

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Coordinadora y Coordinador de este número monográfico  
de la Revista Internacional y Comparada  
de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO  
sobre

*La prevención de riesgos laborales ante la transición ecológica y digital  
y los desafíos económico, demográfico y de género (PRL-TRANSYDES)*

***María Belén Fernández Collados***

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
y Directora de la Cátedra de Relaciones Laborales, Diálogo Social y Bienestar Laboral  
Universidad de Murcia (España)

Co-Investigadora Principal del Proyecto

*La prevención de riesgos laborales ante la transición ecológica y digital  
y los desafíos económico, demográfico y de género (PRL-TRANSYDES)*

***Francisco Antonio González Díaz***

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Murcia (España)

Co-Investigador Principal del Proyecto

*La prevención de riesgos laborales ante la transición ecológica y digital  
y los desafíos económico, demográfico y de género (PRL-TRANSYDES)*

---

## ÍNDICE

<b>María Belén Fernández Collados, Francisco Antonio González Díaz, <i>Introducción al número por parte de la Coordinadora y el Coordinador..</i></b>	<b>1</b>
---	----------

### **I. Los colectivos vulnerables**

<b>José Antonio González Martínez, <i>Las enfermedades profesionales, según la OIT: su visión obsoleta ante la actual transición demográfica, ecológica y digital</i>.....</b>	<b>8</b>
<b>Alberto Cámara Botía, <i>Tiempo de trabajo y salud laboral: el registro de jornada</i>.....</b>	<b>31</b>
<b>Guillermo Rodríguez Iniesta, <i>Trabajo en el hogar familiar y prevención de riesgos laborales</i>.....</b>	<b>77</b>
<b>María Belén Fernández Collados, <i>La seguridad y salud laboral ante el reto del cambio demográfico</i>.....</b>	<b>117</b>
<b>Ana Castro Franco, <i>Retos y estrategias en la prevención de riesgos laborales clásicos y emergentes en el ámbito sanitario</i>.....</b>	<b>159</b>

### **II. La perspectiva de género**

<b>Belén del Mar López Insua, <i>Medidas de prevención de riesgos laborales y de protección social en mujeres embarazadas y en periodo de lactancia</i>.....</b>	<b>193</b>
<b>María Isabel Soler-Sánchez, Mariano Meseguer-de Pedro, <i>La evaluación psicosocial de riesgos laborales desde la perspectiva de género</i>.....</b>	<b>215</b>
<b>Noemí Serrano Argüello, <i>La salud laboral y las ausencias de perspectiva de género en las prestaciones de Seguridad Social derivadas de contingencias profesionales</i>.....</b>	<b>235</b>



**II**

**III. Los nuevos entornos laborales**

**Olga García Luque, Manuel Hernández Pedreño, Agustín Sánchez-Toledo Ledesma**, *Teletrabajo en España: riesgos y prevención*. 274

**Elisa Cuadros Garrido**, *Hacia la Industria 5.0 en materia de prevención de nuevos riesgos laborales emergentes*..... 297

**IV. Enfermedades profesionales y tiempo de trabajo: una mirada internacional**

**Martina Vincieri**, *Remodelación del lugar y tiempo de trabajo y protección de la salud de los trabajadores en Italia*..... 336

**Loïc Lerouge**, *El bienestar de los trabajadores en un contexto de cambios digitales: enfoque general y aspectos jurídicos prácticos en Francia*..... 350

**Luciano Vieira Carvalho**, *Prevención de riesgos laborales en la nueva era: estrategias ante la transición ecológica, digital y social*..... 380

**Reseñas Bibliográficas**

**Silvia Fernández Martínez**, *Trabajo y suicidio*, por David Lantarón Barquín..... 404

**Jose María Uris Lloret**, *Acceso al mercado de trabajo de la mujer LTBI. Análisis y propuestas*, dirigido por Djamil Tony Kabale Carrillo..... 408

## Introducción al número por parte de la Coordinadora y el Coordinador

---

La prevención de riesgos laborales se enfrenta en la actualidad a una transformación sin precedentes, marcada por la confluencia de cuatro grandes transiciones: la digital, la ecológica, la demográfica y la de género. Estas transiciones están reconfigurando los modos de producción, los perfiles profesionales, la organización del tiempo y del espacio laboral, así como las condiciones materiales y psicosociales del trabajo. Frente a esta complejidad, el derecho del trabajo y de la Seguridad Social está llamado a repensar sus instrumentos preventivos, incorporando nuevos riesgos, colectivos emergentes, vulnerabilidades invisibilizadas y entornos laborales en continua mutación.

En este contexto, resulta particularmente oportuna la publicación del monográfico titulado *La prevención de riesgos laborales ante la transición ecológica y digital y los desafíos económico, demográfico y de género* (PRL-TRANSYDES), que presenta la *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* en su n. 3 de 2025. El volumen recoge los principales resultados del proyecto de investigación PID2022-137171OB-I00, financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033 y por el FEDER, UE, e incluido en la Convocatoria de Proyectos de Generación de Conocimiento, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023, aunque el número ha estado abierto a la presentación de otros trabajos de investigación sobre la materia.

Este número aborda los retos de la “nueva era preventiva” en cinco grandes ejes: los colectivos vulnerables, la perspectiva de género, los nuevos entornos laborales, las enfermedades profesionales y el tiempo de trabajo. Los trabajos proceden fundamentalmente del área del derecho del trabajo y de la seguridad social en España, pero sin obviar proyecciones interdisciplinarias e internacionales.

Abre el volumen el trabajo de José Antonio González Martínez, Profesor Permanente Laboral de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia, *Las enfermedades profesionales, según la OIT: su visión obsoleta ante la actual transición demográfica, ecológica y digital*. En él se revisa críticamente el concepto de enfermedad profesional en las normas



de la OIT, denunciando su insuficiencia frente a los nuevos riesgos laborales ligados a la transición demográfica, ecológica y digital. El autor propone una reformulación conceptual que dé respuesta a la difusa frontera entre enfermedades causadas y agravadas por el trabajo.

A continuación, el Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia, Alberto Cámara Botía, con el artículo *Tiempo de trabajo y salud laboral: el registro de jornada*, analiza el vínculo entre el registro de jornada y la salud laboral, desvelando la dimensión preventiva del tiempo de trabajo. Su aportación ilumina la necesidad de controlar la duración de la jornada como garantía de salud y seguridad, en coherencia con las directrices europeas.

Desde una mirada centrada en un colectivo tradicionalmente invisibilizado, el también Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia, Guillermo Rodríguez Iniesta, en *Trabajo en el hogar familiar y prevención de riesgos laborales*, estudia el nuevo marco normativo de prevención de riesgos laborales en el hogar familiar, destacando la innovación jurídica que supone el RD 893/2024. Su trabajo subraya la importancia de equiparar los derechos preventivos de las trabajadoras del hogar con los del resto de la población asalariada.

Como parte de los retos que plantea la transición demográfica, el impacto del envejecimiento de la población activa en la seguridad y salud laboral es tratado por la co-investigadora principal del proyecto y coordinadora de este número de la revista. La Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia, María Belén Fernández Collados. Con el título *La seguridad y salud laboral ante el reto del cambio demográfico*, se incide en la edad como factor de riesgo para la seguridad y salud laboral y en la necesidad de integrar la diversidad generacional en las políticas públicas y en la acción preventiva empresarial. Se analiza exhaustivamente la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 y los mecanismos normativos existentes, ofreciendo una contribución clave al debate sobre la prevención en contextos de cambio demográfico.

La investigadora postdoctoral de la Universidad de León, la doctora Ana Castro Franco en *Retos y estrategias en la prevención de riesgos laborales clásicos y emergentes en el ámbito sanitario*, ofrece un abordaje integral de los riesgos laborales en el sector sanitario. Su contribución describe los riesgos clásicos y emergentes que afectan al personal sanitario, desde agentes biológicos hasta factores psicosociales, y propone estrategias adaptadas a un contexto de creciente exigencia y feminización del sector.

La perspectiva de género es tratada con un enfoque multidisciplinar. Se inicia su tratamiento con el artículo de la doctora Belén del Mar López Insua, acreditada a Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. La Profesora de la Universidad de Granada, bajo el título *Medidas de prevención de riesgos laborales y de protección social en mujeres embarazadas y en periodo de lactancia*, analiza con rigor la normativa y la jurisprudencia sobre los riesgos durante el embarazo y la lactancia, denunciando lagunas en la protección jurídica. Su estudio combina el análisis técnico con una perspectiva de género necesaria, aportando propuestas para reforzar los mecanismos preventivos y de seguridad social.

Los doctores en Psiquiatría y Psicología Social de la Universidad de Murcia, María Isabel Soler-Sánchez y Mariano Meseguer-de Pedro en el artículo titulado *La evaluación psicosocial de riesgos laborales desde la perspectiva de género*, examinan cómo la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo sigue siendo ciega al género, pese a la evidencia de que las mujeres sufren una exposición diferenciada por la doble presencia, la segregación laboral y los estereotipos. A partir de un análisis normativo y metodológico riguroso, proponen integrar la perspectiva de género en los diagnósticos de riesgos, mediante herramientas como auditorías, participación activa de las trabajadoras y formación especializada. El trabajo destaca por su enfoque crítico y propositivo, ofreciendo soluciones concretas para lograr una prevención psicosocial más igualitaria y efectiva.

Se cierra el bloque de aportaciones vinculadas a la perspectiva de género con *La salud laboral y las ausencias de perspectiva de género en las prestaciones de Seguridad Social derivadas de contingencias profesionales*. La Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valladolid, Noemí Serrano Argüello, ofrece una reflexión crítica sobre la escasa incorporación de la perspectiva de género en las normas de seguridad social y prevención de riesgos laborales, tanto en su formulación histórica como en su aplicación contemporánea. La autora denuncia cómo el diseño normativo ha invisibilizado las especificidades biológicas y sociales de las mujeres trabajadoras, lo que se traduce en una clara desprotección ante contingencias profesionales no reconocidas o mal evaluadas. La aportación más destacada del trabajo reside en el análisis de cómo los operadores jurídicos y administrativos –Inspección de Trabajo, Seguridad Social y juzgados– comienzan tímidamente a corregir esta omisión mediante criterios hermenéuticos con enfoque de género. Se valora especialmente la relectura judicial del listado de enfermedades profesionales como “lista

abierta”, y el reconocimiento de riesgos infravalorados en profesiones feminizadas. El artículo defiende que avanzar hacia una salud laboral verdaderamente inclusiva requiere un enfoque inter y transdisciplinar, en el que el derecho y la medicina trabajen de forma coordinada para visibilizar y reparar estas desigualdades.

Desde una óptica absolutamente interdisciplinar, se inicia el bloque dedicado a los riesgos laborales en los nuevos entornos laborales con el artículo rubricado *Teletrabajo en España: riesgos y prevención*. Su autora y autores –Olga García Luque, Profesora Titular de Economía Aplicada de la Universidad de Murcia, Manuel Hernández Pedreño, Profesor Titular de Sociología de la Universidad de Murcia, y Agustín Sánchez-Toledo Ledesma, Profesor Contratado Doctor de la Universidad Internacional de la Rioja– analizan el teletrabajo desde tres niveles: mercado, empresa y trabajador/a. Su enfoque, con base en datos estadísticos, diagnostica los riesgos derivados del trabajo remoto, subraya los déficits en la implementación efectiva de la norma, especialmente en la evaluación de riesgos y la supervisión de condiciones laborales en el domicilio y propone líneas preventivas integrales.

La doctora Elisa Cuadros Garrido, Profesora Permanente Laboral (acreditada a Titular) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia, con su trabajo *Hacia la Industria 5.0 en materia de prevención de nuevos riesgos laborales emergentes*, ofrece una reflexión pionera sobre la transición hacia la Industria 5.0, identificando los riesgos emergentes asociados a la automatización, los cobots y la inteligencia artificial. Desde el ámbito del derecho del trabajo y de la seguridad y salud laboral, propone medidas adaptadas a los nuevos escenarios laborales, centradas en la participación, la formación y la salud mental.

Los últimos artículos del número proporcionan una mirada internacional. En el marco europeo se ofrece una visión de derecho comparado del trabajo a distancia con Italia y Francia y, como cláusula de cierre, un estudio más panorámico sobre los desafíos a los que se enfrenta la prevención de riesgos laborales ante las transiciones ecológica y digital y los retos económicos, demográficos y de género con un enfoque comparado entre España y Brasil. Así, la Investigadora de Derecho del Trabajo de la Universidad de Bolonia, Martina Vincieri, con el trabajo titulado *Remodelación del lugar y tiempo de trabajo y protección de la salud de los trabajadores en Italia*, aporta una perspectiva comparada al abordar el trabajo ágil y la semana laboral reducida en Italia, enfocándose en el derecho a la desconexión y la protección de la salud. Su estudio combina el análisis jurídico con una lectura crítica de los nuevos modelos de organización del trabajo.

Seguidamente, Loïc Lerouge, director de la Cátedra Internacional de Estudios Comparados en Salud Laboral y miembro del Centro de Derecho Comparado del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad francesa de Burdeos, realiza una aportación de gran calado teórico y práctico sobre el bienestar laboral en un contexto de digitalización acelerada: *El bienestar de los trabajadores en un contexto de cambios digitales: enfoque general y aspectos jurídicos prácticos en Francia*. Su enfoque holístico reivindica el papel de los derechos fundamentales en la protección de la salud, destacando el impacto del entorno digital y la inteligencia artificial sobre la dignidad y la integridad de las personas trabajadoras.

Cierra el número la aportación *Prevención de riesgos laborales en la nueva era: estrategias ante la transición ecológica, digital y social* de Luciano Vieira Carvalho, Abogado y Pós Graduando en Transtorno del Espectro Autista de la Pontificia Universidade Católica do Paraná, quien ofrece una visión crítica e interdisciplinar de la prevención de riesgos laborales en tiempos de transición ecológica, digital y social. Su propuesta replantea el modelo preventivo tradicional desde la inclusión, abordando factores estructurales como la violencia, la desigualdad de género y los nuevos entornos laborales. El texto destaca por combinar diagnóstico y propuesta, apostando por una prevención orientada a la justicia social y por el uso de tecnologías emergentes para anticipar riesgos y adaptar las respuestas preventivas a las realidades cambiantes.

A los trece artículos de este número se suman dos reseñas a dos obras muy recientes, publicadas en editoriales de prestigio y vinculadas a la temática: la reseña a la monografía de David Lantarón Barquín *Trabajo y Suicidio*, realizada por la Profesora Silvia Fernández Martínez, y la dedicada a la obra colectiva *Acceso al mercado de trabajo de la mujer LTBI. Análisis y propuestas*, escrita por el doctor José María Uris Lloret.

Con el conjunto de trabajos reunidos, el monográfico PRL-TRANSYDES ofrece una panorámica actual, rigurosa y propositiva sobre los desafíos que enfrenta la prevención de riesgos laborales en una era marcada por múltiples transiciones. Su objetivo es contribuir al debate académico y normativo sobre el futuro de la acción preventiva, incorporando enfoques críticos y comprometidos con la transformación de las condiciones de trabajo. La pluralidad de perspectivas, metodologías y marcos jurídicos aquí presentes permite trazar una visión integradora de los retos derivados de la transición ecológica, la digitalización, el envejecimiento demográfico, la desigualdad de género y las nuevas formas

de organización laboral. Confiamos en que estas aportaciones sirvan de estímulo para la reflexión, el avance normativo y la mejora de las políticas preventivas en los ámbitos institucional, empresarial, sindical y científico.

**María Belén Fernández Collados**

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Directora de la Cátedra de Relaciones Laborales, Diálogo Social y Bienestar Laboral  
Universidad de Murcia (España)

Co-Investigadora Principal del Proyecto

*La prevención de riesgos laborales ante la transición ecológica y digital y los desafíos económico, demográfico y de género (PRL-TRANSYDES)*

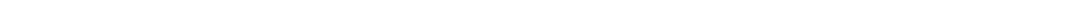
**Francisco Antonio González Díaz**

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Murcia (España)

Co-Investigador Principal del Proyecto

*La prevención de riesgos laborales ante la transición ecológica y digital y los desafíos económico, demográfico y de género (PRL-TRANSYDES)*

## *I. Los colectivos vulnerables*



# Las enfermedades profesionales, según la OIT: su visión obsoleta ante la actual transición demográfica, ecológica y digital\*

José Antonio GONZÁLEZ MARTÍNEZ\*\*

---

**RESUMEN:** A diferencia de los accidentes del trabajo, identificar las enfermedades profesionales es más complejo, en muchos casos por el largo periodo de latencia de algunas enfermedades y a las causas múltiples de otras. La definición y la lista de enfermedades profesionales de la OIT desempeñan una función clave a la hora de armonizar el desarrollo de políticas sobre enfermedades profesionales y de promover su prevención, adquiriendo un gran reconocimiento en el campo de la seguridad y la salud en el trabajo. Entre las condiciones patológicas que afectan a los trabajadores, se diferencian las enfermedades provocadas por el trabajo (enfermedades profesionales) y las enfermedades agravadas por el trabajo o con una mayor incidencia debido a las condiciones de trabajo (enfermedades relacionadas con el trabajo). Su línea fronteriza es muy estrecha, y la distinción entre ellas siempre suscita diferencias doctrinales, más aún ante los nuevos cambios demográficos, ecológicos y digitales.

*Palabras clave:* Enfermedad, salud, OIT, prevención.

**SUMARIO:** 1. Cuestiones de base. 1.1. Enfermedad profesional *vs* accidente de trabajo. 1.2. Los distintos sistemas para la configuración del concepto de enfermedad profesional. 2. La enfermedad profesional en las normas de la OIT. 2.1. El papel de la OIT y la influencia de su actividad normativa. 2.2. El Convenio n. 18, sobre las enfermedades profesionales. 2.3. El Convenio n. 42, sobre las enfermedades profesionales (revisado). 2.4. El Convenio n. 121, relativo a las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. 2.5. La Recomendación n. 194, sobre la lista de enfermedades profesionales. 3. La enfermedad profesional en el sistema español de relaciones laborales. 4. Bibliografía.

---

\* Este trabajo se enmarca en el Proyecto PID2022-137171OB-I00, *La prevención de riesgos laborales ante la transición ecológica y digital y los desafíos económico, demográfico y de género* (PRL-TRANSYDES), financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033 y por el FEDER, UE, e incluido en la Convocatoria de Proyectos de Generación de Conocimiento, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023.

\*\* Profesor Permanente Laboral de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Vicedecano de Relaciones Institucionales y Comunicación de la Facultad de Ciencias del Trabajo, Universidad de Murcia (España).



## Occupational Diseases and Occupational Illnesses, According to the ILO: Its Vision in the Face of the Demographic, Ecological and Digital Transition

---

**ABSTRACT:** Unlike occupational accidents, identifying occupational diseases is more complex, often due to the long latency period of some diseases and the multiple causes of others. The ILO's definition and list of occupational diseases play a key role in harmonizing the development of policies on occupational diseases and promoting their prevention, gaining wide recognition in the field of occupational safety and health. Among the pathological conditions affecting workers, a distinction is made between diseases caused by work (occupational diseases) and diseases aggravated by work or with a higher incidence due to working conditions (work-related diseases). Their borderline is very narrow, and the distinction between them always gives rise to doctrinal differences, even more so in the face of new demographic, ecological and digital changes.

*Key Words:* Disease, health, ILO, prevention.

## 1. Cuestiones de base

### 1.1. Enfermedad profesional vs accidente de trabajo

La protección que el sistema de seguridad social ofrece a los casos de enfermedad varía en función del origen común o profesional de las dolencias, así como de la gravedad de las mismas, en atención a su grado incapacitante para el trabajo. La relevancia de este punto se concreta en la aplicación de determinadas acciones de protección previstas por el ordenamiento jurídico, dirigidas fundamentalmente a la prevención de esta contingencia profesional, y que se sitúan en la corriente de incentivar la acción preventiva en la empresa.

Existen elementos de identidad entre el accidente y las enfermedades profesionales: ambos son debidos a la actividad profesional que el trabajador realiza (en este trabajo de investigación se encuentra la razón productora de la alteración de la salud), siendo muy secundaria la concreta manifestación de la misma, tanto en cuanto al tiempo como en lo referente a su mayor o menor previsibilidad; y también hay una plena identidad en las consecuencias que para el trabajador tienen ambas (afectación a su plena normalidad fisiológica, y reducción o imposibilidad de su capital laboral)<sup>1</sup>.

Con el paso del tiempo se apreció, no obstante, que la enfermedad profesional requiere una atención especializada<sup>2</sup>, entre otras razones por su acción lenta y progresiva, que requiere periodos de observación y seguimiento de las dolencias o patologías, y por su relación directa con las condiciones ambientales o el carácter nocivo del trabajo, lo cual permite cierta previsibilidad de sus efectos y cierta acción preventiva<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> En este sentido, STS 20 diciembre 2007 (RJ 2008, 1782), STS 14 febrero 2006 (RJ 2006, 2092), STS 13 octubre 2003 (RJ 2004, 264), STS 28 septiembre 2000 (RJ 2000, 8288) y STS 15 mayo 2000 (RJ 2000, 7165).

<sup>2</sup> Vid. J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS, *El accidente de trabajo en el sistema de Seguridad Social: su contradictorio proceso de institucionalización jurídica*, Atelier, 2007, p. 124. Señala el A. que originariamente –y a diferencia del accidente de trabajo– las enfermedades profesionales no contaron con un tratamiento jurídico específico. En la célebre STS 17 junio 1903 relativa a la enfermedad del saturnismo, conforme a la cual la definición de accidente no se hace con referencia a un suceso repentino más o menos importante, sino al hecho mismo constitutivo en sí de la lesión, lo que hacía que debieran considerarse como accidentes a efectos legales las lesiones “lentas” o de evolución lenta derivadas de una enfermedad profesional.

<sup>3</sup> En este sentido, la STSJ Cataluña 14 abril 2005 (JUR 2005, 123202) señala en las «consideraciones: 1ª) Básicamente, en los artículos 115 y 116 LGSS 1994 (actuales 156 y 157 LGSS), se hallan los criterios diferenciadores entre lo que es accidente de trabajo, y lo que es enfermedad profesional: a) en principio (no siempre) el primero se produce por un hecho de aparición súbita; mientras la enfermedad profesional es de aparición más o menos

La patología de las enfermedades profesionales que los trabajadores pueden desarrollar es previsible según su trabajo. Los síntomas se manifiestan de manera lenta y progresiva, comúnmente tras un largo periodo de latencia que puede durar años, lo que a menudo dificulta la identificación del momento concreto en que se ha causado, pudiendo el trabajador haber cambiado de empresa entre la fecha en que contrajo la enfermedad y su manifestación, lo que puede plantear delicados problemas de imputación de responsabilidad<sup>4</sup>.

La desvinculación de las enfermedades profesionales del más amplio concepto de accidente de trabajo ha sido resultado de un proceso que, hace años, se fue gestando de forma progresiva en la normativa de seguridad social. Sin embargo, pese al tiempo transcurrido y al notable esfuerzo, normativo y doctrinal, llevado a cabo en esa tarea de delimitación conceptual acerca de qué deba entenderse por enfermedad profesional como categoría diferente de la de accidente de trabajo, lo cierto es que todavía persiste cierto grado de indeterminación (o si se prefiere de confusión) entre ambos conceptos<sup>5</sup>.

La práctica de la prevención debe contemplar todos los puestos de trabajo, todos los riesgos (seguridad, higiénicos, ergonómicos y psicosociales) y todos los daños (accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo)<sup>6</sup>.

## 1.2. Los distintos sistemas para la configuración del concepto de enfermedad profesional

La configuración, elaboración y regulación del concepto de enfermedad profesional puede responder a la implantación de tres sistemas

---

paulatina. 2ª) Pero no es siempre determinante tal criterio de diferenciación: dado que por definición, la enfermedad profesional, en el sentido legal es sólo la originada por las actividades y por la acción de los elementos o sustancias que se incluyen en el “cuadro” legal. 3ª) El cuadro de enfermedades profesional, responde al sistema de lista, y por lo tanto, de enumeración “cerrada”. De modo que, no estando allí comprendido, si el hecho tiene relación con el trabajo, merece la conceptualización del accidente de trabajo».

<sup>4</sup> Vid. F. CAVAS MARTÍNEZ, F.J. FERNÁNDEZ ORRICO, *La cobertura de las contingencias profesionales en el sistema español de Seguridad Social*, Aranzadi, 2006, p. 48.

<sup>5</sup> Vid. J.A. GONZÁLEZ MARTÍNEZ, *El Trato Privilegiado de las Prestaciones de Origen Profesional*, Aranzadi, 2017, p. 240.

<sup>6</sup> A.I. PÉREZ CAMPOS, *La incidencia del género en la prevención de riesgos laborales*, en *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, 2021, n. 54, p. 137, que cita, en nota 38, a P. LINARES, *Repensar la prevención de riesgos laborales: algunas propuestas para el futuro*, en *Prevention World Magazine*, 2017, n. 73.

o modelos<sup>7</sup>.

El “sistema de lista” supone que tienen la consideración de enfermedad profesional las enfermedades recogidas en una lista y causadas por las sustancias y elementos en sectores todos ellos previamente determinados por el legislador en cada momento, y que sean contraídas en unas condiciones predefinidas. Como ha venido señalado la doctrina más autorizada en la materia, la definición de la enfermedad profesional basada en un sistema de lista, pese a la inclusión de algunos elementos de flexibilidad, plantea notorios problemas de lagunas, desfases y obsolescencia. Se ha suscitado la necesidad de expandir el concepto legal en relación con determinadas enfermedades ligadas a profesiones altamente feminizadas, en buena medida olvidadas en el cuadro vigente<sup>8</sup>.

Como ventajas de este sistema para abordar la protección de los riesgos profesionales se han enumerado las siguientes<sup>9</sup>: hay una presunción *iuris et de iure* de su etiología laboral, de manera que las enfermedades profesionales listadas se deben al trabajo que se realiza y a las sustancias indicadas y no necesita ser probado el nexo causal; simplifica y facilita el diagnóstico y disminuye el margen de error; llama la atención y facilita la detección de riesgos en orden a su prevención y a las obligaciones de la empresa de realizar reconocimientos médicos; permite al trabajador relacionar su enfermedad actual con el trabajo que pudo realizar muchos años antes; agiliza los trámites para acceder a las prestaciones; garantiza la uniformidad de las prestaciones; y permite la confección de estadísticas de sectores con riesgo de enfermedad profesional.

Los inconvenientes que se presumen de la utilización de este sistema vienen representados por el hecho de que la lista de enfermedades profesionales puede quedar desfasada e incompleta con el paso del tiempo,

---

<sup>7</sup> Vid. A.V. SEMPERE NAVARRO, *La protección de la enfermedad profesional: planteamientos para su modificación*, en *Aranzadi Social*, 2001, n. 5, p. 72, sugiere un sistema de doble inclusión: «a) Mantenimiento de una lista, estableciendo un procedimiento de iniciativa múltiple (pluralidad de sujetos legitimados) en orden a su actualización y puesta al día a medida que se vaya precisando, en los que operaría la presunción de que la patología correspondiente en una enfermedad profesional cuando se produce en el sector de actividad contemplado normativamente; b) Adición de un segundo cauce para la consideración de la patología como verdadera enfermedad profesional, de manera que, las enfermedades del trabajo abandonarían su condición de accidente de trabajo y pasarían a ser como lo que realmente son, siendo necesario demostrar la existencia del nexo de causalidad entre actividad profesional y patología».

<sup>8</sup> Vid. M.T. IGARTUA MIRÓ, *El enfoque de género y la enfermedad profesional: reflexiones desde el ordenamiento español*, en *esta Revista*, 2023, n. 2.

<sup>9</sup> Vid. J.F. BLASCO LAHOZ, J. LÓPEZ GANDÍA, M.A. MOMPALER CARRASCO, *Curso de Seguridad Social. I. Parte general*, Tirant lo Blanch, 2007, p. 299.

y de que a menudo transcurre mucho tiempo hasta que se incorporan las nuevas enfermedades profesionales que han ido apareciendo<sup>10</sup>.

Con independencia de que el trabajo se desarrolle en régimen de ajenidad o de dependencia, el sistema de lista cerrada comporta una indubitada seguridad jurídica, pues simplifica y facilita el diagnóstico y disminuye la litigiosidad, sin embargo, presenta el gran inconveniente de impedir que sean calificadas como enfermedades profesionales patologías que pese a su etiología laboral quedan fuera del cuadro de enfermedades profesionales<sup>11</sup>. Además, en los últimos años, junto a los problemas endémicos existentes en relación a la detección y adecuado diagnóstico de las enfermedades profesionales, se ha puesto de manifiesto la ausencia de perspectiva de género a la hora de configurar el listado de enfermedades profesionales<sup>12</sup>, pudiendo apreciarse carencias en evidentes enfermedades feminizadas, como los trastornos músculo esqueléticos, varices, cánceres ocupacionales y síndromes crónicos y en riesgos psicosociales<sup>13</sup> y se han silenciado las dolencias contraídas como consecuencia del ejercicio de profesiones tradicionalmente femeninas<sup>14</sup>.

Así ha ocurrido en relación con el síndrome de túnel carpiano padecido por una profesional de la limpieza<sup>15</sup> y, más recientemente, por una camarera de pisos<sup>16</sup>; con el síndrome subracomial derecho sufrido por una

---

<sup>10</sup> J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS, *Concepto de accidente de trabajo. El riesgo objeto de protección jurídica*, en J.L. MONEREO PÉREZ, C. MOLINA NAVARRETE, M.N. MORENO VIDA (dirs.), *Tratado práctico a la legislación reguladora de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Régimen jurídico de la prevención, aseguramiento, gestión y responsabilidad*, Comares, 2005, p. 88, puntualiza que «la existencia de listas oficiales para las enfermedades profesionales tiene desviaciones indeseables: cualquier enfermedad no listada no es profesional, aunque pueda probarse su conexión con el trabajo y obtener el mismo tratamiento que el accidente de trabajo. En nuestro ordenamiento el problema deriva de la rigidez del sistema, que puede ignorar actividades determinantes de enfermedad y desconocidas en el momento de la realización de la lista formal».

<sup>11</sup> Vid. M.B. FERNÁNDEZ COLLADOS, *Colectivos vulnerables y prevención de riesgos laborales*, en M.B. FERNÁNDEZ COLLADOS (dir.), *La Prevención de Riesgos Laborales a propósito de la Estrategia de Seguridad y Salud Laboral 2023-2027*, Aranzadi, 2023, p. 244.

<sup>12</sup> Sobre este tema, vid. M.B. FERNÁNDEZ COLLADOS, *Etiología laboral y perspectiva de género en las prestaciones por incapacidad*, en B. GARCÍA ROMERO (dir.), *La protección social de las personas mayores, menores y dependientes. Estudios con perspectiva de género*, Aranzadi, 2023.

<sup>13</sup> Vid. J.F. LOUSADA AROCHENA, *Enfermedades profesionales en perspectiva de género*, Bomarzo, 2021, p. 29 ss.

<sup>14</sup> Vid. F. CAVAS MARTÍNEZ, *La interpretación del sistema de Seguridad Social con perspectiva de género en la doctrina de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2021, n. 29, p. 48.

<sup>15</sup> Vid. STS 5 noviembre 2014 (rcud. 1515/2013).

<sup>16</sup> Vid. STS 11 febrero 2020 (rcud. 3395/2017).

profesional de peluquería<sup>17</sup>; o con la epicondilitis padecida por una gerocultora<sup>18</sup>. La discusión se centraba en determinar si estas dolencias constituían enfermedad profesional a pesar de no estar incluidas las profesiones de las trabajadoras que las sufren (peluquera, limpiadora... y tantas otras) en el listado reglamentario. El TS resuelve la cuestión apelando al carácter meramente enunciativo, no *numerus clausus*, de las actividades y profesiones mencionadas en el anexo del RD 1299/2006, de 10 de noviembre, y a la constatación de que concurre en las profesiones ejercidas por las demandantes la exposición al agente físico (posturas forzadas, movimientos repetitivos...) del que dimana la correspondiente enfermedad profesional.

El “sistema abierto o de determinación judicial” implica que las enfermedades profesionales no están determinadas previamente, sino que en cada caso concreto se calificará o no una enfermedad como profesional a través de decisiones judiciales, siempre que se pruebe que tiene su origen en el trabajo que se realiza.

Como virtudes de este sistema se apunta el hecho de que permite tener en cuenta las insuficiencias del sistema “de lista” e incorporar nuevas enfermedades profesionales de acuerdo con la evolución de la medicina, teniendo el médico un papel activo al estudiar y diagnosticar la enfermedad.

Entre los inconvenientes cabe señalar los siguientes<sup>19</sup>: genera cierta inseguridad jurídica; es difícil averiguar el origen de las enfermedades; aumenta el número de peticiones de calificación de la enfermedad como profesional; el informe médico puede ser contradicho por otro informe médico; y no facilita medidas preventivas ni estadísticas nacionales o internacionales.

Y el “sistema mixto” significa que el establecimiento por vía legislativa previamente de una lista de enfermedades profesionales, pero con la existencia de una cláusula abierta para que, mediante la analogía o la valoración judicial, puedan añadirse nuevas enfermedades profesionales surgidas con la evolución de la producción, de las tecnologías y de los conocimientos médicos y científicos<sup>20</sup>; y que se acepta la posibilidad de probar la conexión causal del trabajo con la enfermedad que padece el trabajador, dando lugar a la consideración y calificación de la patología sufrida como enfermedad profesional, aunque no esté contemplada en el

<sup>17</sup> Vid. STS 18 mayo 2015 (rcud. 1643/2014).

<sup>18</sup> Vid. STS 13 noviembre 2019 (rcud. 3482/2017).

<sup>19</sup> Vid. J.F. BLASCO LAHOZ, J. LÓPEZ GANDÍA, M.A. MOMPALER CARRASCO, *op. cit.*, p. 300.

<sup>20</sup> Vid. J. LÓPEZ GANDÍA, J. AGUDO DÍAZ, *Nueva regulación de las enfermedades profesionales*, Bomarzo, 2007, p. 17.

cuadro o lista<sup>21</sup>.

## 2. La enfermedad profesional en las normas de la OIT

### 2.1. El papel de la OIT y la influencia de su actividad normativa

El papel de la OIT es la creación de un marco institucional determinado por las normas internacionales<sup>22</sup>.

Creada en 1919, la OIT, como organismo especializado más antiguo de las Naciones Unidas, conmemora su centenario. En su creación, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, la OIT plasmó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente, mediante una serie de principios de derecho laboral y recomendaciones a los miembros de la Sociedad de Naciones, con el fin de asegurar unas condiciones de trabajo equitativas y humanas para el hombre, la mujer y el niño, eliminando las relaciones de trabajo que entrañaran algún grado de injusticia y miseria<sup>23</sup>.

Este organismo elabora normas que tratan de establecer criterios comunes, sobre aspectos relacionados con los derechos en el trabajo, como el tema relativo a la seguridad social. Conviene recordar que la mayoría de los Convenios de la OIT no son auto-ejecutivos porque no fueron concebidos para ello, sino para que cada país implementara medidas para

---

<sup>21</sup> Vid. S. MORENO CÁLIZ, *La lista española de Enfermedades Profesionales a la luz de recientes textos internacionales*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2004, n. 52, p. 120, quien señala que esta posibilidad se acepta en el sistema de reconocimiento mixto de las enfermedades profesionales, que es defendido por la OIT en sus textos legales, y que la Recomendación n. 194 institucionaliza y consolida.

<sup>22</sup> Como señala P. CALLAU DALMAU, *La Seguridad Social: un elemento fundamental del mandato de la OIT desde su creación en 1919*, en *Lan Harremanak*, 2018, n. 39, p. 28: la OIT es la fuente de derecho internacional laboral representada en sus Convenios y Recomendaciones y en los documentos que emanan de su mecanismo de control de la aplicación de esas normas internacionales del trabajo. Los Convenios de la OIT son Tratados internacionales sujetos a ratificación por los Estados miembros de la OIT, que en España requieren la autorización de las Cortes (art. 94.1 CE) y el consentimiento del Jefe del Estado (art. 56.1 CE). Sus Recomendaciones son instrumentos no vinculantes, que por regla general tratan de los mismos temas que los Convenios, y que simplemente se limitan a fijar líneas de orientación e interpretación. Otros documentos destinados a tener un efecto normativo pero que no se consideran parte del sistema de las normas internacionales del trabajo, son códigos de conducta, resoluciones, declaraciones y conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo y por diversos órganos de la OIT.

<sup>23</sup> Constitución de la OIT (Parte XIII del Tratado de Paz entre las Potencias Aliadas y Asociadas y Alemania), adoptada el 28 de junio de 1919.

su efectiva aplicación<sup>24</sup>.

La OIT, organismo tripartito compuesto por gobiernos, entidades empleadoras y personas trabajadoras, ha realizado importantes aportaciones al mundo del trabajo desde sus primeros días, con un enfoque integrado de los derechos en el trabajo, la promoción del empleo y el diálogo social, así como de los diferentes aspectos de la protección social: su objetivo ha sido, desde sus comienzos, mejorar la calidad del empleo, no sólo en términos del entorno laboral u organizacional, sino también en aspectos tales como la dignidad del trabajo, la protección de las personas trabajadoras contra las enfermedades o accidentes, la seguridad en el empleo, el equilibrio entre trabajo y la vida personal, la duración y organización de la jornada de trabajo, la productividad y la remuneración<sup>25</sup>.

Las enfermedades profesionales fueron consideradas como accidente de trabajo desde 1900, si bien la Ley de Accidentes de Trabajo de 1922 es el primer texto normativo en el que no tienen tal consideración. Ello obedece a la legislación internacional, con su orientación hacia la unificación de leyes, así como a la acción normativa de la OIT, y especialmente la irradiación de sus convenios específicos sobre protección de enfermedades profesionales.

La actividad normativa de la OIT no es la única fuente de derecho internacional de seguridad social, pero es la más relevante<sup>26</sup>. Para la consecución de sus fines, la OIT ha venido elaborando convenios<sup>27</sup> y recomendaciones, siendo los primeros la fuente formal más importante del derecho internacional en materia social<sup>28</sup>. Es por ello que estimamos

<sup>24</sup> Vid. J. FARGAS FERNÁNDEZ, *Uso jurisprudencial de los convenios de la OIT en materia de Seguridad Social*, en J. LÓPEZ LÓPEZ, B. CARUSO, M. FREEDLAND, K. STONE (coords.), *La aplicación de los convenios de la OIT por los jueces nacionales: el caso español desde una perspectiva comparada*, Bomarzo, 2011, p. 215.

<sup>25</sup> Vid. P. CALLAU DALMAU, *op. cit.*, p. 29.

<sup>26</sup> J.L. ROALES-NIETO LÓPEZ, *Introducción: La influencia de la actividad de la OIT en la legislación laboral española*, en J.M. OLIVAR (ed.), *Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por España*, Laocoonte, 2009, p. 16, señala que «nuestra legislación recepciona automáticamente el contenido formal y material de los tratados internacionales con su publicación en el BOE, sin perjuicio de que la mayoría de los muchos mandatos materiales que aprueben las normas de la OIT, convenios y recomendaciones, deban ser traspuestas a normas internas para su aplicabilidad ya que de forma muy extraordinaria las normas provenientes de la OIT son directamente ejecutivas o autosuficientes».

<sup>27</sup> En su condición de norma adoptada por una organización internacional, el convenio OIT genera para los Estados que lo ratifican obligaciones que deben expresarse en su legislación y en sus prácticas jurídicas internas de los países.

<sup>28</sup> J.L. ROALES-NIETO LÓPEZ, *op. cit.*, p. 17, señala que «la OIT aprueba esencialmente dos tipos de normas: convenios, con valor vinculante para los Estados que los ratifican, y las recomendaciones, que generalmente actúan como guía, aclaración u orientación para la

conveniente realizar una panorámica normativa al respecto, para justificar nuestra tesis de suprimir o, al menos, atenuar en un primer paso el actual trato diferenciado entre contingencias.

## 2.2. El Convenio n. 18, sobre las enfermedades profesionales

El Convenio n. 18, relativo a las enfermedades profesionales, revisado posteriormente por los Convenios n. 42 y n. 121, estableció la obligación de los Estados miembros de considerar como enfermedades profesionales las enfermedades y las intoxicaciones producidas por las sustancias recogidas en el cuadro de enfermedades profesionales, siempre que aquellas «afecten a los trabajadores pertenecientes a las industrias o profesiones correspondientes en dicho cuadro y resulten del trabajo en una empresa sujeta a la legislación nacional» (art. 2)<sup>29</sup>.

El origen profesional de estas enfermedades debería presumirse, salvo prueba en contrario, cuando el trabajador haya estado expuesto al riesgo durante un periodo determinado y haya mostrado síntomas de la enfermedad dentro de un periodo determinado, tras la terminación del último empleo en que haya estado expuesto al riesgo.

Con este Convenio n. 18, se establece la primera lista de enfermedades profesionales, la cual incluía tan solo tres enfermedades<sup>30</sup>. Poco después fue modificado por el Convenio n. 42 de 1934, en el que figuraban diez enfermedades<sup>31</sup>.

---

interpretación del contenido de los convenios, o como complemento de éstos, y a diferencia de los convenios, que son normas vinculantes para los Estados que los ratifican, las recomendaciones son simples propuestas sin fuerza de obligar».

<sup>29</sup> El Convenio OIT n. 18 fue adoptado el 10 de junio de 1925, con una entrada en vigor el 1 de abril de 1927, y ratificado por España el 29 de septiembre de 1932. El Convenio n. 42 fue adoptado el 21 de junio de 1934, con fecha de entrada en vigor el 17 de junio de 1936, y ratificado por España el 12 de mayo de 1958. El Convenio n. 121 fue adoptado con fecha 8 de julio de 1964, y su fecha de entrada en vigor fue el 28 de julio de 1967, pero este Convenio no ha sido ratificado por el Estado español, pese a ser uno de los países que más convenios de la OIT ha ratificado.

<sup>30</sup> La lista de enfermedades y sustancias tóxicas, establecida en el art. 2 del Convenio n. 18, comprendía: la intoxicación producida por el plomo, sus aleaciones o sus compuestos, con las consecuencias directas de dicha intoxicación; la intoxicación producida por el mercurio, sus amalgamas y sus compuestos, con las consecuencias directas de dicha intoxicación; la infección carbuncosa.

<sup>31</sup> Que incluía las tres anteriores, incorporando otras siete nuevas: la silicosis con o sin tuberculosis pulmonar, siempre que la silicosis sea una causa determinante de incapacidad o muerte; la intoxicación producida por el fósforo o sus compuestos, con las consecuencias directas de esta intoxicación; la intoxicación producida por el arsénico o sus compuestos,

Para la OIT la enfermedad profesional es *todo estado patológico derivado de la exposición a riesgos derivados de la actividad laboral*. Y se debe garantizar a las víctimas de enfermedades profesionales o a sus derechohabientes una indemnización basada en los principios generales de su legislación nacional sobre la indemnización por accidentes del trabajo. La tasa de esta indemnización no será inferior a la que establezca la legislación nacional por el daño resultante de los accidentes del trabajo (cada país tiene libertad de adoptar las modificaciones y adaptaciones que estime oportunas, al determinar en su legislación nacional las condiciones que han de regular el pago de la indemnización por enfermedades profesionales, y al aplicar a las mismas su legislación sobre la indemnización por accidentes del trabajo).

### 2.3. El Convenio n. 42, sobre las enfermedades profesionales (revisado)

El Convenio n. 42<sup>32</sup> obliga a los Estados, cuyas ratificaciones haya registrado el Director General, y entra en vigor a los doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación (plazos no previstos en el Convenio n. 18).

Tan pronto como se registraron las ratificaciones de dos Miembros de la OIT, el Director General de la Oficina, notificó el hecho a todos los Miembros (Igualmente notifica el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás Miembros de la Organización). Todo Estado que haya ratificado el Convenio puede denunciarlo a la expiración de un periodo de cinco años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su

---

con las consecuencias directas de esta intoxicación; la intoxicación producida por el benceno o sus homólogos, sus derivados nitrosos y amínicos, con las consecuencias directas de esta intoxicación; la intoxicación producida por los derivados halógenos de los hidrocarburos grasos; los trastornos patológicos debidos a) al radio y a otras sustancias radiactivas y b) a los rayos X; los epitelomas primitivos de la piel. Conforme lo establecido en el art. 2 del Convenio n. 18.

<sup>32</sup> El Convenio OIT n. 42 no es ni mucho menos un Convenio destacable, ni relevante, dentro del acervo normativo de la Organización. No es ni un Convenio problemático ni con contenido encomiable, pues, como su antecesor, carecen de contenido concreto sobre la materia. Al igual que el anterior, es un Convenio que la OIT clasifica dentro el tema de Seguridad Social y que no se consideran ni fundamentales ni prioritarios. El Convenio ha sido ratificado por 53 países. Consta de un preámbulo y 9 artículos, cuyo contenido es escaso.

registro, al Director General de la OIT, si bien, la denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de cinco años. El Estado que no haga uso del derecho de denuncia quedará obligado durante un nuevo período de cinco años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de cinco años.

A la expiración de cada periodo de diez años (en el Convenio n. 18, «cada vez que se estime necesario»), a partir de la fecha en que el Convenio entra en vigor, el Consejo de Administración de la OIT debe presentar a la Conferencia General una memoria, sobre la aplicación del mismo, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial.

El presente Convenio no define la enfermedad profesional como tal. Su art. 1 se limita a decir que todo Estado de la OIT que ratifica el Convenio, se obliga a garantizar a las víctimas de enfermedades profesionales o a sus derechohabientes una indemnización basada en los principios generales de su legislación nacional sobre la indemnización por accidentes del trabajo. Y añade que la tasa de la citada indemnización no podrá ser inferior a la que establezca la legislación nacional por el daño resultante de los accidentes del trabajo; a reserva de esta disposición, cada Estado queda en libertad de adoptar las modificaciones y adaptaciones que estime oportunas, al determinar en su legislación nacional las condiciones que han de regular el pago de la indemnización por enfermedades profesionales y al aplicar a las mismas su legislación sobre la indemnización por accidentes del trabajo.

Uno de los objetivos operacionales de la OIT es aclarar y poner puntos en común entre los Estados en materia de seguridad social. Este Convenio se aprueba en 1934, se sitúa, por tanto, en los años previos a la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, a la Carta Social Europea de 1961, al Código Europeo de Seguridad Social de 1964 y al Convenio Europeo de Seguridad Social de 1972. Por tanto, no coincide con una transformación relevante del sistema de relaciones laborales a nivel internacional.

La idea principal es que la lista de enfermedades se adecúe a la realidad productiva del momento, incluso a los nuevos procesos productivos y de organización, que afloren enfermedades profesionales ocultas y se consiga evitar la infradeclaración de tales enfermedades.

El Convenio obliga, únicamente, a los Estados, si el Director General de la OIT registra sus ratificaciones, y entra en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Estados fueron registradas por

el mismo, notificando dicho hecho a todos los Estados Miembros de la OIT, e igualmente notifica el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás Estados.

Todos los gobiernos de los Estados Miembros deben dar cuentas periódicas respecto de determinados convenios que cada año se le señalen (hayan o no ratificado tales convenios) acerca de cuál es la posición de su legislación y de su práctica efectiva, demostrando o bien que se están cumpliendo las previsiones de tales convenios, o si así no fuere, deberán explicar los motivos por lo que se retrasan en ratificar dichos convenios<sup>33</sup>.

Con posterioridad, el Convenio n. 102<sup>34</sup>, relativo a la norma mínima de la seguridad social, que no realiza una definición de la enfermedad profesional, estableció que deberá garantizarse a las personas protegidas, la concesión de prestaciones en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, precisando cuales son las contingencias cubiertas. Recordemos que es una “norma de mínimos” que establece un umbral de requisitos por debajo del cual el Estado firmante del mismo dejaría de cumplir con sus obligaciones derivadas del mismo, aunque no impone ni métodos ni fines que alcanzar, pues superando tales mínimos los Estados pueden operar en libertad plena. Al igual que el Código Europeo de Seguridad Social, se trata de textos internacionales ambiciosos a pesar de las enormes cautelas adoptadas para evitar el fracaso, que imponen la protección de un mínimo de contingencias, la cuantía mínima de las prestaciones y unos porcentajes mínimos de población asegurada<sup>35</sup>.

#### **2.4. El Convenio n. 121, relativo a las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**

En 1964, la OIT aprobó un nuevo Convenio<sup>36</sup>, el n. 121, relativo a las

<sup>33</sup> A lo largo de los años, ha prevalecido continuamente un espíritu de respeto mutuo, cooperación y responsabilidad en las relaciones de la Comisión con la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo. El vicepresidente de la misma sugiere que se preste atención a los convenios técnicos, tales como los relativos a la seguridad social y a la seguridad y salud en el trabajo (esto cobra importancia a la luz de la decisión adoptada en el marco de la iniciativa relativa a las normas de prolongar a seis años el ciclo de presentación de memorias para los convenios técnicos).

<sup>34</sup> El Convenio n. 102 fue adoptado con fecha 28 de junio de 1952, produciéndose su entrada en vigor el 27 de abril de 1955.

<sup>35</sup> Vid. A. OJEDA AVILÉS, C. GARCÍA DE CORTÁZAR Y NEBREDA, *La regulación internacional y europea de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*, en J.L. MONEREO PÉREZ, C. MOLINA NAVARRETE, M.N. MORENO VIDA (dirs.), *op. cit.*, p. 36.

<sup>36</sup> Este Convenio, que propugna un sistema mixto, no ha sido ratificado por España. En

prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (al que se le unió como anexo una Lista de enfermedades profesionales<sup>37</sup>, que permitía su modificación sin necesidad de adoptar un nuevo convenio), el cual no realiza una definición de la enfermedad profesional, pero sí establece la obligación de los Estados miembros de llevar a cabo cualquiera de las siguientes opciones relativas a su determinación: a) prescribir una lista de enfermedades reconocidas como enfermedades profesionales (sistema de listas); b) incluir en su legislación una definición general de las mismas, suficientemente amplia para que abarque unas enfermedades concretas (sistema abierto); c) establecer una lista de enfermedades añadiendo, además, una definición general de enfermedades profesionales o bien otras disposiciones que permitan establecer el origen profesional de las que no figuren en la lista o que manifiestan bajo condiciones diferentes de las prescritas; es lo que se conoce como (sistema mixto), que integra las ventajas de los otros dos y permite solventar sus posibles inconvenientes.

Prevé que la autoridad competente defina los accidentes en el trabajo y las enfermedades profesionales con miras a proporcionar ciertas prestaciones compensatorias: entre ellas se incluye el pago por servicios de rehabilitación y asistencia médica para los trabajadores víctimas de lesiones o trastornos relacionados con el trabajo; la garantía de ingresos para los trabajadores accidentados y sus familiares a cargo durante el período de discapacidad temporal o permanente o en caso de fallecimiento.

Dentro del modelo cambiante de los riesgos profesionales, es necesario revisar periódicamente la lista y añadir enfermedades que han sido calificadas como enfermedades profesionales con el fin de asegurar un máximo de eficacia de las estrategias preventivas. Las listas exhaustivas de enfermedades profesionales y de aquellas que se presume que tienen un

---

el ámbito de la UE, con la misma fecha se adoptó la Recomendación n. 121, sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, con el objeto de complementar el Convenio n. 121, y cuyo n. 1 del § 6 señala que «Todo miembro debería, en las condiciones establecidas, considerar como enfermedades profesionales las que se sabe provienen de la exposición a sustancias o condiciones peligrosas inherentes a ciertos procesos, oficios u ocupaciones».

<sup>37</sup> Que concretamente contenía 29 enfermedades profesionales, y que fue modificada en 1980. La lista de la OIT desempeña una función clave en la armonización del desarrollo de la política relativa a las enfermedades profesionales y a la promoción de su prevención. De hecho, ha logrado una importancia considerable en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo. En ella se especifican claramente los trastornos o enfermedades susceptibles de prevención. En realidad, la lista no incluye la totalidad de las enfermedades profesionales; su objeto es exponer las que tienen mayor incidencia en las empresas de muchos países y cuya prevención puede beneficiar en mayor medida la salud de los trabajadores.

origen profesional constituirían un aporte importante para suscitar la toma de conciencia sobre los riesgos inherentes al trabajo y estimular estrategias preventivas.

El análisis de muchos de los sistemas nacionales examinados por la Oficina de la OIT muestra que en algunos países el registro y la notificación se limitan a las enfermedades o afecciones que ya se sabe que tienen un origen profesional, o están específicamente relacionados con la concesión de prestaciones. Sin embargo, es evidente que no pueden cumplirse las necesidades en materia de registro y notificación de enfermedades profesionales y problemas de salud causados por actividades laborales con una breve lista de enfermedades respecto de las cuales se han reconocido efectivamente causas profesionales.

Hay controversia en torno a la relación causal entre el trabajo y ciertos problemas de salud que pueden tener muchas causas, particularmente cuando se trata de problemas musculares y óseos, y los que se deben a factores psicosociales, y esto ha dado lugar a una considerable divergencia en cuanto a los datos recopilados por los países y las empresas. Por lo tanto, un método de recopilar datos que no implique necesariamente una causa profesional contribuiría a incentivar el registro y la notificación de síntomas de enfermedades y problemas de salud, lo cual, en el caso de que se pruebe después que tienen un origen profesional, aumentaría las posibilidades de comprender su causa y prevenir su repetición. Asimismo, el reconocimiento de que una enfermedad tiene un origen profesional, ya sea en todo o en parte, fortalecería las disposiciones relativas a la vigilancia de la salud y crearía mayor conciencia acerca de las actividades preventivas apropiadas<sup>38</sup>.

La OIT recomienda el sistema mixto pues deja abierta la posibilidad de probar el nexo causal entre el trabajo y la enfermedad considerándose en tal caso la patología como enfermedad profesional, pese a no estar contemplada en la lista<sup>39</sup>.

## **2.5. La Recomendación n. 194, sobre la lista de enfermedades profesionales**

El 20 de junio de 2002, la Conferencia General de la OIT, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional

<sup>38</sup> OIT, *Registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y lista relativa a las enfermedades profesionales. Informe V (1)*, Conferencia Internacional del Trabajo, 2002, 90ª reunión.

<sup>39</sup> *Vid.* J.F. BLASCO LAHOZ, J. LÓPEZ GANDÍA, *Curso de Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, 2012, p. 281.

del Trabajo, en su nonagésima reunión, celebrada el día 3 de junio del mismo año, aprueba una Recomendación, la n. 194, que tiene por finalidad establecer una lista de enfermedades profesionales, a los fines de la prevención, registro y notificación de las enfermedades profesionales, fundamentalmente. Y de ser procedente, indemnización de las mismas, mediante métodos adecuados a las condiciones y práctica nacionales y, de ser necesario, por etapas y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas<sup>40</sup>.

En este sentido el texto internacional mencionado insta a los Estados miembros al cumplimiento de los objetivos fijados por la Recomendación. De hecho, el primer punto de la misma se refiere al establecimiento, revisión y aplicación de sistemas de registro y notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, cuestiones, todas ellas, que ya fueron tratadas en un Repertorio de recomendaciones prácticas sobre registro y notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de 1996, pero que vuelve a retomar la Conferencia General<sup>41</sup>.

Así pues, la protección de la salud ocupacional es un tema global máximo en las circunstancias actuales de constantes migraciones de trabajadores entre los diferentes pueblos. La OIT reglamenta tal asunto mediante diversos instrumentos jurídicos y declarativos, como los citados, si bien la mayoría de los Convenios aparejan las respectivas recomendaciones sobre cada tema<sup>42</sup>.

En comparación con la lista internacional que elabora la OIT, la lista española incluye más agentes químicos en el primer grupo de enfermedades: cuarenta y tres, en total, frente a los treinta y uno que reconoce aquella. Sin embargo la lista internacional contiene una cláusula abierta que permite incluir a cualquier enfermedad causada por un agente químico que no se haya mencionado antes, cuando exista un vínculo entre la exposición y la enfermedad, por lo que permite considerar las enfermedades del trabajo como enfermedades profesionales y no como accidentes de trabajo, como ocurre en nuestro ordenamiento jurídico<sup>43</sup>.

---

<sup>40</sup> Vid. J.F. BLASCO LAHOZ, *Enfermedades Profesionales. Legislación, doctrina y jurisprudencia*, Tirant lo Blanch, 2008, p. 29.

<sup>41</sup> Vid. S. MORENO CÁLIZ, *op. cit.*, p. 119.

<sup>42</sup> Vid. A. BAYLOS GRAU, C. FLORENCIO THOMÉ, R. GARCÍA SCHWARZ, *Diccionario Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, 2014, pp. 864-865.

<sup>43</sup> Vid. S. MORENO CÁLIZ, *op. cit.*, p. 128.

### 3. La enfermedad profesional en el sistema español de relaciones laborales

Desde la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900, como el concepto de riesgo profesional englobaba tanto al accidente de trabajo como a la enfermedad profesional esta no tenía una regulación específica: la cobertura específica de la misma es posterior a la del accidente de trabajo del que, en cierta medida, se fue independizando en base a razones técnicas, financieras y del tratamiento preventivo, ampliándose así la identidad inicial entre accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Sin perjuicio de que la noción amplia de dolencia establecida por la jurisprudencia, y de que algunas enfermedades específicas (como la silicosis) hubieran sido objeto de atención especializada (la Orden del Ministerio de Trabajo de 7 de marzo de 1941 instituyó el seguro obligatorio de silicosis, enfermedad profesional por antonomasia de los mineros), fue la Ley de Bases de Enfermedades Profesionales, de 13 de julio de 1936, la primera norma con regulación específica en esta materia, y en la que se incluía un listado de enfermedades (21 en total) y una relación de las industrias o trabajos en los que podían contraerse. La citada Ley fue consecuencia de la ratificación por España del Convenio OIT n. 18 de 1925, sobre las enfermedades profesionales<sup>44</sup>.

A partir del Decreto de 10 de enero de 1947, de enfermedades profesionales, y su Reglamento (Decreto de 19 de julio de 1949), se definen las enfermedades profesionales y se regulan con carácter general, estableciéndose un aseguramiento especial para ellas (de forma autónoma respecto del accidente de trabajo), que contenía en su anexo el cuadro de enfermedades profesionales y daba una definición material de la enfermedad profesional de la siguiente forma: «Son enfermedades profesionales aquellas que, producidas por consecuencia del trabajo y con evolución lenta y progresiva, ocasionen al productor una incapacidad para el ejercicio normal de su profesión o la muerte».

Más adelante, el Decreto 792/1961, de 13 de abril, derogó la normativa anterior pero manteniendo el régimen de lista cerrada de enfermedades profesionales, aprobó un nuevo cuadro con las enfermedades que merecían esa calificación, y estableció nuevas pautas para su tratamiento (reconocimientos médicos, periodos de observación, cambio de puesto de trabajo, etc.). Dicho Decreto fue desarrollado por la Orden de 9 de mayo de 1962, aún vigente en buena parte de sus preceptos. Ambos, derogaron la normativa anterior y reordenaron el Seguro de Enfermedades

---

<sup>44</sup> *Vid.* J.A. GONZÁLEZ MARTÍNEZ, *op. cit.*, p. 247.

Profesionales, pero manteniendo el régimen de lista cerrada<sup>45</sup> y sin definir el concepto de enfermedad profesional<sup>46</sup>. Una vez implantado el sistema de seguridad social, la enfermedad profesional pasó a ser una de las contingencias protegidas, y contó con una previsión específica dentro de la correspondiente Ley de Seguridad Social de 1966, de la Ley General de Seguridad Social (LGSS) de 1974, de la LGSS 1994 y en la LGSS actual.

El cuadro de enfermedades profesionales se contemplaba en el RD 1995/1978, de 12 de mayo (parcialmente modificado por RD 2821/1981, de 27 de noviembre) que fue tachado de obsoleto y con un desfasado catálogo: plasmaba el sistema de lista cerrada aprobada por el que había optado la LGSS, de forma que si surgía una enfermedad nueva, desconocida, no incluida en dicho Decreto, debía acudir a la LGSS y considerarla como accidente de trabajo; además que casi todas las enfermedades profesionales listadas, se concentraban en los sectores primario y secundario de la economía, y no en el terciario.

La lista de enfermedades profesionales de 1978 (que supuso la transposición de la lista propuesta por la OIT en 1962 y 1966), presenta más similitudes con la lista europea aprobada en el año 2003 que con la lista internacional elaborada por la OIT en el 2002. Tanto la lista europea como la lista internacional han sido elaboradas pensando antes en la prevención de las enfermedades que incluyen en su texto, que en la reparación del daño que producen en la salud de los trabajadores. La estructura de ambas listas es muy similar, al agrupar las enfermedades por características comunes, identificando, en algunos casos, el agente o sustancia enfermante y, en otros, el aparato o parte del cuerpo afectada por la enfermedad, pero no

---

<sup>45</sup> En la STSJ Cataluña 2950/2003, de 13 de mayo (JUR 2003, 160563), se concreta que, «pese a la discusión doctrinal sobre si la lista es o no abierta (por la generalidad de la formulación de algunos apartados, que permitirían a través de la analogía añadir enfermedades no listadas y considerarlas como profesionales por la vía judicial), sigue vigente un sistema de lista cerrada, de manera que, cuando surja una enfermedad nueva habrá que acudir al artículo 115.2 e) LGSS 1994 (actual 156.2 e) LGSS) y considerarla como accidente de trabajo, hasta que no se modifique y se actualice el Decreto por el Gobierno. Sólo en el caso Ardystil, la Resolución de 30-12-1993 (de manera provisional), hizo una interpretación abierta de sistema de lista, situando el síndrome en un apartado del Real Decreto 1995/78, aunque no se haya precisado en concreto el agente enfermante. Un argumento todavía en el sentido de que se trata de una lista cerrada es que el artículo 116.2 LGSS 1994 (actual 157.2 LGSS) establece que el Decreto que regule el cuadro de enfermedades profesionales debe establecer “el procedimiento que haya de observarse para la inclusión en dicho cuadro de nuevas enfermedades profesionales que se estime deban ser incorporadas al mismo”, por lo que el Decreto no puede ser ejemplificativo, sino cerrado».

<sup>46</sup> *Vid.* A. MONTOYA MELGAR, *Curso de Seguridad Social*, Universidad Complutense de Madrid, 2000, p. 368.

establecen la actividad o actividades concretas que pueden generar o producir esas patologías, a diferencia de lo que hace el legislador español en el cuadro de enfermedades profesionales vigente. Efectivamente, el cuadro español establece una conexión entre enfermedad, agente y actividad.

Conviene tener presente que la lista española de enfermedades profesionales es un cuadro de enfermedades que dan lugar a reparación<sup>47</sup>.

Posteriormente, un nuevo cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la seguridad social se establece por RD 1299/2006<sup>48</sup>. Se estructura, siguiendo la Recomendación 2003/670/CE de la Comisión, de 19 de septiembre de 2003, relativa a la lista europea de enfermedades profesionales, sobre un primer anexo, conteniendo la lista de enfermedades profesionales cuyo origen profesional se ha reconocido científicamente, y un segundo anexo, que establece una lista complementaria de enfermedades cuyo origen profesional se sospecha, y que podrían contemplarse en el primero en el futuro<sup>49</sup>.

Con ello, a nuestro juicio, se da un gran paso a partir del RD 1299/2006 porque se elimina el sistema de lista cerrada tan anticuado y que tanto perjudicó al trabajador, pues tiene el inconveniente de que el catálogo quede desfasado, manteniendo afecciones ya desaparecidas retrasando la incorporación de nuevas enfermedades profesionales que vayan apareciendo. La revisión del cuadro de enfermedades profesionales debe ser un hecho y no una mera ilusión con el fin de eliminar la rigidez de la lista<sup>50</sup>.

El RD 1299/2006 señalaba que las deficiencias de protección a los trabajadores afectados por esta contingencia profesional se derivan, en gran medida, no sólo de la falta de actualización de la lista de enfermedades profesionales sino muy especialmente de las deficiencias de su notificación, producidas por un procedimiento que se ha demostrado ineficiente, sin una vinculación suficiente con el profesional médico que tiene la competencia para calificar la contingencia o con aquel otro que pueda emitir un diagnóstico de sospecha. En consecuencia, al tratarse de elementos que se consideran decisivos para la configuración de un sistema eficaz de notificación y registro, parece oportuno incluirlos en esta norma.

<sup>47</sup> Vid. S. MORENO CÁLIZ, *op. cit.*, p. 129.

<sup>48</sup> Véase un análisis comparativo del cuadro de enfermedades profesionales instaurado por el RD 1299/2006 y sus diferencias con el cuadro de enfermedades profesionales aprobado por el RD 1995/1978 en D. LANTARÓN BARQUÍN, *Cuadro de enfermedades profesionales: una radiografía jurídica*, en *Relaciones Laborales*, 2008, n. 1, p. 420 ss.

<sup>49</sup> Vid. J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS, *El accidente de trabajo en el sistema de Seguridad Social: su contradictorio proceso de institucionalización jurídica*, *cit.*, pp. 127-128.

<sup>50</sup> Vid. J.A. GONZÁLEZ MARTÍNEZ, *op. cit.*, p. 249.

Especial consideración debe hacerse en relación con la revisión y actualización del cuadro de enfermedades profesionales previsto en el RD 1299/2006 y que como la jurisprudencia<sup>51</sup> ha venido indicando que la citada norma reglamentaria contiene una discriminación indirecta por razón de sexo producida por la infradeclaración de enfermedades profesionales de las mujeres trabajadoras<sup>52</sup>. El RD 257/2018, de 4 de mayo, por el que se modifica el RD 1299/2006, a través de su artículo único añade un nuevo contenido a la lista.

Conviene señalar, que el Consejo de Ministros, reunido el 14 de marzo de 2023, dio luz verde a la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2023-2027, la cual se encuadra, como fiel reflejo, dentro del *Marco Estratégico de la UE en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación*<sup>53</sup>. Hoy en día, las tendencias cambiantes en demografía, en la ocupación, en la forma de trabajar, en la transición digital y ecológica, auguran un futuro donde ocupará una mayor trascendencia los riesgos ergonómicos y psicosociales frente a los tradicionales, y estos son los ejes prioritarios de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2023-2027<sup>54</sup>.

La Estrategia adquiere un compromiso firme con los ejes prioritarios del Marco Estratégico Europeo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027, y particularmente con el objetivo de anticiparse a los riesgos derivados de las transiciones digital, ecológica y demográfica: esta Estrategia aspira, en definitiva, a lograr entornos de trabajo seguros y saludables, que contribuyan positivamente a la salud de las personas trabajadoras, y al progreso de las empresas y de la sociedad<sup>55</sup>.

---

<sup>51</sup> Vid. STS 20 septiembre 2022 (rec. 3353/2019).

<sup>52</sup> Vid. R. VALLEJO DA COSTA, [La perspectiva de género en la estrategia española de seguridad y salud en el trabajo 2023-2027: especial referencia a la intervención en la detección de la violencia doméstica en los lugares de trabajo](#), en *IUSLabor*, 2023, n. 2, p. 2.

<sup>53</sup> En esta línea, el Marco Estratégico de la UE sobre seguridad y salud en el trabajo 2021-2027 (hecho en Bruselas el 21 de junio de 2021) establece tres objetivos clave: a) anticipar y gestionar el cambio en el contexto de las transiciones ecológicas, digital y demográfica; b) mejorar la prevención de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo y esforzarse por adoptar un enfoque de “visión cero” respecto a las muertes relacionadas con el trabajo; c) incrementar la preparación para responder a las crisis sanitarias actuales y futuras. En este sentido, vid. B.M. LÓPEZ INSUA, *La gestión de la seguridad y salud laboral en las PYME*, en M.B. FERNÁNDEZ COLLADOS (dir.), *op. cit.*, p. 276.

<sup>54</sup> Vid. J.A. GONZÁLEZ MARTÍNEZ, *La seguridad y salud laboral en la doctrina judicial*, en M.B. FERNÁNDEZ COLLADOS (dir.), *op. cit.*, pp. 296-297.

<sup>55</sup> Vid. A.I. PÉREZ CAMPOS, *La perspectiva de género en la estrategia de seguridad y salud en el trabajo. Un avance necesario*, en M.B. FERNÁNDEZ COLLADOS (dir.), *op. cit.*, p. 146.

#### 4. Bibliografía

- BAYLOS GRAU A., FLORENCIO THOMÉ C., GARCÍA SCHWARZ R. (2014), *Diccionario Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch
- BLASCO LAHOZ J.F. (2008), *Enfermedades Profesionales. Legislación, doctrina y jurisprudencia*, Tirant lo Blanch
- BLASCO LAHOZ J.F., LÓPEZ GANDÍA J. (2012), *Curso de Seguridad Social*, Tirant lo Blanch
- BLASCO LAHOZ J.F., LÓPEZ GANDÍA J., MOMPALER CARRASCO M.A. (2007), *Curso de Seguridad Social. I. Parte general*, Tirant lo Blanch
- CALLAU DALMAU P. (2018), [\*La Seguridad Social: un elemento fundamental del mandato de la OIT desde su creación en 1919\*](#), en [\*Lan Harremanak\*, n. 39](#), pp. 26-50
- CAVAS MARTÍNEZ F. (2021), *La interpretación del sistema de Seguridad Social con perspectiva de género en la doctrina de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, n. 29, pp. 27-54
- CAVAS MARTÍNEZ F., FERNÁNDEZ ORRICO F.J. (2006), *La cobertura de las contingencias profesionales en el sistema español de Seguridad Social*, Aranzadi
- FARGAS FERNÁNDEZ J. (2011), *Uso jurisprudencial de los convenios de la OIT en materia de Seguridad Social*, en J. LÓPEZ LÓPEZ, B. CARUSO, M. FREEDLAND, K. STONE (coords.), *La aplicación de los convenios de la OIT por los jueces nacionales: el caso español desde una perspectiva comparada*, Bomarzo
- FERNÁNDEZ AVILÉS J.A. (2005), *Concepto de accidente de trabajo. El riesgo objeto de protección jurídica*, en J.L. MONEREO PÉREZ, C. MOLINA NAVARRETE, M.N. MORENO VIDA (dirs.), *Tratado práctico a la legislación reguladora de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Régimen jurídico de la prevención, aseguramiento, gestión y responsabilidad*, Comares
- FERNÁNDEZ AVILÉS J.A. (2007), *El accidente de trabajo en el sistema de Seguridad Social: su contradictorio proceso de institucionalización jurídica*, Atelier
- FERNÁNDEZ COLLADOS M.B. (2023), *Colectivos vulnerables y prevención de riesgos laborales*, en M.B. FERNÁNDEZ COLLADOS (dir.), *La Prevención de Riesgos Laborales a propósito de la Estrategia de Seguridad y Salud Laboral 2023-2027*, Aranzadi
- FERNÁNDEZ COLLADOS M.B. (2023), *Etiología laboral y perspectiva de género en las prestaciones por incapacidad*, en B. GARCÍA ROMERO (dir.), *La protección social de las personas mayores, menores y dependientes. Estudios con perspectiva de género*, Aranzadi

- GONZÁLEZ MARTÍNEZ J.A. (2017), *El Trato Privilegiado de las Prestaciones de Origen Profesional*, Aranzadi
- GONZÁLEZ MARTÍNEZ J.A. (2023), *La seguridad y salud laboral en la doctrina judicial*, en M.B. FERNÁNDEZ COLLADOS (dir.), *La Prevención de Riesgos Laborales a propósito de la Estrategia de Seguridad y Salud Laboral 2023-2027*, Aranzadi
- IGARTUA MIRÓ M.T. (2023), [El enfoque de género y la enfermedad profesional: reflexiones desde el ordenamiento español](#), en [Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo](#), n. 2, pp. 6-41
- LANTARÓN BARQUÍN D. (2008), *Cuadro de enfermedades profesionales: una radiografía jurídica*, en *Relaciones Laborales*, n. 1, pp. 413-451
- LINARES P. (2017), *Repensar la prevención de riesgos laborales: algunas propuestas para el futuro*, en *Prevention World Magazine*, n. 73, pp. 16-20
- LÓPEZ GANDÍA J., AGUDO DÍAZ J. (2007), *Nueva regulación de las enfermedades profesionales*, Bomarzo
- LÓPEZ INSUA B.M. (2023), *La gestión de la seguridad y salud laboral en las PYME*, en M.B. FERNÁNDEZ COLLADOS (dir.), *La Prevención de Riesgos Laborales a propósito de la Estrategia de Seguridad y Salud Laboral 2023-2027*, Aranzadi
- LOUSADA AROCHENA J.F. (2021), *Enfermedades profesionales en perspectiva de género*, Bomarzo
- MONTOYA MELGAR A. (2000), *Curso de Seguridad Social*, Universidad Complutense de Madrid
- MORENO CÁLIZ S. (2004), *La lista española de Enfermedades Profesionales a la luz de recientes textos internacionales*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 52, pp. 119-130
- OIT (2002), *Registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y lista relativa a las enfermedades profesionales. Informe V (1)*, Conferencia Internacional del Trabajo, 90ª reunión
- OJEDA AVILÉS A., GARCÍA DE CORTÁZAR Y NEBRED A. C. (2005), *La regulación internacional y europea de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*, en J.L. MONEREO PÉREZ, C. MOLINA NAVARRETE, M.N. MORENO VIDA (dirs.), *Tratado práctico a la legislación reguladora de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Régimen jurídico de la prevención, aseguramiento, gestión y responsabilidad*, Comares
- PÉREZ CAMPOS A.I. (2021), [La incidencia del género en la prevención de riesgos laborales](#), en [Anuario Jurídico y Económico Escurialense](#), n. 54, pp. 119-146
- PÉREZ CAMPOS A.I. (2023), *La perspectiva de género en la estrategia de seguridad y salud en el trabajo. Un avance necesario*, en M.B. FERNÁNDEZ COLLADOS (dir.), *La*

*Prevención de Riesgos Laborales a propósito de la Estrategia de Seguridad y Salud Laboral 2023-2027*, Aranzadi, 2023

ROALES-NIETO LÓPEZ J.L. (2009), *Introducción: La influencia de la actividad de la OIT en la legislación laboral española*, en J.M. OLIVAR (ed.), *Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por España*, Laocoonte

SEMPERE NAVARRO A.V. (2001), *La protección de la enfermedad profesional: planteamientos para su modificación*, en *Aranzadi Social*, n. 5, pp. 71-82

VALLEJO DA COSTA R. (2023), [La perspectiva de género en la estrategia española de seguridad y salud en el trabajo 2023-2027: especial referencia a la intervención en la detección de la violencia doméstica en los lugares de trabajo](#), en *IUSLabor*, n. 2, pp. 1-7

# Tiempo de trabajo y salud laboral: el registro de jornada\*

Alberto CÁMARA BOTÍA\*\*

**RESUMEN:** El registro de jornada es un instrumento fundamental para garantizar el cumplimiento de los derechos a la limitación de jornada y a la seguridad en el trabajo, con el que se da cumplimiento a la obligación empresarial de controlar el tiempo de trabajo exigida por el derecho de la Unión Europea. Inicialmente ausente en la legislación laboral española y excluida por el Tribunal Supremo, fue introducida por el legislador en 2019, fundamentalmente como medio de control de las extralimitaciones de jornada irregulares. Sin embargo, el derecho de la Unión Europea apunta otra perspectiva, dominada por la idea de garantía de los derechos a la limitación de jornada y a la seguridad y salud en el trabajo. La regulación genérica del deber de registro en el art. 34.9 ET desplaza a la negociación colectiva o, en su defecto, a la decisión unilateral del empresario la regulación de sus aspectos fundamentales: ámbito de aplicación, sujetos intervinientes, contenido y características y consecuencias de su incumplimiento. Al mismo tiempo, han surgido dudas interpretativas sobre cada una de estas materias que han sido resueltas por los tribunales con una estricta interpretación del texto legal.

**Palabras clave:** Tiempo de trabajo, jornada, control, registro, seguridad y salud en el trabajo.

**SUMARIO:** 1. Tiempo de trabajo y salud laboral: la limitación de la jornada de trabajo como medio de garantizar la seguridad y salud en el trabajo y las garantías para su efectividad. 2. ¿Deber empresarial de controlar el tiempo de trabajo? Respuestas judiciales e intervención del legislador. 2.1. La aplicación aislada de la regulación de las horas extraordinarias y la preterición de la dimensión preventiva de la ordenación del tiempo de trabajo excluyen el deber empresarial de controlar el tiempo de trabajo. 2.2. Los derechos a la limitación de jornada y a la protección de la salud y seguridad laboral exigen el control del tiempo de trabajo. 2.3. La respuesta del legislador español. 3. El ámbito de aplicación del deber de registrar la jornada. 4. Los sujetos intervinientes en el registro de jornada. 5. Contenido y características del registro de jornada. 6. Consecuencias del incumplimiento del deber de registro de jornada. 7. Conclusión y perspectiva de futuro. 8. Bibliografía.

\* Este trabajo se enmarca en el Proyecto PID2022-137171OB-I00, *La prevención de riesgos laborales ante la transición ecológica y digital y los desafíos económico, demográfico y de género* (PRL-TRANSYDES), financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033 y por el FEDER, UE, e incluido en la Convocatoria de Proyectos de Generación de Conocimiento, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023.

\*\* Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Murcia (España).



## Working Time and Occupational Health: the Daily Working Time Record

---

**ABSTRACT:** The working time record is a fundamental instrument for ensuring compliance with the rights to limited working hours and occupational health and safety, fulfilling the employer's obligation to monitor working time required by European Union law. Initially absent from Spanish labour legislation and ruled out by the Supreme Court, it was introduced by the legislator in 2019, primarily as a means of controlling irregular working hours. However, European Union law suggests a different perspective, dominated by the idea of guaranteeing the rights to limited working hours and occupational health and safety. The generic regulation of the obligation to register in Art. 34.9 of the Workers' Statute shifts the regulation of its fundamental aspects to collective bargaining or, failing that, to the unilateral decision of the employer: scope, parties involved, content and characteristics and consequences of noncompliance. At the same time, interpretive doubts have arisen regarding each of these matters, which have been resolved by the courts with a strict interpretation of the legal text.

*Key Words:* Working time, working day, control, registration, safety and health at work.

## 1. Tiempo de trabajo y salud laboral: la limitación de la jornada de trabajo como medio de garantizar la seguridad y salud en el trabajo y las garantías para su efectividad

El registro de la jornada de trabajo «se conecta inexorablemente con la obligación de proteger la salud y seguridad de los trabajadores»<sup>1</sup>. Sobre esta afirmación giran las siguientes páginas, en las que analizan la formación y configuración del deber empresarial de controlar el tiempo de trabajo. En efecto, el tiempo de trabajo es un factor de riesgo psicosocial con importantes efectos sobre la salud de los trabajadores<sup>2</sup>. El incremento de riesgo de accidente de trabajo, la mayor propensión a padecer enfermedades o sufrir accidentes cardio o cerebrovasculares y el aumento del estrés son algunas de las consecuencias derivadas de la realización de largas jornadas y de la sobrecarga de trabajo a ellas unida<sup>3</sup>. En este sentido, se ha señalado que la realización de jornadas de trabajo prolongadas se encuentra en el origen de una tercera parte de la morbimortalidad laboral y representa el factor de riesgo más influyente en el incremento de enfermedades ocupacionales. Se ha estimado que al pasar de jornadas semanales de entre 35 y 40 horas a otras superiores a 55 horas semanales, se eleva en un 35%

<sup>1</sup> STS 18 enero 2023 (ECLI:ES:TS:2023:85) y STS 24 septiembre 2024 (ECLI:ES:TS:2024:4744).

<sup>2</sup> I. MARÍN ALONSO, *La obligación empresarial de registro de la jornada ordinaria de trabajo ante el Derecho de la Unión Europea y el Derecho interno*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2019, n. 53, p. 116, se refiere al «derecho subjetivo de los trabajadores a reclamar que no se produzca un exceso de jornada», instrumento para hacer efectivos otros derechos entre los que se encuentra el derecho a la seguridad y a la salud. Como señala F. TRILLO PÁRRAGA, *Registro de la jornada de trabajo como instrumento de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras*, en *Revista de Derecho Social*, 2024, n. 107, p. 126, la «duración y distribución de la jornada de trabajo ha de evaluarse [...] como un riesgo para la seguridad y salud». Según A. GINÈS I FABRELLAS, J. PEÑA MONCHO, *Viejas y nuevas obligaciones en materia de control del tiempo de trabajo*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2020, n. 451, p. 69, «El tiempo de trabajo es una variable directamente relacionada con el estado de salud de las personas trabajadoras, por cuanto las características del tiempo de trabajo o de la distribución del tiempo de trabajo pueden tener efectos perjudiciales sobre la seguridad y salud de estas». Sobre los efectos en la salud laboral de la intensificación del trabajo derivada de los procesos de digitalización, véase J.E. LÓPEZ AHUMADA, *La salvaguarda del derecho a la salud laboral ante el desarrollo del tiempo de trabajo digital: la lucha contra la desnaturalización de los límites de la jornada de trabajo y descanso*, en *Ius et Veritas*, 2024, n. 69, pp. 18-20. El Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales, incluye como factores de riesgo psicosocial los horarios muy largos o impredecibles, la conexión continua al trabajo, el trabajo a turnos y el trabajo nocturno.

<sup>3</sup> M. URRUTIKOETXEA BARRUTIA, *Vivir para trabajar: la excesiva jornada de trabajo como factor de riesgo laboral*, en *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 2010, n. 77, p. 39.

el riesgo de accidente cerebrovascular y en un 17% el riesgo de fallecer a causa de una cardiopatía isquémica. Según estimaciones de la OMS y de la OIT, las jornadas laborales extensas provocaron 745.000 muertes por accidente cerebrovascular y cardiopatía isquémica en 2016<sup>4</sup>.

De este modo, parece claro que uno de los bienes jurídicos a los que debe atender la ordenación del tiempo de trabajo es la protección de la salud y seguridad de los trabajadores<sup>5</sup>. Sin embargo, la relación normativa entre tiempo de trabajo y seguridad y salud laborales ha sido paradójica, pues, aunque la protección fisiológica de los trabajadores fue uno de los factores motivadores de la legislación de jornada máxima de trabajo<sup>6</sup>, tradicionalmente se han considerado instituciones diferenciadas e independientes en la regulación de la relación laboral<sup>7</sup>: desde los orígenes

---

<sup>4</sup> Vid. el Comunicado de prensa OMS-OIT 17 mayo 2021, [La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares](#), en relación con el estudio de F. PEGA, B. NÁFRÁDI, N.C. MOMEN, Y. UJITA ET AL., [Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000-2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury](#), en *Environment International*, 2021, vol. 154. Vid. también I. BERNIELL, J. BIETENBECK, *The effect of working hours on health*, en *Economics & Human Biology*, 2020, vol. 39.

<sup>5</sup> A la «protección de la persona en términos físicos» se refiere J.M. GOERLICH PESET, *El trabajo y su tiempo*, en VV.AA., [Tiempo de trabajo y cambio climático. XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Valencia, 29 y 30 de mayo de 2025](#), Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2025, p. 23.

<sup>6</sup> Cfr. J. CABRERA BAZÁN, [Trabajo y tiempo](#), en *Revista de Política Social*, 1979, n. 121, p. 97; J. RIVERO LAMAS, *Régimen de la jornada y de los horarios en la reforma del Estatuto de los Trabajadores*, en *Documentación Laboral*, 1995, n. 47, p. 17; R. RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORTILLO, *El registro obligatorio de la jornada de trabajo. Impacto, efectos y estado de la cuestión tras tres años de vigencia*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2022, n. 257, p. 2 (versión electrónica). Se trata de una motivación común en los diferentes ordenamientos. Así, por ejemplo, en Alemania: vid. W. DÄUBLER, *Derecho del Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994, p. 581. En España recuérdese, por ejemplo, la exposición de motivos del Proyecto de la Ley de 27 de diciembre de 1910 sobre jornada en la minería, que justificaba la intervención normativa en «razones de interés social, ya que toda labor manual, prolongada fuera de medida, tiende a la degeneración de la raza por agotamiento físico y atrofia moral e intelectual del obrero» (L.E. DE LA VILLA GIL, *La formación histórica del Derecho español del Trabajo*, Comares, 2003, p. 97). O, también, el RD de 15 de marzo de 1919, sobre jornada máxima de ocho horas para los oficios del ramo de la construcción, para el que resultaba evidente «que la jornada máxima de ocho horas» era «el límite de tiempo idealmente reconocido como justo, por razones de higiene y de moral social» (vid. A. MARTÍN VALVERDE ET AL., *La legislación social en la Historia de España de la Revolución Liberal a 1936*, Congreso de los Diputados, 2024, p. 107).

<sup>7</sup> M. ALONSO OLEA, *¿Es de seguridad y salud del medio de trabajo la regulación de la jornada?*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1999, n. 93, p. 5: «En la legislación tradicional de nuestro país, una ha sido la de seguridad e higiene en el trabajo y la otra ha sido la

de la legislación social, en los que las normas limitativas del tiempo de trabajo (jornada de trabajo y descanso dominical) y las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo se consideraron grupos normativos distintos<sup>8</sup>, hasta el mismo texto de la Constitución de 1978, cuyo art. 40.2 «distingue claramente»<sup>9</sup> entre los deberes de los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo, por una parte, y de garantizar el descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral, de otra. En este sentido Alonso Olea respondía en 1999 a la pregunta de si era «de seguridad y salud del medio de trabajo la regulación de la jornada», con un rotundo “no”, fundando su opinión en la legislación tradicional española, el derecho vigente y el derecho comunitario anterior al Tratado de Amsterdam<sup>10</sup>.

La situación actual es distinta, afirmándose que una concepción «amplia y actual» de la seguridad y salud laborales incluye las normas de limitación del tiempo de trabajo<sup>11</sup>. El establecimiento de una duración máxima de la jornada de trabajo, la fijación de mínimos para los intervalos

---

reguladora de la jornada de trabajo».

<sup>8</sup> Cfr. A. MONTOYA MELGAR, *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-2009)*, Civitas, 2009, pp. 51 y 57; A. MARTÍN VALVERDE, *La formación del Derecho del Trabajo en España*, en A. MARTÍN VALVERDE ET AL., *op. cit.*, pp. XXXI y LV.

<sup>9</sup> M. ALONSO OLEA, *op. cit.*, p. 6.

<sup>10</sup> *Ibidem*, p. 7.

<sup>11</sup> A. MONTOYA MELGAR, J. PIZÁ GRANADOS, *Curso de Seguridad y Salud en el Trabajo*, McGraw Hill, 2000, p. 110. Planteamiento recibido en la doctrina judicial y en la jurisprudencia. Por ejemplo en la STSJ Cantabria 16 julio 2004 (ECLI:ES:TSJCANT:2004:1348) puede leerse que las «normas de jornada tienen una naturaleza compleja, al responder a finalidades diversas y difícilmente separables. La jornada es un elemento básico del cálculo del salario [...]. Estas normas también pueden obedecer a consideraciones de política de empleo y reparto del trabajo o a tradiciones o conceptos culturales que se quiere hacer de obligatorio respeto. Pero además la ordenación del tiempo de trabajo tiene una naturaleza preventiva, en la medida en que puede afectar a la seguridad y salud de los trabajadores. El artículo 40.2 de la Constitución parte de esta idea, vinculando estrechamente la seguridad e higiene en el trabajo con la garantía del descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral y las vacaciones periódicas retribuidas. Esta es también la fundamentación de la Directiva 93/104/CE [...]. Por otro lado, aunque los artículos 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1561/1995 se sitúen extramuros de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, no hay que olvidar que el artículo 1 de la misma considera normativa de prevención de riesgos laborales no solamente la dictada con la finalidad principal o exclusiva de proteger la seguridad y salud de los trabajadores, sino también aquellas otras normas que puedan producir efectos en el ámbito preventivo, como ocurre con las normas de limitación de jornada. Una vulneración de las normas de jornadas y tiempo de trabajo, por consiguiente, ha de ser considerada como infracción también de normas de prevención de riesgos laborales en la medida en que con ello se genere o modifique un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores».

de descanso y la determinación de garantías para los trabajadores empleados a turnos o que realizan trabajo nocturno atienden a la protección de la salud y seguridad de los trabajadores. Ha sido el derecho de la Unión Europea el que ha colocado a las normas sobre limitación del tiempo de trabajo «en el interior de la Seguridad y Salud en el Trabajo»<sup>12</sup>, pues la armonización normativa en esta materia «tiene como fin promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores, permitiendo que estos disfruten de períodos mínimos de descanso –en particular, de períodos de descanso diario y semanal–, así como de períodos de pausa adecuados, y estableciendo una duración máxima del tiempo de trabajo semanal»<sup>13</sup>. Alguna norma moderna del ordenamiento laboral español también acepta este enfoque. Así, en el trabajo a distancia, se ordena que la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva tenga en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y, en particular, la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada (art. 16.1, Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia – LTD). Sin embargo, se ha apuntado que el Estatuto de los Trabajadores «se mantiene demasiado aséptico» sobre la estrecha relación entre tiempo de trabajo y salud laboral, que es un «aspecto igualmente olvidado» en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre – LPRL)<sup>14</sup>.

Al afectar las normas de jornada máxima y descansos a bienes jurídicos fundamentales, como son la salud y seguridad de los trabajadores, cobra especial importancia la cuestión de los medios que permitan su efectiva aplicación y limiten su incumplimiento<sup>15</sup>, de forma que estas normas no se

<sup>12</sup> A. MONTOYA MELGAR, J. PIZÁ GRANADOS, *op. cit.*, p. 111.

<sup>13</sup> STJUE 9 marzo 2021, asunto C-344/19, *D.J. c. Radiotelevizija Slovenija*. El Preámbulo de la derogada Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo decía que «para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores de la Comunidad, éstos deberán poder disfrutar de períodos mínimos de descanso –diario, semanal y anual– y de períodos de pausa adecuados; que, en este contexto, es conveniente establecer, asimismo, un límite máximo de duración de la semana de trabajo». *Vid.* también la definición de descanso adecuado que ofrece la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo: los descansos son «períodos regulares [...] suficientemente largos y continuos para evitar que, debido al cansancio o a ritmos de trabajo irregulares, aquellos se produzcan lesiones a sí mismos, a sus compañeros o a terceros, y que perjudiquen su salud, a corto o a largo plazo» (art. 2.9).

<sup>14</sup> M.T. IGARTUA MIRÓ, *Transición justa y garantía de un tiempo de trabajo “saludable”*, en *La Harremanak*, 2024, n. 52, p. 7.

<sup>15</sup> F. TRILLO PÁRRAGA, *La conquista (in progress) del derecho a la limitación de la jornada de trabajo*,

circunscriban a publicitar plausibles deseos del legislador, sino que efectivamente configuren la realidad<sup>16</sup>. Las de jornada, al igual que las restantes normas del ordenamiento laboral, pueden alcanzar efectividad, en caso de incumplimiento, mediante su aplicación jurisdiccional o administrativa<sup>17</sup>. Las reclamaciones judiciales y actuaciones administrativas de vigilancia y sanción actúan como *garantías externas* a la propia norma y conllevan “costes” importantes de aplicación. Por eso interesa que la propia norma configure *garantías internas* que faciliten su aplicación. Entre estas *garantías internas* se encuentra, en primer lugar, la configuración de las normas sobre jornada máxima y descansos como normas de derecho necesario relativo, inderogables *in peius* para el trabajador, que generan la invalidez de cualquier regulación colectiva o individual que las contradiga. Además, las normas pueden imponer deberes que facilitan su cumplimiento. Así sucede en diferentes instituciones del ordenamiento laboral español, de los que ahora es suficiente recordar un par de ejemplos: a) el deber de formalizar por escrito algunas clases de contrato de trabajo (art. 8.2 ET), que entre otras cosas<sup>18</sup>, facilita la prueba de existencia de la vinculación laboral y, por tanto, la aplicación del ordenamiento laboral a esa relación contractual; b) el deber de documentar el pago de las retribuciones mediante el recibo de salarios (art. 29.1 ET), que facilita la efectividad e integridad del pago. Se trata de deberes al servicio de otros deberes, accesorios a los mismos.

En este sentido, la configuración de un deber empresarial de controlar, registrar y documentar el cumplimiento horario del trabajador aparece como medio idóneo para garantizar la efectividad de los límites temporales de la prestación laboral, al permitir verificar con facilidad si la actividad del trabajador se ajusta a lo debido legal y convencionalmente. Sería un deber accesorio que facilitaría el cumplimiento de otro deber empresarial, el de respetar la duración máxima de la jornada y la mínima de los descansos, dependiente, por la tanto de este otro y a su servicio. En último lugar, sería el derecho a la seguridad y salud del trabajador el que se vería beneficiado por el establecimiento del deber de controlar y registrar el tiempo de trabajo. Adviértase que de este modo el control empresarial del tiempo de trabajo

---

en *Trabajo y Derecho*, 2022, n. 93, pp. 6-12.

<sup>16</sup> Recuérdese la “precariedad” e “ineficacia” de la primera legislación laboral española (*vid.* A. MONTOYA MELGAR, *op. cit.*, pp. 88-92).

<sup>17</sup> Sobre estas, recientemente, J.M. GOERLICH PESET, *La garantía de la efectividad de las normas laborales en el siglo XXI*, en *Documentación Laboral*, 2024, n. 132, p. 26.

<sup>18</sup> Con carácter general el deber de formalizar por escrito cumple funciones de advertencia, calificación, prueba e instrucción. *Vid.* D. LOOSCHELDERS, *Derecho de Obligaciones. Parte General*, BOE, 2021, p. 134.

se presenta como realidad dual<sup>19</sup>: si por una parte es ejercicio de una facultad empresarial que permite la satisfacción del derecho de crédito del empresario (art. 20.3 ET)<sup>20</sup>, por otra garantiza y protege el derecho de los trabajadores a la limitación de la jornada de trabajo y a la salud y seguridad en el trabajo (arts. 19 ET y 14.1 LPRL)<sup>21</sup>.

Sin embargo, hasta su configuración por el RD-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (art. 34.9 ET), el ordenamiento laboral español no había contemplado de forma expresa un deber general del empresario de controlar, registrar y documentar el cumplimiento de la jornada de trabajo. Con anterioridad solo regía en determinados sectores

---

<sup>19</sup> J.M. GOERLICH PESET, *La obligatoriedad del registro de la jornada diaria a la espera del criterio del Tribunal Supremo (SSAN 207/2015, de 4 de diciembre, 25/206, de 19 de febrero, y 77/2016, de 6 de mayo)*, en *Trabajo y Derecho*, 2017, n. 27, pp. 1-2 (versión electrónica). De «deber del empresario» y «derecho del trabajador» habla I. MARÍN ALONSO, *op. cit.*, p. 122. A su carácter «bidireccional o recíproco» se refiere R.M. MORATO GARCÍA, *Desconexión y control del tiempo de trabajo en la era digital*, en VV.AA., *op. cit.*, cit., p. 248. Cfr. L. MARTÍN RIVERA, *Tendencias recientes en la ordenación del tiempo de trabajo*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2022, n. 250, p. 17 (versión electrónica); A. SELMA PENALVA, *Primeros apuntes sobre la obligación empresarial de registro de la jornada de trabajo*, en *Anales de Derecho*, 2022, n. 39, p. 6; D. CARRASCOSA BERMEJO, *Derecho al registro horario adecuado y teletrabajo*, en I. ALZAGA RUIZ, C. SÁNCHEZ TRIGUEROS, F.J. HIERRO HIERRO (dirs.), *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Aranzadi, 2021, pp. 468-474. Sobre esta pluralidad de funciones, dice la SAN 1 diciembre 2019 (ECLI:ES:AN:2019:4555): «el registro de jornada se configura como una obligación de carácter documental, sirviendo como instrumento útil para garantizar el cumplimiento de elementos fundamentales del contrato de trabajo: a.– el cumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de salario [...] y cotización [...]; b.– el cumplimiento por parte del empresario de las obligaciones establecidas en materia de prevención de riesgos laborales relativas a la ordenación del tiempo de trabajo, en garantía de la seguridad y salud de los trabajadores [...]; c.– y finalmente, el cumplimiento por parte del trabajador de su prestación laboral, [...], máxime en el supuesto habitual en que el salario base se fije por unidad de tiempo».

<sup>20</sup> A. MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, Tecnos, 2024, p. 401. Sobre registro de jornada y despido, véase S. GUINDO MORALES, *El régimen jurídico del registro de jornada tras el Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo: jurisprudencia europea, Guía del Ministerio, Criterio Técnico sobre actuación de la IFSS, Nota de prensa del Ministerio y otras cuestiones*, en S. GONZÁLEZ ORTEGA (coord.), *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo. Segunda Parte. XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, CARL, 2020, pp. 318-322; también M.T. VELASCO PORTERO, *Impacto sobre el trabajador de la obligación de registro horario a la luz de las primeras resoluciones judiciales*, en *Temas Laborales*, 2020, n. 151, pp. 347-351.

<sup>21</sup> I. MARÍN MORAL, *El control del tiempo de trabajo y las nuevas relaciones laborales*, en J.P. MALDONADO MONTOYA, I. MARÍN MORAL, A.V. SEMPERE NAVARRO (dirs.), *La reordenación del tiempo de trabajo*, BOE, 2022, vol. 1, p. 477.

productivos (transporte por carretera y trabajo en la mar)<sup>22</sup>, modalidades de contratación (contrato a tiempo parcial)<sup>23</sup> y respecto de los trabajadores que realizaran horas extraordinarias<sup>24</sup>. Como se señaló con toda claridad, la situación no resultaba “de recibo”<sup>25</sup>, y no lo era porque su exigencia podía deducirse de dos deberes empresariales: a) el deber de buena fe, pues la ejecución de la prestación laboral durante cierto tiempo constituye el pago o cumplimiento del trabajador/deudor de trabajo, y, conforme a las reglas generales de las obligaciones y contratos, la buena fe (arts. 7 y 1258 CC) exige al acreedor (en este caso, el empresario) entregar recibo o justificante del pago<sup>26</sup>, que en el caso del contrato serían las horas trabajadas y previamente registradas; b) el deber de seguridad, que obliga al respeto de los límites de jornada y cuya efectividad reclama el registro de la jornada desempeñada<sup>27</sup>.

## 2. ¿Deber empresarial de controlar el tiempo de trabajo? Respuestas judiciales e intervención del legislador

La ausencia de una regla legal general y expresa sobre el deber empresarial de controlar el tiempo de trabajo, dio lugar a varios litigios en los que se demandaba su declaración por los tribunales. En el fondo de las diferentes soluciones dispensadas por el Tribunal Supremo y el Tribunal de Justicia de la Unión de Europea puede verse la mayor o menor amplitud de la mirada proyectada sobre la institución del tiempo de trabajo: limitada a un singular aspecto, puramente contractual y, en definitiva, salarial y recaudatorio, o, por el contrario, abierta a la pluralidad de bienes jurídicos en ella articulados, destacando la protección de la salud y seguridad en el trabajo.

<sup>22</sup> Arts. 10-*bis*.5 y 18-*bis*.2, RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

<sup>23</sup> Art. 12.4.ª ET.

<sup>24</sup> Art. 35.5 ET.

<sup>25</sup> E. MONREAL BRINGSVAERD, *La jornada de trabajo: ley y convenio colectivo*, CES, 2005, p. 276. Para este autor, «a la vista de todos los bienes jurídicos» presentes, la situación no resultaba «de recibo». En este sentido postulaba una intervención normativa: «probablemente cabría pensar en un precepto legal similar al artículo 29.1 ET [...]. A partir de la información que proporcione el documento de registro diario de la jornada, el empresario podría servirse posteriormente del recibo mensual de salarios para poner en conocimiento del trabajador la cantidad exacta de horas prestadas durante el mes que es objeto de retribución».

<sup>26</sup> E. CORDERO LOBATO, M.J. MARÍN LÓPEZ, *Derecho de Obligaciones y Contratos en General*, Tecnos, 2017, pp. 267-268.

<sup>27</sup> A. GINÉS I FABRELLAS, J. PEÑA MONCHO, *op. cit.*, pp. 68-71.

## 2.1. La aplicación aislada de la regulación de las horas extraordinarias y la preterición de la dimensión preventiva de la ordenación del tiempo de trabajo excluyen el deber empresarial de controlar el tiempo de trabajo

La ausencia, hasta la promulgación del RD-Ley 8/2019, de un deber empresarial general de controlar el cumplimiento de la normativa de jornada y descansos ha sido resultado tanto de la inacción del legislador, que no estableció tal deber con carácter expreso, como de la interpretación judicial que negó su existencia en el ordenamiento español. Sobre los motivos del primero no sería procedente especular. Sin embargo, sí se pueden analizar las razones por las que el Tribunal Supremo excluyó la obligación de registro de jornada. En síntesis, puede decirse que el criterio del Tribunal Supremo no tuvo en cuenta la pluralidad de funciones y de bienes jurídicos que la normativa sobre jornada cumple y garantiza, pretiriendo su dimensión preventiva, centrándose en los aspectos contractuales<sup>28</sup> y viendo estos solo a través de la regla del art. 35.5 ET. La sucesiva concentración de la mirada para la solución del problema supuso la exclusión del resto de facetas, que hubieran permitido dar otra respuesta al problema jurídico planteado.

Así se entiende que la STS 23 marzo 2017<sup>29</sup>, que rechazó la pretensión sindical de declarar la vigencia de la obligación empresarial de establecer un sistema de registro de la jornada diaria efectiva, girara fundamentalmente sobre la interpretación del art. 35.5 ET<sup>30</sup>. Este precepto, que en el ET de

---

<sup>28</sup> Todo el debate estaba dominado por la lucha contra el fraude que representan las horas extraordinarias no retribuidas al trabajador ni cotizadas a la seguridad social. El contexto de la STS 23 marzo 2017 (ECLI:ES:TS:2017:1275) es, como dice uno de los votos particulares de la sentencia, «el gran número de horas extraordinarias no abonadas que se viene efectuando y la necesidad de su control» (voto particular del magistrado Agustí Juliá al que se adhirió la magistrada Violes Piñol). Como señaló M.T. IGARTUA MIRÓ, *La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019*, en *Temas Laborales*, 2019, n. 147, p. 118, el «debate se centró en demasía en la literalidad de las normas y en el control de los excesos de jornadas desde una perspectiva sobre todo económica».

<sup>29</sup> En el mismo sentido la STS 20 abril 2017 (ECLI:ES:TS:2017:1748) y la STS 20 diciembre 2017 (ECLI:ES:TS:2017:4746).

<sup>30</sup> Con toda precisión ha señalado J. CRUZ VILLALÓN, *El tiempo de trabajo: entre las viejas aspiraciones y los nuevos retos*, en F. CAMAS RODA, A. CANO REDONDO (eds.), *Libro homenaje al profesor Eduardo Rojo Torrecilla, con motivo de su jubilación, por su trayectoria académica en la Universitat de Girona (1992-2007)*, Universitat de Girona, 2024, p. 124: el Tribunal Supremo «efectuó una lectura gramatical a sensu contrario» de los arts. 12.5.b y 35.5 ET.

1980 decía que la realización de horas extraordinarias debía registrarse día a día y totalizarse semanalmente, fue modificado por la Ley 11/1994 que le dio su vigente redacción. Sobre el nuevo enunciado se plantearon básicamente dos opciones interpretativas que diferían en el objeto del registro: a) para una, que no suponía novedad sobre la literalidad anterior del precepto, el empresario solo tenía obligación de registrar las horas extraordinarias, por lo que si éstas no se realizaban la obligación no surgía; b) para la otra, debía registrarse en todo caso la jornada realizada por el trabajador, deduciéndose de la misma la existencia o no de horas extraordinarias que, sobre todo después de la reforma flexibilizadora de 1994, solo puede determinarse contemplando el completo cumplimiento del trabajador. No es necesario volver ahora sobre los diferentes criterios judiciales de tribunales inferiores<sup>31</sup> y la interpretación de la administración laboral. Bastará ahora recordar que según la STS 23 marzo 2017 el art. 35.5 ET no exigía «la llevanza de un registro de la jornada diaria efectiva de toda la plantilla para poder comprobar el cumplimiento de los horarios pactados». A esta conclusión llegó el Tribunal Supremo, aplicando los diferentes criterios de interpretación enunciados en el art. 3.1 CC:

- del *tenor literal* del precepto («a efectos del cómputo de horas extraordinarias») deduce que la obligación del empresario de registrar la jornada se extiende solo a las horas extraordinarias realizadas;
- tampoco los antecedentes históricos y legislativos permiten afirmar conclusión contraria, pues ninguna norma laboral española había establecido con carácter general un deber empresarial de control de la jornada de trabajo;
- desde el punto de vista de la coherencia lógica (interpretación lógico-sistemática, *contexto*) la regla del art. 35.5 ET aparece dentro de un precepto encabezado por la rúbrica *Horas extraordinarias*, dedicado a la regulación de éstas, y no dentro del art. 34 ET que regula la jornada ordinaria de trabajo, lo que denota de que el legislador ciñó el registro a las horas extraordinarias. Además, los preceptos que establecen específicos deberes de registro de jornada

---

<sup>31</sup> Véanse al respecto los estudios de J.M. GOERLICH PESET, *La obligatoriedad del registro de la jornada diaria a la espera del criterio del Tribunal Supremo (SSAN 207/2015, de 4 de diciembre, 25/206, de 19 de febrero, y 77/2016, de 6 de mayo)*, cit.; J.R. MERCADER UGUINA, *Planes de la Inspección de trabajo sobre el registro de la jornada ordinaria de trabajo: sus riesgos y sus dudas*, en *Trabajo y Derecho*, 2017, n. 25; J.F. LOUSADA AROCHENA, *Registro y control de la jornada de trabajo*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2016, n. 192; C. TOLOSA TRIBIÑO, *La reciente doctrina del Tribunal Supremo sobre registro de jornada y sus efectos sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo*, en *Trabajo y Derecho*, 2017, n. 31.

- (trabajadores a tiempo parcial, móviles, en marina mercante y ferroviarios) resultarían innecesarios si existiera un deber general;
- en fin, también el *espíritu y finalidad* de la norma (criterio teleológico) conducen a la misma conclusión: se trata de controlar la realización de horas extraordinarias y no implantar un control de la jornada ordinaria, al que no obliga con carácter general el art. 34 ET y sí impone en supuestos particulares.

Para el Tribunal, esta interpretación del art. 35.5 ET: 1) resultaba coherente con la jurisprudencia anterior sobre la materia, de la que se desprendía que el art. 35.5 ET sólo obligaba, salvo pacto que ampliara ese deber, a llevar el registro de las horas extraordinarias realizadas; 2) se ajustaba al derecho de la Unión Europea, que, a su juicio, solo exigía el registro de jornada en los casos de implementación por los Estados de la cláusula *opting-out* de la Directiva 2003/88/CE (art. 6) y en supuestos específicos (transportes y navegación). Además, según el Tribunal, imponer la obligación de registro de jornada supondría una interpretación extensiva del art. 35.5 ET limitativa de los poderes empresariales garantizados por la libertad de empresa (arts. 38 CE y 20.3 ET), al tiempo que podría colisionar con el derecho a la protección de datos personales (art. 184 ET). La decisión del Tribunal Supremo va acompañada de consideraciones *de lege ferenda* favorables a una reforma legislativa en esta materia<sup>32</sup>. En fin, la interpretación efectuada puede resultar discutible, y efectivamente lo fue en los tres votos particulares firmados por cinco magistrados de la Sala, pero a los efectos de este estudio es suficiente constatar que en la sentencia estuvo ausente la perspectiva de protección de la salud y seguridad de los trabajadores.

## 2.2. Los derechos a la limitación de jornada y a la protección de la salud y seguridad laboral exigen el control del tiempo de trabajo

En el derecho de la Unión Europea, a diferencia del derecho español,

---

<sup>32</sup> El legislador podría clarificar «la obligación de llevar un registro horario y facilitara al trabajador la prueba de la realización de horas extraordinarias, pero de lege data esa obligación no existe por ahora y los Tribunales no pueden suplir al legislador imponiendo a la empresa el establecimiento de un complicado sistema de control horario, mediante una condena genérica, que obligará, necesariamente, a negociar con los sindicatos el sistema a implantar, por cuanto, no se trata, simplemente, de registrar la entrada y salida, sino el desarrollo de la jornada efectiva de trabajo con las múltiples variantes que supone la existencia de distintas jornadas, el trabajo fuera del centro de trabajo y, en su caso, la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, cuando se pacte».

aparece una clarísima imbricación normativa entre la salud y seguridad en el trabajo y la ordenación de la jornada de trabajo, pues la intervención normativa de la Unión Europea en esta materia se ha justificado por la protección de aquel bien jurídico<sup>33</sup>. Así lo confirmó la Sentencia *Reino Unido c. Consejo*<sup>34</sup>, al declarar que la primera Directiva sobre tiempo de trabajo<sup>35</sup> podía considerarse promulgada sobre la base de la mejora del medio de trabajo para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores<sup>36</sup>. La Directiva contemplaba la ordenación del tiempo de trabajo «fundamentalmente desde el ángulo de que puede tener una influencia favorable sobre la seguridad y salud de los trabajadores» (apartado 29). Las medidas relacionadas con los períodos mínimos de descanso, la duración del trabajo, el trabajo nocturno, el trabajo por turnos y el ritmo de trabajo se refieren al medio de trabajo y responden al objetivo de proteger la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan fuera del ámbito de la Directiva los aspectos propiamente contractuales de la jornada como condición de trabajo.

Aunque la STS 23 marzo 2017 había declarado que su interpretación del art. 35.5 ET resultaba ajustada al derecho de la Unión Europea, la Audiencia Nacional planteó una cuestión prejudicial en un asunto similar, preguntando si el conjunto normativo formado por las Directivas sobre tiempo de trabajo y marco sobre salud y seguridad y la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE)<sup>37</sup> resultaba compatible con el derecho español según lo había interpretado el Tribunal Supremo (apartado 29). La Sentencia *Deutsche Bank*<sup>38</sup> declaró que el derecho de la

---

<sup>33</sup> E. MONREAL BRINGSVAERD, *op. cit.*, pp. 48-49: «el enfoque comunitario de la regulación del tiempo de trabajo tiene desde antiguo un marcado carácter protector de la salud»; la Directiva «tiene por objeto la seguridad y salud laborales».

<sup>34</sup> STJUE 12 noviembre 1996, Asunto C-84/94, *Reino Unido de Gran Bretaña y de Irlanda del Norte c. Consejo de la Unión Europea*.

<sup>35</sup> Directiva 93/104/CE.

<sup>36</sup> Art. 118 del Tratado CEE según el Acta Única Europea. La base alternativa eran los arts. 100 y 100A, §§ 1-2 (derechos e intereses de los trabajadores por cuenta ajena), del Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea que exigía la adopción de las Directivas correspondientes por unanimidad, frente a la mayoría cualificada prevista por el art. 118A del Tratado.

<sup>37</sup> Arts. 3, 5, 6, 16 y 22 de la Directiva 2003/88/CE, en relación con los arts. 4.1, 11.3 y 16.3 de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, y con el art. 31.2 CDFUE («Todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas»).

<sup>38</sup> STJUE 14 mayo 2019, Asunto C-55/18, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) c. Deutsche Bank SAE*. Vid. el comentario de J.L. MONEREO PÉREZ, S. GUINDO

Unión Europea<sup>39</sup> debe interpretarse «en el sentido de que se oponen a una normativa de un Estado miembro que, según la interpretación de esa normativa adoptada por la jurisprudencia nacional, no impone a los empresarios la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador». De este modo el TJUE llegó a una solución contraria a la alcanzada por el Tribunal Supremo español, fundándose en dos grandes argumentos:

- los derechos a la limitación de jornada y a los descansos serían ineficaces sin un sistema de control del tiempo de trabajo. La garantía del efecto útil de estos derechos exige que los Estados miembros impongan «a los empresarios la obligación de implantar un *sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador*» (apartado 60). Sin este sistema: a) los trabajadores difícilmente lograrían que se respetaran los límites de la jornada de trabajo (apartado 51) porque otros medios de prueba («declaraciones testificales, la presentación de correos electrónicos o la consulta de teléfonos móviles o de ordenadores», apartado 53) no resultan idóneos para determinar objetivamente y de manera fiable la jornada realizada por el trabajador (apartado 54); b) las autoridades de vigilancia y control de la normativa sobre jornada se verían privadas «de un medio eficaz de obtener acceso a datos objetivos y fiables relativos a la duración del tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores en cada empresa», necesario «para llevar a cabo su cometido de control, y, en su caso, para imponer sanciones» (apartado 57);
- la obligación general de seguridad prevista por la Directiva Marco incluye dentro de su contenido «la implantación de un sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador» (apartado 62). Así queda articulada la relación entre protección de salud y seguridad en el trabajo, limitación de jornada y control del tiempo de trabajo.

Con esta sentencia del TJUE el cómputo de la jornada se eleva a la categoría de deber empresarial indisponible por el derecho español, al venir impuesto por el derecho de la Unión Europea, que además fija sus características (objetivo, fiable y accesible), contenido («la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador», «la jornada diaria efectiva») y ámbito de aplicación, como se analizará en los sucesivos apartados de este trabajo.

---

MORALES, *Sobre la obligación de establecer un sistema de registro que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador*, en *La Ley Unión Europea*, 2019, n. 72.

<sup>39</sup> Los arts. 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88/CE, interpretados a la luz del art. 31.2 CDFUE y de los arts. 4.1, 11.3 y 16.3 de la Directiva 89/391/CEE.

### 2.3. La respuesta del legislador español

La citada Sentencia *Deutsche Bank* dejó claro que resultaba exigible en nuestro ordenamiento el deber empresarial de implantar un sistema objetivo, fiable y accesible de cómputo la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador (apartado 60)<sup>40</sup>, sin necesidad de modificación normativa alguna. Sin embargo, dos meses antes, el legislador español había incorporado de modo expreso y específico el deber empresarial de registrar la jornada de trabajo, añadiendo un nuevo apartado 9 al art. 34 ET mediante el RD-Ley 8/2019 (art. 10). La anticipación de la norma española a la sentencia del TJUE explica probablemente que la nueva norma se justifique fundamentalmente desde el punto de vista del fraude de las horas extraordinarias irregulares, no retribuidas y no cotizadas, y su acreditación. El nuevo precepto se ubica en el capítulo III del RD-Ley 8/2019, dedicado a las *Medidas de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo*, precariedad que se aprecia en la realización por el trabajador de más tiempo de trabajo del debido legal, convencional y contractualmente, en la falta de remuneración de este exceso de jornada y en la omisión de las correspondientes cotizaciones a la Seguridad Social. En este contexto el registro de jornada aparece como instrumento útil para el trabajador, al favorecer la acreditación de los excesos de jornada, y la Inspección de Trabajo y Seguridad a la que facilita su labor de vigilancia<sup>41</sup>. La descoordinación entre la sentencia europea y la norma española explica que el legislador español haya concebido el registro de jornada en términos más restringidos que la sentencia<sup>42</sup>, que lo configura como un instrumento al

---

<sup>40</sup> La implementación de esta obligación ha sido objeto de valoraciones muy diferentes. Si por una parte se celebra, por apreciarse como instrumento necesario para garantizar el cumplimiento de la normativa de jornada y evitar situaciones de extralimitación de jornada no retribuida ni cotizada a la seguridad social, sobre todo en un contexto en el que la flexibilidad en la utilización del tiempo de trabajo dificulta la verificación de su ajuste legal y pactado, por otra se considera una solución «antigua y desfasada» en un entorno de flexibilidad laboral y capacidad de autogestión del tiempo de trabajo por el propio trabajador. Véase M. GODINO REYES, *El registro de jornada: un gran paso adelante*, en *Trabajo y Derecho*, 2023, n. 100, p. 4, y también I. MARÍN MORAL, *op. cit.*, p. 477. Sobre esta dual valoración, M.T. IGARTUA MIRÓ, [La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019](#), cit., p. 118.

<sup>41</sup> *Vid.* el apartado V del preámbulo del RD-Ley 8/2019.

<sup>42</sup> F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, *Introducción* a F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, E. MONREAL BRINGSVAERD (dirs.), *Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación*, Wolters Kluwer, 2020, p. 41.

servicio de la tutela de la salud y seguridad en el trabajo<sup>43</sup>.

El nuevo art. 34.9 ET cerró un debate, al implantar expresamente el deber empresarial de registro de la jornada de trabajo, y, simultáneamente, abrió otros sobre la precisa configuración de esta obligación, pues es una norma de “textura abierta” que requiere, además de su interpretación integradora, el complemento de los convenios colectivos y de los acuerdos de empresa<sup>44</sup>. A continuación, se analizan algunos de los grandes aspectos de esta obligación<sup>45</sup>.

### 3. El ámbito de aplicación del deber de registrar la jornada

La obligación empresarial de control y registro de la jornada de trabajo viene impuesta por el derecho de la Unión Europea, por lo que, antes de analizar el ámbito de aplicación del art. 34.9 ET y delimitar las relaciones contractuales sobre las que se extiende, conviene revisar su extensión en el derecho comunitario para comprobar si el derecho español se ajusta al mismo. Como ya se ha dicho, la exigencia de registro de la jornada de trabajo deriva tanto de la Directiva sobre tiempo de trabajo como de la Directiva Marco sobre salud y seguridad. Aquélla (art. 1.3) define su ámbito funcional de aplicación por remisión al de ésta, que, como es sabido, se extiende intersectorialmente<sup>46</sup>, excepto en determinadas actividades específicas de la función pública que presentan particularidades que se oponen a su aplicación<sup>47</sup>. Desde el punto de vista subjetivo, la Directiva

---

<sup>43</sup> J. GARCÍA BLASCO, *Nueva dimensión del tiempo de trabajo y salud laboral*, en C. SÁEZ LARA, F. NAVARRO NIETO, P. GÓMEZ CABALLERO (coords.), *Los desafíos del derecho del trabajo ante el cambio económico y social. Libro en homenaje a Federico Durán López*, Iustel, 2021, p. 309.

<sup>44</sup> J.M. GOERLICH PESET, *El trabajo y su tiempo*, cit., pp. 36-37. F. TRILLO PÁRRAGA, *Registro de la jornada de trabajo como instrumento de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras*, cit., p. 118, califica al art. 34.9 ET como precepto que «ha resultado incomprensiblemente incompleto y necesitado de una labor interpretativa que delimite su alcance y contenido». En palabras de M.T. IGARTUA MIRÓ, *La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019*, cit., p. 117, se trata de una norma en la que «es quizás más lo que calla que lo que expresa».

<sup>45</sup> Son su ámbito subjetivo de aplicación, el contenido de la obligación de registro y su instrumentación. *Vid.* F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, *El registro de jornada*, en C. SÁEZ LARA, F. NAVARRO NIETO, P. GÓMEZ CABALLERO (coords.), *op. cit.*, pp. 301-303. Un estudio detallado de todos estos aspectos en C. GONZÁLEZ GONZÁLEZ, *Registro de la jornada y problemas en la determinación de la jornada efectiva de trabajo*, Aranzadi, 2020.

<sup>46</sup> F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, *La Directiva marco sobre medidas de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo y la adaptación del ordenamiento español (I y II)*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 1991, n. 1, p. 3 (versión electrónica).

<sup>47</sup> La Directiva 89/391/CEE se extiende sobre «todos los sectores de actividades, públicas

2003/88/CE se aplica a los trabajadores por cuenta ajena. Sin embargo, hay que tener en cuenta que el concepto de trabajador de la Directiva no es idéntico al marcado por el art. 1 ET, sino que es un concepto autónomo y propio del derecho de la Unión que «no puede ser objeto de una interpretación variable según los Derechos nacionales»<sup>48</sup>. Para definirlo deben utilizarse los “criterios objetivos” configuradores de la relación laboral «atendiendo a los derechos y los deberes de las personas interesadas», resultando «característica esencial de la relación laboral» que «una persona realice, durante cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de esta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales percibe una retribución». Por tanto, «la relación laboral supone que se dé una relación de subordinación entre el trabajador y el empleador, cuya existencia debe apreciarse en cada caso concreto, en función del conjunto de hechos y circunstancias que caractericen a las relaciones existentes entre las partes»<sup>49</sup>. De acuerdo con reiterada jurisprudencia «se ha de considerar “trabajador” a cualquier persona que ejerza actividades reales y efectivas, con exclusión de aquellas actividades realizadas a tan pequeña escala que tengan un carácter meramente marginal y accesorio»<sup>50</sup>. De este modo resulta

---

o privadas (actividades industriales, agrícolas, comerciales, administrativas, de servicios, educativas, culturales, de ocio, etc.)» (art. 2.1) y excluye su aplicación a determinadas actividades específicas de la función pública (fuerzas armadas, policía, protección civil) «cuando se opongan a ello de manera concluyente las particularidades inherentes» de dichas actividades, pese a lo cual «será preciso velar para que la seguridad y la salud de los trabajadores queden aseguradas en la medida de lo posible» teniendo en cuenta los objetivos de la Directiva (art. 2.2). Por tanto, como regla, la Directiva es aplicable a las actividades de las fuerzas armadas, la policía y los servicios de protección civil y a toda la actividad de la función pública normalmente desarrollada. El art. 2.2 de la Directiva Marco no implica una exclusión en bloque de la función pública, sino sólo cuando en el ejercicio de la actividad concurren circunstancias específicas que lo justifiquen. *Vid.* STJUE 15 julio 2021, Asunto C-742/19, *B.K. c. Republika Slovenija (Ministrstvo za obrambo)*, sobre la aplicabilidad de la Directiva a los miembros de las Fuerzas Armadas.

<sup>48</sup> STJUE 14 octubre 2010, Asunto C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère c. Premier ministre y otros*.

<sup>49</sup> STJUE 20 noviembre 2018, Asunto C-147/17, *Sindicatul Familia Constanța y otros c. Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța*, apartado 42.

<sup>50</sup> STJUE 21 febrero 2018, Asunto C-518/15, *Ville de Nivelles c. Rudy Matzak*, apartado 28. *Vid.* también ATJUE 7 abril 2011, Asunto C-519/09, *Dieter May c. AOK Rheinland/Hamburg – Die Gesundheitskasse*. En este sentido se han considerado trabajadores a efectos de aplicación de la Directiva 2003/88/CE el personal ocasional y de temporada que trabaja como máximo ochenta días al año en centros de vacaciones y ocio (Sentencia *Union syndicale Solidaires Isère*, cit.); el empleado de una entidad de derecho público perteneciente al ámbito de la seguridad social (*Auto May*, cit.); personas admitidas en un centro de ayuda mediante el trabajo (STJUE 26 marzo 2015, Asunto C-316/13, *Gérard Fenoll c. Centre d'aide par le travail “La Jouvène” y Association de parents et d'amis de personnes*

posible que no haya equivalencia entre la calificación de la prestación de servicios en el derecho español y en el derecho de la Unión Europea: un trabajador autónomo según el derecho nacional podría considerarse *trabajador* a efectos de la aplicación de la Directiva 2003/88/CE<sup>51</sup>.

En el derecho español el deber de registrar la jornada de trabajo se enuncia en el art. 34.9 ET, por lo que su ámbito de aplicación debería el del Estatuto de los Trabajadores (art. 1, apartados 1 y 3, ET)<sup>52</sup>, que no coincide exactamente con el de las Directivas europeas. Esta divergencia entre los ámbitos de aplicación de las normas de la Unión Europea de las que se deriva la imperatividad del registro de jornada y de la norma española que lo configura, ha provocado dudas sobre su aplicación en ciertos supuestos excluidos del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores.

a) Así sucede con los funcionarios públicos: el ET (art. 1.3.a) los excluye de su ámbito de aplicación, razón por la que también se ha mantenido que les resultaría inaplicable el art. 34.9 ET<sup>53</sup>. Sin embargo, los funcionarios públicos están incluidos en el ámbito de aplicación de las Directivas sobre tiempo de trabajo y sobre salud y seguridad, por lo que también respecto de ellos resultaría exigible el registro de jornada, señalándose en este punto el derecho español incumple parcialmente la obligación de trasposición de la Directiva sobre tiempo de trabajo<sup>54</sup>.

b) También han surgido dudas sobre la aplicación del registro de jornada a los socios trabajadores de cooperativas. Están vinculados mediante una relación societaria con la cooperativa (art. 80.1) que, como ha afirmado la STS 8 mayo 2019<sup>55</sup>, «no puede ocultar y esconder que ínsita en dicha relación existe una realidad que no es posible desconocer y que consiste en la presencia de un trabajo subordinado realizado por el socio trabajador que está sujeto al ámbito de organización y dirección de la Cooperativa que se personifica en su Consejo Rector». Por esta razón, su

---

*handicapés mentales (APEI) d'Avignon*); bomberos voluntarios (Sentencia *Matzak*, cit.) y acogedores familiares profesionales (Sentencia *Sindicatul Familia Constanța y otros*, cit.). Vid. Y. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, *Concepto de trabajador en el derecho de la Unión Europea y en la Jurisprudencia del TJUE*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2020, n. 232.

<sup>51</sup> Comunicación interpretativa sobre la Directiva 2003/88/CE.

<sup>52</sup> Incluyendo el trabajo a distancia (arts. 13 ET y 14 LTD). Vid. D. CARRASCOSA BERMEJO, *op. cit.*

<sup>53</sup> Cfr. R. RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORTILLO, *op. cit.*, p. 9 (versión electrónica); J.J. PÉREZ CALERO, *Aspectos prácticos de la implantación del registro de jornada y control horario en entidades del sector público*, en S. GONZÁLEZ ORTEGA (coord.), *op. cit.*, p. 416.

<sup>54</sup> E. MONREAL BRINGSVAERD, *Ámbito subjetivo de la obligación legal de registro: ¿A qué trabajadores se extiende la obligación legal?*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, E. MONREAL BRINGSVAERD (dirs.), *op. cit.*, p. 54.

<sup>55</sup> ECLI:ES:TS:2019:1944.

situación jurídica tiene algunos aspectos que reciben un tratamiento jurídico-laboral (derecho de los socios trabajadores a la afiliación sindical y de los sindicatos al ejercicio de la acción sindical; prevención de riesgos laborales (arts. 3.1 LPRL y 80.5, Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas – LCoop). Su exclusión del ámbito de aplicación del ET, que tampoco se les aplica supletoriamente en materia de jornada<sup>56</sup>, ha permitido afirmar también la exclusión del deber de registro de jornada de los socios trabajadores de cooperativas<sup>57</sup>. Sin embargo, desde el punto de vista del derecho de la Unión Europea puede sostenerse su inclusión dentro del ámbito de aplicación de las Directivas sobre salud y seguridad y tiempo de trabajo que, recuérdese, se sustenta en la interprofesionalidad<sup>58</sup> y en la noción comunitaria de trabajador que rebasa los límites del art. 1.1 ET. Así puede afirmarse que tampoco en este punto el derecho de la Unión Europea ha sido traspuesto adecuadamente<sup>59</sup>.

c) Las relaciones laborales especiales constituyen otro de los puntos en los que han surgido dudas sobre la aplicación del art. 34.9 ET. El sistema de fuentes normativas de algunas de ellas excluye la aplicación de las reglas de tiempo de trabajo del ET y, por tanto, de la obligación de registro. Así sucede en el caso de los altos directivos, para el que en materia de tiempo de trabajo se remite al acuerdo contractual (art. 7, RD 1382/1985) y no se prevé la supletoriedad del derecho común, y en el de los mediadores mercantiles, sin «sujeción a jornada u horario de trabajo concreto» (art. 4, RD 1438/1985). Ambas exclusiones podrían tener acogida en la excepción del art. 17 de la Directiva, sobre tiempo de trabajo la excepción de los llamados “trabajadores autónomos”.

En el resto de relaciones laborales especiales debe entenderse vigente el deber de registro de jornada, bien por la aplicación supletoria de la normativa laboral común, bien por la remisión a los límites de jornada previstos en el Estatuto de los Trabajadores<sup>60</sup>. Respecto de la relación laboral especial de servicio del hogar familiar así lo ha confirmado la

---

<sup>56</sup> *Vid.* art. 83 LCoop.

<sup>57</sup> *Cfr.* [Guía sobre el Registro de Jornada](#) del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, p. 2; F. TRILLO PÁRRAGA, *Registro de la jornada de trabajo como instrumento de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras*, cit., p. 121, nota 21; A. ESTEBAN MIGUEL, *Preguntas y respuestas sobre el registro de jornada*, en *Revista de Derecho Laboral vLex*, 2023, n. 8, p. 31.

<sup>58</sup> F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, *La Directiva marco sobre medidas de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo y la adaptación del ordenamiento español (I y II)*, cit., p. 3 (versión electrónica).

<sup>59</sup> E. MONREAL BRINGSVAERD, *Ámbito subjetivo de la obligación legal de registro: ¿A qué trabajadores se extiende la obligación legal?*, cit., p. 55.

<sup>60</sup> *Ibidem*, pp. 65-66.

Sentencia *Loredas*<sup>61</sup>. El reglamento regulador de este contrato especial, que prevé la supletoriedad de la normativa laboral común, excluye la aplicación tanto del registro de horas extraordinarias (arts. 35.5 ET y 9.3, RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar), como del registro horario de los trabajadores a tiempo parcial (arts. 12.5.b ET y 9.3-bis, RD 1620/2011), por lo que, analógicamente, se podía entender excluida la obligación de registro de jornada del art. 34.9 ET<sup>62</sup>. Sin embargo, el TJUE ha rechazado esa interpretación (apartados 25 y 26) pues sin un sistema de cómputo de la jornada de trabajo no se puede garantizar el efecto útil de los derechos a la limitación de jornada y descansos (apartado 38). El TJUE reitera la argumentación de la citada Sentencia *Deutsche Bank* y concluye que «la interpretación jurisprudencial de una disposición nacional o una práctica administrativa basada en tal disposición en virtud de las cuales los empleadores están exentos de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria de cada empleado de hogar, y que privan por tanto a los empleados de hogar de la posibilidad de determinar de manera objetiva y fiable el número de horas de trabajo realizadas y su distribución en el tiempo, vulnera manifiestamente las disposiciones de la Directiva 2003/88/CE y, más concretamente, los derechos derivados de los artículos 3, 5 y 6 de esta Directiva, interpretados a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta» (apartado 49). Por otra parte, deja abiertas posibilidades de regulación específica del registro horario en este sector (apartados 50 y 51), lo que también hace el derecho español, que contempla la posibilidad de introducir especialidades en la obligación de registro de jornada para los «sectores, trabajos y categorías profesionales» cuyas peculiaridades lo

<sup>61</sup> STJUE 19 diciembre 2024, Asunto C-531/23, *HJ contra US y MU (Loredas)*. Esta sentencia ha merecido amplio interés doctrinal con comentarios de F. CAVAS MARTÍNEZ, [La justicia europea declara que también es obligatorio registrar la jornada diaria del personal al servicio del hogar familiar](#), en [Revista de Jurisprudencia Laboral](#), 2025, n. 1; F. AMAADACHOU KADDUR, [El impacto de la Sentencia Loredas sobre el registro de la jornada laboral en el marco del trabajo doméstico. Análisis técnico-jurídico de la STJUE de 19 de diciembre de 2024 \(C-531/23, Loredas\)](#), en [Revista Crítica de Relaciones de Trabajo](#), 2025, n. 14; O. MARTÍN RODRÍGUEZ, [Registro de jornada obligatorio para las personas empleadas al servicio del hogar familiar. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de diciembre de 2024 \(asunto C-531/23\)](#), en [Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF](#), 2025, n. 485; J.L. MONEREO PÉREZ, A. MUROS POLO, [El registro de jornada ante el Tribunal de Luxemburgo, esta vez para las empleadas de hogar en el asunto “Loredas”](#), en [La Ley Unión Europea](#), 2025, n. 134; J.L. SALIDO BANÚS, [Registro de la jornada de trabajo de los empleados del hogar. Comentario de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de diciembre de 2024. Asunto C-531/23](#), en [Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social](#), 2025, n. 70.

<sup>62</sup> J. MOLINS GARCÍA-ATANCE, [El registro de la jornada de trabajo](#), en [Trabajo y Derecho](#), 2019, n. 59, p. 14 (versión electrónica).

requieran (art. 34.7 ET).

#### 4. Los sujetos intervinientes en el registro de jornada

El deber de registro diario de la jornada (art. 34.9 ET) o, en términos de la Sentencia *Deutsche Bank*, «la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador», es una obligación de resultado a la que se encuentra sujeto el empresario<sup>63</sup>. Sin embargo, la ley omite una descripción detallada de las actividades que debe realizar para conseguir el resultado debido, pues resulta claro que para conseguir el fin —el registro o cómputo del tiempo de trabajo— son necesarios unos medios determinados: una actividad de control, un procedimiento para efectuarla y una organización en la que integrarla. A estos dos aspectos, fin y medios, se refiere el art. 34.9 ET: su primer párrafo, al «registro diario de jornada», y el segundo, a su organización.

Según se trate de uno u otro aspecto (fin o medios) son diferentes los sujetos intervinientes. Al empresario corresponde garantizar el registro diario de jornada. Es decir, es el sujeto obligado a la consecución del fin perseguido, al cumplimiento del deber de registro de la jornada, lo cual es coherente con la configuración de este deber como derivado de la obligación general de salud y seguridad empresarial y del empresario como deudor de seguridad. La referencia de la ley al empresario como *garante* del cumplimiento de este deber («la empresa *garantizará* el registro diario de jornada») no debe entenderse en el sentido técnico de garantía, como derecho subjetivo o facultad adicionales yuxtapuestas al derecho de crédito<sup>64</sup>. Simplemente expresa que no puede excusar su incumplimiento en el de otros sujetos intervinientes en el proceso de registro de la jornada.

Sin embargo, la ley configura la participación de otros sujetos, los representantes de los trabajadores, en la determinación del sistema o procedimiento del registro de jornada, que se organizará y documentará mediante negociación colectiva<sup>65</sup> o acuerdo de empresa y, subsidiariamente,

---

<sup>63</sup> En este sentido, F. TRILLO PÁRRAGA, *Registro de la jornada de trabajo como instrumento de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras*, p. 119.

<sup>64</sup> L. DÍEZ-PICAZO, *Fundamentos del Derecho Civil Patrimonial. II. Las relaciones obligatorias*, Civitas, 2008, p. 456.

<sup>65</sup> *Vid.* M.R. MARTÍNEZ BARROSO, *Pautas convencionales sobre la organización del registro de jornada en actividades digitalizadas y en el trabajo a distancia*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2025, n. 283; N. RABASSÓ RODRÍGUEZ, *El registro de la jornada de trabajo en el marco de la negociación colectiva*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2023, n. 65.

por decisión unilateral del empresario previa consulta a los representantes legales de los trabajadores en la empresa<sup>66</sup>. En relación con esta fase colectiva del registro de jornada pueden hacerse las siguientes acotaciones:

- la ley no precisa el ámbito de negociación colectiva en el que pactar la organización y documentación del registro de jornada (sector o empresa), ni subordina el acuerdo de empresa a la ausencia de convenio colectivo, presentando ambas opciones como alternativas<sup>67</sup>, y tampoco incluye el registro de jornada entre las materias en las que el convenio de empresa puede tener prioridad aplicativa (art. 84.2 ET);
- no se prevé la inaplicación del convenio colectivo en esta materia (art. 82.3 ET);
- los supuestos de concurrencia en este punto entre convenios colectivos de diferentes ámbitos o entre convenios colectivos y acuerdos de empresa deberán resolverse conforme a las reglas comunes, pues ninguna específica se prevé. Es práctica habitual la coexistencia de acuerdos de empresa con convenios sectoriales y de empresa que remiten a aquéllos la fijación del sistema de registro, al resultar el medio más idóneo para fijarlo<sup>68</sup>;
- la norma no formula expresamente un deber empresarial de negociar sobre esta materia. Implícitamente lo reconoce al configurar la decisión unilateral del empresario como subsidiaria del convenio colectivo o acuerdo de empresa<sup>69</sup>. La ausencia de

---

<sup>66</sup> Sobre los efectos de la omisión de la consulta, postulando la anulabilidad de la decisión empresarial, *vid.* I. MARÍN MORAL, *op. cit.*, p. 484. En contra R. AGUILERA IZQUIERDO, *Sujeto activo de la obligación legal de registro: ¿quién está obligado a registrar la jornada?*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, E. MONREAL BRINGSVAERD (dirs.), *op. cit.*, p. 143, que parece más razonable, pues la nulidad de la decisión empresarial produciría el paradójico efecto de dejar desprotegidos a los trabajadores al imposibilitar el control horario.

<sup>67</sup> La previsión de desarrollo a nivel de empresa contenida en acuerdo sectorial de registro de jornada («en cualquier caso, en el ámbito de cada empresa se podrán suscribir acuerdos colectivos, con la mayoría de la representación laboral, que desarrollen, complementen y/o mejoren lo establecido en el presente Acuerdo para su adaptación a la realidad y particularidades de aquella») no implica obligación de negociar en la empresa (SAN 31 marzo 2021, ECLI:ES:AN:2021:1159).

<sup>68</sup> R. AGUILERA IZQUIERDO, *op. cit.*, pp. 131 y 135.

<sup>69</sup> *Ibidem*, p. 115: «la empresa debe intentar negociar con los representantes de los trabajadores [...] si a pesar de ese intento no hay finalmente acuerdo, podrá fijar unilateralmente el sistema de registro que considere oportuno»; A. GINÉS I FABRELLAS, J. PEÑA MONCHO, *op. cit.*, p. 83: «la empresa tiene la obligación de negociar con la representación de la plantilla y, solo en defecto de acuerdo, podrá aplicarse unilateralmente por la empresa». En otro sentido, M.T. IGARTUA MIRÓ, [La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019](#), *cit.*, p. 142.

convenio colectivo o acuerdo de empresa posibilita la decisión unilateral del empresario para establecer la organización del registro de jornada, resultando obligatoria la consulta a los representantes legales de los trabajadores en la empresa<sup>70</sup>, imposible si estos no existen<sup>71</sup>.

Además del empresario y de la representación de los trabajadores, también estos individualmente considerados pueden intervenir en el proceso de registro de jornada. Cada trabajador no solo tiene derecho al registro horario adecuado, sino también un deber de colaboración en su consecución, sin la cual podría ser imposible. Así frente a la pretensión de que se estableciera un sistema de registro de jornada que no dependiera «directamente de la persona trabajadora», la SAN 9 febrero 2022<sup>72</sup> respondió «si el trabajador desconociera cuando se da inicio y fin a su tiempo de trabajo podría sin duda con toda razón exigir tener noticia de estas circunstancias y para ello es imprescindible que el trabajador voluntariamente colabore en el registro de jornada». En este sentido los convenios colectivos sectoriales suelen incluir la obligación de los trabajadores de cumplimentar el registro diario de jornada implantado por la empresa<sup>73</sup>. Como ha señalado la STS 18 enero 2023<sup>74</sup> «es difícil imaginar un sistema de registro horario que no exija al trabajador la realización de una determinada acción al inicio y fin de la jornada».

Se ha planteado qué grado de colaboración de los trabajadores en el proceso de registro de jornada resulta aceptable a propósito de los llamados sistemas autodeclarativos. En ellos la determinación del número de horas trabajadas es resultado de la declaración del trabajador, al que corresponde indicar el inicio y fin de la jornada, señalar el carácter de tiempo de trabajo

---

<sup>70</sup> Esta consulta «ante la falta de previsión expresa del art. 34.9 del ET, deberá efectuarse respetando al menos las previsiones de los apartados 5 y 6 del art. 65 del ET» (SAN 10 diciembre 2019, ECLI:ES:AN:2019:4555).

<sup>71</sup> Cfr. R. AGUILERA IZQUIERDO, *op. cit.*, p. 116; M. LLOMPART BENNAËSSAR, *Infracciones y sanciones: ¿Qué tipo de infracciones puede cometer el empresario en materia de registro? ¿Cómo se sancionan?*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, E. MONREAL BRINGSVAERD (dirs.), *op. cit.*, p. 185; P. DE LA MORENA CORRALES, *El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (en especial, la obligación de registro de jornada)*, en *Trabajo y Derecho*, 2019, n. 54, p. 8 (versión electrónica). Según M.T. IGARTUA MIRÓ, [La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019](#), *cit.*, p. 143, habría posibilidad de consulta directa con los trabajadores si se considera medida de prevención de riesgos laborales, pues la interpretación sistemática de los arts. 33.2 y 34.1 LPRL permite afirmar que los derechos de participación pueden ejercerse de modo directo con los trabajadores ante la ausencia de representantes.

<sup>72</sup> ECLI:ES:AN:2022:473.

<sup>73</sup> M.R. MARTÍNEZ BARROSO, *op. cit.*, p. 6 (versión electrónica).

<sup>74</sup> ECLI:ES:TS:2023:85.

efectivo de las diferentes tareas incluidas dentro de ese segmento y descontar las que no fueran computables (tiempos de descanso e interrupciones que no sean de trabajo). Dos grandes objeciones se han planteado a la validez de estos sistemas. Por una parte, que la posición de debilidad del trabajador podría llevarle a no registrar fielmente la jornada por temor a represalias empresariales, lo que anularía la objetividad y fiabilidad del sistema. Por otra, que la colaboración del trabajador en el proceso de registro de la jornada no puede anular la posición del empresario como sujeto obligado al cumplimiento de la obligación. La STS 18 enero 2023<sup>75</sup> ha aceptado la validez de estos sistemas autodeclarativos. Su razonamiento se mueve, de un lado, en el plano meramente fáctico («es difícil imaginar»): casi todos los sistemas de registro van a exigir la “declaración” del trabajador sobre el inicio y fin de la jornada, así como el señalamiento de períodos que no deben calificarse como tiempo de trabajo, y el riesgo de no declarar fielmente las horas de trabajo realizarse debe resolverse mediante las correspondientes medidas de vigilancia y control previstas en el ordenamiento. Para la sentencia citada, no por esto deja de ser objetivo y fiable el sistema, «puesto que esa misma situación es la que habitualmente se presenta en cualquier modalidad de control horario que permita al trabajador una cierta flexibilidad en el desarrollo de su jornada de trabajo».

Mayor enjundia presenta la objeción a la obligación del trabajador de discernir la naturaleza (tiempo de trabajo efectivo, descanso, interrupción, etc.) de determinados períodos situados dentro de la jornada de trabajo, tarea que en principio correspondería al empresario en ejercicio de su poder de dirección, y que podría llevar a desplazarlo como sujeto del deber de registro de la jornada. En este punto señala la sentencia que el empresario no puede abdicar de su condición y que para mantener la objetividad y fiabilidad del sistema de registro debe «asegurar la existencia de instrucciones que permitan al trabajador conocer indubitadamente la consideración que merezcan cada uno de las tareas o actividades que realice durante su jornada, para su correcta calificación como tiempo efectivo de trabajo o de descanso, al objeto de que pueda incorporarlo adecuadamente

---

<sup>75</sup> Vid. los estudios de J.I. GARCÍA NINET, [El registro de las jornadas y de las horas extraordinarias. El contratante débil y el miedo a declarar y testificar. Comentario de la Sentencia del Pleno del TS \(social\) 85/2023, de 18 de enero](#), en [Revista Crítica de Relaciones de Trabajo](#), 2023, n. 7; M. GODINO REYES, *op. cit.*; A. MONTESDEOCA SUÁREZ, [¿La autodeclaración del registro de jornada cumple las exigencias de objetividad y fiabilidad exigidas por la STJUE de 14 de mayo de 2019 CCOO/Deutsche Bank \(C-55/18\)? Reflexiones acerca de la STS 85/2023](#), en [Revista Aranzadi Doctrinal](#), 2023, n. 11; E. MONREAL BRINGSVAERD, [Cómputo y autorregistro de la jornada y autorización para realizar horas extraordinarias](#), en [Trabajo y Derecho](#), 2021, n. 78.

a la aplicación informática dentro de una u otra categoría». En caso contrario, «podría considerarse que el sistema carece de la necesaria objetividad y fiabilidad, si coloca al trabajador en la indescifrable tesitura de discernir la valoración jurídica que haya de atribuir a unos u otros periodos de tiempo o tipo de actividad»<sup>76</sup>.

Siendo el empresario el sujeto obligado al registro de jornada puede trasladarse a este punto la problemática general sobre identificación del empresario, el ejercicio de las facultades empresariales y el cumplimiento de sus deberes. Dos supuestos han reclamado especial atención.

a) En el caso de los trabajadores puestos a disposición de una empresa usuaria por una empresa de trabajo temporal se ha señalado que sería la empresa usuaria la obligada al cumplimiento del deber de registro, como consecuencia de la atribución a la misma del poder de dirección y control de los trabajadores durante la cesión (art. 15.1, Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal – LETT), sin perjuicio de que la empresa usuaria aporte a la empresa de trabajo temporal los registros para el cumplimiento de sus obligaciones<sup>77</sup>. No obstante, no parece que pueda deducirse este deber de la empresa usuaria del ejercicio temporal de las facultades de dirección y control (arts. 15.1 LETT y 20.3 ET), porque el deber empresarial de registro de la jornada no deriva del poder de dirección del empresario, sino del deber de respetar la normativa sobre jornada y descansos y de la obligación general de seguridad del empresario. Desde este último punto de vista, la empresa usuaria es responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y salud de los trabajadores (arts. 28.5 LPRL y 16.2 LETT) y por lo tanto también lo será del deber de registrar la jornada de trabajo. Por otra parte, la empresa de trabajo temporal tiene un legítimo interés en acceder al registro de jornada (p. ej. como defensa frente a una reclamación salarial por horas extraordinarias)<sup>78</sup>, por lo que la empresa usuaria deberá ponerlo en su conocimiento.

b) En los casos de externalización de la actividad productiva mediante

---

<sup>76</sup> La STS 24 septiembre 2024, cit., considera ilegal la obligatoriedad de la autorización por un superior para que los excesos sobre la jornada prevista se consideren laborales. Se trata de un modelo basado en la confianza mutua que se rompería si se reserva a la empresa la facultad de autorizar tal calificación: «*El supeditar en un modelo como el presente que un determinado registro deba ser autorizado por la empresa priva al mismo de la necesaria credibilidad, por lo tanto estimaremos la cuarta de las pretensiones formuladas en la demanda*».

<sup>77</sup> *Guía sobre el Registro de Jornada*, cit., p. 3.

<sup>78</sup> Como señala R. AGUILERA IZQUIERDO, *op. cit.*, p. 119, desde el punto de vista de la protección de datos personales la base jurídica del acceso por la empresa de trabajo temporal a los datos del registro de jornada se encontraría en el art. 6.1.f del Reglamento: interés legítimo.

contratas y subcontratas<sup>79</sup>, cada empresario debe responder del cumplimiento de las obligaciones derivadas del art. 34.9 ET respecto de sus trabajadores. Es decir, el empresario principal no tendría el deber de registrar la jornada de los trabajadores de la empresa contratista, lo que incluso podría considerarse como indicio de la existencia de una cesión ilegal de trabajadores<sup>80</sup>. Sin embargo, la consideración del deber de registro de jornada como derivado del deber de seguridad añade algunas matizaciones. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo tienen un deber de vigilancia del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de contratistas y subcontratistas (art. 24.3 LPRL). Si la contrata no es de la propia actividad, pero conlleva concurrencia en el centro de trabajo de trabajadores de la empresa contratista, todas las empresas «deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales», estableciendo los medios de coordinación que sean necesarios (art. 24.1 LPRL). Obligaciones que pueden implicar al empresario principal en el deber de registro, sin que esta circunstancia constituya indicio de la existencia de cesión de trabajadores.

## 5. Contenido y características del registro de jornada

El empresario asume la obligación de garantizar «el registro diario de la jornada» (art. 34.9 ET), por lo que podría decirse que el contenido del registro debe ser la jornada realizada por el trabajador. Sin embargo, esta sencilla respuesta se muestra insuficiente de inmediato por varias razones:

- el concepto de jornada admite tanto un concepto estricto, equivalente a tiempo de trabajo efectivo<sup>81</sup>, como otro más amplio, que incluye otros tiempos de prestación del trabajador que se

---

<sup>79</sup> *Guía sobre el Registro de Jornada*, cit., pp. 3-4.

<sup>80</sup> R. AGUILERA IZQUIERDO, *op. cit.*, p. 122.

<sup>81</sup> STS 20 junio 2017 (ECLI:ES:TS:2017:2695) y STS 19 marzo 2019 (ECLI:ES:TS:2019:1402): «en su concepción jurídico-laboral estricta el concepto de “jornada de trabajo”, que es el término utilizado por el art. 34.1 ET, equivale al tiempo de servicios efectivamente prestados por el trabajador como pago de su deuda de actividad» y en el «plano jurisprudencial “la jornada efectiva de trabajo es el tiempo que, en cómputo diario, semanal o anual, dedica el trabajador a su cometido laboral propio” y, en términos del art. 34.5 ET, es el tiempo en que el trabajador “se encuentra en su puesto de trabajo”». Doctrinalmente, por todos, M. ALONSO OLEA, M.E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, Civitas, 2003, p. 281.

- pueden calificar como trabajo efectivo<sup>82</sup>;
- la variedad de aspectos que configuran la jornada (duración y distribución) y las diferentes modalidades que puede presentar (continuada/partida; diurna/nocturna; a turnos; ordinaria/extraordinaria; flexible/rígida; regular/irregular, etc.);
- la concurrencia de tiempos de descanso dentro de la jornada de trabajo (art. 34.4 ET);
- la existencia de tiempos de la prestación del trabajador que no son de trabajo efectivo, como pueden ser los tiempos de presencia o disponibilidad que también pueden presentar límites inderogables<sup>83</sup>. Durante ellos el empresario también está obligado a cumplir sus obligaciones de prevención y, por ejemplo, no puede «introducir períodos de guardia tan largos o frecuentes que constituyan un riesgo para la seguridad o la salud de los trabajadores, con independencia de que dichos períodos se califiquen de “períodos de descanso”»<sup>84</sup>. Esto podría llevar a plantear si el registro de jornada es solo un registro del tiempo de trabajo efectivo o un registro de la prestación laboral que debe incluir la determinación horaria de períodos de prestación que no se pueden calificar como trabajo efectivo.

La insuficiencia de una regla tan genérica como la contenida en el art. 34.9 ET para responder a una realidad muy diversa es obvia. La STS 23 marzo 2017, en sus consideraciones *de lege ferenda*, ya había advertido de que no se trata «simplemente, de registrar la entrada y salida, sino el desarrollo de la jornada efectiva de trabajo con las múltiples variantes que supone la existencia de distintas jornadas, el trabajo fuera del centro de trabajo y, en su caso, la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, cuando se pacte». Frente a la complejidad de la realidad, la ley, en redacción poco afortunada, solo dice que el registro «deberá incluir *el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo* de cada persona trabajadora». La corrección gramatical obligaría a sustituir “horario” por “hora”, pues la noción de horario de trabajo<sup>85</sup> ya incluye la referencia al inicio y terminación de la jornada de trabajo<sup>86</sup>. Por otra parte, no puede afirmarse con carácter

---

<sup>82</sup> STS 6 marzo 2000 (ECLI:ES:TS:2000:1772).

<sup>83</sup> Art. 8.3, RD 1561/1995; art. 9, RD 1620/2011.

<sup>84</sup> Asunto *Radiotelevizija Slovenija*, cit.

<sup>85</sup> En definición clásica: «determinación de los momentos precisos en que cada día se ha de entrar y salir al trabajo según la jornada» (M. ALONSO OLEA, M.E. CASAS BAAMONDE, *op. cit.*, p. 289).

<sup>86</sup> *Cfr.* la más precisa redacción del art. 14 LTD: el registro «deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad

general que el registro del «horario concreto de inicio y finalización» de la jornada sea suficiente para conseguir el fin que la norma debe cumplir: computar «la jornada laboral efectiva», «la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador»<sup>87</sup>. En algunos casos bastará con registrar las horas de inicio y terminación del trabajo cada día, en otros el registro será más complejo, pues para determinar el tiempo de trabajo efectivo habrá que realizar varias anotaciones diarias de inicio y fin de períodos de trabajo efectivo interrumpidos por otros de descanso, y tener en cuenta otros tiempos de la prestación del trabajador<sup>88</sup>. Recuérdese que al empresario se le impone una obligación de resultado, el cómputo del tiempo de trabajo prestado por el trabajador<sup>89</sup>, por lo que el registro deberá contener cuantas anotaciones sean precisas para conseguir el fin obligado<sup>90</sup>. El sistema de registro de jornada «debe permitir determinar objetivamente y de manera fiable el número de horas de trabajo efectuadas por el trabajador y su distribución en el tiempo, conociendo el número de horas realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo que puedan considerarse horas extraordinarias»<sup>91</sup>.

Se entiende así que no se puedan dar reglas más precisas sobre el contenido del registro<sup>92</sup>, que estará en función de la especificidad del modo de trabajar en cada sector y empresa, por lo que corresponderá al convenio colectivo o acuerdo de empresa o, en su defecto, a la decisión unilateral del

---

laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada».

<sup>87</sup> Sentencia *Deutsche Bank*, cit., apartados 59 y 62.

<sup>88</sup> Así, indica M. BASTERRA HERNÁNDEZ, *Control del tiempo de trabajo, desconexión y digitalización*, en VV.AA., *op. cit.*, cit., p. 212, que deberán registrarse con «el mismo nivel de exactitud y concreción los momentos de la jornada diaria en que se disfruta de pausas o descansos [...] así como en su caso las sucesivas fracciones de la jornada partida». *Vid.* también M.A. ALMENDROS GONZÁLEZ, *Registro de jornada y tiempo de trabajo efectivo*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2020, n. 231, p. 18 (versión electrónica).

<sup>89</sup> La «finalidad última de la institución» es dejar «clara constancia de que se cumple el tiempo de trabajo en los términos pactados» (STS 5 marzo 2024, ECLI:ES:TS:2024:1298).

<sup>90</sup> No hay necesidad de registrar las pausas en el trabajo si el sistema de trabajo permite determinar la naturaleza laboral o personal de los excesos de jornada registrados (STS 24 septiembre 2024, cit.).

<sup>91</sup> STS 22 febrero 2023 (ECLI:ES:TS:2023:703). Esta sentencia no considera ilegal «la mención en el sistema de registro a que la prolongación de la jornada más allá de la ordinaria requiere autorización de la empresa [...] y menos cuando nada refiere a que no puedan ser registradas».

<sup>92</sup> Para un estudio detallado y profundo de los diversos supuestos que pueden plantearse *vid.* Á. BLASCO PELLICER, M. LÓPEZ BALAGUER, *Ámbito objetivo de la obligación legal de registro: ¿Qué es lo que hay que registrar?*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, E. MONREAL BRINGSVAERD (dirs.), *op. cit.*, pp. 73-110.

empresario precisar su contenido (art. 34.9.2º ET). Así entendido no creo que haya discordancia entre lo mandado por el art. 34.9 ET y lo exigido por el derecho de la Unión Europea<sup>93</sup>. Si la «finalidad última de la institución» es dejar «clara constancia de que se cumple el tiempo de trabajo en los términos pactados»<sup>94</sup>, debe hacerse todo lo necesario para conseguir tal fin.

La reiterada cuestión de si el art. 34.9 ET obliga a registrar pausas y períodos de descanso durante el inicio y fin de la jornada debe responderse no solo con su interpretación *a contrario sensu* (como solo dice que hay que registrar la jornada, no hay que registrar pausas y períodos de descanso), sino desde la finalidad de la obligación impuesta, para cuya consecución en algunos casos habrá que registrar también los períodos que no se puedan calificar de tiempo de trabajo efectivo. En este sentido hay que relativizar declaraciones como la de la STS 24 septiembre 2024 según la cual el art. 34.9 ET no impone «la obligación de registrar los tiempos y pausas que no contengan la consideración de tiempo de trabajo», lo que puede ser correcto siempre que no sea necesario para determinar el tiempo de trabajo<sup>95</sup>.

El registro de la jornada de trabajo presupone una previa actividad de control por parte del empresario realizada de acuerdo con un procedimiento y unos medios determinados, es decir, un sistema de registro de la jornada. A él se refiere el segundo párrafo del art. 34.9 ET cuando dice que «se organizará» el registro de jornada. Los únicos requisitos que la ley impone a los sistemas de registro de jornada son su accesibilidad («permanecerán a disposición») y su carácter documental («se documentará»), es decir, que deben constar o integrarse en un soporte duradero en papel –o material análogo– o electrónico<sup>96</sup>. La imprecisión del art. 34.9 ET puede determinarse acudiendo a la Sentencia *Deutsche Bank*, que señaló las notas distintivas de un registro de jornada adecuado a su

---

<sup>93</sup> *Ibidem*, pp. 77-78.

<sup>94</sup> STS 5 marzo 2024, cit.

<sup>95</sup> Frente a la pretensión de anotar en el registro de jornada diversas vicisitudes de la jornada previstas en el convenio colectivo (horas de presencia, horas en días libres, horas y días de reserva y prolongaciones de jornada trabajadores a tiempo parcial) la SAN 15 febrero 2022 (ECLI:ES:A:2022:477) respondió que «tales precisiones, que sin duda pueden ser de utilidad para ambas partes no encuentran encaje en la norma legal por lo que, para que de este modo se conforme el procedimiento de registro de jornada, es necesario que así se establezca en el convenio colectivo. Ocurre que todas estas pretensiones constituirían una creación *ex novo* de obligaciones que no encuentran encaje en la aplicación o interpretación de norma legal o convencional, sino que conformarían un conflicto de intereses que no puede recibir respuesta en sede judicial tal como dispone entre otras la reciente STS de 3-11-2021 rec. 31/20, lo que conduce a la desestimación de esta parte de la demanda».

<sup>96</sup> F. GASCÓN INCHAUSTI, *Derecho Procesal Civil. Materiales para el estudio*, Universidad Complutense de Madrid, 2025, pp. 334-335.

finalidad (objetividad, fiabilidad y accesibilidad, apartado 60) y ejemplificó algunos medios que no reúnen esas características<sup>97</sup>. El problema es determinar cuándo se entiende que concurren esas circunstancias en cada caso, pues su mera enunciación positiva es obvia (sería absurdo admitir sistemas no creíbles, inaccesibles o inadecuados al objeto que debe conseguirse). En este sentido se ha señalado que el “talón de Aquiles” de la normativa vigente sobre registro de jornada se encuentra «en el hecho de que legalmente no se establece ninguna modalidad precisa de registro»<sup>98</sup>. Ya se ha apuntado en páginas anteriores que los sistemas autodeclarativos cumplen estos requisitos<sup>99</sup>. En cualquier caso el sistema deberá ajustarse al modo de trabajar en cada empresa o sector y, por ejemplo, la STS 5 abril 2022<sup>100</sup> respalda un sistema de registro de jornada en el que se registra el inicio y el fin de la actividad diaria, aplicando al tiempo así determinado un factor de corrección genérico de dos horas en el que se incluyen las interrupciones del trabajo efectivo (descanso, pausas para desayuno y comida, permisos no retribuidos, etc.) y se compensan los posibles excesos horarios con tiempo de descanso equivalente o, excepcionalmente, como horas extraordinarias<sup>101</sup>. Cualquier sistema de registro de jornada<sup>102</sup> deberá respetar los derechos inderogables de los trabajadores cuya jornada se

---

<sup>97</sup> Declaraciones testificales, presentación de correos electrónicos, consulta de teléfonos móviles u ordenadores (apartado 53). Particularmente destacó la inidoneidad de las declaraciones testificales: «habida cuenta de la situación de debilidad del trabajador en la relación laboral, la prueba testifical no puede considerarse, por sí sola, un medio de prueba eficaz para garantizar el respeto efectivo de los derechos en cuestión, ya que los trabajadores pueden mostrarse reticentes a declarar contra su empresario por temor a las medidas que este pueda adoptar en perjuicio de las condiciones de trabajo de aquellos» (apartado 55).

<sup>98</sup> J. CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, pp. 127 y 129: el art. 34.9 ET, «al dejar plena libertad en cuanto al modo de ordenar y documentar el registro de jornada, no da cumplimiento a la exigencia clara por parte del Tribunal de Luxemburgo en el sentido de que la forma de realizar el registro debe ser objetiva, fiable y accesible».

<sup>99</sup> STS 18 enero 2023, cit.

<sup>100</sup> ECLI:ES:TS:2022:1434.

<sup>101</sup> No cumple los requisitos legales un sistema que ni siquiera acredita el inicio y fin de la jornada ordinaria: «una hoja en papel donde el empleado firma cuando toma el servicio, con los inconvenientes que ello supone para que dicha información pueda luego ser puesta a su disposición y de la RLT e ITSS, por lo que entendemos no cumple con los fines previstos en la norma legal. Tampoco consta que estos datos así registrados se conserven. Y menos aún con relación al deje de servicio ya que se toman en consideración tiempos estimados, pero no reales de cuanto duran las operaciones a realizar tras la llegada del tren a su punto final de destino» (SAN 15 febrero 2022, cit.).

<sup>102</sup> *Vid.*, sobre los diferentes mecanismos utilizables, M.M. CRESPI FERRIOL, *Dinámica del registro: ¿cómo hay que registrar?*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, E. MONREAL BRINGSVAERD (dirs.), *op. cit.*, pp. 153-161.

controla. El registro de jornada implica una previa actividad de control empresarial sobre el trabajador, a la que sigue el tratamiento de los datos obtenidos. En una y otra fase los derechos fundamentales a la intimidad y a la protección de datos pueden excluir el uso de sistemas que colisionen con aquéllos<sup>103</sup>.

Varios pronunciamientos judiciales han precisado la nota de accesibilidad del registro de jornada («dos registros [...] permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social») que tendrá finalidad y alcance distinto según el sujeto que acceda al registro. Cada trabajador tendrá a su disposición sus propios datos, no la totalidad del registro, mientras que los representantes legales de los trabajadores y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán acceder a la totalidad de los mismos. El acceso de los representantes legales de los trabajadores a los datos del registro implica una cesión o transmisión de datos excepcionada del consentimiento de los trabajadores (arts. 11, LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDG), y 6.1, Reglamento UE 2016/679 (RGPD), en relación con el art. 64 ET)<sup>104</sup>, sin que resulte contrario al derecho a la protección de datos que la empresa incluya la identidad (nombre y apellidos), provincia y población de los trabajadores a los que se refieren los datos del registro. Se trata de una cesión «de datos personales pertinentes, mínimos proporcionados y necesarios para el cumplimiento de la función legal que el artículo 64 ET atribuye a la representación legal de los trabajadores, en su cometido de vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo», pues sin ellos «la representación de los trabajadores vería mermada sus facultades de vigilancia y control *ex art. 64.7.a).1º y 2º ET*»<sup>105</sup>.

---

<sup>103</sup> Sobre esta materia, que excede el ámbito de este trabajo, véase el amplio y detallado estudio de R. AGUILERA IZQUIERDO, *Las implicaciones de la digitalización en las facultades empresariales de dirección y control de la prestación: el control del tiempo de trabajo*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, N.P. GARCÍA PIÑEIRO (dirs.), *El estatuto jurídico del trabajador en la era digital*, Tirant lo Blanch, 2024, pp. 317-347. En él se analiza el control de la jornada de trabajo mediante la utilización de datos biométricos del trabajador, geolocalización y la implantación de sistemas de registro en aparatos electrónicos de propiedad del trabajador. También, M.E. CUADROS GARRIDO, [Un análisis de urgencia de la biometría utilizada para el registro de la jornada, resultado: categoría de datos de alto riesgo](#), en [Revista Justicia & Trabajo](#), 2023, n. 3.

<sup>104</sup> R. GÓMEZ GORDILLO, *Protección de datos y acceso de la representación de las personas trabajadoras al registro de jornada*, en S. GONZÁLEZ ORTEGA (coord.), *op. cit.*, p. 336.

<sup>105</sup> STS 24 septiembre 2024, cit. *Vid.* el comentario de M. NOGUEIRA GUASTAVINO, [Registro de jornada y alcance del derecho de información de los representantes de los trabajadores en relación con los datos personales de identificación de las personas trabajadoras](#), en [Revista de Jurisprudencia](#)

También en relación con el alcance de la accesibilidad o disponibilidad del registro se han planteado algunas dudas interpretativas: ¿en qué momento debe estar disponible o permitirse el acceso al registro?, ¿incluye el derecho a la obtención de copias de los datos en él contenidos o es un mero derecho a consultarlo? Son cuestiones que se han planteado ante reclamaciones de la representación de los trabajadores y a las que los tribunales han respondido con una interpretación literal del art. 34.9 ET que excluye todo lo que no esté expresamente incluido en el texto del precepto legal o en los correspondientes convenios colectivos o acuerdos de empresa. Así, la SAN 9 diciembre 2024<sup>106</sup> y la SAN 24 febrero 2025<sup>107</sup> han rechazado que pueda identificarse la disponibilidad de los registros con el acceso de la representación legal de los trabajadores a los mismos con carácter inmediato y permanente<sup>108</sup>. Con igual criterio interpretativo se ha excluido que la puesta a disposición incluya el derecho a obtener copias del mismo<sup>109</sup>. Así lo ha declarado la citada SAN 24 febrero 2025, al no estar previsto ni en la ley ni en los acuerdos colectivos. Pero el problema de la

---

[Laboral, 2024, n. 9.](#)

<sup>106</sup> ECLI:ES:AN:2024:6352. *Vid.* M. ARETA MARTÍNEZ, [¿Los representantes legales de los trabajadores pueden acceder al registro de jornada en cualquier momento y de manera inmediata?](#), en [Revista de Jurisprudencia Laboral, 2025, n. 1](#), pp. 1-7.

<sup>107</sup> ECLI:ES:AN:2025:926.

<sup>108</sup> Para la primera de las sentencias citadas el art. 34.9 ET no «prevé que el registro de jornada sea accesible en cualquier momento y de manera inmediata por la representación de los trabajadores», sin que la previsión legal de disponibilidad pueda ser interpretada «equiparando el significado de las expresiones *permanente e inmediato*. Esto es, lo inmediato es aquello que sucede enseguida, si tardanza, y tal tipo de acceso a favor de la RLT no se desprende de la literalidad de aquel precepto». La opción en favor de ese sistema queda en manos del legislador: «si el legislador quisiera establecer ese sistema de acceso inmediato al registro de jornada el mismo habría de resultar de manera inequívoca de la previsión legal. Sin embargo, el tenor literal del art.34.9 ET no permite afirmar que exista una obligación diferenciada de poner a disposición de la RLT un sistema de acceso inmediato distinto de la entrega mensual de dicha información pactada con la representación mayoritaria de los trabajadores». La citada SAN 24 febrero 2025 excluye que el art. 34.9 ET exija «un sistema de consulta inmediato y en tiempo real, tanto por los trabajadores individualmente como por la RLT», por supuesto «con independencia de futuras reformas legislativas que puedan concretar y ampliar el alcance y la forma de acceso a tales registros, del resultado de la negociación colectiva y sin perjuicio de las posibles acciones individuales que, como se ha indicado, pudieran corresponder a los trabajadores a los que, en su caso, no se les hubiera facilitado el acceso a sus registros». La STS 17 septiembre 2024 (ECLI:ES:TS:2024:4573) no entró en el fondo de este asunto. *Vid.* el comentario de M.E. CASAS BAAMONDE, [Proceso de conflicto colectivo y acceso a la información del registro de jornada por los representantes legales de los trabajadores. Sobre el derecho a la tutela judicial efectiva y las exigencias procesales del recurso de casación](#), en [Revista de Jurisprudencia Laboral, 2024, n. 9.](#)

<sup>109</sup> La [Guía sobre el Registro de Jornada](#), cit., p. 8, ya señaló que «la permanencia a disposición no implica la obligación de entrega de copias, salvo pacto expreso en contrario».

obtención de copias es que pueden existir casos en los que para comprobar si el registro cumple su finalidad no baste con la mera consulta sino que sea preciso «reproducir los datos para su examen»<sup>110</sup>.

La actividad de registro supone tratamiento de datos, y una garantía de la fiabilidad del sistema de registro puede ser la trazabilidad de los datos, es decir, que permita rastrear el origen y vicisitudes de los mismos, identificando a los diferentes sujetos intervinientes en cada fase del proceso de tratamiento<sup>111</sup>. El requisito no aparece en el art. 34.9 ET y los tribunales, siguiendo el criterio interpretativo expuesto, han rechazado su exigibilidad. Así ante la pretensión de que el registro contuviera información trazable y de que se informara a la representación legal de los trabajadores de cada una de las modificaciones de los apuntes, su contenido y momento de realización, la STS 24 septiembre 2024 respondió que «ni el artículo 34.9 del ET, ni el convenio sectorial, ni el acuerdo de empresa» imponen «la obligación de información que exige la parte recurrente sobre el conocimiento del histórico de modificación de apuntes».

En fin, el registro tiene un carácter meramente declarativo de las horas trabajadas, no es instrumento para producir modificaciones sustanciales sobre tiempo de trabajo ni descuelgues convencionales<sup>112</sup>. Si determinados períodos de tiempo vienen calificándose como de trabajo efectivo o no, eso no puede modificarse mediante la introducción del registro de jornada al margen de los procedimientos de modificación.

Una vez registrada la jornada de trabajo<sup>113</sup> podrán utilizarse los datos correspondientes con diversas finalidades. Reclamaciones de trabajadores, actuaciones de los delegados de personal y comités de empresa, control por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, etc. En este punto conviene recordar que el carácter instrumental del deber de registro de jornada al servicio del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, por lo que su

---

<sup>110</sup> M.T. IGARTUA MIRÓ, *La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019*, cit., p. 144. En el mismo sentido M.M. CRESPI FERRIOL, *op. cit.*, p. 164. Para esta autora la puesta a disposición «va más allá de su simple visualización y debe permitir su posesión». El art. 15 RGPD reconoce el derecho de acceso a los datos, incluyendo el derecho a obtener copia.

<sup>111</sup> G. PADILLA CASTILLO, *Trazabilidad de datos informativos. Un análisis comparativo entre España, Portugal y Reino Unido*, en *European Public & Social Innovation Review*, 2024, vol. 9, p. 4: «En esencia, la trazabilidad de la información se refiere a la capacidad de rastrear el origen, el recorrido y las transformaciones que experimentan un dato o una pieza de información desde su creación hasta su consumo final».

<sup>112</sup> STS 5 marzo 2024, cit., STS 22 febrero 2023, cit., STS 22 noviembre 2023 (ECLI:ES:TS:2023:5236) y STS 5 abril 2022, citada en texto.

<sup>113</sup> El empresario tiene el deber de conservar los datos correspondientes durante cuatro años (art. 34.9 ET), plazo que coincide con los previstos en los arts. 12.4.ª ET y 24.1 LGSS.

obligación no se agota en el mero recuento de las horas trabajadas sino que debe adoptar una posición activa y controlar su ajuste al marco normativo para, en caso contrario, adoptar las correspondientes medidas correctoras<sup>114</sup>.

## 6. Consecuencias del incumplimiento del deber de registro de jornada

El art. 34.9 ET no enuncia las consecuencias contractuales del incumplimiento del deber de registrar la jornada<sup>115</sup>. El problema se ha planteado sobre todo a propósito de una materia que se encuentra en el origen de la reforma legal: la acreditación y prueba de la realización de horas extraordinarias por el trabajador, que a falta de un mecanismo como el registro se vería dificultada<sup>116</sup>. En esta materia<sup>117</sup>, la “jurisprudencia laboral tradicional”<sup>118</sup> había establecido desde antiguo una regla básica: la carga de la prueba de la realización de las horas extraordinarias recae sobre el trabajador que las alega<sup>119</sup>, que debe fijar con precisión el número y las

---

<sup>114</sup> F. TRILLO PÁRRAGA, *Registro de la jornada de trabajo como instrumento de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras*, cit., p. 127.

<sup>115</sup> Tipificado como infracción administrativa (art. 7.5, RDL 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social – LISOS). *Vid.* M. LLOMPART BENNAËSSAR, *op. cit.*, pp. 181-186.

<sup>116</sup> Recuérdese lo dicho por la Sentencia *Deutsche Bank*, cit., apartados 53-55: a falta de un sistema de cómputo de la jornada, el trabajador podría utilizar otros medios de prueba (declaraciones testificales, la presentación de correos electrónicos o la consulta de teléfonos móviles o de ordenadores). Sin embargo «tales medios de prueba no permiten determinar objetivamente y de manera fiable el número de horas de trabajo diario y semanal realizadas por el trabajador». Particularmente, la prueba testifical no puede considerarse, por sí sola, un medio de prueba eficaz por la situación de debilidad del trabajador en la relación laboral y porque los trabajadores pueden mostrarse reticentes a declarar contra su empresario por temor a las represalias empresariales.

<sup>117</sup> *Cfr.* R. AGUILERA IZQUIERDO, *Incumplimiento de la obligación de registro de jornada y carga de la prueba de las horas extraordinarias realizadas*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2023, n. 268; J. GORELLI HERNÁNDEZ, *La prueba de las horas extraordinarias: ¿una sentencia gatopardista (o lampedusiana)?*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2023, n. 476; D. VELASCO FERNÁNDEZ, *El registro de jornada como medio de prueba y de control de las horas extraordinarias*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 2023, n. 9.

<sup>118</sup> Así calificada por la STSJ Cataluña 26 junio 2023 (ECLI:ES:TSJCAT:2023:6211) que sintetiza las sentencias citadas en las notas siguientes.

<sup>119</sup> Por ejemplo, STS 11 junio 1993 (RJ 1993, 4665): «la jurisprudencia ha sentado que la carga de la prueba sobre la realización de horas extraordinarias corresponde al trabajador, y que las mismas han de acreditarse *día a día y hora a hora*».

circunstancias de cada una de ellas<sup>120</sup>. La regla resulta flexibilizada si la realización de horas extras es habitual dentro de una jornada uniforme, supuesto en el que basta con acreditar el carácter habitual o estructural del horario extraordinario<sup>121</sup>.

Una vez instaurado el deber empresarial de registro de jornada (art. 34.9 ET) se ha planteado si, en caso de incumplimiento empresarial, puede seguir manteniéndose este criterio tradicional o, por el contrario, debe modificarse. A falta de pronunciamiento del Tribunal Supremo, la doctrina judicial muestra, junto a decisiones que siguen aplicando la doctrina tradicional<sup>122</sup>, otros dos criterios<sup>123</sup>. Uno conforme al cual, en aplicación del principio de disponibilidad y facilidad probatoria (art. 217.7, Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil – LEC), la aportación por el trabajador de indicios de realización de las horas extraordinarias provocaría la inversión de la carga de la prueba, de modo que correspondería al empresario acreditar su no ejecución. Una buena muestra de esta tendencia puede encontrarse en la STSJ Madrid 22 julio 2024<sup>124</sup>:

Atendiendo a la nueva regulación indicada al corresponder a la empresa la obligación de llevar un registro de la jornada efectuada, por aplicación del principio de disponibilidad y facilidad probatoria contenido en el artículo 217.7 de la LEC, deberá ser ésta la que acredite frente a las alegaciones contenidas en la demanda la no realización de las horas extraordinarias reclamadas aportando al respecto el registro de jornada; ahora bien, para que procede la inversión de la carga de la prueba indicada, frente a la jurisprudencia tradicional que exigía al trabajador una estricta y detallada prueba de la realización del número de ellas, sin

---

<sup>120</sup> Por ejemplo, STS 21 enero 1991 (RJ 1991, 67): «Constante jurisprudencia [...] ha venido insistiendo en la necesidad de que, en materia de horas extraordinarias, quien pretende haberlas realizado debe fijar con toda precisión sus circunstancias y número, y probar, a su vez, su realización *día a día hora a hora*, incluso el artículo 35 n.º 5 del Estatuto, sin duda en garantía de las dos partes de la relación laboral, y aunque, naturalmente, no como prueba única, exige que la realización de horas extraordinarias se registre día a día, totalizándose, semanalmente con entrega al trabajador de copia del resumen semanal».

<sup>121</sup> Por ejemplo, STSJ Andalucía 4 junio 2020 (ECLI:ES:TSJAND:2020:9489): «La prueba de las horas extraordinarias a cargo de los trabajadores admite excepciones [...]. Cuando, con carácter permanente y habitual, no ocasional, se desarrolla una jornada por encima de la legal o convencionalmente establecida, una reiterada doctrina judicial tiene dicho que entonces la rigurosa prueba de las horas extras por el actor hora a hora y día a día cede para que sea la empresa la que demuestre la inexistencia de las mismas».

<sup>122</sup> Por ejemplo, STSJ Murcia 28 marzo 2023 (ECLI:ES:TSJMU:2023:485).

<sup>123</sup> Amplia referencia a sentencias de Tribunales Superiores en cada uno de los sentidos indicados puede verse en las obras de Aguilera Izquierdo, Gorelli Hernández y Velasco Fernández citadas *supra*, nota 117.

<sup>124</sup> ECLI:ES:TSJM:2024:9830.

que bastara la mera manifestación de haberlas realizado, será necesario que existan al menos indicios de que el demandante ha realizado el horario que indica del cual deducir la realización en palabras del Tribunal Supremo «de una tarea ocupacional con existencia real, efectiva y actual sobrepasando la jornada normal»; [...] si bien nuestro legislador no ha establecido con ello una presunción iure et de iure de veracidad sobre las horas extras que reclaman los trabajadores, para aquellas empresas que no cumplan con dicho registro de jornada, pues una cosa es que se pueda sancionar administrativamente a la empresa incumplidora y otra bien distinta, es que deban darse por ciertos los horarios que indiquen los trabajadores, lo cierto es que tanto la Jurisprudencia de las Salas de los TSJ invocada como la esgrimida de contrario por la impugnante, como la del TS, lo que vienen a considerar, es que a partir de dicha reforma, el hecho de no cumplir el empresario su obligación de registro horario, supone conforme a las reglas de la carga de la prueba (art. 217.7 LEC), la existencia de una presunción a favor del trabajador, considerándose suficiente que se aporte un indicio de prueba de la realización de las horas extras (SSTSJ Cataluña 19.7.21 y Cantabria 16.7.21) (FJ 6)<sup>125</sup>.

---

<sup>125</sup> En igual sentido, y más reciente, puede verse la STSJ Castilla-La Mancha 6 febrero 2025 (ECLI:ES:TSJCLM:2025:218): el «tradicional criterio jurisprudencial en la materia relativa a prueba de horas extras, ha perdido gran parte de su virtualidad desde que entrara en vigor con efectos de 13 de mayo de 2019 la nueva redacción dada al art. 34 del ET por el RDL 8/2019 de 8 de marzo, mediante la adición de un nuevo párrafo noveno [...]. Desde la entrada en vigor de dicha reforma, no parece dudoso que se impone al empresario una carga específica de llevanza de un registro suficiente de la jornada y el horario realizado por cada trabajador, con independencia de la existencia o no de horas extras, que se derivará precisamente de la comprobación del indicado registro. De este modo, ya no puede atribuirse al trabajador demandante la carga de la prueba en el sentido y con el alcance tradicionales, sino que afirmada por este la existencia de horas extras con mención de sus distribución e importe, su comprobación deberá derivarse ineludiblemente del examen el registro horario, cuya creación, conservación y aportación en el acto del juicio corresponde al empresario. E igualmente parece claro que, si se incumpliera por el indicado empresario tal obligación de llevanza del registro, podrán y deberán aplicarse las naturales consecuencias atinentes a la acreditación de los hechos en cuestión, todo ello salvo excepciones consideradas ya por la propia Sala, por ejemplo, cuando era la propia trabajadora la que incumplía el deber de rellenar los partes (sentencia de 20 de julio de 2023 –rec. 1202/2022–), o cuando concurre un error en el sistema de control de huellas no imputable a la empleadora (sentencia de 14 de diciembre de 2023 –rec. 1772/2022–) [...]. Ahora bien, junto a esto debe considerarse otro extremo no menos relevante de la doctrina de esta Sala sobre la materia en cuanto que, tal como también dijimos también en nuestra anterior sentencia de 14 de diciembre de 2023 (rec. 1772/2022), para que opere el indicado mecanismo de la carga de la prueba, es necesario que el trabajador hubiera alegado la realización de dichas horas extras en términos que permitan su individualización, de manera directa o por remisión a tramos horarios fijos, ya que de otro modo se colocaría a la empresa en la más absoluta indefensión, al no poder articular una prueba suficiente y ordenada para contradecir, en su caso, las afirmaciones de trabajador. Por esta razón en la

Sin embargo, otras decisiones judiciales han dado un paso más, y en estos casos de reclamación de horas extraordinarias en los que el empresario ha incumplido su deber de registrar la jornada han creado una presunción *iuris tantum* de veracidad de la declaración del trabajador sobre las horas trabajadas. La STSJ Cataluña 26 junio 2023<sup>126</sup> es una de las que refleja esta posición, reconociendo que la promulgación del art. 34.9 ET ha supuesto un “giro copernicano” en esta materia.

FJ 4. Resulta pacífico que la empresa no ha acreditado la llevanza del registro de jornada del trabajador, por lo que hemos de estar a nuestra doctrina contenida, entre otras, en la sentencia de 1 de septiembre de 2021 (recurso 2121/2021), [...] en que expusimos, en relación a realización de reclamaciones atinentes a horas extraordinarias posteriores a la entrada en vigor del Real Decreto ley 8/2019 (13 de marzo de 2019) que procedía tener por acreditada su realización de no ser acreditado el cumplimiento empresarial de tal obligación.

Esta doctrina se fundamenta, según se resume en nuestra sentencia de 1 de septiembre de 2021, rec. 2121/2021, en que: «En cuanto las horas extras, es cierto que el actor, como recoge la sentencia recurrida, no ha probado la realización de las horas que reclama, y por tanto, deberíamos rechazar esta pretensión con los mismos argumentos que utilizó el Juzgado, pero, ese criterio jurisprudencial que obligaba al trabajador probar la realización de cada hora extra que se reclamaba, entendemos que decayó a partir del 13.3.2019, fecha en que se modificó el art. 34 del TRLET añadiéndole un nuevo párrafo, el noveno».

Por tanto, a partir de ese momento, corresponde al empresario la llevanza del correspondiente registro de la jornada y, por tanto, siendo el registro diario un elemento probatorio relevante a efectos de acreditar el número de horas que de trabajo efectivo realizó el actor en cada uno de los días que reclame la realización de horas extras, la falta de llevanza del mismo o la no presentación del registro para probar la realidad de la jornada realizada nunca puede favorecer a la parte que incumplió con

---

resolución indicada entendimos que no podía atribuirse la carga de la prueba a la empresa, en cuanto el demandante había solicitado el abono de una cantidad a tanto alzado por el concepto de horas extras, sin especificar siquiera el número total de las reclamadas. Del mismo modo y como también señalamos en nuestra sentencia de 21-3-24 (rec. 25/23), además de la concreción exigible a la parte actora, es también necesario que existan indicios de la realización de tales horas extras, y que, aun existiendo dichos indicios, la pretensión ejercitada no pudiera considerarse desproporcionada, desmesurada y por ello desconectada de cualquier criterio realista» (FJ 4).

<sup>126</sup> ECLI:ES:TSJCAT:2023:6211, cit. Con cita de las sentencias anteriores del mismo tribunal 13 febrero 2023 (ECLI:ES:TSJCAT:2023:1451) y 1 septiembre 2021 (ECLI:ES:TSJCAT:2021:7920).

sus obligaciones, por lo que correspondiéndole a la empresa y, no al trabajador la carga de la prueba, en el presente caso en que la empresa no compareció a juicio, se debe tener por acreditadas todas y cada una de las horas que el trabajador dice que realizó.

FJ 5. Dispone el art. 217.2 LEC que: «Corresponde al actor y al demandado reconviniente la carga de probar la certeza de los hechos de los que ordinariamente se desprende, según las normas jurídicas a ellos aplicables, el efecto jurídico correspondiente a las pretensiones de la demanda y de la reconvenición». El apartado 3 del mismo precepto legal establece que: «Incumbe al demandado y al actor reconvenido la carga de probar los hechos que, conforme a las normas que les sean aplicables, impidan, extingan o enerven la eficacia jurídica de los hechos a que se refiere el apartado anterior».

En el supuesto que nos ocupa, dándose por supuesta la vigencia de la relación laboral entre las partes, correspondía al empresario aportar a las actuaciones el registro diario de la jornada laboral del demandante a los efectos de acreditar la realización de las horas extraordinarias postuladas, llevanza de registro horario que constituye una obligación legalmente establecida para el empleador, no pudiendo redundar en su beneficio –dejando sin prueba al trabajador demandante– el incumplimiento de esta obligación legal y, por tanto, correspondiendo al demandado la carga de la prueba en cuanto al horario realmente trabajado. Al no haberlo entendido así la sentencia de instancia, debe colegirse que se infringió el art. 217.2 LEC, pues se trasladó la carga de la prueba al demandante en lugar de imponerse al demandado infractor.

A falta de pronunciamiento del Tribunal Supremo o de intervención del legislador no parece que puedan mantenerse las dos posiciones extremas: ni seguir resolviendo estos casos como si no existiera el art. 34.9 ET, que se promulgó fundamentalmente para facilitar el control de las horas extraordinarias, ni aplicar una presunción *iuris tantum* de veracidad de las alegaciones del trabajador sin fundamento legal expreso. Entre una y otra, uniendo el favorecimiento de la posición del trabajador querido por el art. 34.9 ET, y la aplicación de las reglas legales (art. 217.7 LEC), el criterio más correcto es el de entender que en caso de incumplimiento del deber empresarial de registro de jornada y ante la aportación por el trabajador de unos indicios de la realización de horas extraordinarias<sup>127</sup>, corresponde al empresario acreditar su no realización<sup>128</sup>. Por otra parte es lo que la STSJ

<sup>127</sup> Por ejemplo, la declaración testifical de un compañero de trabajo a partir de la cual se constata la inexistencia de una duración fija y uniforme de la jornada (STSJ Asturias 4 febrero 2025, ECLI:ES:TSJAS:2025:386).

<sup>128</sup> Es la posición defendida por R. AGUILERA IZQUIERDO, *Incumplimiento de la obligación de registro de jornada y carga de la prueba de las horas extraordinarias realizadas*, cit., p. 7. En el mismo

Galicia 4 febrero 2025<sup>129</sup> considera posición mayoritaria: la promulgación del art. 34.9 ET «ha llevado a la mayoría de los Tribunales Superiores a considerar que el hecho de no cumplir por el empresario su obligación de registro horario supone, conforme a las reglas de la carga de la prueba (art. 217.7 LEC), la existencia de una presunción a favor de la persona trabajadora, considerándose suficiente que se aporte un indicio de prueba de la realización de las horas extraordinarias», correspondiendo al empresario la acreditación de que no se realizaron.

## 7. Conclusión y perspectivas de futuro

En este estudio se ha intentado mostrar como el deber empresarial de registro de jornada es una institución jurídica cuya configuración se ha realizado desde dos puntos de vista diferentes. El derecho español, y su aplicación judicial, lo han considerado fundamentalmente desde una perspectiva salarial y contributiva, como instrumento para evitar extralimitaciones de jornada no retribuidas al trabajador y no cotizadas a la seguridad social. El derecho de la Unión Europea, de modo diferente, lo ve como un mecanismo necesario para garantizar el derecho a la limitación de jornada del trabajador y, consecuentemente, el derecho a la seguridad y salud en el trabajo. No obstante, estos dos veneros deben ser tenidos en cuenta a la hora de interpretar y aplicar el art. 34.9 ET con el que el legislador español corrigió la interpretación judicial excluyente de esta obligación empresarial en el ordenamiento español. Sin embargo, el art. 34.9 ET es una norma autolimitada al establecimiento del deber empresarial, dejando su concreta configuración a los acuerdos colectivos o, en su defecto, a la decisión unilateral del empresario. Esta característica puede ser valorada tanto como muestra de flexibilidad normativa, que facilita su aplicación realista sobre la base de los acuerdos colectivos, o, por el contrario, como dejación de funciones a la hora de garantizar los derechos de los trabajadores. La baja densidad normativa del art. 34.9 ET, unida a la interpretación estricta de los tribunales, ha propiciado que determinados aspectos de la obligación empresarial de registro de la jornada, como su contenido y características, hayan tenido que ser iluminados desde derecho de la Unión Europea y, por tanto, con la perspectiva de los derechos a la limitación de jornada y a la protección de la seguridad y salud en el trabajo.

Muchos de los problemas enunciados reciben solución en el *Proyecto de*

---

sentido M. BASTERRA HERNÁNDEZ, *op. cit.*, pp. 216-217.

<sup>129</sup> ECLI:ES:TSJGAL:2025:1250.

*Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y la garantía del registro de jornada y el derecho a la desconexión.* Introduce un nuevo art. 34-bis en el ET en el que unifica la regulación del registro de jornada, de horas extraordinarias y de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial. Este proyecto regula de forma más precisa el registro de jornada tomando decisiones sobre aspectos del mismo que la ley vigente deja indeterminados. Así se opta por los medios digitales y por la interoperabilidad como instrumento de registro; se positivizan los requisitos de objetividad, fiabilidad y accesibilidad; se ordena el apunte del inicio y final de la jornada junto a las interrupciones que afecten a su cómputo; se incluye la trazabilidad como requisito; el derecho a obtener copias; el acceso inmediato en el centro de trabajo; y, en fin, se establece la presunción *iuris tantum* de certeza de las declaraciones del trabajador sobre las horas extraordinarias realizadas. Son todas estas cuestiones que hasta ahora quedaban en manos de la negociación colectiva o de la interpretación judicial y que el Proyecto de Ley pretende resolver optando por una determinada solución que, en muchos aspectos, es contraria a la que hasta ahora han dado los tribunales y que planteará nuevos problemas aplicativos<sup>130</sup>.

## 8. Bibliografía

- AGUILERA IZQUIERDO R. (2020), *Sujeto activo de la obligación legal de registro: ¿quién está obligado a registrar la jornada?*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, E. MONREAL BRINGSVAERD (dirs.), *Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación*, Wolters Kluwer
- AGUILERA IZQUIERDO R. (2023), *Incumplimiento de la obligación de registro de jornada y carga de la prueba de las horas extraordinarias realizadas*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 268, pp. 1-8
- AGUILERA IZQUIERDO R. (2024), *Las implicaciones de la digitalización en las facultades empresariales de dirección y control de la prestación: el control del tiempo de trabajo*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, N.P. GARCÍA PIÑEIRO (dirs.), *El estatuto jurídico del trabajador en la era digital*, Tirant lo Blanch
- ALMENDROS GONZÁLEZ M.A. (2020), *Registro de jornada y tiempo de trabajo efectivo*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 231, pp. 53-104

---

<sup>130</sup> J. LAHERA FORTEZA, J.I. CONDE-RUIZ, *Cómo mejorar el Proyecto de Ley sobre Reducción de Jornada, Registro Horario y Desconexión Digital*, Fedea, 2025, pp. 10-15.

- ALONSO OLEA M. (1999), *¿Es de seguridad y salud del medio de trabajo la regulación de la jornada?*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 93, pp. 5-18
- ALONSO OLEA M., CASAS BAAMONDE M.E. (2003), *Derecho del Trabajo*, Civitas
- AMAADACHOU KADDUR F. (2025), *El impacto de la Sentencia Loredas sobre el registro de la jornada laboral en el marco del trabajo doméstico. Análisis técnico-jurídico de la STJUE de 19 de diciembre de 2024 (C-531/23, Loredas)*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, n. 14, pp. 203-218
- ARETA MARTÍNEZ M. (2025), *¿Los representantes legales de los trabajadores pueden acceder al registro de jornada en cualquier momento y de manera inmediata?*, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n. 1, pp. 1-7
- BASTERRA HERNÁNDEZ M. (2025), *Control del tiempo de trabajo, desconexión y digitalización*, en VV.AA., *Tiempo de trabajo y cambio climático. XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Valencia, 29 y 30 de mayo de 2025*, Ministerio de Trabajo y Economía Social
- BERNIELL I., BIETENBECK J. (2020), *The effect of working hours on health*, en *Economics & Human Biology*, vol. 39, pp. 1-12
- BLASCO PELLICER Á., LÓPEZ BALAGUER M. (2020), *Ámbito objetivo de la obligación legal de registro: ¿Qué es lo que hay que registrar?*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, E. MONREAL BRINGSVAERD (dirs.), *Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación*, Wolters Kluwer
- CABRERA BAZÁN J. (1979), *Trabajo y tiempo*, en *Revista de Política Social*, n. 121, pp. 93-121
- CARRASCOSA BERMEJO D. (2021), *Derecho al registro horario adecuado y teletrabajo*, en I. ALZAGA RUIZ, C. SÁNCHEZ TRIGUEROS, F.J. HIERRO HIERRO (dirs.), *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Aranzadi
- CASAS BAAMONDE M.E. (2024), *Proceso de conflicto colectivo y acceso a la información del registro de jornada por los representantes legales de los trabajadores. Sobre el derecho a la tutela judicial efectiva y las exigencias procesales del recurso de casación*, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n. 9, pp. 1-14
- CAVAS MARTÍNEZ F. (2025), *La justicia europea declara que también es obligatorio registrar la jornada diaria del personal al servicio del hogar familiar*, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n. 1, pp. 1-10
- CORDERO LOBATO E., MARÍN LÓPEZ M.J. (2017), *Derecho de Obligaciones y Contratos en General*, Tecnos
- CRESPI FERRIOL M.M. (2020), *Dinámica del registro: ¿cómo hay que registrar?*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, E. MONREAL BRINGSVAERD (dirs.), *Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación*, Wolters Kluwer

- CRUZ VILLALÓN J. (2024), *El tiempo de trabajo: entre las viejas aspiraciones y los nuevos retos*, en F. CAMAS RODA, A. CANO REDONDO (eds.), [Libro homenaje al profesor Eduardo Rojo Torrecilla, con motivo de su jubilación, por su trayectoria académica en la Universitat de Girona \(1992-2007\)](#), Universitat de Girona, 2024
- CUADROS GARRIDO M.E. (2023), [Un análisis de urgencia de la biometría utilizada para el registro de la jornada, resultado: categoría de datos de alto riesgo](#), en [Revista Justicia & Trabajo, n. 3](#), pp. 5-19
- DÄUBLER W. (1994), *Derecho del Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- DE LA MORENA CORRALES P. (2019), *El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (en especial, la obligación de registro de jornada)*, en *Trabajo y Derecho*, n. 54, pp. 129-138
- DE LA VILLA GIL L.E. (2003), *La formación histórica del Derecho español del Trabajo*, Comares
- DÍEZ-PICAZO L. (2008), *Fundamentos del Derecho Civil Patrimonial. II. Las relaciones obligatorias*, Civitas
- ESTEBAN MIGUEL A. (2023), *Preguntas y respuestas sobre el registro de jornada*, en *Revista de Derecho Laboral vLex*, n. 8, pp. 28-37
- GARCÍA BLASCO J. (2021), *Nueva dimensión del tiempo de trabajo y salud laboral*, en C. SÁEZ LARA, F. NAVARRO NIETO, P. GÓMEZ CABALLERO (coords.), *Los desafíos del derecho del trabajo ante el cambio económico y social. Libro en homenaje a Federico Durán López*, Iustel
- GARCÍA NINET J.I. (2023), [El registro de las jornadas y de las horas extraordinarias. El contratante débil y el miedo a declarar y testificar. Comentario de la Sentencia del Pleno del TS \(social\) 85/2023, de 18 de enero](#), en [Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, n. 7](#), pp. 141-165
- GASCÓN INCHAUSTI F. (2025), [Derecho Procesal Civil. Materiales para el estudio](#), Universidad Complutense de Madrid
- GINÈS I FABRELLAS A., PEÑA MONCHO J. (2020), [Viejas y nuevas obligaciones en materia de control del tiempo de trabajo](#), en [Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF, n. 451](#), pp. 63-107
- GODINO REYES M. (2023), *El registro de jornada: un gran paso adelante*, en *Trabajo y Derecho*, n. 100, pp. 1-8
- GOERLICH PESET J.M. (2017), *La obligatoriedad del registro de la jornada diaria a la espera del criterio del Tribunal Supremo (SSAN 207/2015, de 4 de diciembre, 25/206, de 19 de febrero, y 77/2016, de 6 de mayo)*, en *Trabajo y Derecho*, n. 27, pp. 112-118
- GOERLICH PESET J.M. (2024), *La garantía de la efectividad de las normas laborales en el siglo XXI*, en *Documentación Laboral*, n. 132, pp. 25-37

- GOERLICH PESET J.M. (2025), *El trabajo y su tiempo*, en VV.AA., [Tiempo de trabajo y cambio climático. XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Valencia, 29 y 30 de mayo de 2025](#), Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2025
- GÓMEZ GORDILLO R. (2020), *Protección de datos y acceso de la representación de las personas trabajadoras al registro de jornada*, en S. GONZÁLEZ ORTEGA (coord.), *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo. Segunda Parte. XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, CARL
- GONZÁLEZ GONZÁLEZ C. (2020), *Registro de la jornada y problemas en la determinación de la jornada efectiva de trabajo*, Aranzadi
- GORELLI HERNÁNDEZ J. (2023), [La prueba de las horas extraordinarias: ¿una sentencia gatopardista \(o lampedusiana\)?](#), en [Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF](#), n. 476, pp. 193-204
- GUINDO MORALES S. (2020), *El régimen jurídico del registro de jornada tras el Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo: jurisprudencia europea, Guía del Ministerio, Criterio Técnico sobre actuación de la ITSS, Nota de prensa del Ministerio y otras cuestiones*, en S. GONZÁLEZ ORTEGA (coord.), *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo. Segunda Parte. XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, CARL
- IGARTUA MIRÓ M.T. (2019), [La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019](#), en [Temas Laborales](#), n. 147, pp. 115-149
- IGARTUA MIRÓ M.T. (2024), [Transición justa y garantía de un tiempo de trabajo “saludable”](#), en [Lan Harremanak](#), n. 52, pp. 15-44
- LAHERA FORTEZA J., CONDE-RUIZ J.I. (2025), *Cómo mejorar el Proyecto de Ley sobre Reducción de Jornada, Registro Horario y Desconexión Digital*, Fedea
- LOOSCHELDERS D. (2021), *Derecho de Obligaciones. Parte General*, BOE
- LÓPEZ AHUMADA J.E. (2024), *La salvaguarda del derecho a la salud laboral ante el desarrollo del tiempo de trabajo digital: la lucha contra la desnaturalización de los límites de la jornada de trabajo y descanso*, en *Ius et Veritas*, n. 69, pp. 12-30
- LOUSADA AROCHENA J.F. (2016), *Registro y control de la jornada de trabajo*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 192, pp. 243-260
- LLOMPART BENNAËSSAR M. (2020), *Infracciones y sanciones: ¿Qué tipo de infracciones puede cometer el empresario en materia de registro? ¿Cómo se sancionan?*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, E. MONREAL BRINGSVAERD (dirs.), *Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación*, Wolters Kluwer
- MARÍN ALONSO I. (2019), *La obligación empresarial de registro de la jornada ordinaria de trabajo ante el Derecho de la Unión Europea y el Derecho interno*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 53, pp. 99-128

- MARÍN MORAL I. (2022), *El control del tiempo de trabajo y las nuevas relaciones laborales*, en J.P. MALDONADO MONTOYA, I. MARÍN MORAL, A.V. SEMPERE NAVARRO (dirs.), [\*La reordenación del tiempo de trabajo\*](#), BOE, vol. 1
- MARTÍN RIVERA L. (2022), *Tendencias recientes en la ordenación del tiempo de trabajo*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 250, pp. 135-182
- MARTÍN RODRÍGUEZ O. (2025), [\*Registro de jornada obligatorio para las personas empleadas al servicio del hogar familiar. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de diciembre de 2024 \(asunto C-531/23\)\*](#), en [\*Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF\*](#), n. 485, pp. 112-120
- MARTÍN VALVERDE A. (2024), *La formación del Derecho del Trabajo en España*, en A. MARTÍN VALVERDE, M.C. PALOMEQUE LÓPEZ, F. PÉREZ ESPINOSA, F. VALÉS DAL-RÉ, E.M. CASAS BAAMONDE, J. GARCÍA MURCIA, *La legislación social en la Historia de España de la Revolución Liberal a 1936*, Congreso de los Diputados
- MARTÍN VALVERDE A., PALOMEQUE LÓPEZ M.C., PÉREZ ESPINOSA F., VALÉS DAL-RÉ F., CASAS BAAMONDE E.M., GARCÍA MURCIA J. (2024), *La legislación social en la Historia de España de la Revolución Liberal a 1936*, Congreso de los Diputados
- MARTÍNEZ BARROSO M.R. (2025), *Pautas convencionales sobre la organización del registro de jornada en actividades digitalizadas y en el trabajo a distancia*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 283, pp. 21-30
- MERCADER UGUINA J.R. (2017), *Planes de la Inspección de trabajo sobre el registro de la jornada ordinaria de trabajo: sus riesgos y sus dudas*, en *Trabajo y Derecho*, n. 25, pp. 114-121
- MOLINS GARCÍA-ATANCE J. (2019), *El registro de la jornada de trabajo*, en *Trabajo y Derecho*, n. 59, pp. 40-56
- MONEREO PÉREZ J.L., GUINDO MORALES S. (2019), *Sobre la obligación de establecer un sistema de registro que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador*, en *La Ley Unión Europea*, n. 72, pp. 1-19
- MONEREO PÉREZ J.L., MUROS POLO A. (2025), *El registro de jornada ante el Tribunal de Luxemburgo, esta vez para las empleadas de hogar en el asunto “Loredas”*, en *La Ley Unión Europea*, n. 134, pp. 1-26
- MONREAL BRINGSVAERD E. (2005), *La jornada de trabajo: ley y convenio colectivo*, CES
- MONREAL BRINGSVAERD E. (2020), *Ámbito subjetivo de la obligación legal de registro: ¿A qué trabajadores se extiende la obligación legal?*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, E. MONREAL BRINGSVAERD (dirs.), *Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación*, Wolters Kluwer
- MONREAL BRINGSVAERD E. (2021), *Cómputo y autorregistro de la jornada y autorización para realizar horas extraordinarias*, en *Trabajo y Derecho*, n. 78, pp. 1-12

- MONTESDEOCA SUÁREZ A. (2023), *¿La autodeclaración del registro de jornada cumple las exigencias de objetividad y fiabilidad exigidas por la STJUE de 14 de mayo de 2019 CCOO/Deutsche Bank (C-55/18)? Reflexiones acerca de la STS 85/2023*, en *Revista Aranzadi Doctrinal*, n. 11, pp. 1-9
- MONTOYA MELGAR A. (2009), *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-2009)*, Civitas
- MONTOYA MELGAR A. (2024), *Derecho del Trabajo*, Tecnos
- MONTOYA MELGAR A., PIZÁ GRANADOS J. (2000), *Curso de Seguridad y Salud en el Trabajo*, McGraw Hill
- MORATO GARCÍA R.M. (2025), *Desconexión y control del tiempo de trabajo en la era digital*, en VV.AA., *Tiempo de trabajo y cambio climático. XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Valencia, 29 y 30 de mayo de 2025*, Ministerio de Trabajo y Economía Social
- NOGUEIRA GUASTAVINO M. (2024), *Registro de jornada y alcance del derecho de información de los representantes de los trabajadores en relación con los datos personales de identificación de las personas trabajadoras*, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n. 9, pp. 1-8
- OMS, OIT (2021), *La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares*, Comunicado de prensa conjunto, en [www.who.int/es](http://www.who.int/es), 17 mayo
- PADILLA CASTILLO G. (2024), *Trazabilidad de datos informativos. Un análisis comparativo entre España, Portugal y Reino Unido*, en *European Public & Social Innovation Review*, vol. 9, pp. 1-17
- PEGA F., NÁFRÁDI B., MOMEN N.C., UJITA Y. ET AL. (2021), *Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000-2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury*, en *Environment International*, vol. 154, pp. 1-15
- PÉREZ CALERO J.J. (2020), *Aspectos prácticos de la implantación del registro de jornada y control horario en entidades del sector público*, en S. GONZÁLEZ ORTEGA (coord.), *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo. Segunda Parte. XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, CARL
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL F. (1991), *La Directiva marco sobre medidas de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo y la adaptación del ordenamiento español (I y II)*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, n. 1, pp. 1221-1253
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL F. (2020), *Introducción* a F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, E. MONREAL BRINGSVAERD (dirs.), *Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación*, Wolters Kluwer

- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL F. (2021), *El registro de jornada*, en C. SÁEZ LARA, F. NAVARRO NIETO, P. GÓMEZ CABALLERO (coords.), *Los desafíos del derecho del trabajo ante el cambio económico y social. Libro en homenaje a Federico Durán López*, Iustel
- RABASSÓ RODRÍGUEZ N. (2023), *El registro de la jornada de trabajo en el marco de la negociación colectiva*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 65, pp. 436-454
- RIVERO LAMAS J. (1995), *Régimen de la jornada y de los horarios en la reforma del Estatuto de los Trabajadores*, en *Documentación Laboral*, n. 47, pp. 13-70
- RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORTILLO R. (2022), *El registro obligatorio de la jornada de trabajo. Impacto, efectos y estado de la cuestión tras tres años de vigencia*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 257, pp. 61-92
- SALIDO BANÚS J.L. (2025), *Registro de la jornada de trabajo de los empleados del hogar. Comentario de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de diciembre de 2024. Asunto C-531/23*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 70, pp. 451-457
- SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA Y. (2020), *Concepto de trabajador en el derecho de la Unión Europea y en la Jurisprudencia del TJUE*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 232, pp. 35-82
- SELMA PENALVA A. (2022), [Primeros apuntes sobre la obligación empresarial de registro de la jornada de trabajo](#), en [Anales de Derecho](#), n. 39, pp. 1-15
- TOLOSA TRIBIÑO C. (2017), *La reciente doctrina del Tribunal Supremo sobre registro de jornada y sus efectos sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo*, en *Trabajo y Derecho*, n. 31, pp. 116-130
- TRILLO PÁRRAGA F. (2022), *La conquista (in progress) del derecho a la limitación de la jornada de trabajo*, en *Trabajo y Derecho*, n. 93, pp. 1-20
- TRILLO PÁRRAGA F. (2024), *Registro de la jornada de trabajo como instrumento de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras*, en *Revista de Derecho Social*, n. 107, pp. 113-138
- URRUTIKOETXEA BARRUTIA M. (2010), *Vivir para trabajar: la excesiva jornada de trabajo como factor de riesgo laboral*, en *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, n. 77, pp. 32-39
- VELASCO FERNÁNDEZ D. (2023), [El registro de jornada como medio de prueba y de control de las horas extraordinarias](#), en [Revista Crítica de Relaciones de Trabajo](#), n. 9, pp. 145-161
- VELASCO PORTERO M.T. (2020), [Impacto sobre el trabajador de la obligación de registro horario a la luz de las primeras resoluciones judiciales](#), en [Temas Laborales](#), n. 151, pp. 343-353

# Trabajo en el hogar familiar y prevención de riesgos laborales\*

Guillermo RODRÍGUEZ INIESTA\*\*

---

**RESUMEN:** El RD 893/2024 recoge por primera vez la obligación de evaluar los riesgos laborales en los hogares con empleadas del hogar contratadas. Esta nueva norma, que busca –según declara– mejorar las condiciones laborales y reforzar la seguridad de este colectivo, que está integrado en su mayoría por mujeres, reconoce nuevos derechos como la evaluación obligatoria de riesgos, la formación preventiva y los reconocimientos médicos periódicos. Su aplicación estará en breve en marcha, pero cabe pensar que traerá múltiples dudas y controversias.

*Palabras clave:* Empleadas de hogar, riesgos laborales, salud laboral.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. El marco jurídico regulador. Sus antecedentes. 3. La protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar. 3.1. Aspectos generales. 3.2. Derechos de los trabajadores en el ámbito de los servicios prestados en el hogar familiar. 3.3. Obligaciones de los empleadores en el ámbito de los servicios prestados en el hogar familiar. 3.4. Organización de la actividad preventiva. 3.5. La herramienta destinada a evaluar los riesgos laborales de los trabajadores al servicio del hogar familiar. 3.6. Otras herramientas para la protección de la seguridad y salud en el ámbito del servicio del hogar. 3.6.1. Prevención de la violencia y acoso en el empleo doméstico. 3.6.2. Guía técnica en materia de prevención de riesgos laborales en el trabajo doméstico. 3.6.3. Formación en materia preventiva. 3.6.4. Reconocimientos médicos. 4. La singularidad de los servicios de ayuda a domicilio. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

---

\* Este trabajo se enmarca en el Proyecto PID2022-137171OB-I00, *La prevención de riesgos laborales ante la transición ecológica y digital y los desafíos económico, demográfico y de género* (PRL-TRANSYDES), financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033 y por el FEDER, UE, e incluido en la Convocatoria de Proyectos de Generación de Conocimiento, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023.

\*\* Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Murcia (España).



## Family Homework and Occupational Risk Prevention

---

**ABSTRACT:** Royal Decree No. 893/2024 establishes for the first time the obligation to assess occupational risks in households with hired domestic workers. This new regulation, which seeks –it is stated– to improve working conditions and strengthen the safety of this group, which is predominantly made up of women, recognizes new rights such as mandatory risk assessment, preventive training and periodic medical examinations. Its enforcement will be implemented soon, but it is expected to bring many questions and controversies.

*Key Words:* Domestic workers, occupational risks, occupational health.

## 1. Introducción

El 10 de septiembre de 2024 el Consejo de Ministros aprobó una propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social de Real Decreto por el que se regulaba la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar, que sería publicado al día siguiente con el número 893/2024. El Gobierno lo presentó como el fin a un agravio histórico y de terminación de «un camino que pone en valor el trabajo en el hogar como un pilar fundamental para la sociedad y que comenzó con la aprobación de un subsidio especial en la pandemia ocasionada por el COVID-19, el reconocimiento del derecho a la cotización para la prestación por desempleo y la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos»<sup>1</sup> (una opinión quizás exagerada, sobre lo que más adelante se volverá).

Se indica que se viene a definir el derecho a la seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta que las empleadas de hogar realizan su labor en hogares que carecen de entidad empresarial de la persona empleadora, del ámbito privado donde se prestan los servicios y de la pluralidad, en determinados supuestos, de personas empleadoras delimitando los términos y garantías que se reconocen de este derecho.

Se reconoce el derecho a la vigilancia de la salud que podrá incluir un reconocimiento médico voluntario, único por cada persona trabajadora, aun cuando preste servicio por cuenta de varias personas empleadoras.

Y se afirma que se tiene en consideración a las personas empleadoras que por sus características personales o su discapacidad que no puedan asumir directamente las obligaciones preventivas ya que podrán delegarlas en una persona de su entorno personal o familiar.

Para facilitar que los nuevos derechos se materialicen y no supongan carga alguna para familias y personas empleadoras se ponen a disposición los instrumentos públicos necesarios:

- a. el Ministerio de Sanidad promoverá la inclusión de la realización gratuita de los reconocimientos médicos en la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud;
- b. el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSSST) elaborará una herramienta gratuita que facilitará a las personas empleadoras el cumplimiento de las obligaciones relativas a la

---

<sup>1</sup> MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, *El Gobierno aprueba la protección de la seguridad y la salud en el trabajo al servicio del hogar y culmina el compromiso de dotar a las trabajadoras de derechos laborales*, en [prensa.mites.gob.es](https://prensa.mites.gob.es), 10 septiembre 2024.

- evaluación de riesgos;
- c. el INSSST también elaborará una Guía Técnica para la prevención de los riesgos laborales en el trabajo doméstico;
  - d. se pondrá a disposición de las trabajadoras un Protocolo en caso de acoso elaborado por el INSSST;
  - e. para garantizar el derecho a la formación gratuita, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) publicará una herramienta gratuita.

Por otro lado, se sigue diciendo que el empleador deberá proporcionar a las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar equipos de trabajo adecuados para el desempeño de sus funciones y adoptará las medidas necesarias para que su utilización pueda efectuarse de forma segura.

Queda regulado el derecho de las personas trabajadoras a la paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente, sin que ello pueda entrañar ningún perjuicio para la persona trabajadora.

El 14 de mayo de 2025 se presentó la herramienta para la evaluación de riesgos que está disponible dentro del portal público Prevención10.es.

El presente capítulo analizará el régimen jurídico de la protección de la seguridad y salud en el ámbito del servicio del hogar familiar recogido en el RD 893/2024.

## 2. El marco jurídico regulador. Sus antecedentes

En realidad, ese nuevo marco jurídico regulador de la relación laboral, de Seguridad Social y de seguridad y salud en el trabajo no se inició en el año 2020, sino mucho antes, con las reformas introducidas por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social y su implementación posterior<sup>2</sup>. Recuérdese que su DA 39<sup>a</sup> dispuso la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social, vía creación de un sistema especial dentro del mismo denominado Sistema Especial para Empleados de Hogar (SEH)<sup>3</sup>. Integración que tendría efectos el 1 de enero

---

<sup>2</sup> En el apartado II de la exposición/justificación del RD 893/2024 así se reconoce. Véase J. FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, I. BAVIERA PUIG, D.T. KAHALE CARRILLO, *Régimen Especial de Empleados de Hogar: su integración en el Régimen General*, en A.V. SEMPERE NAVARRO, F.J. FERNÁNDEZ ORRICO (dirs.), *Reforma y Modernización de la Seguridad Social. Análisis de la Ley 27/2011, de 27 de agosto*, Aranzadi, 2012, pp. 469-522.

<sup>3</sup> De interés también resulta la DA 17<sup>a</sup> que expresamente que las tareas domésticas prestadas por trabajadores no contratados directamente por los titulares del hogar familiar sino al servicio de empresas, ya sean personas jurídicas, de carácter civil o mercantil,

de 2012.

La Disposición Adicional citada introdujo importantes modificaciones en el ámbito de la acción de la Seguridad Social para los empleados de hogar, tales como los siguientes.

*A) En los actos instrumentales de inscripción de empresa, afiliación, altas y bajas y variaciones de datos de los trabajadores*

El apartado 4 de la DA venía a señalar:

1. fijó un plazo de seis meses naturales para que empleadores, los empleadores y trabajadores procedentes del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar que hayan quedado comprendidos dentro del Régimen General de la Seguridad Social, comunicaran a la Tesorería General de la Seguridad Social el cumplimiento de las condiciones exigidas para su inclusión en el SEH del Régimen General;
2. desde el día primero del mes siguiente a aquel en que se comunique el cumplimiento de tales condiciones, serán de plena aplicación las normas reguladoras de dicho SEH<sup>4</sup>;
3. transcurrido dicho plazo sin que se haya comunicado el cumplimiento de las condiciones exigidas para la inclusión en el SEH, los empleados de hogar que presten sus servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más empleadores quedarán excluidos de dicho Sistema Especial, con la consiguiente baja en el Régimen General, con efectos de 1 de julio de 2012;
4. respecto a los empleados de hogar que prestaran sus servicios de manera exclusiva y permanente para un único empleador, su cotización al SEH pasaría a efectuarse, desde el 1 de julio de 2012, con arreglo a la base establecida en el tramo superior de la escala a que se refieren los n. 1º, 2º y 3º del apartado 2.a de la DA 39ª de la Ley 27/2011.

Los problemas aplicativos de esta parca regulación se intentaron subsanar por el RD-Ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el SEH y otras medidas de carácter económico y social, cuyo art. 2 modificó el RD 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación,

---

determinarán el alta de tales trabajadores en el Régimen General de la Seguridad Social por cuenta de esas empresas. En realidad, no era necesario, pero vino a clarificar dudas sobre el trabajo de los cuidadores de personas dependientes.

<sup>4</sup> Mientras tanto seguiría aplicándose el régimen jurídico correspondiente al Régimen Especial de Empleados de Hogar.

altas, bajas y variaciones de datos de los trabajadores para adaptarlo a la integración como sistema especial en el Régimen General<sup>5</sup>. Entre las reformas incorporadas destacaba especialmente la consideración como sujetos responsables del cumplimiento de las obligaciones en materia de afiliación, altas, bajas y variaciones de datos, a determinados empleados de hogar incluidos en el sistema especial, en el supuesto de que presten sus servicios durante un tiempo inferior a 60 horas mensuales por hogar familiar y lo acuerden así con sus respectivos empleadores, a fin de agilizar y facilitar la realización de tales actuaciones cuando las tareas domésticas se realicen durante un escaso número de horas. Exigiendo además que la documentación correspondiente a esas actuaciones en materia de encuadramiento deberá ir firmada, en todo caso, por los titulares del hogar familiar, quienes también podrán solicitar las bajas de sus empleados en caso de extinción de la relación laboral.

### *B) En relación con la cotización y liquidación*

Se introduce una nueva forma de determinar la base de cotización que ya no será una base fija a la que aplicar un porcentaje, sino que se establecerán 15 tramos de cotización (para 2012) en atención a la cuantía de la retribución y que llevará consigo a una cantidad fija de la base de cotización<sup>6</sup>. Y de forma similar se establece un ajuste en los tipos de cotización y previsión su incremento junto con determinadas bonificaciones de cuotas para los servicios de cuidadores en familias numerosas<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> Concretamente se modifica el art. 10 incluyendo un nuevo n. 7 al apartado 10, se suprime el apartado 3 y se reenumeran los apartados 4 y 5; se suprimen el n. 2 y el n. 5 del apartado 1 del art. 16; se añade un nuevo apartado 2 al art. 43 y se modifica el 2; se suprime el art. 49.

<sup>6</sup> Y así el primer tramo estará determinado por una retribución mensual de hasta 74,83 euros que corresponderá con una base de cotización mensual de 90,20 euros; y el tramo 15 (último) por una retribución mensual de 700,11 euros o más a la que le corresponderá una base de cotización mensual de 748,20 euros. Se prevé la adecuación de esos tramos a la base de cotización mínima para el régimen general que pueda venir establecida por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho año. Y, por otro lado, se establecen previsiones de: un nuevo tramo (el 16) para 2013; y una actualización de las bases para el período 2013 a 2018. Todo ello con la finalidad de que a partir de 2019 las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán conforme a lo establecido en el art. 109 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) de 1994, sin que la cotización pueda ser inferior a la base mínima que se establezca legalmente.

<sup>7</sup> Para la cotización por contingencias comunes, sobre la base de cotización que corresponda se aplicarán para el año 2012 el tipo de cotización del 22%, siendo el 18,3% a cargo del empleador y el 3,7% a cargo del empleado. Y la previsión desde el año 2013

### *C) En la acción protectora*

Los trabajadores incluidos en el SEH tendrán derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social, con determinadas singularidades:

- a. *períodos cotizados*. Se establecerá un período transitorio de 2012 a 2018 a efectos de determinar los períodos de cotización necesarios para lucrar prestaciones, modificando la regla segunda a) del apartado 1 de la DA 7ª LGSS de 1994 para Empleados de Hogar<sup>8</sup>;

---

hasta el año 2018, que el tipo de cotización se incrementará anualmente en 0,9 puntos porcentuales, fijándose su cuantía y distribución entre empleador y empleado en la respectiva LPGE. A partir del año 2019, el tipo de cotización y su distribución entre empleador y empleado serán los que se establezcan con carácter general, en la respectiva LPGE, para el Régimen General de la Seguridad Social. Para la cotización por contingencias profesionales, sobre la base de cotización que corresponda se aplicará el tipo de cotización previsto en la tarifa de primas aprobada por la DA 4ª de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, siendo la cuota resultante a cargo exclusivo del empleador. No obstante, téngase en cuenta las reformas introducidas por el RD-Ley 29/2012 en: la propia Ley 27/2011, concretamente en lo referente a los tramos de cotización para 2013 y 2014; el Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por RD 2064/1995, de 22 de diciembre, concretamente el art. 11.1, añadirá un art. 34-*bis*; el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por RD 1415/2004, de 11 de junio, concretamente la letra *b* del apartado 2 del art. 59; la letra *b* del apartado 1 del art. 85; y añadió una DA 8ª.

<sup>8</sup> La citada regla disponía: «a) Para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por cinco, equivalente diario del cómputo de mil ochocientos veintiséis horas anuales. b) Para causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, al número de días teóricos de cotización obtenidos conforme a lo dispuesto en la letra a) de esta regla se le aplicará el coeficiente multiplicador de 1,5, resultando de ello el número de días que se considerarán acreditados para la determinación de los períodos mínimos de cotización. En ningún caso podrá computarse un número de días cotizados superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a tiempo completo». La Disposición Adicional añadía –teniendo en cuenta los nuevos tramos establecidos de las bases de cotización– que las horas efectivamente trabajadas en el mismo se determinarán en función de las bases de cotización a que se refieren los n. 1, 2 y 3 del apartado 2.a de esta disposición, divididas por el importe fijado para la base mínima horaria del Régimen General por la PGE para cada uno de dichos ejercicios.

- b. *prestación de incapacidad temporal*. Con efectos desde el 1 de enero de 2012, el subsidio por incapacidad temporal, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, se abonará a partir del noveno día de la baja en el trabajo, estando a cargo del empleador el abono de la prestación al trabajador desde los días cuarto al octavo de la citada baja, ambos inclusive. El pago de subsidio por incapacidad temporal causado por los trabajadores incluidos en este sistema especial se efectuará directamente por la entidad a la que corresponda su gestión, no procediendo el pago delegado del mismo;
- c. *base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente y jubilación*. Con un período transitorio (2012-2018), se modificará el cálculo de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes y de jubilación causadas por los empleados de hogar respecto de los periodos cotizados en SEH y sólo se tendrán en cuenta los periodos realmente cotizados, no resultando de aplicación lo previsto en los arts. 140.4 y 162.1.2 LGSS de 1994;
- d. *contingencias profesionales*. En el SEH, no será de aplicación el régimen de responsabilidades prestacionales regulado en el art. 126 LGSS de 1994<sup>9</sup>, según lo dispuesto en el apartado 3 de la DA 53<sup>a</sup> de esta

---

<sup>9</sup> Que recuerdese era el siguiente: «1. Cuando se haya causado derecho a una prestación por haberse cumplido las condiciones a que se refiere el artículo 124 de la presente Ley, la responsabilidad correspondiente se imputará, de acuerdo con sus respectivas competencias, a las entidades gestoras, Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social o empresarios que colaboren en la gestión o, en su caso, a los servicios comunes. 2. El incumplimiento de las obligaciones en materia de afiliación, altas y bajas y de cotización determinará la exigencia de responsabilidad, en cuanto al pago de las prestaciones, previa la fijación de los supuestos de imputación y de su alcance y la regulación del procedimiento para hacerla efectiva. 3. No obstante lo establecido en el apartado anterior, las entidades gestoras, Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o, en su caso, los servicios comunes procederán, de acuerdo con sus respectivas competencias, al pago de las prestaciones a los beneficiarios en aquellos casos, incluidos en dicho apartado, en los que así se determine reglamentariamente, con la consiguiente subrogación en los derechos y acciones de tales beneficiarios; el indicado pago procederá, aun cuando se trate de empresas desaparecidas o de aquéllas que por su especial naturaleza no puedan ser objeto de procedimiento de apremio. Igualmente, las mencionadas entidades, mutuas y servicios asumirán el pago de las prestaciones, en la medida en que se atenúe el alcance de la responsabilidad de los empresarios respecto a dicho pago. El anticipo de las prestaciones, en ningún caso, podrá exceder de la cantidad equivalente a dos veces y media el importe del salario mínimo interprofesional vigente en el momento del hecho causante o, en su caso, del importe del capital coste necesario para el pago anticipado, con el límite indicado por las Entidades gestoras, Mutuas o Servicios. En todo caso, el cálculo del importe de las prestaciones o del capital coste para el pago de las mismas por las Mutuas o empresas declaradas responsables

misma Ley;

- e. *exclusión de contingencias*. De la acción protectora quedará excluida la correspondiente al desempleo<sup>10</sup>.

Y en relación con la relación laboral especial del servicio de hogar familiar, se anunciaba que el Gobierno procedería a modificarla, con efectos de 1 de enero de 2012, lo que finalmente se llevaría a cabo vía RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar<sup>11</sup>, derogando el RD 1424/1985, de 1 de agosto.

Se justificaba esta nueva regulación en que partiendo de la conveniencia y la necesidad de mantener la relación laboral de carácter especial, resultaba necesario la dignificación de las condiciones de trabajo de las personas que realizan la prestación de servicios en el hogar familiar,

---

de aquellas incluirá el interés de capitalización y el recargo por falta de aseguramiento establecido, pero con exclusión del recargo por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo a que se refiere el artículo 123 de esta Ley. Los derechos y acciones que, por subrogación en los derechos y acciones de los beneficiarios, correspondan a aquellas Entidades, Mutuas o Servicios frente al empresario declarado responsable de prestaciones por resolución administrativa o judicial o frente a las Entidades de la Seguridad Social en funciones de garantía, únicamente podrán ejercitarse contra el responsable subsidiario tras la previa declaración administrativa o judicial de insolvencia, provisional o definitiva, de dicho empresario. Cuando, en virtud de lo dispuesto en este número, las Entidades gestoras, las Mutuas y, en su caso, los Servicios comunes se subrogaren en los derechos y acciones de los beneficiarios, aquellos podrán utilizar frente al empresario responsable la misma vía administrativa o judicial que se hubiere seguido para la efectividad del derecho y de la acción objeto de subrogación. 4. Corresponderá a la Entidad gestora competente la declaración, en vía administrativa de la responsabilidad en orden a las prestaciones cualquiera que sea la prestación de que se trate, así como de la Entidad que, en su caso, deba anticipar aquella o constituir el correspondiente capital coste».

<sup>10</sup> Añadiendo a continuación: «Eso se entiende sin perjuicio de las iniciativas que puedan establecerse con respecto a esta cuestión en el marco de la renovación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar». Véase la STJUE 24 febrero 2022, asunto C-389/20, *CJ c. Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)*, que consideró discriminatoria la exclusión de la normativa española de la prestación por desempleo de las empleadas de hogar. Un análisis de la misma puede verse en J.L. MONEREO PÉREZ, G. RODRÍGUEZ INIESTA, [La legislación española que excluye constitutivamente de las prestaciones por desempleo a los empleados de hogar, resulta discriminatoria y contraria al derecho social de la Unión Europea \(conclusiones del Abogado General de la Unión Europea en el asunto C-389/20\)](#), en *Revista de Derecho de la Seguridad Social Laborum*, 2021, n. 29.

<sup>11</sup> Real Decreto que sería modificado en su art. 9 (tiempo de trabajo) por el RD-Ley 16/2013, de 20 de diciembre; y los arts. 3.b (fuentes de la relación laboral), 5 (forma del contrato de trabajo) y 11 (extinción del contrato de trabajo) por el RD-Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio de hogar.

mediante las siguientes vías<sup>12</sup>:

- a. establecer mayores y mejores derechos de los trabajadores, aplicando, en lo que resulte factible, la regulación general contemplada en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y normativa complementaria;
- b. introducir una mayor estabilidad en el empleo, a través de la supresión del contrato temporal anual no causal y la sujeción a las reglas del ET en materia de contratación temporal;
- c. establecer mecanismos de reforzamiento de la transparencia, que se despliega en asuntos como el de prohibición de la discriminación para el acceso al empleo y en las obligaciones del empleador en materia de información al empleado de hogar respecto a las condiciones de trabajo.

Este Real Decreto sería modificado unos meses después por el RD-Ley 16/2013. La DF 5ª de dicho Real Decreto-Ley añadiría un apartado 3-*bis* al art. 9 relativo a tiempo de trabajo, exonerando de la obligación de registro de jornada para los trabajadores contratado a tiempo parcial.

Y así llegamos al RD-Ley 16/2022<sup>13</sup>, que supuso un importante punto de inflexión pues abordará una profunda reforma de la normativa reguladora del trabajo doméstico.

Este RD-Ley 16/2022 modificará:

- a. la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)<sup>14</sup>;
- b. el ET<sup>15</sup>;
- c. la LGSS<sup>16</sup>;

---

<sup>12</sup> Ver exposición de motivos o justificación de la norma.

<sup>13</sup> Sus DT 3ª y DF 7ª serían posteriormente modificadas por la Ley 11/2023, de 8 de mayo, y el RD-Ley 2/2024, de 21 de mayo.

<sup>14</sup> Suprime el apartado 4 del art. 3 que decía así: «La presente Ley tampoco será de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. No obstante, lo anterior, el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene»; y añadió una nueva DA 18ª, sobre *Protección de la seguridad y salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar*.

<sup>15</sup> Modificará el art. 33.2 relativo al Fondo de Garantía Salarial extendiendo su protección a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Consecuente con ello se modificará el RD 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial, se añadirá una letra *d* al art. 11.Uno; un apartado 6 al art. 19.

<sup>16</sup> Las modificaciones afectaron concretamente a: art. 251, letra *d*, suprimiéndola, relativo a la exclusión de la protección del desempleo para los empleados de hogar; art. 267.1.a añadiendo un nuevo párrafo, sobre situación legal de desempleo y su acreditación para estos trabajadores; DT 16ª, sobre bases y tipos de cotización para el sistema especial de

- d. el RD 1620/2011<sup>17</sup>;
- e. otras reformas reglamentarias y previsiones relacionadas con este colectivo de trabajadores relativas a 1) actos instrumentales de encuadramiento<sup>18</sup>, 2) beneficios en la cotización<sup>19</sup>, 3) asunción de obligaciones en materia de cotización de trabajadores cuya duración de servicios sean inferiores a 60 horas<sup>20</sup>, 4) la previsión de la creación de una comisión para la integración de la perspectiva de género en el listado de enfermedades profesionales<sup>21</sup>, 5) evaluación de las nuevas bonificaciones<sup>22</sup>, 6) previsión de desarrollar políticas de formación y acreditación para los trabajadores dedicados al cuidado o atención de las personas miembros de la familia o de las personas que formen parte del ámbito doméstico y familiar<sup>23</sup> y 7) cotización por desempleo y Fondo de Garantía Salarial para 2022<sup>24</sup>.

En lo que aquí interesa, el RD-Ley 16/2022 abordará la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de los trabajadores al servicio del hogar, estableciendo una normativa protectora específica armonizada con la normativa general de prevención de riesgos. Se va a poner fin a la exclusión de este colectivo del ámbito de aplicación de la LPRL, reconociendo su derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Para ello se abandonará, ese deber genérico del empleador (que el trabajo se realizase en condiciones de seguridad y salud) sin definir que no ofrecía suficientes garantías para su adecuado cumplimiento. Y se busca una adecuada articulación del derecho a la seguridad y salud de estos trabajadores con los factores característicos de esta relación laboral de carácter especial, y para ello es preciso delimitar los términos y garantías en que se reconoce este derecho.

La nueva DA 18<sup>a</sup> LPRL (introducida por el art. 1.2 del RD-Ley 16/2022) deja este cometido a una norma reglamentaria<sup>25</sup>. La norma reglamentaria será el RD 893/2024, que vendrá a concretar los derechos de los trabajadores del hogar familiar y de los correlativos deberes de los empleadores.

---

empleados de hogar; de deroga la DA 24<sup>a</sup>.

<sup>17</sup> Las modificaciones afectarán: art. 3, letra *b*, sobre aplicación supletoria de la normativa laboral común; art. 5 sobre la forma del contrato; art. 11 sobre la extinción del contrato.

<sup>18</sup> Se modifica el apartado 2 del art. 43 del RD 84/1996.

<sup>19</sup> DA 1<sup>a</sup> y DT 3<sup>a</sup>.

<sup>20</sup> DA 2<sup>a</sup>. Se deroga el art. 34-*bis* del RD 2064/1995.

<sup>21</sup> DA 4<sup>a</sup>.

<sup>22</sup> DA 5<sup>a</sup>.

<sup>23</sup> DA 6<sup>a</sup>.

<sup>24</sup> DT 2<sup>a</sup>.

<sup>25</sup> Véase el apartado II de la justificación de la norma o exposición de motivos.

Y es a partir de este momento cuando podría considerarse vertebrado todo ese proceso de mejora y actualización del trabajo en el hogar familiar que se ha asentado en cuatro ejes en los que se han basado las reformas: 1) condiciones laborales; 2) seguridad social; 3) seguridad y salud laboral; 4) formación.

### **3. La protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar**

#### **3.1. Aspectos generales**

La aprobación del RD 893/2024 vino a dar cumplimiento a los compromisos adquiridos con la ratificación del Convenio de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, n. 189 de 2011, con entrada en vigor el 29 de febrero de 2024, singularmente del art. 5 sobre medidas para asegurar una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia y del art. 13 sobre obligaciones de asegurar la seguridad y salud en el trabajo<sup>26</sup>.

El RD 893/2024 se articula en ocho artículos, siete Disposiciones Adicionales y cinco Disposiciones Finales. La parte dispositiva (arts. 1-8) recoge a) objeto y finalidad de la norma, b) el derecho a la protección de los riesgos laborales en trabajo en el hogar familiar, c) las obligaciones del empleador relativas a la evaluación de riesgos y a las medidas preventivas derivadas de la misma, d) el deber de entrega de equipos de protección individual y equipos de trabajo adecuados, e) los derechos de formación, información y participación de los trabajadores, f) el derecho de los trabajadores y el deber de los empleadores relativos a la paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente, g) el modo en que se podrá llevar a cabo la organización preventiva y, finalmente, h) el derecho de los

---

<sup>26</sup> Dichos artículos disponen lo siguiente: «Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia» (art. 5); «1. Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos. 2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan» (art. 13).

trabajadores a la vigilancia de la salud.

Las Disposiciones Adicionales son las relativas: a) una encomienda al INSSST la puesta en marcha de una herramienta para facilitar el cumplimiento de las obligaciones preventivas de las personas empleadoras; b) el derecho a la protección frente a la violencia y acoso en el empleo doméstico, especificando su contenido, y encargando al INSSST la elaboración de un protocolo para su prevención; c) un encargo al INSSST debe elaborar una guía técnica para la prevención de los riesgos laborales en el trabajo doméstico; d) un nuevo recordatorio en relación a que el recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional por falta de medidas de prevención de riesgos laborales no será de aplicación a las personas empleadas de hogar; e) sobre las acciones de formación se señala que serán financiadas por el SEPE y desarrolladas en el marco de las actividades formativas por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (Fundae); f) una encomienda al Sistema Nacional de Salud para la realización gratuita de los reconocimientos médicos voluntarios para las personas trabajadoras empleadas del hogar; g) se asegura que la aplicación de este Real Decreto se hará sin aumento de coste de funcionamiento de los respectivos órganos directivos y no supondrá incremento de gasto público.

Por lo que respecta a las Disposiciones Finales: a) la primera modifica el RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación las obligaciones de las empresas con personal dedicado a la actividad de ayuda a domicilio; b) se actualiza el RD 1586/2011, de 4 de noviembre en relación con la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a estos trabajadores en lo relativo a la no aplicación del recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional; c) las DF 3ª, 4ª y 5ª se refieren, respectivamente, al título competencial, la habilitación normativa y la entrada en vigor.

El objeto declarado del RD 893/2024 es normar la seguridad y la salud en el trabajo los trabajadores que prestan servicios en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar<sup>27</sup>. Teniendo como finalidad la de garantizar que la protección eficaz de la seguridad y salud de las personas trabajadoras esté adaptada a las características específicas del trabajo doméstico y para ello la prevención de los riesgos laborales de la relación especial del servicio del hogar familiar se regirá por lo previsto exclusivamente en este Real Decreto<sup>28</sup>.

---

<sup>27</sup> De acuerdo con la DF 18ª LPRL.

<sup>28</sup> Art. 1, RD 893/2024.

Por otro lado, se hace una remisión al art. 4 LPRL en relación con las definiciones allí contenidas de:

- *prevención*, entendiéndose como tal el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo;
- *riesgo laboral*, considerando como tal la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo;
- *daños derivados del trabajo*, considerando como tales las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo;
- *riesgo laboral grave e inminente*, que será aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores. En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.

### **3.2. Derechos de los trabajadores en el ámbito de los servicios prestados en el hogar familiar**

A lo largo del articulado del RD 893/2024 se recogen una serie de derechos en favor de los trabajadores junto con los correlativos deberes para el empleador. Se parte de un derecho general a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, quedando comprendidos dentro del mismo<sup>29</sup>.

#### *A) Derecho de información*

Que se concreta en su derecho a poseer toda la información necesaria en relación con los riesgos para la seguridad y la salud del trabajo que desempeñan y de las medidas de protección y prevención que sean aplicables a dichos riesgos.

---

<sup>29</sup> Ver art. 2.1, RD 893/2024. Véase también el art. 14 LPRL.

En el caso de que el trabajador esté o pueda estar expuesto a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empleador estará obligado a informarle lo antes posible de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección<sup>30</sup>.

Dentro de esta información a facilitar también estará el protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar a elaborar por el INSST<sup>31</sup>.

### *B) Derecho a la participación*

Además, podrán participar en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el servicio en el hogar familiar pudiendo formular propuestas al empleador dirigidas a la mejora de protección de la seguridad y salud<sup>32</sup>.

### *C) Derecho a la formación en materia preventiva*

El derecho a la formación se tiene a partir de la contratación inicial, teniendo en cuenta las siguientes particularidades:

- *trabajador que preste servicios para varios empleadores*: a) la formación será única y se centrará en los riesgos asociados a la realización de las tareas del hogar; b) en el supuesto que se hayan desempeñar tareas que entrañen riesgos excepcionales en alguno de los domicilios en los que se trabaje, tendrá derecho a una formación complementaria (a cargo del empleador);
- *forma de llevarla a cabo la formación*: a) se impartirá –siempre que sea posible– dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, fuera de ella y compensándolo con tiempo de descanso equivalente al empleado en ello; b) con carácter general se desarrollarán –salvo aquellas que se refieran a actividades que entrañen riesgos excepcionales–, a través de la plataforma formativa cuya gestión corresponderá a la Fundae. Estas actividades de formación contemplarán un proceso de autoevaluación y serán certificables, todo ello en los términos que se establezcan mediante resolución del SEPE<sup>33</sup>.

---

<sup>30</sup> Art. 6.1.a, RD 893/2024.

<sup>31</sup> Ver DA 2ª.3, inciso II, RD 893/2024.

<sup>32</sup> Ver art. 5, RD 893/2024.

<sup>33</sup> Art. 5.3 y DA 5ª, RD 893/2024.

*D) Derecho a la paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y sus garantías*

Cuando un trabajador esté o pueda estar expuesto a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empleador deberá de adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el domicilio<sup>34</sup>.

Y por otro lado el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud, así como a abandonar el domicilio si fuera necesario. Si tomara tal decisión, deberá comunicarla inmediatamente al empleador.

Como garantías del ejercicio de este derecho se reconoce que: a) no se podrá exigir al trabajador que reanude su actividad mientras persista el peligro<sup>35</sup>; y b) en caso de que ejerza su derecho a interrumpir la actividad no podrá sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de estas medidas, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave<sup>36</sup>.

*E) Derecho a la vigilancia de su estado de la salud*

Los trabajadores tienen derecho a la vigilancia de su estado de salud, del que será responsable el empleador<sup>37</sup>. Esta vigilancia de la salud presenta las siguientes particularidades<sup>38</sup>:

- a. puede incluir la realización de un reconocimiento médico adecuado que tenga en cuenta todos los riesgos que el trabajador pueda quedar expuesto, a tenor de aquellos que se hubieren identificado en la evaluación de riesgos;
- b. tanto la vigilancia como reconocimiento médico son voluntarios para el trabajador y se llevará a cabo con las debidas garantías de

---

<sup>34</sup> Art. 6, apartados 1.b y 2, RD 893/2024. El art. 79.6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) dispone: «En procedimientos referidos a las resoluciones de la autoridad laboral sobre paralización de trabajos por riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, así como en caso de responsabilidad empresarial sobre enfermedades profesionales por falta de reconocimientos médicos, podrán adoptarse las medidas a que se refiere el apartado anterior de este artículo a efectos del aseguramiento de las responsabilidades empresariales derivadas, conforme a lo dispuesto en el artículo 195 y apartado 2 del artículo 197 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio».

<sup>35</sup> Art. 7.1.b, último inciso, RD 893/2024.

<sup>36</sup> Art. 7.2, RD 893/2024.

<sup>37</sup> Art. 8.1, RD 893/2024.

<sup>38</sup> Art. 8, apartados 2 y 3, RD 893/2024.

- respeto a su intimidad<sup>39</sup>;
- c. puede ser único por cada trabajador, aun cuando preste servicio por cuenta de varias personas empleadoras;
  - d. se realizará, al menos, con una periodicidad trienal, a no ser que por decisión facultativa se establezca una periodicidad inferior o sea necesario actualizar el reconocimiento por la modificación de las condiciones de trabajo.

#### *F) Derecho a la protección frente a la violencia y acoso*

La DA 2ª del RD 893/2024 reconoce a los trabajadores que prestan servicios en el ámbito del servicio del hogar familiar el derecho a la protección frente a la violencia y acoso, incluida la violencia, el acoso sexual y el acoso por razón de origen racial o étnico, nacionalidad, sexo, identidad u orientación sexual o expresión de género<sup>40</sup>. En el caso de que ante una situación de violencia o acoso el trabajador abandone el domicilio, no podrá considerarse dimisión ni podrá ser causa de despido, sin perjuicio de la posibilidad de la persona trabajadora de solicitar la extinción del contrato en virtud del art. 50 ET y de la solicitud de medidas cautelares en caso de formulación de demandas, de conformidad con la LRJS<sup>41</sup>.

---

<sup>39</sup> La DA 6ª del RD 893/2024, dispone: «El Ministerio de Sanidad promoverá la inclusión de la realización gratuita de los reconocimientos médicos previstos en el artículo 8 en la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud, en los términos del artículo 8 del Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su actualización». Véanse los apartados 1-4 del art. 8 del RD 1030/2006, de 15 de septiembre, por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su actualización.

<sup>40</sup> El apartado 3 de esta Disposición establece que el INSSST elaborará un protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar en el plazo máximo de un año a contar desde la publicación del RD 893/2024 en el BOE. El protocolo se incluirá en la web de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad. En las sedes de la Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social deberá de estar a disposición de trabajadores y empleadores.

<sup>41</sup> Véase el art. 79.7 que dispone: «En los procesos en los que se ejercite la acción de extinción del contrato de trabajo a instancia del trabajador con fundamento en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores en aquellos casos en los que se justifique que la conducta empresarial perjudica la dignidad o la integridad física o moral de trabajador, pueda comportar una posible vulneración de sus demás derechos fundamentales o libertades públicas o posibles consecuencias de tal gravedad que pudieran hacer inexigible la continuidad de la prestación en su forma anterior, podrá acordarse, a instancia del demandante, alguna de las medidas cautelares contempladas en el apartado 4 del artículo 180 de esta Ley, con mantenimiento del deber empresarial de cotizar y de abonar los salarios sin perjuicio de lo que pueda resolverse en la sentencia».

### 3.3. Obligaciones de los empleadores en el ámbito de los servicios prestados en el hogar familiar

Como señala el apartado 1 del art. 2, RD 893/2024, los trabajadores que presten servicios en el ámbito del servicio del hogar familiar tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Y ese derecho supone la existencia de un correlativo deber del empleador de protección del trabajador frente a los riesgos laborales.

#### *A) Aspectos o consideraciones generales de las obligaciones y responsabilidades de los empleadores<sup>42</sup>*

Con independencia de las obligaciones de los trabajadores recogidas en el RD 893/2024, de la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o a la persona en quien delegue el empleador conforme a las previsiones de art. 7.2 del citado Real Decreto<sup>43</sup> y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones de la persona empleadora, el empleador no queda eximido del cumplimiento de su deberes relativo a la protección y prevención de los trabajadores a su servicio (sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo no podrán repercutirse en el trabajador.

El empleador operaciones concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo doméstico.

Debe tenerse en cuenta la aplicación directa de la LPRL, respecto a:

- trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (art. 25 LPRL);
- maternidad y lactancia natural (art. 26 LPRL);
- jóvenes menores de 18 años (art. 27 LPRL);
- trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada (art. 28, apartados 1 y 2, LPRL).

---

<sup>42</sup> Art. 2.2, RD 893/2024.

<sup>43</sup> Relativas a la organización de la actividad preventiva.

### *B) Obligaciones específicas*

*Llevar a cabo una evaluación inicial, mantenerla actualizada y adoptar las medidas que resulten de dicha evaluación*<sup>44</sup>

El empleador viene obligado realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que presten servicios en el servicio del hogar familiar, teniendo en cuenta, con carácter general, las características de la actividad y de las personas empleadas.

Esa evaluación debe estar actualizada con la periodicidad que en la evaluación inicial o actualizada se determine y, en todo caso, cuando se produzcan cambios en las condiciones de trabajo o con ocasión de los daños que se hayan producido.

Si los resultados de la evaluación resultan situaciones de riesgo, la persona empleadora adoptará las medidas preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos, documentándolas por escrito con la fecha concreta de su adopción. De ello se entregará copia al trabajador para su información.

Las medidas preventivas deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empleador (en controles periódicos) o bien de la información que a tal efecto le traslade el trabajador, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

### *Facilitar los equipos de trabajo y equipos de protección individual*

El empleador viene obligado a dotar al trabajador equipo de trabajo adecuado, así como, en su caso, del equipo de protección individual que sean necesarios y adoptará las medidas necesarias para que su utilización pueda efectuarse de forma segura, velando por su uso. Se proporcionarán de forma gratuita y serán repuestos cuando resulte preciso<sup>45</sup>.

En la valoración de riesgos determinar las tareas en los que deban emplearse equipos de protección individual y precisar, para cada una, las características que deben tener dichos equipos y los riesgos que motivan su uso.

---

<sup>44</sup> Art. 3, RD 893/2024.

<sup>45</sup> Art. 4, RD 893/2024. El apartado 2, primer párrafo, del art. 4 señala: «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, la persona empleadora deberá proporcionar a las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar aquellos equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones, según se determine en la evaluación de riesgos».

*Deberes de información, participación y formación*

El art. 5 del RD 893/2024 delimita los derechos de formación, información y participación de los trabajadores. Dicha formación será única, aunque presten servicios por cuenta de varias personas empleadoras y deberá estar centrada en los riesgos asociados a la realización de las tareas del hogar. En el supuesto de que aquellas entrañen riesgos excepcionales en alguno de los domicilios en los que se trabaje se deberá impartir una formación complementaria que correrá a cargo de la persona empleadora.

Dicha información comprenderá también el protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar deberá incluirse dentro de la información suministrada a la persona trabajadora al servicio del hogar<sup>46</sup>.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, fuera de ella y compensándolo con tiempo de descanso equivalente al empleado.

Las actividades de formación en materia preventiva previstas en este apartado, salvo las que se refieran a actividades que entrañen riesgos excepcionales, se desarrollarán a través de la plataforma formativa prevista el efecto.

El empleador tiene el deber de asegurarse de que el trabajador tienen a su disposición toda la información necesaria en relación con: los riesgos para la seguridad y la salud del trabajo que desempeñan; y las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

### 3.4. Organización de la actividad preventiva

Dispone el art. 7 del RD 893/2024 que el empleador para dar cumplimiento a su deber de prevención de riesgos profesionales podrá:

- *asumir personalmente dicha actividad*, para ello será preciso que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que deba desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI del RD 39/1997<sup>47</sup>, o bien la capacidad suficiente para utilizar correctamente la herramienta a la que se refiere la DA 1ª (Prevención10.es). Cuando el empleador debido a sus características personales o estado biológico conocido, incluida aquella que tenga reconocida la

---

<sup>46</sup> DA 2ª.3, RD 893/2024.

<sup>47</sup> Dicho capítulo VI (arts. 34-37) es el relativo a las funciones y niveles de cualificación: básico, intermedio y superior.

situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, no pueda asumir directamente las obligaciones previstas en el apartado I podrá delegarlas en una persona de su entorno personal o familiar directo. La persona en quién se delegue deberá reunir los requisitos previstos en el párrafo anterior;

- *designar una o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad*, que deberán 1) tener la capacidad necesaria y 2) disponer del tiempo y de los medios precisos y ser suficientes en número, teniendo en cuenta las características del domicilio, así como los riesgos a que están expuestas las personas trabajadoras y su distribución en el. En el caso de que hubiere varias deberán de colaborar entre sí y, en su caso, con los servicios de prevención. En este caso el empleador facilitará el acceso a la información y documentación resultante del cumplimiento de las obligaciones relativa a la evaluación de riesgos y adopción de medidas preventivas; equipos de trabajo y de protección individual y de información, participación y formación de trabajadores. Los trabajadores designados no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en el domicilio y gozarán de las garantías que, para los representantes de las personas trabajadoras, establecen el art. 68, letras *a*, *b* y *c*<sup>48</sup>, y el art. 56.4 ET. Quedan obligados a guardar el debido sigilo profesional sobre la información relativa al hogar familiar a la que tengan acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones;
- *concertar dicho servicio con un servicio de prevención ajeno*. Será preciso que

---

<sup>48</sup> Art. 68, *Garantías*: «Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías: a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal. b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas. c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación». Y el art. 56.4 ET señala: «Si el despedido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a este. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, esta será obligada. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2».

este servicio de prevención reúna las condiciones previstas en la LPRL y normas de desarrollo<sup>49</sup>. Deberá de facilitar a dicho servicio de prevención el acceso a la información y documentación precisas para el cumplimiento de las obligaciones reseñadas en los arts. 3-6 del RD 893/2024.

### 3.5. La herramienta destinada a evaluar los riesgos laborales de los trabajadores al servicio del hogar familiar

La herramienta se encuentra disponible en abierto a través del portal público Prevención10.es<sup>50</sup>. Su finalidad declarada es permitir a los empleadores cumplir con las obligaciones legales derivadas del RD 893/2024<sup>51</sup>. La autoevaluación (que será exigible transcurridos seis meses desde la puesta a disposición de la herramienta) permitirá obtener un documento con la evaluación de riesgos en el domicilio, las medidas preventivas que han de implantarse y los materiales informativos que deben entregarse las personas trabajadoras. El sistema también permite registrar las fechas de establecimiento de cada medida y realizar un seguimiento de su cumplimiento. Realizada la evaluación de riesgos, se deberán implementar las medidas preventivas necesarias para eliminar o reducir los riesgos detectados. Se trata de un servicio público de carácter gratuito.

Se accede a ella vía usuario<sup>52</sup> o como invitado<sup>53</sup>. El portal preguntará quién va a realizar la evaluación (empleador o persona en quien delegue; o bien el trabajador designado). Partiendo de que sea el propio empleador o persona designada a continuación se pregunta qué tareas va a realizar el trabajador:

- a. trabajos de jardinería;
- b. tareas de limpieza;

---

<sup>49</sup> Véanse los arts. 30-32-*bis* LPRL y el RD 39/1997.

<sup>50</sup> El portal Prevencion10.es incluye, además de la herramienta, una sección de recursos específicos dedicada al servicio del hogar familiar, con materiales explicativos sobre prevención de riesgos laborales adaptados a estos trabajadores. Así mismo, ofrece un servicio de atención telefónica gratuito para resolver dudas.

<sup>51</sup> La DF 5ª.2 del RD 893/2024 señala que las obligaciones previstas en dicho Real Decreto no resultarán exigibles hasta transcurridos seis meses desde la puesta a disposición de esta herramienta. La *Herramienta de Prevención para el Empleo en el Hogar* fue presentada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social el 14 de mayo de 2025 (ver INSSST, [Yolanda Díaz presenta la herramienta para evaluar los riesgos laborales de las trabajadoras del hogar](#), en [www.insst.es](http://www.insst.es), 14 mayo 2025).

<sup>52</sup> En este caso se requiere identificación y registro.

<sup>53</sup> Si se utiliza el anonimato no cabe guardar la información.

- c. servir y preparar comidas y bebidas;
- d. cuidado de personas;
- e. trabajo nocturno o en régimen interno;
- f. trato con mascotas;
- g. conducción de vehículos.

Suponiendo que se indiquen las correspondientes a los puntos b)-e), a continuación, se muestran las posibles fuentes de daño relacionándolas con las medidas preventivas a tomar, diferenciándolas entre prioridad alta, media y baja (con distintos colores) y aparece el cuestionario siguiente.

#### **A) Lugar de trabajo**

1. El espacio de trabajo permite realizar las tareas cómodamente.
- 2) Los suelos y las escaleras están en buenas condiciones y no resbalan.  
**Nota:** prestar atención a que las alfombras estén bien fijadas al suelo o sean antideslizantes.
- 3) Las escaleras y rampas de más de 60 cm de altura tienen barandillas.
- 4) Las puertas automáticas o de apertura vertical tienen dispositivos de seguridad para impedir su cierre o desplome.
- 5) Las puertas de vaivén cuentan con ojos de buey o huecos para permitir la visión del lado opuesto.
- 6) Las puertas correderas cuentan con dispositivos para impedir su salida de los carriles.

#### **B) Instalaciones y equipos eléctricos y de gas**

- 1) Las instalaciones eléctricas y de gas se mantienen en buen estado de funcionamiento.
- 2) La instalación de gas y las calderas siguen el calendario de inspecciones obligatorio.
- 3) Se mantienen las rejillas de ventilación para el gas despejadas y libres de obstáculos.
- 4) Se prohíbe al personal trabajador la realización de cualquier reparación por sencilla que parezca.
- 5) Se vigila que las tuberías, gomas, conexiones y quemadores estén en buen estado.
- 6) Se comprueban, periódicamente, los interruptores diferenciales accionando el pulsador de prueba.
- 7) Se evita sobrecargar los enchufes.
- 8) Se deja de utilizar, inmediatamente, cualquier equipo eléctrico o de gas en malas condiciones.

9) Todos los equipos eléctricos se conectan a la red mediante clavijas en buen estado.

10) Los equipos eléctricos disponen de marcado CE.

#### **C) Situaciones de emergencia**

1) Se realiza la limpieza periódica de la campana extractora.

2) Se evita arrojar cenizas o colillas mal apagadas a la basura.

3) Las fuentes de calor (estufas, hornos, etc.) están alejadas de los materiales combustibles o inflamables.

4) El personal sabe cómo actuar en caso de incendio u otra emergencia.

#### **D) Medidas preventivas para el mobiliario**

1) Las estanterías son estables y están ancladas a la pared.

2) Se evita el apilamiento inestable de materiales en la parte superior de los armarios y las estanterías altas.

3) En las estanterías, se colocan los objetos más pesados en los niveles inferiores o intermedios y los más ligeros en la parte superior.

4) Se impide la utilización del mobiliario (sillas, cajoneras, etc.) a modo de escaleras.

#### **E) Medidas preventivas para condiciones ambientales**

1) Se mantienen unas condiciones confortables de temperatura, humedad y ventilación.

2) Se realiza el mantenimiento de los sistemas de climatización de acuerdo con las instrucciones del fabricante.

3) La iluminación es suficiente para realizar el trabajo con comodidad.

#### **F) Medidas preventivas para: condiciones organizativas**

1) La jornada laboral se ajusta al horario establecido en el contrato de trabajo.

2) Se evita que, de forma habitual, haya puestos con excesiva carga de trabajo.

3) Se establecen pausas y descansos a lo largo de la jornada para evitar la aparición de la fatiga.

4) Se dispone, por norma general, de tiempo suficiente para realizar el trabajo sin presiones.

5) Se evitan, en la medida de lo posible, las tareas monótonas y repetitivas.

6) Las tareas asignadas se corresponden con las funciones propias de sus puestos de trabajo.

7) El personal tiene claras cuáles son sus tareas y se evita que reciban instrucciones contradictorias.

8) Se favorece la autonomía del personal para administrar sus pausas, regular su ritmo de trabajo y organizar su trabajo.

9) El personal dispone de la formación y los medios necesarios para el desarrollo del trabajo.

10) Se promueve un ambiente de trabajo basado en la confianza y el respeto.

11) Se permite la participación del personal en las decisiones que puedan afectar a su trabajo.

12) Se informa al personal sobre su rendimiento y se les reconoce el trabajo bien hecho.

#### **G) Medidas preventivas para: situaciones de violencia**

1) Se han establecido pautas a partir del protocolo de actuación en caso de situaciones de violencia y acoso y son conocidas por la persona trabajadora.

2) Se respeta en todo momento la integridad física y moral de las personas que trabajan en el hogar.

**Nota:** se debe evitar especialmente cualquier comentario o actuación de naturaleza sexual.

3) Se evita discriminar a las personas por su origen, ideología, orientación sexual, expresión de género o creencias religiosas.

4) Se evita la obtención de imágenes o grabaciones sin el consentimiento expreso de las personas grabadas.

#### **H) Medidas preventivas para fuentes de calor**

1) El personal sabe cómo se deben manipular los objetos calientes.

2) Después de utilizar los objetos calientes, estos se colocan en lugares apropiados hasta que se enfríen.

#### **I) Medidas preventivas para: trabajo en solitario**

1) El personal cuenta con los recursos necesarios para afrontar cualquier imprevisto cuando están a solas en el domicilio.

**Nota:** por ejemplo, qué hacer cuando llegue un correo certificado, cuando se acabe algún producto y si se recibe un pago contrarreembolso.

2) El personal dispone de un teléfono para poder llamar en caso de imprevistos o emergencias.

3) En caso de realizar tareas fuera del domicilio, se conoce el itinerario a realizar.

#### **J) Medidas preventivas para escaleras de mano**

1) Las escaleras están en buen estado de conservación y tienen la altura suficiente para el trabajo que se realiza.

- 2) Se asegura el correcto montaje y colocación antes de su uso.
- 3) Las escaleras de tijera tienen dispositivos para evitar su apertura incontrolada.
- 4) Se evita el uso de la escalera con las manos ocupadas, de lado o de espaldas.
- 5) Se evitan los estiramientos horizontales excesivos por no mover la escalera.
- 6) Se ha enseñado al personal a utilizar las escaleras de mano de forma segura.

**K) Medidas preventivas para: maquinaria específica de limpieza**

- 1) Los electrodomésticos y herramientas a motor tienen marcado CE.
- 2) Se sigue el calendario de revisiones y mantenimiento de cada máquina.
- 3) Se ha enseñado al personal a utilizar la maquinaria siguiendo las instrucciones del fabricante.
- 4) Los equipos eléctricos se desconectan de la red para su limpieza.

**L) Medidas preventivas para: productos y equipos de limpieza**

- 1) Se utilizan únicamente productos de limpieza de uso doméstico.
- 2) El personal conoce las pautas de uso correcto (uso según fabricante, no comer ni beber, evitar mezclas incompatibles, etc.).
- 3) Se evitan las mezclas de productos de limpieza diferentes.  
**Nota:** la mezcla de lejía y amoníaco es especialmente peligrosa.
- 4) Todos los productos se conservan en su envase original.
- 5) Todos los productos están etiquetados y se respetan las indicaciones de la etiqueta.
- 6) Se proporcionan y utilizan los equipos de protección individual indicados por el fabricante del producto.
- 7) Se proporcionan guantes de limpieza y se promueve su uso.
- 8) Los productos se almacenan cerrados, en lugares adecuados y alejados de fuentes de ignición.
- 9) Se garantiza una buena ventilación cuando se usan productos irritantes o disolventes.
- 10) Se evitan los desplazamientos cargando a mano los cubos llenos de agua.
- 11) Se procura que los cubos se llenen apoyados en una superficie horizontal, preferiblemente en el suelo.
- 12) Los mangos de las fregonas y cepillos permiten mantener la espalda erguida.
- 13) Se fomenta la realización habitual de pausas para hacer ejercicios de estiramiento y relajación muscular.

**M) Medidas preventivas para movimientos repetitivos**

- 1) Se evita realizar habitualmente trabajos por encima de la altura de los hombros.
- 2) Se evitan los movimientos de torsión de muñeca.

**Nota:** por ejemplo, es importante no retorcer las bayetas para escurrirlas.

**N) Medidas preventivas para manejo de cargas**

- 1) Se evita manipular cargas muy pesadas o voluminosas como canapés, sofás, etc.
- 2) Las cargas se manipulan, siempre que sea posible, utilizando carros, plataformas con ruedas, etc. o entre varias personas.
- 3) Se ha proporcionado información sobre la forma correcta de manipular las cargas.

**O) Medidas preventivas para ventanas**

- 1) Se evita desmontar ventanas correderas para su limpieza por una sola persona.

**Nota:** como alternativa se podrían utilizar mangos extensibles o limpiacristales magnéticos.

- 2) Se evita el uso de escaleras o taburetes para la limpieza de ventanas mientras estén abiertas.

**P) Medidas preventivas para: instrumentos punzantes y cortantes**

- 1) Los utensilios de corte están bien afilados y tienen mangos antideslizantes.
- 2) Las tareas de corte se realizan sobre tablas o superficies no resbaladizas.
- 3) Los utensilios de corte se transportan y almacenan de manera adecuada para evitar cortes y heridas.
- 4) Se desecha, inmediatamente, la vajilla y menaje en mal estado.

**Q) Medidas preventivas para maquinaria específica de cocina**

- 1) Las máquinas y herramientas a motor tienen marcado CE.
- 2) Se sigue el calendario de revisiones y mantenimiento de cada máquina.
- 3) Se ha enseñado al personal a utilizar la maquinaria siguiendo las instrucciones del fabricante.
- 4) Los equipos eléctricos se desconectan de la red para su limpieza.

**R) Medidas preventivas para alimentos frescos**

- 1) Se evita la acumulación de residuos orgánicos en las zonas no habilitadas para ello.

2) Las personas trabajadoras se lavan las manos después de manipular los alimentos frescos.

#### **S) Medidas preventivas para agua**

- 1) El personal se seca bien las manos después de estar en contacto con el agua.
- 2) Se proporcionan guantes de goma para trabajos en mojado y se fomenta su uso.

#### **T) Medidas preventivas para trabajar de pie**

- 1) Las personas trabajadoras pueden alternar la postura cuando lo necesitan (p. ej. de pie, sentados, etc.).

**Nota:** para más información sobre cómo mejorar la salud postural, consulta esta [infografía](#) y este [vídeo](#).

- 2) Se utiliza calzado cómodo, cerrado, transpirable y con suela antideslizante.
- 3) Se fomenta la realización habitual de pausas para hacer ejercicios de estiramiento y relajación muscular.

#### **U) Medidas preventivas para cuidado de personas**

- 1) Se extreman las medidas de higiene en tareas como el cambio de pañales, limpieza de vómitos, comida, etc.
- 2) Se fomenta la vacunación entre la plantilla.
- 3) Se garantiza la limpieza y desinfección del material reutilizable.
- 4) Se consulta con el centro de salud ante la sospecha de cualquier síntoma infectocontagioso en la unidad familiar.
- 5) Se utilizan guantes o mascarillas cuando se sospecha que la persona atendida tiene alguna enfermedad contagiosa.
- 6) Se utiliza calzado cómodo, cerrado, transpirable y con suela antideslizante.
- 7) Se ha proporcionado información sobre la forma correcta de manipular las cargas.

**Nota:** puedes obtener más información sobre cómo levantar cargas de forma correcta pulsando [aquí](#).

- 8) Se ha proporcionado información sobre la forma correcta de movilizar personas (niños, enfermos, ancianos...).

**Nota:** para más información sobre la correcta movilización de personas puedes consultar el siguiente [enlace](#).

- 9) Se fomenta la realización habitual de pausas para hacer ejercicios de estiramiento y relajación muscular.

**V) Medidas preventivas trabajo nocturno o en régimen interno**

- 1) Se cumplen las jornadas de trabajo y se garantiza el descanso entre jornadas.
- 2) Se evita la realización habitual de jornadas prolongadas más allá del horario establecido en el contrato de trabajo.
- 3) Durante el turno de noche, se realizan pausas para que el personal pueda comer de forma equilibrada.
- 4) Cuando el salario incluya manutención, se suministran alimentos que sean de valor nutritivo en cantidad y calidad suficiente.  
**Nota:** cuando el salario no incluya la manutención, facilitar un lugar apropiado para conservar los alimentos y para cocinarlos.
- 5) Se procura reducir la carga de trabajo durante el turno de noche.
- 6) Se reduce la duración del turno de noche al mínimo imprescindible.
- 7) El personal conoce el calendario de turnos con suficiente antelación.
- 8) Se acomoda al personal interno en dependencias privadas que reúnan las condiciones de habitabilidad exigibles.

Las respuestas a las distintas preguntas pueden ser “sí”, “no” y “no procede”. En el caso de que se conteste negativamente a una de ellas, aparecerá un cuadro con:

- a. riesgo que se presenta;
- b. solución;
- c. valoración del riesgo (bajo, medio o alto);
- d. responsable de la subsanación;
- e. plazo de subsanación;
- f. coste estimado en euros.

Cumplimentado el cuestionario la herramienta permite generar un documento en el que conste toda la información resultante. Este documento:

- a. deberá estar disponible en el domicilio para entregarla a la Autoridad laboral en el caso de que la requiera;
- b. tendrá que ser modificado siguiendo los parámetros temporales que se han indicado por el usuario para la subsanación de deficiencias apreciadas.

Téngase en cuenta que no tener hecha la evaluación o no tenerla actualizada cuando se procedente es motivo de infracción<sup>54</sup>.

---

<sup>54</sup> Véase el art. 12 del RDL 5/2000, de 4 de agosto, texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

### **3.6. Otras herramientas para la protección de la seguridad y salud en el ámbito del servicio del hogar**

#### **3.6.1. Prevención de la violencia y acoso en el empleo doméstico**

La DA 2ª del RD 893/2024 señala que en el plazo máximo de un año desde la publicación de la norma<sup>55</sup> el INSST elaborará un protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar. Este protocolo como ya se ha señalado se incluirá en la información que conforme al art. 5.1 del RD 893/2024 el empleador deba facilitar. Será publicado en las páginas web del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad y estará a disposición de los empleadores y trabajadores en las sedes de las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social.

#### **3.6.2. Guía técnica en materia de prevención de riesgos laborales en el trabajo doméstico**

Según la DA 3ª del RD 893/2024, «En el plazo máximo de un año desde la publicación de esta norma, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo elaborará una guía técnica para la prevención de los riesgos laborales en el servicio del hogar familiar». Igual que la anterior guía esta será publicada en la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social y estará a disposición de los empleadores y trabajadores en las sedes de las Inspecciones provinciales de Trabajo y Seguridad Social.

El INSST ya tiene publicada en 2021 una guía de [\*Buenas prácticas preventivas en el servicio doméstico. Dirigidas a la persona titular del hogar y del servicio doméstico\*](#). Viene a ser una ficha de riesgos en la que se detalla cada uno de los riesgos más habituales presentes en el desarrollo de las labores domésticas, recogiendo las condiciones de trabajo asociadas al riesgo concreto, las posibles actuaciones preventivas dirigidas al titular del hogar, las buenas prácticas para el personal del servicio doméstico y las actuaciones en situaciones de emergencia. La guía se limita a las tareas domésticas desarrolladas dentro de la vivienda, quedando excluidas las que se realizan en el exterior (serían por ejemplo la jardinería y de conducción de vehículos) y aquellas que requieran cierta especialización (la atención a personas

---

<sup>55</sup> Se publicó en el *BOE* de 11 de septiembre de 2024.

mayores, dependientes o enfermas)<sup>56</sup>.

### 3.6.3. Formación en materia preventiva

Las actividades de formación preventiva prevista en el art. 5.3 del RD 893/2024 (excepto las que se refieran a actividades que entrañen riesgos excepcionales, se desarrollarán a través de una plataforma formativa cuya gestión corresponderá a la Fundae. Estas actividades de formación deberán contemplar un proceso de autoevaluación y serán certificables, todo ello en los términos que se establezcan mediante resolución del SEPE que habrá de dictarse en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del RD 893/2024.

### 3.6.4. Reconocimientos médicos

El Ministerio de Sanidad promoverá<sup>57</sup> la inclusión de la realización gratuita de los reconocimientos médicos previstos en el art. 8 en la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud, en los términos del art. 8 del RD 1030/2006<sup>58</sup>.

---

<sup>56</sup> Otras guías similares que pueden consultarse son: OSALAN, *Guía básica de prevención de riesgos laborales para las personas trabajadoras del hogar*, 2019; F. GARCÍA ACUÑA, A.C. ARCEGA MUÑOZ, *Guía de seguridad y salud en el trabajo doméstico. Aspectos básicos a considerar*, FREMAP, 2024.

<sup>57</sup> No hay un plazo previsto para ello. Véase la DF 5ª.4 del RD 893/2024.

<sup>58</sup> Este proceso presenta las siguientes notas: la iniciativa corresponde a las administraciones sanitarias de las comunidades autónomas o del propio Ministerio de Sanidad, a través del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud; el régimen para la tramitación de los expedientes para la actualización de la cartera de servicios comunes se establecerá por orden ministerial, previo informe del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud; la propuesta de inclusión de una nueva técnica, tecnología o procedimiento en la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud se acompañará de una memoria técnica que recoja los resultados de la evaluación prevista en el art. 7.2, las repercusiones bioéticas y sociales y una memoria económica que contenga la valoración del impacto positivo o negativo que pueda suponer; finalizada la tramitación de los expedientes, se elevarán éstos a la Comisión de prestaciones, aseguramiento y financiación, contemplada en el art. 9, la cual acordará la propuesta que corresponda sobre la inclusión o exclusión de la técnica, tecnología o procedimiento de que se trate; la aprobación definitiva de las propuestas que se formulen por dicha Comisión, corresponderá al Ministerio de Sanidad y Consumo, previo acuerdo del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

#### 4. La singularidad de los servicios de ayuda a domicilio

La DF 1ª del RD 893/2024 añade una nueva DA 13ª del RD 39/1997 para regular la evaluación de riesgos, planificación y adopción de medidas preventivas en este sector.

Va dirigida a:

- los servicios de ayuda a domicilio para personas en situación de dependencia (consistentes en la atención de las necesidades del hogar y los cuidados personales)<sup>59</sup>, que sean prestados por trabajadores empleados por empresas en régimen de contratación directa o como consecuencia de la concesión de la prestación del servicio por parte de una entidad pública en el marco del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia;
- los servicios llevados a cabo en el domicilio en el marco de otras actuaciones relativas al respiro familiar, la intervención y el apoyo familiar, la intervención y protección de los menores, o la prevención o inclusión social, definidas en la normativa de aplicación.

En relación con la evaluación de riesgos, se dispone que deberán de observarse por las empresas prestadoras de estos servicios una evaluación completa de los riesgos laborales que afectan a las personas trabajadoras en el desarrollo de sus tareas<sup>60</sup>. Se tendrá en cuenta las características del domicilio de la persona dependiente, en su dimensión de medio físico donde tienen lugar las tareas que la persona trabajadora debe desarrollar, se incorporan como condiciones de trabajo desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales<sup>61</sup>. El deber de protección solo podrá entenderse cumplido cuando los riesgos a los que está expuesta la persona

---

<sup>59</sup> Art. 15.1, Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

<sup>60</sup> En este sentido véase el art. 16 LPRL.

<sup>61</sup> En este sentido el art. 4.7 LPRL dispone que: «Se entenderá como “condición de trabajo” cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición: a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo. b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia. c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados. d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador».

trabajadora sean conocidos y evaluados a través de visita presencial acreditada y efectuada a todos los domicilios en los que aquella deba prestar servicios<sup>62</sup>.

En lo concerniente a la planificación y adopción de medidas preventivas deberán respetar las siguientes reglas:

- a. la empresa estará obligada a adoptar cuantas medidas resultasen necesarias según la evaluación de riesgos, siempre que permitan garantizar un nivel de protección adecuado. Tales medidas técnicas y organizativas podrán, entre otras, consistir en la utilización de medios mecánicos para la manipulación de cargas, en una mayor dotación de personal para desarrollar las tareas, en la prolongación de los descansos entre servicios en los domicilios, o en el uso de equipos de protección individual;
- b. estas medidas preventivas deberán ser consultadas con las delegadas y delegados de prevención;
- c. solo cabrá la introducción de modificaciones en el domicilio cuando la empresa obtenga el consentimiento de las personas titulares del domicilio previamente a su adopción y cuando aquellas se requieran para garantizar la protección más adecuada frente a los riesgos del puesto de trabajo, de conformidad con la evaluación de riesgos. De la solicitud de dicho consentimiento deberá informarse a la representación unitaria y a los delegados y delegadas de prevención o al Comité de Seguridad y Salud, así como, en su caso, a la entidad pública que hubiese concedido la prestación del servicio;
- d. las medidas preventivas adoptadas serán objeto de un control periódico que permita comprobar su efectividad para la prevención de los riesgos existentes, especialmente los dorso-lumbares y ergonómicos. Para ello se establecerán los mecanismos adecuados que garanticen una comunicación efectiva entre la persona trabajadora y la empresa en caso de que varíen las condiciones de trabajo evaluadas. Todo ello sin perjuicio de la necesidad de volver a efectuar la evaluación de riesgos o de revisarla en los términos descritos en este reglamento;
- e. en este proceso deberán participar los delegados de prevención, y sobre sus resultados será informada el trabajador.

---

<sup>62</sup> Véase el art. 14 LPRL.

## 5. Conclusiones

Los aspectos positivos del nuevo régimen jurídico de la prevención y salud laboral de los trabajadores en el hogar familiar ya han sido proclamados por el Gobierno y qué duda cabe que los tiene. Ahora bien, algunas dudas, sombras o controversias surgen de un análisis reposado de la norma. Se partirá del propio análisis que el Gobierno en sus notas de prensa viene realizando<sup>63</sup>.

Se nos dice que «el empleo del hogar es un ámbito laboral que, a pesar de su relevancia social, ha sufrido históricamente una fuerte precarización. En España, hay más de 348.000 mujeres afiliadas a la Seguridad Social bajo esta modalidad, muchas de ellas con más de 40 años y una mayoría con origen extranjero o doble nacionalidad. Cerca de 38.000 trabajan como internas, a menudo en condiciones que dificultan incluso la delimitación de horarios o el respeto a la intimidad. La media salarial ronda los 1.014 euros mensuales, una cifra que refleja las dificultades que afronta este sector».

De los datos que no ofrece la Seguridad Social para el período enero-mayo 2025, podemos apreciar lo siguiente.

### Sistema Especial para Empleados de Hogar

TRAMOS DE EDAD	Afiliados medios período enero/mayo 2025		
	Varón	Mujer	Total
<b>TOTAL</b>	<b>14.854,19</b>	<b>332.477,81</b>	<b>347.360,67</b>
16-19	36,81	164,19	202
20-24	243,90	2.425,00	2.673,14
25-29	767,67	9.416,05	10.185,14
30-34	1.185,19	17.243,57	18.431,43
35-39	1.301,33	25.704,43	27.008,10
40-44	1.796,76	38.211,14	40.013,90
45-49	1.982,43	49.135,57	51.123
50-54	2.185,76	57.033,29	59.223,05
55-59	2.383,76	60.771,19	63.155,95
60-64	1.999,24	51.253,38	53.252,81

<sup>63</sup> Con motivo de la presentación del RD 893/2024 y con la aplicación informática Prevención10.

Más de 64	971,33	21.119,38	22.091,52
-----------	--------	-----------	-----------

**Fuente:** elaboración propia basada en SEGURIDAD SOCIAL, [Afiliados medios totales](https://www.seg-social.es), en [www.seg-social.es](https://www.seg-social.es) (fecha de consulta 10 junio 2025)

En este punto cabe coincidir con el Gobierno, el SEH tiene un campo de aplicación eminentemente femenino que representa el 95,73% del total, con una importante presencia a partir de la edad de 40 años.

También merece ser tenido en cuenta la serie de los últimos cinco años que nos refleja un continuo descenso en la afiliación media:

Año	Varón	Mujer	Total
2025 (enero/mayo)	14.854,19	332.477,71	307.360,67
2024	15.218,56	338.707,50	353.959,44
2023	16.456,78	355.628,44	372.117,83
2022	16.908,15	358.969,45	375.901,25
2021	16.941,32	364.527,11	381.485,21

Uno de los objetivos declarado en la justificación o exposición de motivos del RD 893/2024 era reconocer el derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo de estos trabajadores, teniendo en cuenta «las peculiaridades de este tipo de actividad laboral derivadas, entre otras, de la falta de entidad empresarial de la persona empleadora, del ámbito privado donde se prestan los servicios y de la pluralidad, en determinados supuestos, de personas empleadoras» y aquí si hay motivos para discrepar o al menos dudar que ello se haya sido tenido en cuenta.

Nos dice el RD 893/2024 en el apartado V de su exposición de motivo o justificación que en su elaboración se ha instrumentado la amplia participación de los sectores implicados a través de consulta y de audiencia e información públicas han sido consultadas las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, así como las comunidades autónomas y ha sido sometido a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo ¿dónde está la consulta a los representantes de los titulares del hogar familiar o empleadores domésticos? Una lectura de la Memoria de Análisis del Impacto Normativo del Proyecto de Real Decreto recoge en el apartado de *Trámites de consulta pública y audiencia* lo siguiente:

En virtud del artículo 26.2 de Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se ha realizado el trámite de consulta pública. Este trámite estuvo abierto del

13 al 27 de mayo de 2023, habiéndose recibido 8 contestaciones de distintos agentes sociales (un particular, asociaciones y plataformas servicio de ayuda a domicilio y del ámbito del empleo en el hogar, organizaciones sindicales y empresariales).

De acuerdo con lo previsto en el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, el proyecto se ha sometido a audiencia e información pública, para lo cual se publicó en la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social desde el día 21 de junio hasta el 11 de julio de 2023.

Se ha solicitado informe de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y de las autoridades laborales de las comunidades autónomas.

No parece que una de las partes afectadas haya sido oída o consultada<sup>64</sup>.

La singularidad del extinto Régimen Especial de Empleados de Hogar estaba básicamente en las notas de carácter profesional: a) un empleador singular, al que se le denominaba “cabeza de familia”, que necesariamente tenía que ser persona natural, que tuviera algún empleado de hogar a su servicio en su domicilio y sin ánimo de lucro; b) los servicios tenían que ser prestados en la casa en que habitara el cabeza de familia y demás personas que formasen parte del hogar, siendo retribuidos, pudiendo ser prestados con carácter continuo o discontinuo<sup>65</sup>.

Esta característica ya quedaba explicitada en la inicial regulación de la relación laboral especial de estos trabajadores «Teniendo en cuenta la necesidad de conciliar la equiparación de las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos al resto de los trabajadores y la consideración de las peculiaridades que se derivan de una actividad prestada en el ámbito del hogar familiar; es precisamente el ámbito de la prestación de servicios, es decir el hogar familiar, el factor determinante de las especialidades que con respecto a la legislación laboral la que determina la necesidad de que esta relación se base en la mutua confianza de las partes»<sup>66</sup>. Y que también recoge la actual en el RD 1620/2011, cuando señala que «las condiciones particulares en que se realiza la actividad de las personas que trabajan en el

---

<sup>64</sup> Las aportaciones realizadas en el trámite de audiencia fueron de las siguientes entidades: Asociación Plataforma de Auxiliares SAD Asturias y Plataforma Unitaria Sociosanitaria SAD; ASADE; CCOO; Asociación de Trabajadoras de Hogar de Bizkaia-Etxe Barrukoak; COE; CEPYME; Círculo Empresaria de Atención a las Personas; Confederación Intersindical Galega; UGT.

<sup>65</sup> Véase el Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre. Había también otras singularidades en relación con el parentesco y con determinadas exclusiones en atención a los servicios prestados (quedaron excluidos los servicios prestados por cuidadores profesionales y otros que se incluían en el R. General como los conductores al servicio de particulares).

<sup>66</sup> En el RD 1424/1985.

servicio doméstico, que justifican una regulación específica y diferenciada son bien conocidas. De modo principal, el ámbito donde se presta la actividad, el hogar familiar, tan vinculado a la intimidad personal y familiar y por completo ajeno y extraño al común denominador de las relaciones laborales, que se desenvuelven en entornos de actividad productiva presididos por los principios de la economía de mercado; y, en segundo lugar y corolario de lo anterior, el vínculo personal basado en una especial relación de confianza que preside, desde su nacimiento, la relación laboral entre el titular del hogar familiar y los trabajadores del hogar, que no tiene que estar forzosamente presente en los restantes tipos de relaciones de trabajo».

Y esto no parece que el régimen de protección de la seguridad y la salud establecido por el RD 893/2024 haya tenido en cuenta, pese a esas facilidades que dice que se quieren dar al empleador: a) libertad en la organización de la actividad preventiva; b) herramienta gratuita de evaluación de riesgos; c) guía técnica en materia de prevención de riesgos laborales en el trabajo; d) formación profesional a cargo de la Fundae; e) reconocimientos médicos a cargo del Sistema Nacional de Salud.

Si se analiza la única herramienta que hasta la fecha ha sido puesta a disposición del empleador titular del hogar familiar, las dudas sobre el objetivo que pretende cumplir son múltiples. Sin ánimo de ser exhaustivo:

- parte de presumir que el empleado/titular del hogar familiar tiene los medios técnicos necesarios para ello (acceso a internet y computadora, tablet, etc.) y que tiene las habilidades necesarias para un correcto cumplimiento del cuestionario al que se somete. Y eso es presumir demasiado. Se dirá que tal actividad se la puede encargar a un tercero, será si lo tiene y si este tiene las habilidades mínimas para cumplimentar el catálogo de preguntas de la herramienta. Al final, lo más probable es que tenga que acudir a un servicio de prevención y eso ya no será gratuito;
- hay preguntas/cuestiones de entendimiento complejo para un empleador como aquellas que luego le redirigen a una información complementaria (como “el personal sabe cómo actuar en caso de incendio u otra emergencia”) o aquellas de apreciación subjetiva (como “se mantienen unas condiciones confortables de temperatura, humedad y ventilación; la iluminación es suficiente...”, se dispone, por norma general, de tiempo suficiente para realizar el trabajo sin presiones”, etc.); otras de difícil conocimiento por parte del empleador (“después de utilizar los objetos calientes, estos se colocan en lugares apropiados hasta que se enfríen”, “los electrodomésticos y herramientas de motor tiene marcado CE”); en

relación con medidas preventivas de productos y equipos de limpieza (“el personal conoce las pautas de uso correcto”) o singulares (“se fomenta la realización habitual de pausas para hacer ejercicios de estiramiento y relajación muscular”);

- por otro lado, no se tiene en cuenta la imposibilidad de que haya que actuar sobre una fuente de daño de que la medida sugerida esté al alcance (económico) del titular del hogar familiar o bien le sea posible llevarla a cabo si no es el propietario de la vivienda.

Curiosas son las valoraciones que se establecen en la memoria del análisis de impacto normativo del RD 893/2024, en relación con la actividad preventiva si el empleador lo lleva a cabo a través de un servicio de prevención ajeno:

En el caso de empleadores que organicen la actividad preventiva a través de un SPA, todas las actuaciones podrían quedar dentro del concepto “llevar a cabo libros en vía electrónica”, habida cuenta de que, habitualmente, estos libros son obligaciones que, aunque correspondan a las empresas, son llevados por gestorías externas con un coste anual económico y en esfuerzo similar al de la tabla (150€).

O cuando lo hace vía herramienta a facilitar por el MITES<sup>67</sup>:

En el caso de empleadores que asuman directamente la actividad preventiva, la realización de la evaluación a través de la herramienta que facilite el MITES podría equipararse –por su complejidad, tiempo y pericia que pudiese requerir– a una “inscripción electrónica en un registro”, tasado en 50€; y tanto la intermediación para que los trabajadores se realicen –por cuenta del Sistema Nacional de Salud– un reconocimiento médico y la gestión necesaria para que la persona trabajadora reciba la formación preventiva a través de una plataforma preventiva gestionada por Fundae, pueden equipararse, en complejidad y tiempo, a presentar una solicitud electrónica, tasado en 5€.

Tampoco se entiende bien las previsiones del art. 7.3 del RD 893/2024. Estas garantías están pensadas para los miembros del comité de empresa, representantes de los trabajadores y delegados de personal, lo que en principio escasa proyección tendrá dentro del ámbito del servicio del hogar familiar. La LPRL extiende su aplicación a los trabajadores designados por la empresa para ocuparse de la actividad de prevención, lo que tiene justificación en empresas de una cierta dimensión (en las empresas de hasta 25 trabajadores lo puede asumir directamente el empresario. Su aplicación

---

<sup>67</sup> Memoria impacto normativo (texto final), p. 23.

en este ámbito en el que lo más habitual es que haya solo un trabajador puede ser disfuncional.

La DA 6ª del RD 893/2024 habla de que el Ministerio promoverá la realización gratuita de reconocimientos médicos previstos en el art. 8 en la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud. Téngase en cuenta que esta medida tendrá que ser llevada a cabo por los Servicios de Salud de las CCAA y obviamente eso supondrá un coste del que nada se dice. La apreciación que se hace del coste para el sistema nacional de salud es muy discutible:

El gasto que pueda ocasionar esta función se verá compensado con el menor gasto de asistencia sanitaria vinculado a este colectivo puesto que, por una parte, se espera que el Real Decreto tenga un efecto positivo a medio o largo plazo sobre la disminución de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y, por otra parte, la asistencia sanitaria que ya está siendo asumida por el Sistema Nacional de Salud lo seguirá siendo, si bien como la partida que es, una asistencia sanitaria vinculada al ejercicio de una profesión. Es de esperar que esta medida sea asumida con los medios de los que ya dispone el sistema, tanto materiales como personales»<sup>68</sup>.

El tiempo nos dirá si hay que hacer una nueva “relectura” del RD 893/2024 teniendo en cuenta que el titular del hogar familiar o empleador no es una empresa ni tiene la consideración de empresario en el sentido habitual en que se utiliza este término.

## 6. Bibliografía

FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ J., BAVIERA PUIG I., KAHALE CARRILLO D.T. (2012), *Régimen Especial de Empleados de Hogar: su integración en el Régimen General*, en A.V. SEMPERE NAVARRO, F.J. FERNÁNDEZ ORRICO (dirs.), *Reforma y Modernización de la Seguridad Social. Análisis de la Ley 27/2011, de 27 de agosto*, Aranzadi

GARCÍA ACUÑA F., ARCEGA MUÑOZ A.C. (2024), *Guía de seguridad y salud en el trabajo doméstico. Aspectos básicos a considerar*, FREMAP

GAVILANES PÉREZ C., SÁNCHEZ SAUCE A. (2021), *Buenas prácticas preventivas en el servicio doméstico. Dirigidas a la persona titular del hogar y del servicio doméstico*, INSST

---

<sup>68</sup> *Ibidem*, pp. 20-21.

- INSST (2025), [\*Yolanda Díaz presenta la herramienta para evaluar los riesgos laborales de las trabajadoras del hogar\*](#), en [www.insst.es](http://www.insst.es), 14 mayo
- LÓPEZ RUBIA M.E. (2015), *Regulación jurídica y preventiva de la seguridad y salud de la mujer trabajadora*, Aranzadi
- MÉNDEZ ÚBEDA M.C. (2023), [\*Algunas consideraciones en materia de prevención de riesgos laborales para los empleados de hogar al Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar. Pinceladas de propuestas básicas sobre su aplicación\*](#), en [\*e-Revista Internacional de Protección Social\*](#), n. 1, pp. 189-217
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2024), [\*El Gobierno aprueba la protección de la seguridad y la salud en el trabajo al servicio del hogar y culmina el compromiso de dotar a las trabajadoras de derechos laborales\*](#), en [prensa.mites.gob.es](http://prensa.mites.gob.es), 10 septiembre
- MONEREO PÉREZ J.L., G. RODRÍGUEZ INIESTA (2022), [\*Reformas en la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos y para los trabajadores al servicio del hogar familiar\*](#), en [\*Revista de Derecho de la Seguridad Social Laborum\*](#), n. 32, pp. 11-44
- MONEREO PÉREZ J.L., RODRÍGUEZ INIESTA G. (2021), [\*La legislación española que excluye constitutivamente de las prestaciones por desempleo a los empleados de hogar, resulta discriminatoria y contraria al derecho social de la Unión Europea \(conclusiones del Abogado General de la Unión Europea en el asunto C-389/20\)\*](#), en [\*Revista de Derecho de la Seguridad Social Laborum\*](#), n. 29, pp. 13-23
- OSALAN (2019), [\*Guía básica de prevención de riesgos laborales para las personas trabajadoras del hogar\*](#)
- RODRÍGUEZ INIESTA G. (2023), *El trabajo de las personas al servicio del hogar familiar*, en E. CUADROS GARRIDO, A. SELMA PENALVA (dirs.), *El nuevo régimen jurídico de las empleadas de hogar*, Colex
- SANZ SÁEZ C. (2024), [\*Un paso adelante en el avance para el trabajo del servicio del hogar familiar: Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre\*](#), en [\*Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF\*](#), n. 480, pp. 141-162

# La seguridad y salud laboral ante el reto del cambio demográfico\*

María Belén FERNÁNDEZ COLLADOS\*\*

**RESUMEN:** En el marco del PRL-TRANSYDES se investiga el impacto del cambio demográfico sobre el sistema de relaciones laborales y, en particular, sobre la configuración jurídica de la seguridad y salud en el trabajo. Se analiza cómo el envejecimiento progresivo de la población activa introduce nuevos retos preventivos que exigen una adaptación del marco normativo y de las políticas públicas en materia de prevención de riesgos laborales. El estudio aborda, en primer lugar, la consideración de la edad como factor de riesgo. A continuación, se exploran las políticas públicas de prevención de riesgos laborales ante el reto del cambio demográfico y, en especial, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 y su tratamiento de la diversidad generacional como elemento estructural de la acción preventiva. Finalmente, se examinan los mecanismos jurídico-laborales que permiten incorporar la perspectiva de edad en la empresa, incluida la gestión del tiempo de trabajo, la evaluación del riesgo, la vigilancia de la salud y la planificación de la prevención, así como la nueva regulación de los coeficientes reductores de la edad de jubilación como instrumento de corrección protectora en contextos de exposición prolongada a condiciones laborales nocivas. Finalmente se aportan una serie de conclusiones y propuestas con el objeto de velar porque la prolongación de la vida laboral y el envejecimiento de la población activa se produzca en condiciones de seguridad, salud e igualdad.

**Palabras clave:** Cambio demográfico, envejecimiento activo, seguridad y salud en el trabajo, prevención de riesgos laborales, jubilación, coeficientes reductores, diversidad generacional.

**SUMARIO:** 1. El cambio demográfico y su repercusión en el mercado de trabajo. 2. La edad como factor de riesgo en materia de seguridad y salud laboral. 3. Las políticas públicas de prevención de riesgos laborales ante el reto del cambio demográfico. 3.1. Las Estrategias de Seguridad y Salud en el Trabajo. 3.2. El Objetivo 2 de la EESST 2023-2027: gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la evolución

---

\* Este trabajo se enmarca en el Proyecto PID2022-137171OB-I00, *La prevención de riesgos laborales ante la transición ecológica y digital y los desafíos económico, demográfico y de género* (PRL-TRANSYDES), financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033 y por el FEDER, UE, e incluido en la Convocatoria de Proyectos de Generación de Conocimiento, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023.

\*\* Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Murcia (España).



demográfica y el cambio climático desde la óptica preventiva. 3.2.1. Análisis del marco normativo para adaptarlo a las nuevas formas de trabajo, a los cambios demográfico y climático. 3.2.2. Promoción de la investigación para conocer el impacto de los cambios tecnológico, ecológico, climático y demográfico en la salud de las personas trabajadoras y anticipar actuaciones preventivas. 3.2.3. Actuaciones de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa. 3.2.4. Apoyo a las empresas en la identificación, evaluación y control de los riesgos derivados de la digitalización de sus procesos productivos y de los cambios climático, ecológico y demográfico. 4. Edad madura y gestión de la seguridad y salud laboral en la empresa. 4.1. Actuaciones empresariales frente al envejecimiento de la plantilla: una obligación preventiva reforzada. 4.2. Evaluación de riesgos con perspectiva de edad. 4.3. Adaptación del puesto de trabajo a las capacidades funcionales. 4.4. Planificación preventiva con enfoque generacional. 4.5. Reordenación del tiempo de trabajo con perspectiva de edad. 4.6. Vigilancia de la salud reforzada. 4.7. Los programas de salud en la empresa: hacia una cultura preventiva proactiva y sostenida. 5. Edad de jubilación y riesgo laboral: la nueva regulación de los coeficientes reductores de la edad de jubilación. 6. Conclusiones y propuestas. 7. Bibliografía.

## Occupational Health and Safety in the Face of the Challenge of Demographic Change

---

**ABSTRACT:** Within the framework of the PRL-TRANSYDES project, research is being conducted on the impact of demographic change on the labour relations system and, in particular, on the legal configuration of occupational health and safety. The study analyses how the progressive ageing of the workforce introduces new preventive challenges that require an adaptation of the regulatory framework and public policies on occupational risk prevention. First, the study addresses the consideration of age as a risk factor. It then explores public occupational risk prevention policies in the face of demographic change, with a special focus on the Spanish Strategy for Safety and Health at Work 2023-2027 and its treatment of generational diversity as a structural element of preventive action. Finally, the analysis examines the legal and labour mechanisms that allow for the integration of the age perspective in the workplace, including working time management, risk assessment, health surveillance, and prevention planning, as well as the new regulation of early retirement coefficients as a protective corrective tool in contexts of prolonged exposure to harmful working conditions. The study concludes with a series of findings and proposals aimed at ensuring that the extension of working life and the ageing of the workforce take place under conditions of safety, health, and equality.

*Key Words:* Demographic change, active ageing, health and safety at work, occupational risk prevention, retirement, early retirement coefficients, generational diversity.

## 1. El cambio demográfico y su repercusión en el mercado de trabajo

En los últimos 30 años, la Unión Europea ha experimentado cambios demográficos que han influido indefectiblemente en las políticas sociales, económicas y migratorias. Con un crecimiento poblacional moderado, en parte propiciado por la incorporación de nuevos países, pero, sobre todo, por el aumento de la inmigración, la Europa de los 27, que, a día de hoy, cuenta con una población estimada de 449,2 millones de personas<sup>1</sup>, se caracteriza por un marcado envejecimiento poblacional y una tasa de fecundidad por debajo del nivel de reemplazo<sup>2</sup>. Según los últimos datos de Eurostat, la proporción de personas de 65 años o más ha aumentado del 16% en 2004 al 22% en 2024, mientras que la tasa promedio de fecundidad está en 1,5 hijos por mujer<sup>3</sup>.

En España, la estructura demográfica difiere poco de la europea. El envejecimiento de la población es excesivamente elevado y la población crece debido al incremento de la inmigración, pese a que la tasa de fecundidad se sitúa en 1,12 hijos por mujer. La población mayor de 65 años, que en 1995 representaba aproximadamente el 14% del total de la población española, en 2025 alcanza el 20,4% y se prevé que llegue a alcanzar un máximo del 30,5% en torno a 2055<sup>4</sup>.

Todos los pronósticos apuntan a que este cambio demográfico persistirá y se intensificará, que el envejecimiento de la población española irá ascendiendo: duplicándose la población de 80 años o más en los próximos 15 años y triplicándose el número de personas centenarias<sup>5</sup>.

Estas características demográficas: crecimiento poblacional impulsado por la inmigración, envejecimiento acelerado y baja natalidad, conforman el “reto del cambio demográfico” que, junto a los desafíos planteados por el cambio climático o la digitalización, condiciona el mercado laboral, la sostenibilidad del sistema de pensiones y la cohesión social. Para atenuar sus efectos más adversos, se requieren políticas integrales que fomenten la natalidad, integren efectivamente a los inmigrantes y promuevan la

---

<sup>1</sup> EUROSTAT, *Demography of Europe*, 2025; EUROSTAT, *Fertility statistics*, en [ec.europa.eu/eurostat](https://ec.europa.eu/eurostat), 1º febrero 2025.

<sup>2</sup> La ONU define el nivel de reemplazo poblacional en países con baja mortalidad como «una tasa de fecundidad de 2,1 hijos por mujer», a fin de asegurar la estabilidad demográfica intergeneracional (UNITED NATIONS, *Indicators of Sustainable Development: Guidelines and Methodologies – Third edition. Methodology sheets*, 2007, pp. 57-58).

<sup>3</sup> EUROSTAT, *Fertility statistics*, cit.

<sup>4</sup> INE, *Proyecciones de Población 2024-2074*, Nota de prensa, 24 junio 2024.

<sup>5</sup> *Idem*.

permanencia activa de los trabajadores mayores.

La inversión de la pirámide poblacional que las proyecciones demográficas vaticinan lleva aparejada una disminución de la población activa y el envejecimiento de la fuerza laboral en España. El envejecimiento poblacional condicionará la oferta y demanda de servicios y los sectores productivos, así como las características de la población activa y la sostenibilidad del sistema de protección social. De hecho, la oferta y demanda de servicios ya ha comenzado a orientarse hacia la “economía del envejecimiento” o “*silver economy*”<sup>6</sup>, es decir, hacia un sistema de producción, distribución y consumo de bienes y servicios que aprovecha el potencial adquisitivo y social de la población mayor de 50 años. Se prevé un aumento de la demanda en salud, cuidados y asistencia (servicios geriátricos, atención domiciliaria, seguros de dependencia, telemedicina, rehabilitación, farmacéutica especializada...), así como un incremento del consumo de servicios adaptados (transporte accesible, vivienda adaptada, turismo sénior, formación continua para mayores) y, a su vez, una disminución relativa de los sectores orientados a los jóvenes (educación infantil, moda juvenil, ocio juvenil). Por su parte, los sectores productivos habrán de adaptarse desde una óptica estructural y tecnológica debido a la escasez de mano de obra joven, que condicionará el trabajo en sectores como la agricultura, la construcción o la manufactura no automatizada, generando la necesidad de compensar la disminución de la fuerza laboral joven con un mayor impulso de la automatización y la robótica.

Ante este escenario demográfico se prevé una vasta segmentación laboral por edad y la necesidad de aprovechar la fuerza laboral latente concentrada en la población mayor de 50 años, así como explorar fórmulas de jubilación activa o de transición “suave” entre la participación en el mercado de trabajo y la jubilación<sup>7</sup>, un hecho que va a repercutir directamente en las condiciones de seguridad y salud laboral.

En consecuencia, el objetivo de este trabajo es, precisamente, analizar el impacto del cambio demográfico y, en particular, del envejecimiento de la población activa, sobre el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y valorar la suficiencia de las respuestas normativas actuales. Un trabajo que se enmarca en los resultados del Proyecto *La prevención de riesgos laborales ante la transición ecológica y digital y los desafíos económico, demográfico y de género* (PRL-TRANSYDES). En concreto, en el Objetivo 3, *Prevención de riesgos laborales*

---

<sup>6</sup> Vid. A. ORTEGA GIMÉNEZ, *Silver Economy: un sector de oportunidades para el sector del seguro y previsión social*, Aranzadi, 2022.

<sup>7</sup> Cfr. S. JIMÉNEZ, A. VIOLA, *El futuro del sistema de pensiones: demografía, mercado de trabajo y reformas* en *Papeles de Economía Española*, 2023, n. 176 (ejemplar dedicado a *La economía española ante el reto demográfico*).

*en colectivos vulnerables*, dado que la edad es un factor de riesgo en materia de seguridad y salud laboral.

## 2. La edad como factor de riesgo en materia de seguridad y salud laboral

Los cambios demográficos han incidido en la noción de “edad laboral” que, en las últimas décadas, está experimentando una transformación sustancial, tanto en el plano normativo, como en su dimensión socioeconómica. La edad laboral, tradicionalmente vinculada al periodo comprendido entre los 16 y los 65 años, ha dejado de ser una categoría estática para devenir en un concepto dinámico, tensionado por fenómenos como el envejecimiento demográfico, el retraso en la incorporación juvenil al mercado de trabajo, la prolongación de la vida activa y los nuevos modelos de trabajo discontinuo.

El aumento de la esperanza de vida y la presión sobre los sistemas públicos de pensiones han impulsado a numerosos Estados, entre ellos España, a reformar la legislación social para incentivar la permanencia en el empleo más allá de la edad ordinaria de jubilación<sup>8</sup>. Así, figuras como la jubilación activa, flexible o demorada han contribuido a reconfigurar el marco jurídico de la edad laboral, desvinculándola de límites etarios rígidos y orientándola hacia criterios de funcionalidad, voluntariedad y sostenibilidad<sup>9</sup>.

Paralelamente, se ha observado un retraso estructural en la inserción laboral de las cohortes más jóvenes, afectadas por la prolongación de los itinerarios formativos, la precarización del empleo y las restricciones de acceso al mercado de trabajo. Este fenómeno ha generado un “efecto tijera” entre jóvenes y seniors que desafía el modelo tradicional de reemplazo generacional.

En este nuevo escenario, cobra especial relevancia el principio de

---

<sup>8</sup> De hecho, desde el 1 de enero de 2013, y por efectos de la reforma introducida por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, la edad ordinaria de jubilación oscila entre los 65 y los 67 años. *Cfr.* G. RODRÍGUEZ INIESTA, *Vida laboral y edad de jubilación*, en J.P. MALDONADO MONTOYA, I. MARÍN MORAL, A.V. SEMPERE NAVARRO (dirs.), [La reordenación del tiempo de trabajo](#), BOE, 2022, vol. 2, p. 1347 ss.

<sup>9</sup> Para mayor abundamiento, *vid.* F.J. HIERRO HIERRO, *El envejecimiento de la población desde el prisma de las relaciones laborales y la Seguridad Social*, en VV.AA., [Trabajo, edad y pensiones de jubilación. XXXIV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Mérida, 30 y 31 de mayo de 2024](#), Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2024.

“trabajo decente y seguro en todas las edades”, proclamado por la OIT y asumido por la UE en el Marco Estratégico Europeo de Seguridad y Salud en el Trabajo (MEESST) 2021-2027. Ello impone a los ordenamientos jurídicos la obligación de garantizar entornos laborales inclusivos, que reconozcan la diversidad etaria como un valor y adopten medidas específicas para proteger a los trabajadores especialmente vulnerables, ya sea por juventud o por madurez. Igualmente, debe cuestionarse si la edad representa ensimismo un factor de riesgo en materia de seguridad y salud laboral y de ser así, cuáles son las medidas de prevención y protección que han de adoptarse, así como el cuadro de responsabilidades.

Los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) confirman el envejecimiento de la población activa, con un 35% de trabajadores/as con 50 años o más en 2024, frente al 19,6% de 2005. Además, la mitad de los/as trabajadores/as superan los 45 años, con un incremento en las franjas de 50-59 años.

La edad influye de forma compleja y diferenciada en la siniestralidad laboral, y su análisis requiere distinguir entre frecuencia de accidentes, gravedad, tipología y factores contextuales. No hay una relación lineal simple: la edad puede estar asociada con menor probabilidad de sufrir ciertos accidentes, pero mayor severidad cuando ocurren.

Observando los datos de la [Estadística de Accidentes de Trabajo](#) proporcionados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, puede apreciarse que los/as trabajadores/as jóvenes (< 25 años) padecen menos enfermedades profesionales y se accidentan con mayor frecuencia, pero los accidentes son especialmente leves, contando entre sus causas la inexperiencia, menor formación en prevención o la realización de tareas más peligrosas, con mayor exposición a trabajos físicamente exigentes o peligrosos y menos propensión a reportar síntomas tempranos. Sin embargo, los/as trabajadores/as de edad media (25-55 años), comienzan a experimentar un aumento en los riesgos de origen musculoesqueléticos, pero menor incidencia general de accidentes en comparación con los grupos extremos, así como mayor estabilidad, experiencia y formación. Por el contrario, los/as trabajadores/as maduros/as (> 55 años) que padecen más enfermedades profesionales, agravadas por el envejecimiento y la salud crónica, sin embargo, sufren accidentes con menor frecuencia, pero mayor gravedad y los accidentes suelen derivar en lesiones más serias, con mayor tiempo de baja y mayor mortalidad laboral (que se concentra en trabajadores/as mayores de 50 años). En esta franja de edad crece el absentismo, disminuye la capacidad de recuperación física y hay una mayor prevalencia de comorbilidades, además, como suele contarse con una menor plasticidad biomecánica, este grupo de edad es más vulnerable a

caídas, sobreesfuerzos o fatiga crónica.

El planteamiento de la edad como un factor de riesgo en materia de seguridad y salud laboral pasa por el cuestionamiento de la calificación de la edad como situación susceptible de especial sensibilidad a los riesgos derivados del trabajo, dado que la normativa de prevención de riesgos laborales otorga a tales colectivos una especial protección. El art. 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) prescribe que «el empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias»<sup>10</sup>.

La norma no se refiere expresamente a la edad como situación susceptible de especial sensibilidad a los riesgos derivados del trabajo, pero es evidente que la edad puede traducirse en un estado biológico o en una característica personal que incrementa el riesgo en un puesto de trabajo, tanto la menor edad como la edad avanzada<sup>11</sup>.

A diferencia de la edad madura, cuya consideración se torna imprescindible como consecuencia del cambio demográfico, la protección de los menores de edad es un clásico en la legislación laboral, siendo precisamente la primera norma del ordenamiento jurídico-laboral español la Ley, de 24 de julio de 1873, sobre trabajo de menores (Ley Benot), cuyo objetivo fundamental era la protección de los menores frente a las abusivas condiciones laborales en establecimientos industriales<sup>12</sup>. La Directiva

---

<sup>10</sup> Sobre el concepto de personas especialmente sensibles a determinados riesgos para la salud *cf.* A. MORENO SOLANA, *Una vuelta de tuerca a la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos*, en S. BARCELÓN COBEDO, C. CARRERO DOMÍNGUEZ, S. DE SOTO RIOJA (coords.), *Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social: homenaje al profesor Santiago González Ortega*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2022, p. 501 ss.

<sup>11</sup> No existe consenso sobre si los trabajadores de edad madura deberían ser calificados como trabajadores especialmente sensibles y activarse unos mecanismos especiales de protección al efecto. Así, mientras que, para J. BARCELÓ FERNÁNDEZ, *La protección de la salud de los trabajadores de edad avanzada*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2016, n. 397, p. 74, la implementación de políticas segmentarias podría estigmatizar a los trabajadores maduros, sí aboga por una especial consideración, M. CHABANNES, *Trabajadores maduros y prevención de riesgos laborales: un análisis desde la negociación colectiva*, en *Lan Harremanak*, 2020, n. 44 (ejemplar dedicado a *Negociación colectiva y seguridad y salud en el trabajo*), p. 321 ss.

<sup>12</sup> *Vid.* L. MARTÍNEZ PEÑAS, *Los inicios de la legislación laboral española: la Ley Benot*, en *Revista*

94/33/CE del Consejo, de 22 de junio de 1994, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo<sup>13</sup>, articula su salvaguarda en torno a tres ejes<sup>14</sup>:

- limitación de acceso al trabajo por edad (art. 6.1 ET). La edad laboral queda limitada en términos generales a los 16 años, salvo determinadas actividades que quedan vedadas hasta la mayoría de edad y las permisiones autorizadas para la intervención de menores de 16 años en espectáculos públicos;
- prohibición de la realización de determinadas actividades a menores de dieciocho años (art. 6.2 ET): trabajos nocturnos y en general todo tipo de actividades que puedan ser catalogadas como insalubres, penosas, nocivas o peligrosas;
- modulación de las reglas laborales que rigen el trabajo de los adultos (arts. 6, apartados 2 y 3, 34, 36 y 37 ET)<sup>15</sup>.

Pero más allá del trabajo prestado por menores de edad, el realizado por jóvenes requiere una especial atención en materia de prevención de riesgos laborales, dado su acentuado índice de incidencia<sup>16</sup> en accidentes de trabajo en jornada laboral (según los últimos datos disponibles en la Estadística del Ministerio de Trabajo y Economía Social, la incidencia de accidentes en jornada de trabajadores/as entre 16 y 19 años es un 67,8% más alta que la del total de la población, pudiendo observarse como las tasas de incidencia decrecen claramente a partir de los 44 años).

---

[Aequitas, 2011, n. 1.](#)

<sup>13</sup> Cfr. S. RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, *Valoración de la normativa laboral española sobre menores a la luz de la Directiva 94/33/CE del Consejo*, en *Estudios de Densito*, 2007, n. 1.

<sup>14</sup> Vid. P. CONDE COLMENERO, *El trabajo de los menores: limitaciones relativas a la protección de su seguridad y salud (física y psíquica). Especial referencia a los menores en espectáculos públicos*, en *Revista Derecho y Criminología*, 2011, n. 1, pp. 87-88.

<sup>15</sup> Entre los 16 y los 17 años se prohíbe la realización de trabajos nocturnos, las horas extraordinarias y las jornadas superiores a ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo el tiempo dedicado a la formación. El descanso semanal de los trabajadores/as menores ha de ser como mínimo de dos días ininterrumpidos (media hora más que para los adultos) y el descanso intrajornada de los trabajadores/as menores (la conocida como “pausa por bocadillo”) no puede ser inferior a 30 minutos y ha de realizarse cuando la jornada diaria continuada excede las cuatro horas y media (cuando en el caso de los adultos el tiempo de descanso no puede ser inferior a 15 minutos y ha de realizarse en jornadas continuadas de seis horas). Todo ello, sin perjuicio de la especial protección de seguridad y salud en el trabajo prevista en la normativa de prevención de riesgos laborales.

<sup>16</sup> Téngase en cuenta que, en las Estadísticas de Accidentes de Trabajo anuales del Ministerio de Trabajo y Economía Social, los índices de incidencia anuales en jornada se definen como «el cociente del total de accidentes de trabajo en jornada ocurridos durante el año de referencia, multiplicado por cien mil y dividido entre la media anual de trabajadores afiliados a fin de mes a la Seguridad Social con cobertura por contingencias profesionales específicamente cubierta en el año de referencia».

Por lo que hace a la edad avanzada o edad madura, aunque el art. 25 LPRL no se refiere expresamente a ella, ésta es considerada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSSST) como una situación de especial sensibilidad ante los riesgos laborales en diversas guías técnicas y estudios.

La edad madura aumenta la vulnerabilidad física o funcional ante ciertos riesgos (fatiga, pérdida de agilidad, visión, audición...). De hecho, en sectores como la construcción, el transporte o la industria pesada, muchas evaluaciones de riesgos incorporan como factor de ponderación la edad  $\geq 50$  años. A partir de los 55 años se entiende que factores como el envejecimiento, discapacidades adquiridas con la edad o enfermedades crónicas o degenerativas asociadas al envejecimiento habrían de enmarcarse en el art. 25 LPRL. La falta de una previsión legal concreta está condicionando la protección de la salud de un colectivo tan importante como numeroso como es el de los trabajadores mayores<sup>17</sup>. Es por ello por lo que, un sector doctrinal echa en falta la previsión legal de un conjunto de medidas que incorporen el factor edad en la gestión preventiva de la empresa, así como la concreción para este grupo de los principios generales establecidos en el art. 25 LPRL<sup>18</sup>.

Con todo, la edad es apreciada como un factor de riesgo para la salud laboral en las principales políticas públicas de prevención de riesgos laborales, en las que el reto del cambio demográfico ha cobrado especial protagonismo en la última década. Además, la edad ha comenzado a estar muy presente entre los protocolos, guías y documentos técnicos de prevención de riesgos laborales, puesto que cada vez serán más las empresas que precisen incorporar al sistema de gestión de prevención de riesgos laborales la perspectiva de la edad.

### **3. Las políticas públicas de prevención de riesgos laborales ante el reto del cambio demográfico**

#### **3.1. Las Estrategias de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Las estrategias de seguridad y salud en el trabajo, tanto en el plano

---

<sup>17</sup> Vid. M.R. MARTÍNEZ BARROSO, *La específica protección de la seguridad y salud de los trabajadores maduros al servicio de la sostenibilidad del sistema de pensiones*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2020, n. 228, p. 149.

<sup>18</sup> Vid. J. CALVO GALLEGO, *Los mayores en el nuevo Derecho del Empleo*, en M.C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO (dir.), *Transiciones laborales y reformas del mercado de trabajo: su influencia sobre el empleo de jóvenes y mayores*, Bomarzo, 2014, p. 409.

europeo, como en el nacional y en el autonómico, constituyen instrumentos jurídicos y políticos de planificación, coordinación y orientación normativa, que buscan garantizar entornos laborales seguros, saludables y dignos<sup>19</sup>. Su articulación es más que necesaria para poder dar una respuesta eficaz y actualizada a los riesgos que surgen en un mundo laboral tan cambiante. No son normas jurídicas con fuerza de ley, su función es meramente programática o de coordinación, pero su contenido influye decisivamente en la elaboración de políticas públicas, reformas legislativas, planes de acción preventiva y prioridades inspectoras. Representan un instrumento de anticipación frente a riesgos emergentes, permitiendo al legislador y a los poderes públicos anticiparse a nuevos desafíos como el propio cambio demográfico.

A nivel europeo, desde el inicio del siglo XXI, las estrategias de seguridad y salud en el trabajo se han convertido en todo un clásico. La primera de ellas, la Estrategia Comunitaria de Seguridad y Salud en el Trabajo 2002-2006, se centró en reducir los accidentes laborales y las enfermedades profesionales, promoviendo una cultura de prevención y mejorando la aplicación de la legislación existente. Por su parte, la segunda de ellas, la Estrategia Comunitaria de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, hizo hincapié en la adaptación de los lugares de trabajo a los cambios demográficos y tecnológicos, así como en la mejora de la salud mental en el trabajo. Y la tercera, el Marco Estratégico de la Unión Europea sobre Salud y Seguridad en el Trabajo 2014-2020, abordó los desafíos emergentes, como los riesgos psicosociales y la digitalización, y promovió la implementación efectiva de la legislación de seguridad y salud en el trabajo en los Estados miembros.

Por su parte, el vigente MEESST 2021-2027 estructura sus acciones en torno a tres objetivos transversales<sup>20</sup>:

- anticipar y gestionar el cambio en el nuevo mundo laboral que ha traído consigo las transiciones ecológica, digital y demográfica. Se promueve la modernización y simplificación de las normas de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo en el contexto de las

---

<sup>19</sup> Sobre cada una de las estrategias vigentes *vid.* M.B. FERNÁNDEZ COLLADOS, F.A. GONZÁLEZ DÍAZ (dirs.), *Estrategias de seguridad y salud en el trabajo: análisis de las estrategias europea, nacional y autonómicas*, Aranzadi La Ley, 2025.

<sup>20</sup> *Vid.* A.M. CASTRO FRANCO, *El marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027: un mundo laboral en constante transformación*, en M.B. FERNÁNDEZ COLLADOS, F.A. GONZÁLEZ DÍAZ (dirs.), *op. cit.*, así como F.X. GÓMEZ GARCÍA, *La estrategia europea en materia de seguridad y salud en el trabajo: 2021-2027*, en M.R. MARTÍNEZ BARROSO, J.G. QUIRÓS HIDALGO (dirs.), *El marco normativo europeo de la prevención de riesgos laborales y su implementación en el ordenamiento jurídico español: materiales docentes*, Colex, 2023.

transiciones ecológica y digital y una especial atención a los riesgos psicosociales;

- mejorar la prevención de enfermedades y accidentes laborales. A través de la iniciativa “visión cero muertes laborales” se busca reducir a cero los fallecimientos relacionados con el trabajo, mejorando los mecanismos de vigilancia, inspección, evaluación de riesgos y formación;
- reforzar la preparación frente a crisis sanitarias futuras. Incorporando los aprendizajes de la pandemia por Covid-19, se pretende garantizar la resiliencia de los sistemas sanitarios ante emergencias sanitarias, fortaleciendo los planes de contingencia y los protocolos de protección.

El cambio demográfico queda, pues, explícitamente reconocido en el MEEEST 2021-2027 como uno de los desafíos estructurales que inciden de forma creciente en el diseño y aplicación de políticas preventivas, se identifica el envejecimiento de la población activa como un fenómeno que requiere la adaptación de los entornos de trabajo a las capacidades funcionales cambiantes de los/as trabajadores/as mayores y el diseño de políticas que promuevan trayectorias laborales sostenibles y seguras, evitando que el deterioro de la salud se convierta en causa de exclusión temprana del mercado de trabajo. También, de forma indirecta y sucinta, el MEEEST 2021-2027 afronta el reto demográfico a través de otros aspectos como el enfoque de “visión cero” relativo a la mortalidad laboral en la UE, puesto que se intensifican las medidas preventivas no sólo frente a riesgos inmediatos, sino también, respecto de enfermedades profesionales crónicas asociadas a la edad y trastornos musculoesqueléticos o cardiovasculares, propios –aunque no exclusivos– de la edad madura.

En este mismo ámbito europeo ha de situarse el plan estratégico multianual elaborado por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), conocido como Estrategia EU-OSHA, donde se recogen las prioridades, objetivos y líneas de acción para mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral en la Unión Europea durante un período determinado. La recién publicada Estrategia EU-OSHA 2025-2034 representa una evolución del modelo reactivo tradicional hacia un enfoque anticipativo, sistémico e integrador. Con la EU-OSHA se busca que los países miembros respondan de forma efectiva a riesgos laborales relacionados con la demografía, la tecnología y el medio ambiente. La EU-OSHA 2025-2034 reconoce el desafío demográfico y aunque no constituye un eje exclusivo, el envejecimiento de la población activa se integra de forma transversal en sus tres pilares y se aborda de forma combinada e integrada junto a otros retos clave.

A nivel nacional, en cumplimiento del mandato constitucional previsto en el art. 40 CE, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST) 2023-2027, al igual que sus predecesoras, busca ser el marco referencial de las políticas públicas de prevención de riesgos laborales y lograr una mejora de la salud laboral.

La EESST 2023-2027, complementada y desarrollada por los programas estratégicos de cada Comunidad Autónoma, acordados en el marco del diálogo social de sus territorios, en consonancia con el MEEEST 2021-2027 del que es prácticamente coetánea, suscribe todos y cada uno de los ejes prioritarios del mismo, haciendo especial hincapié en el objetivo de anticiparse a los riesgos derivados de las transiciones digital, ecológica y demográfica.

La EESST 2023-2027, siguiendo la estela de las anteriores estrategias, marca seis objetivos y dentro de cada uno de ellos unas líneas de actuación y unas acciones concretas. Estos son los seis objetivos y las líneas de actuación previstas para cada uno de ellos:

- Objetivo 1, *Mejorar la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales*. 1. Mejora de la prevención de los accidentes de trabajo. 2. Prevención de enfermedades relacionadas con el trabajo, con especial énfasis en el cáncer de origen profesional. 3. Desarrollo de actuaciones para impulsar la prevención de la exposición de las personas trabajadoras a sustancias y agentes peligrosos, incluidos los cancerígenos: polvo respirable de sílice cristalina, gas radón, sustancias reprotóxicas y medicamentos peligrosos. 4. Protección de las personas trabajadoras frente a la exposición al amianto;
- Objetivo 2, *Gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la evolución demográfica y el cambio climático desde la óptica preventiva*. 1. Análisis del marco normativo para adaptarlo a las nuevas formas de trabajo, a los cambios demográfico y climático. 2. Promoción de la investigación para conocer el impacto de los cambios tecnológico, ecológico, climático y demográfico en la salud de las personas trabajadoras y anticipar actuaciones preventivas. 3. Actuaciones de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa. 4. Apoyo a las empresas en la identificación, evaluación y control de los riesgos derivados de la digitalización de sus procesos productivos y de los cambios climático, ecológico y demográfico. 5. Actuaciones para el impulso de la promoción de la salud y la sostenibilidad de la salud en las empresas. 6. Acción especial en salud mental. 7. Trabajo, Covid-19 y condición post-Covid-19;

- Objetivo 3, *Mejorar la gestión de la seguridad y salud en las PYME: una apuesta por la integración y la formación en prevención de riesgos laborales*. 1. Revisión del marco normativo con el objetivo de mejorar su aplicación y favorecer la integración de la prevención. 2. Mejora de la gestión de la prevención de riesgos laborales en las pequeñas y medianas empresas. 3. Medidas para potenciar la formación y los recursos propios en las PYME. 4. Apoyo a las PYME, con especial atención a las pequeñas empresas, para la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo;
- Objetivo 4, *Reforzar la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad*. 1. Mejora de la protección de las personas trabajadoras jóvenes y menores de edad. 2. Mejora de la protección de las personas trabajadoras autónomas. 3. Mejora de la protección de los trabajadores y las trabajadoras del sector sanitario y sociosanitario, y del sector asistencial. 4. Aprobación de criterios orientativos para gestión de los riesgos en los servicios de asistencia a domicilio y personas trabajadoras del servicio del hogar, especialmente en lo relativo a los aspectos ergonómicos y psicosociales. 5. Retorno al trabajo tras un periodo prolongado de baja. 6. Mejora de la protección de las personas trabajadoras con discapacidad. 7. Mejora de la protección de las personas trabajadoras móviles y migrantes, incluidas las temporeras;
- Objetivo 5, *Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo*. 1. Revisión del marco normativo para integrar la perspectiva de género. 2. Diferenciación de género en los procesos de toma de datos y análisis de la información de las condiciones de trabajo y salud y en los estudios en esta materia. 3. Incorporación de manera transversal de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales. 4. Actuaciones de sensibilización sobre la necesidad de integrar la perspectiva de género de manera transversal en las políticas preventivas. 5. Actuaciones de vigilancia y control;
- Objetivo 6, *Fortalecer el sistema nacional de seguridad y salud para afrontar con éxito futuras crisis*. 1. Establecimiento de mecanismos de coordinación institucional ante futuras crisis. 2. Desarrollo y reforzamiento de mecanismos de coordinación con el fin de aprobar criterios de aplicación uniforme y optimizar el uso de recursos públicos. 3. Fortalecimiento de instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales. 4. Mejora de la capacitación y formación en prevención de riesgos laborales, con especial atención a los recursos preventivos. 5. Reforzamiento del papel de los

interlocutores sociales. 6. Potenciación de la negociación colectiva.

El cambio demográfico queda explícitamente incluido en el Objetivo 2, configurado en términos muy similares al previsto en el MEEEST 2021-2027, sin embargo, llama poderosamente la atención que los trabajadores y trabajadoras de edad madura no formen parte del Objetivo 4, que circunscribe la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad a unos colectivos muy concretos: las personas trabajadoras jóvenes y menores de edad, personas autónomas, trabajadores/as del sector sanitario y sociosanitario, y del sector asistencial, personal dedicado al servicio del hogar, trabajadores/as que retornan al trabajo tras un periodo prolongado de baja, personas trabajadoras con discapacidad y trabajadores/as móviles y migrantes, incluidos temporeros/as.

La razón de esta agrupación de colectivos parece estar en su situación de mayor riesgo o vulnerabilidad en materia de seguridad y salud laboral, pero no por sus condiciones físicas, psicológicas o sensoriales, como ocurre con las personas especialmente sensibles a determinados riesgos para la salud, sino por tratarse de colectivos con especiales dificultades de inserción laboral, es decir, por el mayor grado de precariedad laboral que padecen o incluso por su infraprotección en materia de seguridad y salud laboral, situaciones que los exponen más a ciertos riesgos relacionados con la salud mental o que conllevan carencias en las medidas de prevención (fundamentalmente en la formación)<sup>21</sup>.

La prioridad del Objetivo 4 es *Elevar el nivel de protección de los colectivos más vulnerables* y, para ello, la EEST 2023-2027 marca 4 propósitos:

1. mejorar la protección de las personas trabajadoras autónomas;
2. identificar los colectivos que presentan peores datos de salud y analizar los factores que les hacen vulnerables para incorporar la prevención de riesgos laborales transversalmente en otras políticas públicas;
3. desarrollar acciones para elevar el nivel de protección de colectivos específicos, especialmente en actividades de mayor riesgo;
4. impulsar protocolos para la reincorporación al puesto de trabajo de quienes hayan sufrido daños en la salud.

Este Objetivo 4 no queda vinculado al reto del cambio demográfico, aunque haga referencia a la edad como factor de riesgo, al fijar como primera línea de actuación la «mejora de la protección de las personas

---

<sup>21</sup> Para mayor abundamiento *vid.* M.B. FERNÁNDEZ COLLADOS, *Colectivos vulnerables y prevención de riesgos laborales*, en M.B. FERNÁNDEZ COLLADOS, J.A. GONZÁLEZ MARTÍNEZ (coords.), *La prevención de riesgos laborales a propósito de la estrategia de seguridad y salud laboral 2023-2027*, Aranzadi, 2024.

trabajadoras jóvenes y menores de edad», a quienes incluye como un colectivo vulnerable pues, como se ha señalado, la seguridad y salud en el trabajo realizado por menores de edad y jóvenes ha sido una preocupación histórica que no obedece al cambio demográfico, sino todo lo contrario.

### **3.2. El Objetivo 2 de la EESST 2023-2027: gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la evolución demográfica y el cambio climático desde la óptica preventiva**

Desde los orígenes más remotos del Derecho del Trabajo, su evolución ha estado inexorablemente ligada a los cambios derivados de la incorporación de nuevas tecnologías en los procesos productivos y sus consecuencias en la seguridad y salud laboral. Sin embargo, en la actualidad, el futuro del trabajo y, en particular, el de la seguridad y salud laboral, está condicionada, además, por otros dos factores: la evolución demográfica y el cambio climático. Así lo recoge el propio MEESSST 2021-2027, que pone el foco de los riesgos emergentes en las transiciones ecológica, digital y demográfica.

A este respecto, para la EESST 2023-2027 es prioritario «anticiparse y gestionar los riesgos nuevos y emergentes», a través de cuatro acciones:

1. analizar las disposiciones legales en materia de seguridad y salud para identificar posibles carencias en cuanto a su aplicabilidad a los nuevos modelos de trabajo;
2. estudiar los riesgos emergentes en el contexto de las transiciones digital, ecológica y demográfica, así como el impacto del cambio climático, identificando actividades y colectivos más afectados, e impulsar medidas para proteger a todas las personas trabajadoras por igual;
3. ayudar y apoyar a las empresas en el proceso de adaptación a estos cambios a través de herramientas que faciliten la gestión de nuevos riesgos, con especial atención a los derivados de la digitalización;
4. concienciar a las empresas para que tomen conciencia de la importancia del cuidado de la salud, promoviendo modelos avanzados de gestión de la salud, con especial énfasis en la salud mental.

Para su consecución se fijan siete líneas de actuación:

1. análisis del marco normativo para adaptarlo a las nuevas formas de trabajo, a los cambios demográfico y climático;
2. promoción de la investigación para conocer el impacto de los

- cambios tecnológico, ecológico, climático y demográfico en la salud de las personas trabajadoras y anticipar actuaciones preventivas;
3. actuaciones de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa;
  4. apoyo a las empresas en la identificación, evaluación y control de los riesgos derivados de la digitalización de sus procesos productivos y de los cambios climático, ecológico y demográfico;
  5. actuaciones para el impulso de la promoción de la salud y la sostenibilidad de la salud en las empresas;
  6. acción especial en salud mental;
  7. trabajo, Covid-19 y condición post-Covid-19.

Como sólo las cuatro primeras están relacionadas con el cambio demográfico, conviene examinarlas muy someramente, analizando su engarce con el mismo.

### **3.2.1. Análisis del marco normativo para adaptarlo a las nuevas formas de trabajo, a los cambios demográfico y climático**

La primera línea de actuación propugna el análisis y adaptación de la normativa preventiva a las nuevas formas de trabajo, los cambios demográfico y climático, y lo hace concretando su objeto a la revisión de determinados textos normativos y a las iniciativas europeas gestadas a propósito del MEEEST 2021-2027. En particular, se refiera a:

- «La revisión de los Reales Decretos 486/1997, de 14 de abril, sobre lugares de trabajo, y 488/1997, de 14 de abril, relativo a equipos que incluyen pantallas de visualización de datos con motivo de la actualización de las correspondientes directivas, incorporando las modificaciones que sean necesarias para su adaptación a los nuevos entornos de trabajo y al desarrollo tecnológico». Ambas han quedado ciertamente obsoletas con el devenir de los tiempos, al igual que la Directiva 89/654/CEE del Consejo, de 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud en los lugares de trabajo y la Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, cuya modificación demanda el MEEEST 2021-2027. La necesaria modificación de estas normas está ligada a las nuevas formas de organización del trabajo y la digitalización, sin relación alguna con el cambio demográfico. Además, la referida a los lugares de trabajo

está también vinculada al cambio climático, habiendo sido reformada por el RD-Ley 4/2023, que introduce la obligación de adoptar medidas frente a riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos en trabajos al aire libre y lugares de trabajo no cerrados;

- «El análisis y seguimiento de las iniciativas de carácter normativo llevadas a cabo en el ámbito del Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027, para tenerlas en cuenta en el proceso de adaptación de nuestro ordenamiento jurídico». Un llamamiento bastante oportuno por la proximidad temporal y argumental de ambas estrategias, si bien es cierto que cualquier propuesta que se materialice en una norma europea regirá en los estados parte;
- la revisión de la LPRL y del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), «para incorporar la integración de la edad y la diversidad generacional en la gestión preventiva, y reforzar la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos psicosociales».

Por lo tanto, salvo que en el ámbito europeo se promueva alguna iniciativa relacionada con el cambio demográfico, algo que en principio no está previsto, las acciones relativas al cambio demográfico se centran en la revisión de la LPRL y el RSP para incorporar la integración de la edad y la diversidad generacional en la gestión preventiva de forma específica.

A este respecto, ha de partirse del hecho de que tanto la LPRL, como el RSP, fueron diseñados en un contexto demográfico y sociolaboral que no anticipaba adecuadamente fenómenos como el envejecimiento activo ni la creciente diversidad generacional en el mundo del trabajo. No obstante, ello no significa que los riesgos derivados del cambio demográfico carezcan de respuesta normativa. Sin embargo, la EESST 2023-2027 insta a una respuesta específica al reto actual de prolongación de la vida laboral y al aumento de los riesgos psicosociales, con reformas específicas que recojan de manera explícita estas realidades emergentes.

Por el momento no hay un proyecto que prevea la integración de la edad y la diversidad generacional en la gestión preventiva explícitamente en la LPRL y en el RSP.

Por lo que hace a la prevención de riesgos laborales, su más que cuestionable materialización podría consistir en la modificación de los arts. 16.2 y 25 LPRL.

En el art. 16.2 LPRL al indicarse que «el empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las

características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos», podría aludirse expresamente a la obligatoriedad de que la evaluación contemple, en todo caso, los factores de riesgo de naturaleza psicosocial, considerando su interacción con variables personales y organizativas, como la edad, la etapa profesional y la organización del tiempo de trabajo. Si bien es cierto que tales circunstancias no necesitan una referencia expresa.

Sí que podría ser algo más necesaria –aunque no imprescindible– la modificación del art. 25 LPRL sobre la protección de trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos, incluyéndose expresamente la edad avanzada como una de las características que determinan dicha condición, puesto que, como ya se señaló, no ha sido una cuestión pacífica entre la doctrina científica. Esta mención a los/as trabajadores/as de edad avanzada como grupo preventivo específico quizás generaría la duda de delimitar qué ha de entenderse por “edad avanzada”, cuando no parece razonable establecer una edad concreta para cualquier tipo de prestación laboral.

En cuanto a la reforma del RSP, más allá de una referencia expresa a la edad en el capítulo II en materia de evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva, podría revisarse el anexo VI para incorporar formación y competencias obligatorias en psicología del trabajo, gestión de la edad, diseño inclusivo y análisis de trayectorias laborales y preverse en el capítulo III la integración de planes de acción intergeneracional como parte de la planificación preventiva, incluyendo adaptaciones progresivas de puesto, programas de mentoría inversa y transiciones activas hacia la jubilación parcial. Aunque tampoco se requiere una reforma expresa del RSP para que estas propuestas puedan ponerse en práctica.

En definitiva, más que la reforma de la LRPL y del RSP, sí que se precisa incorporar explícitamente la diversidad generacional y la edad como factor de riesgo en todas las fases de la gestión preventiva: evaluación, planificación, formación y vigilancia de la salud.

Al margen de las revisiones normativas expresamente mencionadas por la EESST 2023-2027, recientemente se ha publicado el RD 402/2025, de 27 de mayo, por el que se regula el procedimiento previo para determinar los supuestos en los que procede permitir anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social mediante la aplicación de coeficientes reductores. Una norma claramente vinculada a la seguridad y salud laboral ante el cambio demográfico, que conviene ser tratada en un epígrafe específico y desvinculado de la EESST 2023-2027.

### 3.2.2. Promoción de la investigación para conocer el impacto de los cambios tecnológico, ecológico, climático y demográfico en la salud de las personas trabajadoras y anticipar actuaciones preventivas

Esta línea dispone dos acciones:

- refuerzo de la investigación para conocer y gestionar los desafíos que en materia de prevención de riesgos laborales supone la transformación del mundo del trabajo;
- mejora de la información sobre factores de riesgo psicosocial y ergonómico.

Sólo la primera de ellas queda vinculada al reto demográfico, ya que a través de la investigación se busca «proporcionar un estado de situación actualizado que facilite una planificación de la prevención orientada» y la difusión de «indicadores sobre población trabajadora, demografía, condiciones de trabajo y salud, a través del análisis y estudio de la información contenida en fuentes proveedoras y generadoras de información», así como «abrir una línea de investigación en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST) para conocer los efectos en las condiciones de seguridad y salud de la población trabajadora derivados del desarrollo tecnológico, el cambio climático, la evolución demográfica y la transición ecológica». Para ello se prevé la constitución de grupos de trabajo en el seno de la CNSST, con el objeto de definir el marco teórico de proyectos de investigación que sienten la base de futuras propuestas, de carácter normativo o técnico, y el desarrollo de actuaciones que promuevan el bienestar físico y mental de las personas trabajadoras. Para tal fin, se identifican como temáticas de interés:

- nuevos modelos de empleo y de organización del trabajo;
- teletrabajo;
- digitalización y desconexión digital;
- tecno-estrés;
- nuevas tecnologías (robotización, plataformas digitales, inteligencia artificial, etc.);
- cambio climático;
- seguridad y salud de las personas trabajadoras en empleos verdes;
- gestión de residuos;
- reto demográfico y gestión de la diversidad generacional;
- retos y oportunidades de las nuevas tecnologías y la digitalización aplicada a la prevención de riesgos laborales.

### 3.2.3. Actuaciones de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa

Más allá de la necesidad de establecer nuevas normas e investigar sobre los riesgos emergentes y su prevención, la vigilancia y el control del cumplimiento de las normas preexistentes es una medida imprescindible para su efectividad. Así, la EESST 2023-2027 insta a:

- realizar «campanas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social dirigidas a empresas donde se utilice la modalidad de prestación laboral a distancia, especialmente del teletrabajo, prestándose atención al cumplimiento de la Ley 10/2021, de 9 de julio y, en particular, a las disposiciones específicas sobre seguridad y salud relacionadas con los riesgos psicosociales»;
- vigilar «las condiciones de seguridad y salud de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadores que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de plataformas digitales». Una medida que atiende a la preocupación por el aumento de este tipo de trabajos y su especial siniestralidad (accidentes laborales de tráfico y daños relacionados con los riesgos ergonómicos y psicosociales ocasionados por el control organizacional que ejerce la gestión algorítmica)<sup>22</sup> muy alejada de la preocupación por el reto demográfico, aunque la edad de los trabajadores y trabajadoras de este sector no deja de ser un dato interesante que puede incidir en la siniestralidad presente y futura. Piénsese que el desempeño de trabajos como el reparto en plataformas digitales, hoy ejecutados mayoritariamente por personas jóvenes en condiciones ciertamente precarias, tendrá consecuencias en una población que ha de jubilarse a una edad avanzada y muy probablemente someterse – voluntariamente o no– a medidas de jubilación activa;
- diseñar «actuaciones específicas en las nuevas formas de trabajo por parte del personal técnico habilitado de los órganos técnicos de las CC.AA.». Una acción que ha de estar en sintonía con las propuestas por las propias estrategias regionales;

---

<sup>22</sup> Vid. A. TODOLÍ SIGNES (dir.), *Riesgos Laborales Específicos del Trabajo en Plataformas Digitales*, OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, 2020.

- desarrollar «actuaciones de asistencia técnica y control en empresas que precisen una gestión de la edad en el trabajo debido a la prolongación de la vida laboral de las plantillas, que requiere atender su adaptación a la evolución de aptitudes psicofisiológicas».

Esta última medida está especialmente vinculada al reto demográfico. No se indica quién ha de desarrollar tales actuaciones, aunque lo lógico es entenderlas encomendadas a la Inspección, dado su ámbito competencial y sus funciones de vigilancia, control y asistencia técnica.

En la actualidad, raramente las empresas precisan una gestión de la edad en el trabajo debido a la prolongación de la vida laboral de las plantillas, porque el envejecimiento de las plantillas continúa siendo un riesgo emergente, aunque tendrá una especial incidencia a partir de 2027, cuando la edad mínima de jubilación llegue a los 67 años.

De hecho, en España, la proporción de personas mayores de 65 años que siguen trabajando es aún reducida. Aunque la tasa de empleo en rangos más cercanos a la jubilación (55-64 años) es del 61%<sup>23</sup>, se estima que solo un 1,3% de la población activa tiene más de 65 años. Si bien, desde el año 2019 ha aumentado el número de personas que prolongan su vida activa más allá de la edad ordinaria de jubilación, acogiéndose a las fórmulas de jubilación activa.

Curiosamente, aunque no se puede conocer con exactitud cuales son los sectores en los que la presencia de mayores de 65 años es más elevada, ya que no se dispone de datos desagregados exactos por sector para mayores de 65 años, sin embargo, la evidencia sugiere que, en España, como en la Unión Europea, los sectores con mayor proporción de trabajadores/as seniors son agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, seguido de los sectores de atención sanitaria, educación y comercio minorista y de las profesiones liberales independientes. Sectores muy vinculados al desarrollo del trabajo autónomo, por lo que la prevención de riesgos laborales y, en consecuencia, la gestión de la edad en el trabajo recae sobre el propio trabajador o trabajadora.

---

<sup>23</sup> TRADING ECONOMICS, *Spain – Employment rate of older workers, age group 55-64*, en [tradingeconomics.com](https://www.tradingeconomics.com), 1º diciembre 2024.

### 3.2.4. Apoyo a las empresas en la identificación, evaluación y control de los riesgos derivados de la digitalización de sus procesos productivos y de los cambios climático, ecológico y demográfico

La regulación de los riesgos emergentes y el control de su cumplimiento son básicos, pero también las actuaciones de apoyo a las empresas que deben contar con las herramientas necesarias para identificar, evaluar y controlar los riesgos. A tal fin, la EESST 2023-2027 fija dos acciones:

- desarrollo de criterios y herramientas que faciliten a las empresas, especialmente a las PYME, la gestión de los riesgos ergonómicos y psicosociales derivados de la digitalización y de las nuevas formas del trabajo;
- acciones de apoyo, asesoramiento y sensibilización para facilitar a las empresas la gestión de riesgos de las transiciones climática, ecológica y demográfica.

La primera de ellas está exclusivamente vinculada a la digitalización y prevé, a su vez, cuatro acciones, mientras que la segunda, para la que se disponen cinco acciones, lo está a las transiciones climática, ecológica y demográfica. Siendo sólo dos de ellas las aplicables al cambio demográfico:

- «Elaborar guías, directrices, criterios y herramientas para favorecer la transición digital, ecológica y demográfica, así como el impacto del cambio climático, a través de una adecuada identificación, evaluación y control de los riesgos»;
- «Planificar y desarrollar actuaciones en grupos de trabajo de la CNSST aprovechando contenidos y conclusiones de los proyectos de investigación que se desarrollen en el marco de esta estrategia y/o de otros estudios que se consideren de interés».

Con respecto a las guías, directrices y criterios, las que relacionan cambio demográfico y salud laboral son muy escasas, habiendo sido publicada en el año 2023 la NTP INSSST 1176 titulada *Edad y diversidad generacional en la gestión de la seguridad y salud: Acciones clave*, básica para abordar el siguiente epígrafe sobre edad y diversidad generacional en la gestión de la seguridad y salud laboral en la empresa.

#### **4. Edad madura y gestión de la seguridad y salud laboral en la empresa**

##### **4.1. Actuaciones empresariales frente al envejecimiento de la plantilla: una obligación preventiva reforzada**

La creciente presencia de trabajadores/as de edad avanzada como consecuencia del aumento de la esperanza de vida y la prolongación de la vida laboral, así como la concurrencia con distintas generaciones en un mismo entorno organizativo, constituye un valor añadido para la empresa, a la par que determina riesgos laborales específicos que requieren una protección diferenciada. La edad madura es un constructo multidimensional, no solo cronológico, con implicaciones en salud, productividad y derechos laborales.

Tradicionalmente, el trabajo de las personas de edad avanzada ha estado vinculado a las jubilaciones incentivadas y a las reestructuraciones, pero el envejecimiento de la mano de obra y las políticas para la sostenibilidad del sistema de pensiones (entre ellas, el aumento de la edad ordinaria de jubilación) conducen indefectiblemente hacia el envejecimiento activo, a la necesidad de contar con ese capital humano y de hacerlo, además, a través de una gestión integral de la edad como eje estratégico para empresas sostenibles.

El envejecimiento de la población trabajadora no solo plantea un reto demográfico o económico, sino que exige una reformulación estructural de la gestión preventiva dentro de las empresas. Como ya ha sido indicado, las estadísticas sobre la siniestralidad laboral evidencian que los/as trabajadores/as mayores sufren menos accidentes que los jóvenes, pero sus consecuencias suelen ser más graves y sus bajas más prolongadas.

Ante unas mismas condiciones de trabajo, los riesgos laborales no afectan por igual a las personas con independencia de su edad. Así, el deber de garantizar una protección eficaz basada en la adecuación del trabajo a las características de la persona trabajadora, previsto en el art. 25 LPRL, se traduce en el hecho de que el envejecimiento de las plantillas requiere actuaciones concretas en el sistema integral de gestión de la prevención en la empresa, que incidan en el modo en el que se identifican, evalúan y gestionan los riesgos en función de la edad de las personas trabajadoras. La inclusión de la edad como factor de prevención se sustenta en dos de los principios preventivos: la preferencia de las medidas de carácter colectivo frente a las individuales en la protección de los riesgos y la obligación

empresarial genérica de adecuación del puesto de trabajo<sup>24</sup>.

Para una correcta gestión de la prevención, el envejecimiento de la población trabajadora impone, por tanto, un deber reforzado de prevención que no se agota en la adopción de medidas genéricas, sino que exige una acción ajustada, específica y anticipatoria: la integración de la edad en los procesos de evaluación, adaptación, vigilancia y planificación, que ha de desarrollarse respetando los principios de adecuación individualizada, no discriminación y sostenibilidad del trabajo.

#### 4.2. Evaluación de riesgos con perspectiva de edad

El art. 16 LPRL obliga a considerar, en la evaluación de riesgos, las características personales de los trabajadores y trabajadoras, lo que incluye necesariamente la edad como variable crítica en ciertos sectores y tareas (especialmente en tareas con carga física, turnos, exposición a pantallas o trabajo nocturno).

Más que la edad en abstracto debe evaluarse la interacción entre envejecimiento y condiciones de trabajo. La NTP 1176/2023 remarca que la edad no puede ser tratada como un elemento residual en los diagnósticos de exposición, sino que debe analizarse su impacto diferencial en relación con los riesgos físicos, psicosociales, ergonómicos u organizativos. No considerar la edad en la evaluación de riesgos puede conllevar una infracción del deber de prevención y, en su caso, de protección reforzada (art. 25 LPRL). La evaluación diferenciada es, por tanto, la base objetiva que permite justificar posteriormente medidas de adaptación o limitación. De hecho, la falta de esta diferenciación puede ser interpretada como una infracción del deber de diligencia preventiva, máxime cuando se trate de puestos con elevada carga física o estrés organizativo.

Esta evaluación diferenciada no implica estigmatizar o excluir, sino identificar aquellos riesgos que, por interacción con factores fisiológicos asociados al envejecimiento (menor resistencia física, deterioro sensorial, fatiga acumulativa), pueden derivar en un daño a la salud.

Desde esta perspectiva, el uso de herramientas de evaluación debe adaptarse, incorporando indicadores etarios y desagregando los resultados por tramos de edad. Han de utilizarse metodologías adaptadas (REBA<sup>25</sup>,

---

<sup>24</sup> Vid. M.R. MARTÍNEZ BARROSO, [La protección de la seguridad y salud de los trabajadores maduros: propuestas de actuación ante la revolución digital](#), en *esta Revista*, 2022, n. 1, p. 252.

<sup>25</sup> REBA es el acrónimo de *Rapid Entire Body Assessment*, una herramienta de análisis ergonómico desarrollada por Hignett y McAtamney en 2000, diseñada para evaluar el riesgo postural asociado a tareas que implican el uso del cuerpo completo, especialmente en entornos de trabajo donde se adoptan posturas forzadas, se manipulan cargas o se

RULA<sup>26</sup>, ISTAS-21<sup>27</sup>) con desagregación por tramos de edad. Los instrumentos de evaluación (*checklists*, matrices de riesgo, cuestionarios de carga mental, etc.) deben incorporar segmentos etarios o variables que permitan discriminar niveles de exposición según grupos de edad. También es deseable integrar la edad en los mapas de riesgos, facilitando así un análisis geográfico y funcional del impacto diferencial de las condiciones de trabajo. Este enfoque cumple no solo una función preventiva, sino también una función probatoria: permite documentar ante una eventual actuación inspectora o judicial que se ha tenido en cuenta la variable edad en el diseño de la acción preventiva.

### 4.3. Adaptación del puesto de trabajo a las capacidades funcionales

La prolongación de la vida laboral exige repensar el contenido y alcance del deber empresarial de protección de la salud y seguridad en el trabajo en relación con las personas trabajadoras de edad avanzada. Aunque la edad no constituye por sí sola un factor de riesgo universal, puede interactuar con determinados elementos del puesto de trabajo (carga física, turnicidad, estrés térmico, carga cognitiva) y generar condiciones que incrementen la probabilidad de daño. En este contexto, la adaptación del trabajo a la persona, consagrada en el art. 15.1.c LPRL, adquiere una relevancia reforzada. Las empresas deben anticipar limitaciones funcionales y rediseñar tareas, entornos y herramientas conforme a los principios de ergonomía inclusiva y accesibilidad universal. Esta adaptación no es potestativa, sino una obligación jurídica derivada de la protección de la

---

realizan movimientos repetitivos. Vid. S. HIGNETT, L. MCATAMNEY, *Rapid Entire Body Assessment (REBA)*, en *Applied Ergonomics*, 2000, vol. 31, n. 2.

<sup>26</sup> RULA es el acrónimo de *Rapid Upper Limb Assessment*, una herramienta ergonómica diseñada para evaluar de manera rápida el riesgo de trastornos musculoesqueléticos en las extremidades superiores, así como en el cuello y el tronco, durante la realización de tareas laborales. Fue desarrollada por McAtamney y Corlett en 1993 en la Universidad de Nottingham, y está especialmente pensada para tareas estáticas o repetitivas que implican el uso del cuello, tronco, hombros, brazos, antebrazos y muñecas. Vid. L. MCATAMNEY, N.E. CORLETT, *RULA: a survey method for the investigation of work-related upper limb disorders*, en *Applied Ergonomics*, 1993, vol. 24, n. 2.

<sup>27</sup> ISTAS-21 es un cuestionario estandarizado de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, adaptado al español a partir del instrumento COPSQ (*Copenhagen Psychosocial Questionnaire*), desarrollado originalmente por el Instituto Nacional de Salud Ocupacional de Dinamarca. La versión española fue creada por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS): S. MONCADA ET AL., [Manual del método CoPsoQ-istas21 \(versión 2\) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras. Versión media](#), ISTAS, 2014.

salud, y su incumplimiento puede generar responsabilidades no sólo sancionadoras.

De hecho, la negativa a ajustar condiciones laborales en atención a las capacidades del trabajador o trabajadora podría llegar a constituir una vulneración del derecho fundamental a la integridad física (art. 15 CE) si existe constancia de riesgos conocidos y no mitigados en línea con las SSTC 62/2007, de 27 de marzo, y 160/2007, de 2 de julio, en las que se admite que, un cambio de puesto de trabajo no compatible con la situación de embarazo o una reincorporación a un puesto de trabajo, bajo la dirección inmediata de un jefe sujeto a procedimientos penales y disciplinarios por denuncia de la trabajadora, constituyen un riesgo para la integridad física. Dos pronunciamientos con los que se da dimensión constitucional a las obligaciones empresariales impuestas por la LPRL respecto a la protección de la seguridad y salud laboral<sup>28</sup>.

La edad avanzada, en la medida en que se vincula con una reducción progresiva de ciertas capacidades funcionales (visuales, auditivas, biomecánicas o cognitivas), puede ser comprendida como un estado biológico que activa el deber de protección reforzada. Esta interpretación resulta coherente con el enfoque preventivo de la normativa europea (Directiva 89/391/CEE) y con la EESST 2023-2027, que, como ya se ha comentado, introduce como prioridad la gestión preventiva de la diversidad generacional.

En la práctica, la adaptación del puesto de trabajo a las capacidades funcionales desde la perspectiva de la edad va a suponer la necesidad de modificar entornos laborales, equipos o métodos para ajustarse a capacidades visuales, auditivas, cognitivas o biomecánicas que se alteran con la edad, así como aplicar los principios de diseño universal y ergonomía inclusiva y eliminar las barreras físicas y cognitivas que puedan afectar a la autonomía funcional de personas mayores.

#### 4.4. Planificación preventiva con enfoque generacional

El ciclo preventivo no se agota en la evaluación, sino que exige una planificación coherente para eliminar o reducir y controlar los riesgos (art. 16.2.b LPRL). La perspectiva de edad debe integrarse tanto en la definición de objetivos preventivos como en la selección de medidas técnicas, organizativas y formativas, por lo que ha de estar presente en la

---

<sup>28</sup> Cfr. R. AGUILERA IZQUIERDO, *La discriminación por motivos de salud ante la contratación laboral y el despido. Estado de la cuestión tras la Ley 15/2022*, BOE, 2023, p. 27 ss.

planificación, en la que han de establecerse indicadores de eficacia que permitan verificar si las actuaciones preventivas están dando respuesta a los retos específicos del envejecimiento laboral. No hacerlo implica una planificación ciega a las diferencias funcionales, lo que puede traducirse en medidas ineficaces o incluso discriminatorias.

La planificación diferenciada se apoya en los principios de adecuación individualizada (art. 15.1.d LPRL), de evaluación continua (art. 6 RSP) y de equidad (art. 17 ET). La NTP 1176/2023 desarrolla una batería de medidas técnicas en esta dirección que, aunque presentadas como recomendaciones, pueden constituir parámetros interpretativos del deber de prevención empresarial, especialmente ante una actuación inspectora o en sede judicial. En ella se plantea que la planificación de la actividad preventiva debe incluir indicadores diferenciados por edad, tanto de proceso (grado de ejecución) como de resultado (eficacia preventiva). Asimismo, sugiere que la priorización de medidas debe realizarse también con base en las diferencias de exposición y vulnerabilidad identificadas entre grupos de edad.

La planificación adaptada a la edad, fundamentalmente en contexto de plantillas envejecidas, exigiría diseñar planes y programas de prevención incluyendo la diversidad etaria como criterio de priorización, introducir indicadores de edad en la planificación y seguimiento de medidas preventivas e integrar el riesgo etario en los sistemas de gestión ISO 45001 o auditorías externas.

#### **4.5. Reordenación del tiempo de trabajo con perspectiva de edad**

El tiempo de trabajo es un factor preventivo clave para garantizar la salud física y mental de las personas trabajadoras<sup>29</sup>, especialmente relevante en edades avanzadas. Con la edad aumentan la fatiga acumulada, la necesidad de recuperación tras la jornada, y la vulnerabilidad frente a horarios irregulares, trabajo a turnos o nocturno.

La empresa tiene el deber de revisar la distribución temporal del trabajo para evitar exposiciones desproporcionadas a estos riesgos organizativos, de conformidad con los art.s 34-38 ET y el art. 15.1 LPRL.

La reconfiguración de horarios, pausas, descansos o asignación de turnos debe articularse en coherencia con el principio de igualdad sustantiva: no tratar igual a quienes se encuentran en situaciones desiguales. El incumplimiento de este enfoque puede generar una exposición desigual

---

<sup>29</sup> Para mayor abundamiento *vid.* C. SÁNCHEZ TRIGUEROS (dir.), *El tiempo de trabajo desde la perspectiva de la seguridad y salud*, Tirant lo Blanch, 2025, en prensa.

a los riesgos y, por tanto, comprometer el principio de igualdad real de trato y oportunidades (art. 17.1 ET y Convenio OIT n. 111).

En particular, la NTP 1176/2023 sugiere limitar o reconfigurar la exposición al trabajo nocturno o a turnos rotatorios en función de la edad, así como prever medidas de compensación o reubicación progresiva para personas mayores. Esta orientación no es meramente técnica: encierra una exigencia jurídica derivada del deber general de protección y de los derechos fundamentales a la integridad física y a la salud laboral.

#### 4.6. Vigilancia de la salud reforzada

El art. 22 LPRL prevé el deber empresarial de garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores y trabajadoras, en función de los riesgos inherentes al trabajo y con respeto a la dignidad y la intimidad de la persona. La vigilancia de la salud se erige como herramienta fundamental para identificar daños incipientes y ajustar condiciones de trabajo. Con el cambio demográfico la vigilancia de la salud adquiere una nueva dimensión, puesto que el envejecimiento progresivo de la población trabajadora impone a la empresa la necesidad de reforzar el seguimiento de las capacidades psicofísicas de las personas mayores de 55 o 60 años, en la medida en que determinadas funciones orgánicas (resistencia física, reflejos, visión nocturna, capacidad auditiva, recuperación ante el esfuerzo, etc.) tienden a deteriorarse con la edad, incluso sin patología manifiesta. La detección precoz de posibles limitaciones o vulnerabilidades requiere adaptar los protocolos de vigilancia, tanto en términos de frecuencia como de parámetros evaluados.

Aunque la LPRL no impone expresamente la necesidad de que la vigilancia de la salud se adapte a los perfiles etarios de la plantilla, introduciendo protocolos específicos en función de la exposición y la edad del trabajador o trabajadora, una interpretación sistemática del art. 22 LPRL, en relación con el art. 25 LPRL permite sostener la conveniencia de establecerlos.

El desarrollo técnico de estos protocolos es aún limitado, pero la práctica preventiva exige una diferenciación razonable que permita detectar precozmente síntomas vinculados al envejecimiento fisiológico, que ha de llevarse a cabo por personal sanitario competente (especialistas en medicina del trabajo), con protocolos específicos que incluyan pruebas funcionales (ergometría, agudeza visual, capacidad auditiva, exploraciones musculoesqueléticas, cuestionarios de carga mental o fatiga), siempre con consentimiento del trabajador/a. El empresariado deberá actuar conforme

a los resultados de estos reconocimientos, adoptando medidas de adaptación o reubicación si procede, y respetando en todo caso la confidencialidad de los datos sanitarios. En todo caso, la vigilancia de la salud no puede convertirse en un instrumento de exclusión o discriminación por razón de edad. El art. 22.4 LPRL establece con claridad que la vigilancia será voluntaria, salvo en los casos legalmente previstos. Cualquier intento de utilizar los resultados médicos para justificar despidos o decisiones restrictivas debe considerarse contrario al ordenamiento jurídico, salvo que exista una ineptitud sobrevenida constatada de manera objetiva, y con respeto al principio de proporcionalidad.

En definitiva, la vigilancia de la salud, adecuadamente enfocada, puede desempeñar un papel clave en la gestión preventiva del envejecimiento laboral, garantizando un entorno laboral seguro y saludable para todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de su etapa vital, y de anticipar situaciones que, de no abordarse, pueden derivar en riesgos evitables o en discriminaciones indirectas. Es más, su relevancia trasciende el plano individual, ya que puede servir para obtener información muy valiosa acerca de los problemas de salud colectivos ligados al envejecimiento activo y cuestiones análogas, que servirán para realizar estudios epidemiológicos y extraer conclusiones sobre situaciones de mayor riesgo<sup>30</sup>.

Por otro lado, la vigilancia de la salud con enfoque etario no puede obviar la perspectiva de género porque edad y género interactúan como determinantes estructurales de la salud en el trabajo. La forma en que se envejece en el ámbito laboral está profundamente mediada por el sexo, la construcción social de los roles de género, las trayectorias profesionales diferenciadas y los condicionantes materiales de acceso, permanencia y salida del empleo. La experiencia del envejecimiento laboral no es neutra en términos de género por lo que ignorar esta dimensión en los programas de vigilancia médica o funcional supone invisibilizar desigualdades que pueden traducirse en infraevaluación del riesgo, diagnósticos sesgados o medidas preventivas ineficaces. Una vigilancia médica con enfoque etario y de género debe contemplar:

- protocolos diferenciados según sexo y edad en la identificación precoz de enfermedades musculoesqueléticas, cardiovasculares, climáticas y psicosociales;
- medidas específicas para trabajadoras menopáusicas, postmenopáusicas o con problemas de conciliación que afecten la

---

<sup>30</sup> Vid. M.R. MARTÍNEZ BARROSO, *La protección de la seguridad y salud de los trabajadores maduros: propuestas de actuación ante la revolución digital*, cit., p. 264.

salud laboral;

- análisis desagregado de resultados y efectos del envejecimiento en la plantilla, incorporando variables sexo, edad y tipo de contrato;
- coordinación con la vigilancia colectiva para identificar patrones invisibles en el enfoque individual.

La vigilancia de la salud debe ser complementada con programas de salud que comprendan actividades formativas e informativas.

#### **4.7. Los programas de salud en la empresa: hacia una cultura preventiva proactiva y sostenida**

El envejecimiento de la población trabajadora obliga a repensar el alcance tradicional del deber empresarial de protección de la salud, no sólo desde la óptica de la prevención de riesgos profesionales, sino también desde la promoción activa de condiciones que favorezcan la conservación del capital funcional a lo largo del ciclo vital. En este contexto, emergen con creciente relevancia los denominados programas de salud en la empresa, concebidos como un conjunto de actuaciones sistemáticas y voluntarias destinadas a fomentar la salud integral de las personas trabajadoras en el entorno laboral, mediante intervenciones de carácter informativo, formativo, organizativo y asistencial.

A diferencia de las obligaciones derivadas de la LPRL, estos programas no se limitan a eliminar o controlar riesgos concretos, sino que adoptan una lógica proactiva y promocional, articulando medidas de salud pública, educación sanitaria, mejora organizativa y soporte psicosocial. Se enmarcan en la evolución del paradigma preventivo desde un modelo reactivo hacia otro centrado en la sostenibilidad del empleo y la calidad de vida laboral, especialmente relevante en el caso de trabajadores/as de edad avanzada o con trayectorias profesionales prolongadas.

La legitimación de estos programas se encuentra en varios instrumentos normativos y estratégicos:

- el art. 14.2 LPRL establece que la obligación de protección «se extiende a todos los aspectos de la salud del trabajador», lo que habilita a la empresa a adoptar medidas que, sin estar expresamente exigidas, contribuyan a preservar la salud general del trabajador/a en relación con su entorno laboral;
- el art. 22 LPRL, relativo a la vigilancia de la salud, permite interpretar su alcance no sólo en sentido estricto (detección precoz de daños derivados de riesgos laborales), sino también como base para intervenciones colectivas dirigidas a colectivos específicos,

como los mayores de 55 años, personas con enfermedades crónicas o mujeres en etapa menopáusica;

- la EESST 2023-2027 impulsa activamente la implantación de políticas empresariales saludables, entendidas como actuaciones integradas que favorecen la salud psicosocial, la conciliación, la corresponsabilidad y el envejecimiento activo, dentro de un enfoque de gestión de la diversidad;
- a nivel internacional, la OIT y la OMS han promovido modelos de lugar de trabajo saludable que amplían la acción preventiva más allá de los mínimos legales, incorporando dimensiones organizativas, individuales y comunitarias.

En términos operativos, los programas de salud en la empresa pueden incluir medidas como: campañas de alimentación saludable y deshabituación tabáquica, programas de ejercicio físico o pausas activas, intervenciones psicoeducativas sobre estrés y ansiedad, iniciativas de conciliación y flexibilidad horaria, readaptación de puestos para trabajadores de edad avanzada, e itinerarios de retorno al trabajo tras enfermedades crónicas o de larga duración.

Particular interés presenta su aplicación en clave generacional, integrando acciones específicas para favorecer la salud funcional de trabajadores/as mayores, tales como evaluaciones preventivas complementarias, asesoramiento ergonómico, cribados adaptados o medidas organizativas de transición hacia la jubilación.

Si bien la implantación de estos programas no es obligatoria, su inobservancia podría ser valorada negativamente en sede inspectora o judicial cuando existan evidencias de riesgos conocidos, sobre todo si afectan a colectivos vulnerables. Asimismo, su inclusión en la negociación colectiva puede otorgarles valor normativo propio en el marco del principio de autonomía colectiva (arts. 37.1 CE y 85.1 ET).

Los programas de salud en la empresa tienen por objetivo la formación continua en prevención y la promoción de hábitos saludables y constituyen una manifestación del principio de mejora continua en la acción preventiva, alineada con las exigencias del trabajo sostenible, la equidad en salud y la prolongación saludable de la vida activa.

## **5. Edad de jubilación y riesgo laboral: la nueva regulación de los coeficientes reductores de la edad de jubilación**

La estrecha relación entre condiciones laborales y envejecimiento prematuro del trabajador ha justificado históricamente la previsión de

mecanismos de anticipación de la jubilación para colectivos expuestos a condiciones especialmente penosas, tóxicas, peligrosas o insalubres.

Esta modalidad de jubilación<sup>31</sup> se apoya en la habilitación contenida en el art. 206 del RDL 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), que permite rebajar, por real decreto, la edad ordinaria de jubilación, cuando se acredite una relación entre el trabajo realizado y una morbilidad o mortalidad superior a la media, en aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad. Una previsión que debe interpretarse sistemáticamente con los arts. 14 y 15 LPRL, que reconocen el derecho de los trabajadores y trabajadoras a una protección eficaz y adaptada a sus condiciones personales, incluyendo la edad y la exposición crónica al riesgo.

Hasta la fecha, los grupos o actividades profesionales que por real decreto pueden rebajar la edad estándar de jubilación mediante la aplicación de coeficientes reductores de la edad o por el establecimiento de una edad fija de jubilación inferior a la edad estándar son: los incluidos en el Estatuto del Minero<sup>32</sup>; el personal de vuelo de trabajos aéreos<sup>33</sup>; los trabajadores ferroviarios<sup>34</sup>; artistas<sup>35</sup>; profesionales taurinos<sup>36</sup>; bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos<sup>37</sup>; policías locales<sup>38</sup> y miembros de

---

<sup>31</sup> Aunque no es objeto de este trabajo, debe advertirse que se discute si en estos supuestos ha de hablarse de jubilación anticipada o de una jubilación propia y autónoma a una edad ordinaria diferente en función de la actividad. En este sentido en M.B. FERNÁNDEZ COLLADOS, *La jubilación un año antes de la edad ordinaria como medida de fomento del empleo*, Aranzadi, 2010, se optó por denominarla “jubilación a edad reducida” y tratarla junto a la prejubilación como concepto afín a la jubilación anticipada.

<sup>32</sup> RD 2366/1984, de 26 de diciembre, sobre reducción de la edad de jubilación de determinados grupos profesionales incluidos en el ámbito del Estatuto del Minero, aprobado por el RD 3255/1983, de 21 de diciembre.

<sup>33</sup> RD 1559/1986, de 28 de junio, por el que se reduce la edad de jubilación del personal de vuelo de trabajos aéreos.

<sup>34</sup> Art. 3.1 del RD 2621/1986, de 24 de diciembre, por el que se integran los regímenes especiales de la Seguridad Social de trabajadores ferroviarios, jugadores de fútbol, representantes de comercio, toreros y artistas en el régimen general, así como se procede a la integración de régimen de escritores de libros en el régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos.

<sup>35</sup> Art. 11, RD 2621/1986.

<sup>36</sup> Art. 18, RD 2621/1986.

<sup>37</sup> RD 383/2008, de 14 de marzo, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos.

<sup>38</sup> RD 1449/2018, de 14 de diciembre, en favor de los policías locales al servicio de las entidades que integran la Administración local.

los cuerpos de la Ertzaintza<sup>39</sup>, Mossos d'Esquadra<sup>40</sup> y Policía Foral de Navarra<sup>41</sup>, así como trabajadores/as incluidos/as en los Regímenes Especiales de Trabajadores del Mar y de la Minería del Carbón.

La determinación de los grupos o actividades profesionales que pueden acceder a la jubilación a edad reducida suscita gran controversia, pues muchos colectivos profesionales demandan la reducción de su edad de jubilación, por estimar que su trabajo reúne condiciones de penosidad, toxicidad, peligrosidad o insalubridad que la justifican<sup>42</sup>.

En esta modalidad de jubilación, el trabajador o trabajadora se jubila a una edad inferior a la estándar, marcada por el propio ordenamiento: bien fijando directamente dicha edad, bien por medio del establecimiento de un coeficiente reductor sobre la edad de jubilación en atención al tiempo durante el cual se ha desarrollado la actividad, o ha desempeñado un trabajo presentando la circunstancia determinante de la rebaja de la edad de jubilación. Dicha edad en ningún caso podrá ser inferior a la de 52 años<sup>43</sup>.

Los dos rasgos característicos de la jubilación a edad reducida son precisamente los que la diferencian de la jubilación anticipada, *stricto sensu*: el carácter colectivo de esta medida, no hay un anticipo de la jubilación, pues la edad a la que se produce es la edad ordinaria de jubilación prevista en la normativa específica para el colectivo profesional del que forma parte; la inaplicación de coeficientes reductores sobre la cuantía de la pensión, derivada de la ausencia de excepcionalidad de la rebaja de la edad pensionable, con la salvedad de la derivación indirecta que pueda suponer el no seguir cotizando e incrementando la base reguladora como cuando se permanece en activo<sup>44</sup>.

---

<sup>39</sup> DA Vigésima añadida a la LGSS a través de la Ley 26/2009.

<sup>40</sup> DA Vigésima-bis añadida a la LGSS a través de la Ley 22/2021.

<sup>41</sup> DA Vigésima-ter añadida a la LGSS a través de la Ley 22/2021.

<sup>42</sup> Vid. I. ALZAGA RUÍZ, *La jubilación anticipada: reflexiones a la luz de la última reforma*, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2009, n. 79, p. 54, apunta, entre otros, a los trabajadores de la construcción, los trabajadores del sector minero o de la pesca, aquellos que realizan actividades no extractivas de la piedra o los transportistas por carretera. Además, advierte que la aplicación de coeficientes reductores ha podido tener su origen en las continuas reivindicaciones del colectivo afectado más que en la existencia de mayores índices de mortalidad o morbilidad en el trabajo. En el mismo sentido, vid. M. MIÑARRO YANINI, *La jubilación a edad reducida* en L. LÓPEZ CUMBRE (coord.), *Tratado de Jubilación. Homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, Iustel, 2007, p. 1227.

<sup>43</sup> Esta edad mínima real fue introducida en el ordenamiento jurídico español por la LO 40/2007. Si bien, la disposición transitoria de dicha Ley exceptúa de dicha previsión a los trabajadores incluidos en los diferentes regímenes especiales que, en la fecha de entrada en vigor de la presente Ley, tuviesen reconocidos coeficientes reductores de la edad de jubilación, siendo de aplicación las reglas establecidas en la normativa anterior.

<sup>44</sup> Vid. L. LÓPEZ CUMBRE, *La prejubilación*, Civitas, 1998, p. 79.

La jubilación a edad reducida por razón de actividad podría parecer que colisiona con las recomendaciones del *Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo* de 2020<sup>45</sup>, donde se propugna retrasar la edad de jubilación y el favorecimiento de la permanencia de trabajadores/as en activo, así como la recolocación de las personas de más edad, la compatibilidad de pensiones y empleo y la lucha contra la discriminación por edad y el abandono prematuro de la vida laboral. Sin embargo, es el propio informe el que, siguiendo una recomendación ya formulada en 2011, ampara el adelanto de la edad de jubilación en actividades caracterizadas por su especial penosidad, peligrosidad o insalubridad, y que acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, con la contrapartida de asumir una cotización adicional a lo largo de su carrera profesional<sup>46</sup>.

Este tipo de jubilación ha sido reformulado por la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones. La Ley 21/2021 revisa el procedimiento del reconocimiento de coeficientes reductores por edad y los regula de manera diferenciada a la anticipación de la jubilación de trabajadores/as en situación de discapacidad. Además, en su disposición final segunda, encomienda al Gobierno la adaptación, en el plazo de tres meses desde el 1 de enero de 2022, del marco regulador establecido en el RD 1698/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social. Dicha adaptación se ha establecido con tres años de retraso, con el RD 402/2025.

El RD 402/2025 articula un procedimiento uniforme para el reconocimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación sobre la base de una valoración objetiva del riesgo laboral sostenido en el tiempo.

Este nuevo marco normativo pretende constituir un desplazamiento del centro de gravedad del derecho a la jubilación a una edad reducida: del mero reconocimiento sectorial o profesional a la justificación técnica derivada de la exposición real al riesgo, en línea con una concepción de la Seguridad Social como sistema protector no solo ante la edad, sino también ante la acumulación desigual de deterioro en la salud laboral.

El nuevo reglamento establece, por tanto, un puente normativo entre prevención y pensión, reconociendo que la jubilación puede ser, en ciertos contextos, una forma subsidiaria de protección frente a la imposibilidad de

---

<sup>45</sup> Aprobado el 19 de noviembre de 2020 por el Pleno del Congreso de los Diputados.

<sup>46</sup> Vid. M. FERNÁNDEZ PRIETO, *Jubilación anticipada por razón de actividad y en caso de discapacidad*, en *Temas Laborales*, 2022, n. 163, p. 135.

eliminar completamente determinados riesgos.

La norma establece, por primera vez, un procedimiento técnico-jurídico común para solicitar y aprobar nuevos coeficientes reductores por parte de sectores o colectivos profesionales. Entre las principales novedades, cabe destacar:

- la exigencia de una justificación objetiva del riesgo basada en datos contrastables de siniestralidad, exposición prolongada, daños a la salud y reducción de la esperanza de vida saludable;
- la posibilidad de que el procedimiento sea instado por organizaciones sindicales o empresariales más representativas, así como por órganos públicos competentes en materia de prevención o salud laboral;
- la intervención preceptiva de una comisión técnica integrada por representantes del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, del Ministerio de Trabajo y Economía Social, del INSSST y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social;
- la articulación de un sistema de revisión quinquenal, que permite actualizar los coeficientes en función de la evolución de las condiciones laborales, la tecnología o los datos epidemiológicos disponibles.

Este diseño reglamentario permite abandonar una lógica rígidamente categorial (basada solo en el oficio o sector) y adoptar una perspectiva más funcional, dinámica y basada en evidencia, que se alinea con los principios de justicia distributiva y suficiencia protectora del sistema.

La promulgación del RD 402/2025 invita a una relectura del principio de adecuación del trabajo a la persona (art. 15 LPRL) y del principio de proporcionalidad en la protección social. En efecto, cuando la prolongación de la vida laboral se produce en condiciones objetivamente nocivas, la protección debe operar no a través de medidas compensatorias individuales, sino mediante mecanismos estructurales de corrección, como la reducción legal de la edad de retiro.

Además, este instrumento dialoga con las políticas activas de gestión de la edad en la empresa. La existencia de una posible jubilación anticipada reconocida por causas objetivas no puede ser interpretada como una vía de “salida” generalizada, sino como último recurso cuando las medidas preventivas, organizativas y ergonómicas hayan sido técnica y jurídicamente insuficientes.

Finalmente, la regulación refuerza la necesidad de articular bases de datos integradas entre la Seguridad Social, los organismos de salud laboral y los sistemas de información epidemiológica, para permitir una evaluación continua de los efectos diferenciales del trabajo sobre la salud en función

de la edad, el género, la ocupación y la exposición acumulada.

## 6. Conclusiones y propuestas

*Primera* – El envejecimiento de la población activa no es un fenómeno neutro desde el punto de vista laboral, sino un factor estructural que tensiona los equilibrios del sistema de relaciones laborales y de la Seguridad Social. Este fenómeno obliga a repensar la empleabilidad desde una lógica de sostenibilidad ocupacional, con apoyo en el art. 40.1 CE, que vincula a los poderes públicos a promover el empleo de calidad. De ello se deriva la necesidad de políticas públicas y estrategias normativas que integren esta transformación desde una lógica anticipatoria, garantista y de sostenibilidad del empleo y la protección social.

*Segunda* – El envejecimiento funcional tiene efectos directos sobre la exposición a determinados riesgos físicos, ergonómicos y psicosociales. Esta realidad obliga a repensar el contenido y alcance del deber empresarial de protección (art. 14 LPRL), imponiendo una evaluación de riesgos con perspectiva de edad, vigilancia de la salud diferenciada, medidas organizativas específicas, formación continua e información, así como una adaptación de los puestos que permita garantizar el derecho a la salud laboral en condiciones de igualdad material para los trabajadores y trabajadoras de edad avanzada.

*Tercera* – La respuesta institucional frente al reto demográfico ha de expresarse mediante políticas públicas coherentes, coordinadas y dotadas de instrumentos normativos eficaces. La prevención de riesgos laborales no puede concebirse como una acción reactiva, sino como una herramienta estratégica que articule medidas dirigidas a la prolongación saludable de la vida laboral, en consonancia con los principios de eficacia preventiva, equidad generacional y corresponsabilidad empresarial. En este contexto, la EESST 2023-2027 se erige como un marco programático esencial para la integración del cambio demográfico en la acción preventiva. Su valor normativo indirecto y su carácter orientador para la actuación inspectora y judicial lo convierte en instrumento clave para transitar hacia una gestión de la edad y la diversidad generacional que se traduzca en derechos efectivos.

*Cuarta* – La EESST 2023-2027 requiere la revisión de la LPRL y el RSP «para incorporar la integración de la edad y la diversidad generacional en la gestión preventiva, y reforzar la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos psicosociales». Se plantea con ello la necesidad de incorporar de manera expresa la edad avanzada como un factor que pueda

incrementar la exposición a determinados riesgos laborales, lo que facilitaría la inclusión sistémica de la variable edad en las evaluaciones de riesgos y en la planificación preventiva, evitando su tratamiento meramente residual o voluntarista. Sin embargo, no parece que urja una modificación de la LPRL. Con respecto a la evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud, el art. 16.2 LPRL alude genéricamente a «la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos», por lo que cuestiones como la edad o la antigüedad en el trabajo quedan reflejadas. Ni tampoco parece preciso incluir expresamente la edad como una de las características personales o estado biológico conocido que determinen la condición de personal especialmente sensible a los riesgos derivados del trabajo conforme al art. 25.1 LPRL. Lo que sí que es imprescindible es incorporar explícitamente la diversidad generacional y la edad como factor de riesgo en todas las fases de la gestión preventiva: evaluación, planificación, formación y vigilancia de la salud, pero para ello no se requiere una modificación de la LPRL ni del RSP. Con la legislación vigente, las actuaciones inspectoras en materia de envejecimiento y salud laboral deben considerar la edad como indicador de especial vulnerabilidad y orientar su actuación conforme a los criterios técnicos del INSSST y las estrategias vigentes. La omisión por parte de la empresa de medidas adaptadas a trabajadores/as de edad avanzada puede constituir infracción grave (art. 12.16, RDL 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social – LISOS) y generar responsabilidades derivadas del incumplimiento del deber de seguridad.

*Quinta* – Integrar la perspectiva de edad en la gestión del tiempo de trabajo, en la evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud, la formación e información y en la planificación preventiva no es solo una recomendación técnica o una estrategia de sostenibilidad organizacional. Es una exigencia jurídica derivada del marco normativo vigente, que impone al empleador la obligación de adaptar el trabajo a la persona en todas sus dimensiones. En el contexto del cambio demográfico, esta obligación adquiere un nuevo alcance: asegurar que la prolongación de la vida laboral se produzca en condiciones de seguridad, salud e igualdad para todas las generaciones presentes en el entorno laboral.

*Sexta* – La incorporación de la perspectiva de edad en la gestión de la seguridad y salud laboral no puede limitarse a declaraciones programáticas, sino que exige una reformulación operativa del modo en que se abordan las condiciones de trabajo a lo largo del ciclo vital, particularmente en lo que se refiere a evaluación de riesgos, adaptación del puesto de trabajo, tiempo de trabajo, vigilancia de la salud y planificación preventiva. A tal fin, la NTP

1176/2023 ofrece una guía técnica valiosa que puede y debe interpretarse como una concreción del deber empresarial de prevención de riesgos laborales previsto en los arts. 14-16 LPRL y desarrollado en el RSP. No obstante, sería conveniente que el INSSST, en colaboración con las Comunidades Autónomas, elaborara guías técnicas o protocolos oficiales para la gestión preventiva del envejecimiento laboral, incluyendo recomendaciones sobre ergonomía adaptada, vigilancia de la salud diferenciada, readaptación de puestos y formación intergeneracional. Estas guías deberían tener valor prescriptivo suficiente para orientar la actuación inspectora y la negociación colectiva.

*Séptima* – La jubilación anticipada no es en sí misma una medida de prevención de riesgos laborales, pero sí que puede considerarse una medida de protección social frente al riesgo laboral estructural e irreversible, especialmente cuando la exposición prolongada deteriora gravemente la salud y no existe posibilidad de adaptación del puesto. Determinadas actividades profesionales conllevan trabajos de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre, que comportan elevados índices de morbilidad o mortalidad, en cuyo caso, la jubilación a una edad reducida actúa como última ratio protectora.

*Octava* – Resulta esencial incorporar una perspectiva interseccional, atendiendo a cómo la edad interactúa con el género, la clase y el tipo de ocupación. Las trabajadoras de mayor edad, por ejemplo, suelen encontrarse en sectores feminizados con baja protección preventiva, alta precariedad y elevada rotación, lo que agrava su exposición a riesgos laborales sin una adecuada respuesta institucional.

## 7. Bibliografía

- AGUILERA IZQUIERDO R. (2023), *La discriminación por motivos de salud ante la contratación laboral y el despido. Estado de la cuestión tras la Ley 15/2022*, BOE
- ALZAGA RUÍZ I. (2009), *La jubilación anticipada: reflexiones a la luz de la última reforma*, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n. 79, pp. 37-58
- BARCELÓ FERNÁNDEZ J. (2016), *La protección de la salud de los trabajadores de edad avanzada*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 397, pp. 57-86
- CALVO GALLEGO J. (2014), *Los mayores en el nuevo Derecho del Empleo*, en M.C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO (dir.), *Transiciones laborales y reformas del mercado de trabajo: su influencia sobre el empleo de jóvenes y mayores*, Bomarzo
- CASTRO FRANCO A.M. (2025), *El marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027: un mundo laboral en constante transformación*, en

- M.B. FERNÁNDEZ COLLADOS, F.A. GONZÁLEZ DÍAZ (dirs.), *Estrategias de seguridad y salud en el trabajo: análisis de las estrategias europea, nacional y autonómicas*, Aranzadi La Ley
- CONDE COLMENERO P. (2011), [\*El trabajo de los menores: limitaciones relativas a la protección de su seguridad y salud \(física y psíquica\). Especial referencia a los menores en espectáculos públicos\*](#), en *Revista Derecho y Criminología*, n. 1, pp. 83-100
- CHABANNES M. (2020), [\*Trabajadores maduros y prevención de riesgos laborales: un análisis desde la negociación colectiva\*](#), en *Lan Harremanak*, n. 44, pp. 309-357
- EUROSTAT (2025), [\*Demography of Europe\*](#)
- EUROSTAT (2025), [\*Fertility statistics\*](#), en [ec.europa.eu/eurostat](https://ec.europa.eu/eurostat), 1º febrero
- FERNÁNDEZ COLLADOS M.B. (2010), *La jubilación un año antes de la edad ordinaria como medida de fomento del empleo*, Aranzadi
- FERNÁNDEZ COLLADOS M.B. (2024), *Colectivos vulnerables y prevención de riesgos laborales*, en M.B. FERNÁNDEZ COLLADOS, J.A. GONZÁLEZ MARTÍNEZ (coords.), *La prevención de riesgos laborales a propósito de la estrategia de seguridad y salud laboral 2023-2027*, Aranzadi
- FERNÁNDEZ COLLADOS M.B., GONZÁLEZ DÍAZ F.A. (dirs.) (2025), *Estrategias de seguridad y salud en el trabajo: análisis de las estrategias europea, nacional y autonómicas*, Aranzadi La Ley
- FERNÁNDEZ PRIETO M. (2022), [\*Jubilación anticipada por razón de actividad y en caso de discapacidad\*](#), en *Temas Laborales*, n. 163, pp. 129-162
- GÓMEZ GARCÍA F.X. (2023), *La estrategia europea en materia de seguridad y salud en el trabajo: 2021-2027*, en M.R. MARTÍNEZ BARROSO, J.G. QUIRÓS HIDALGO (dirs.), *El marco normativo europeo de la prevención de riesgos laborales y su implementación en el ordenamiento jurídico español: materiales docentes*, Colex
- HIERRO HIERRO F.J. (2024), *El envejecimiento de la población desde el prisma de las relaciones laborales y la Seguridad Social*, en VV.AA., [\*Trabajo, edad y pensiones de jubilación. XXXIV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Mérida, 30 y 31 de mayo de 2024\*](#), Ministerio de Trabajo y Economía Social
- HIGNETT S., MCATAMNEY L. (2000), *Rapid Entire Body Assessment (REBA)*, en *Applied Ergonomics*, vol. 31, n. 2, pp. 201-205
- INE (2024), [\*Proyecciones de Población 2024-2074\*](#), Nota de prensa, 24 junio
- JIMÉNEZ S., VIOLA A. (2023), *El futuro del sistema de pensiones: demografía, mercado de trabajo y reformas* en *Papeles de Economía Española*, n. 176, pp. 93-111
- LÓPEZ CUMBRE L. (1998), *La prejubilación*, Civitas

- MARTÍNEZ BARROSO M.R. (2020), *La específica protección de la seguridad y salud de los trabajadores maduros al servicio de la sostenibilidad del sistema de pensiones*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 228, pp. 145-187
- MARTÍNEZ BARROSO M.R. (2023), *La protección de la seguridad y salud de los trabajadores maduros: propuestas de actuación ante la revolución digital*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 1, pp. 243-281
- MARTÍNEZ BARROSO M.R., QUIRÓS HIDALGO J.G. (dirs.) (2023), *El marco normativo europeo de la prevención de riesgos laborales y su implementación en el ordenamiento jurídico español: materiales docentes*, Colex
- MARTÍNEZ PEÑAS L. (2011), *Los inicios de la legislación laboral española: la Ley Benot*, en *Revista Aequitas*, n. 1, pp. 25-70
- MCATAMNEY L., CORLETT N.E. (1993), *RULA: a survey method for the investigation of work-related upper limb disorders*, en *Applied Ergonomics*, vol. 24, n. 2, pp. 91-99
- CONGRESO DE LOS DIPUTADOS (2020), *Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo*
- MIÑARRO YANINI M. (2007), *La jubilación a edad reducida* en L. LÓPEZ CUMBRE (coord.), *Tratado de Jubilación. Homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, Iustel
- MONCADA S., LLORENS C., ANDRÉS R., MORENO N., MOLINERO E. (2014), *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras. Versión media*, ISTAS
- MORENO SOLANA A. (2022), *Una vuelta de tuerca a la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos*, en S. BARCELÓN COBEDO, C. CARRERO DOMÍNGUEZ, S. DE SOTO RIOJA (coords.), *Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social: homenaje al profesor Santiago González Ortega*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales
- ORTEGA GIMÉNEZ A. (2022), *Silver Economy: un sector de oportunidades para el sector del seguro y previsión social*, Aranzadi
- RODRÍGUEZ INIESTA G. (2022), *Vida laboral y edad de jubilación*, en J.P. MALDONADO MONTOYA, I. MARÍN MORAL, A.V. SEMPERE NAVARRO (dirs.), *La reordenación del tiempo de trabajo*, BOE, vol. 2
- RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ S. (2007), *Valoración de la normativa laboral española sobre menores a la luz de la Directiva 94/33/CE del Consejo*, en *Estudios de Deusto*, n. 1, pp. 223-241
- SÁNCHEZ TRIGUEROS C. (dir.) (2025), *El tiempo de trabajo desde la perspectiva de la seguridad y salud*, Tirant lo Blanch, en prensa

- TODOLÍ SIGNES A. (dir.) (2020), *Riesgos Laborales Específicos del Trabajo en Plataformas Digitales*, OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales
- TRADING ECONOMICS (2024), *Spain – Employment rate of older workers, age group 55-64*, en [tradingeconomics.com](https://tradingeconomics.com), 1º diciembre
- UNITED NATIONS (2007), *Indicators of Sustainable Development: Guidelines and Methodologies – Third edition. Methodology sheets*

# Retos y estrategias en la prevención de riesgos laborales clásicos y emergentes en el ámbito sanitario

Ana CASTRO FRANCO\*

---

**RESUMEN:** La prestación de servicios en el ámbito sanitario conlleva la exposición a una amplia gama de riesgos laborales, como el ruido ambiental, las deficientes condiciones de climatización y ventilación de los espacios de trabajo, el estrés laboral, el trabajo por turnos y nocturno, las cargas físicas derivadas de posturas forzadas o repetitivas, así como el riesgo de sufrir agresiones físicas o verbales, sin olvidar los riesgos psicosociales. En paralelo, resulta particularmente relevante en el entorno sanitario la presencia de riesgos estrechamente vinculados con las condiciones propias de este sector, incluyendo la exposición a agentes biológicos, así como a radiaciones ionizantes y no ionizantes, y al manejo de sustancias químicas peligrosas, tales como anestésicos volátiles, desinfectantes, citostáticos o productos de laboratorio. El ejercicio profesional implica, por tanto, una interacción constante con un conjunto dinámico y complejo de factores de riesgo, cuya naturaleza, intensidad y frecuencia pueden variar considerablemente en función del tipo de actividad desempeñada, del nivel asistencial, de la especialidad médica o de enfermería y de las condiciones organizativas y estructurales de cada institución.

*Palabras clave:* Sector sanitario, prevención de riesgos, violencia y acoso, estrés, salud y seguridad, riesgos emergentes.

**SUMARIO:** 1. La prevención de riesgos laborales en el sector sanitario. 2. Riesgos biológicos. 3. Riesgos químicos. 4. Riesgos físicos. 5. Riesgos psicosociales. 6. Riesgos ergonómicos. 7. Bibliografía.

---

\* Contratada postdoctoral FPU, Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, Universidad de León (España).



## Challenges and Strategies in the Prevention of Classic and Emerging Occupational Hazards in the Healthcare Sector

---

**ABSTRACT:** The provision of services in the healthcare sector entails exposure to a wide range of occupational hazards, such as environmental noise, poor air conditioning and ventilation of work spaces, work-related stress, shift and night work, physical strain due to forced or repetitive postures, as well as the risk of physical or verbal aggression, including psychosocial risks. In parallel, the presence of risks closely linked to the conditions specific to this sector, including exposure to biological agents, as well as ionising and non-ionising radiation, and the handling of hazardous chemicals, such as volatile anaesthetics, disinfectants, cytostatics or laboratory products, is particularly relevant in the healthcare environment. Professional practice therefore involves constant interaction with a dynamic and complex set of risk factors, the nature, intensity and frequency of which may vary considerably depending on the type of activity performed, the level of care, the medical or nursing speciality and the organisational and structural conditions of each institution.

*Key Words:* Health sector, risk prevention, violence and harassment, stress, health and safety, emerging risks.

## 1. La prevención de riesgos laborales en el sector sanitario

El sector de la asistencia sanitaria y social destaca no solo por el gran volumen de empleo que genera en Europa, sino también por su impacto directo en la salud pública, el bienestar social y el crecimiento económico. La actividad asistencial se desarrolla en múltiples entornos, desde hospitales, centros de salud y clínicas especializadas hasta residencias para personas mayores, instituciones para personas con discapacidad y servicios de atención domiciliaria prestados por cuidadores profesionales. Tanto aquellos profesionales que brindan cuidados directos como quienes desempeñan funciones complementarias están expuestos a una serie de riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo, como los biológicos, químicos, físicos, ergonómicos o psicosociales.

Asimismo, es fundamental considerar una serie de factores contextuales que inciden de manera significativa en las condiciones laborales del personal. Entre ellos, destaca el progresivo envejecimiento de la población, en general, y de la fuerza laboral, en particular, lo cual plantea desafíos adicionales en términos de demanda asistencial y sostenibilidad del sistema dado el déficit creciente de profesionales sanitarios. A ello se suma el derecho de los ciudadanos a acceder a una atención sanitaria de calidad y la necesidad urgente de acometer reformas estructurales e invertir en los sistemas sanitarios y en los servicios de cuidados de larga duración, con el objetivo de garantizar su capacidad de respuesta frente a las crecientes exigencias demográficas y epidemiológicas.

Si bien la digitalización progresiva de los servicios sanitarios ofrece oportunidades de modernización y eficiencia, habida cuenta de la automatización de algunas tareas y la oferta de servicios asistenciales a través de plataformas digitales, también introduce nuevas formas de carga laboral, riesgos psicosociales y requerimientos en materia de *e-skills*. En efecto, la aparición de distintos modelos de atención sanitaria motivada por la creciente prevalencia de enfermedades crónicas, la incorporación de tecnologías avanzadas y los desequilibrios existentes entre los niveles de cualificación y las exigencias del ritmo de trabajo, tienen un impacto directo sobre las condiciones laborales y, en consecuencia, en el bienestar, la salud y la seguridad del personal dedicado a la asistencia sanitaria.

Las condiciones laborales en este ámbito tienden a ser, en términos generales, menos favorables que las de otros sectores económicos. A la par, resulta esencial considerar el evidente desequilibrio de género en la composición de la fuerza laboral del sector, predominantemente integrada por mujeres. El reconocimiento de las diferencias y las desigualdades de género y la lucha contra la discriminación son fundamentales para

garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores cuando se evalúen los riesgos en el trabajo. A título de ejemplo, la pandemia evidenció los peligros de disponer de herramientas y equipos mal adaptados, pues las mujeres del ámbito sanitario llevaban equipos de protección individual diseñados para hombres<sup>1</sup>.

El personal sanitario, tanto de instituciones públicas como privadas, debe ser considerado sujeto de protección conforme a la normativa general en materia de prevención de riesgos laborales. El art. 40.2 de la Constitución Española establece, dentro de los principios rectores de la política social y económica, el deber de los poderes públicos de velar por la seguridad y la higiene en el trabajo. Este mandato exige el desarrollo de políticas activas de prevención orientadas a proteger la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de su actividad profesional.

Sin embargo, no fue hasta la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en 1995 (Ley 31/1995 de 8 de noviembre – LPRL) – aplicable también a las Administraciones Públicas– cuando se pone en marcha la creación de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL) en los centros hospitalarios del sistema público<sup>2</sup>. La aprobación de la LPRL respondió, entre otros motivos, a la necesidad de adaptar el ordenamiento jurídico interno a la normativa europea –en particular a la Directiva Marco 89/391/CEE sobre seguridad y salud en el trabajo–, superando así un enfoque preventivo ceñido, hasta ese momento, al personal laboral por cuenta ajena. Una de las principales innovaciones introducidas por esta ley fue precisamente la extensión de su ámbito de aplicación, al incorporar de forma explícita el conjunto de las Administraciones Públicas, incluyendo la Administración sanitaria.

A partir de dicho marco general, cabe destacar la ausencia en España de una normativa específica en materia de prevención de riesgos laborales orientada al ámbito sanitario, aun cuando sí hay una serie de normas que, ajenas al campo de la prevención de riesgos, incorporan principios generales relevantes, como la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

---

<sup>1</sup> Vid. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones *Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación*, 28 junio 2021, COM(2021)323 final, p. 15.

<sup>2</sup> Vid. C. TOLOSA TRIBIÑO, *La prevención de riesgos laborales en el sector sanitario: consideraciones generales y cuestiones controvertidas*, en *elderecho.com*, 31 marzo 2020.

## 2. Riesgos biológicos

El riesgo biológico viene condicionado por la exposición a una serie de agentes, que provocan diversas enfermedades infecciosas, alérgicas o parasitarias. Entre los agentes biológicos destacan bacterias, hongos, virus, parásitos, esporas, productos de recombinación, cultivos celulares humanos o de animales, y los elementos potencialmente infecciosos contenidos en estas células, como priones, así como varios tipos de toxinas.

Una infección se produce cuando un parásito se establece e interactúa con un organismo que actúa como su huésped. Se denomina infección abierta cuando existen signos clínicos evidentes del daño causado al huésped; en cambio, se habla de infección cubierta o subclínica cuando no hay síntomas clínicos aparentes, pero sí se han generado daños suficientes como para desencadenar una respuesta específica del organismo contra el parásito. Por otro lado, se considera colonización cuando el parásito invade al huésped y prolifera, pero sin provocar, aparentemente, ninguna reacción perceptible. Los factores que determinan el desarrollo de una infección incluyen el tipo de microorganismo, la dosis infectante, su virulencia, la capacidad invasiva del agente patógeno y la susceptibilidad del huésped<sup>3</sup>.

La incidencia del riesgo dependerá de la peligrosidad del microorganismo, el estado inmunológico del profesional, las condiciones ambientales y la higiene de los procedimientos. El RD 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo establece cuatro grupos en función del riesgo de infección:

- a) grupo 1: agentes con poca probabilidad de causar una enfermedad en el ser humano;
- b) grupo 2: aquellos agentes que pueden causar una enfermedad en las personas y puede suponer un peligro para los trabajadores, siendo poco factible su propagación a la colectividad y existiendo normalmente profilaxis o tratamiento eficaz;
- c) grupo 3: aquel que puede causar una enfermedad grave en las personas y supone un serio peligro para quienes prestan servicios, con riesgo de que se propague a la colectividad, aun cuando hay generalmente profilaxis o tratamiento;
- d) grupo 4: agente que causa una enfermedad grave en el hombre y presenta un peligro para los trabajadores, con muchas probabilidades de que se propague a la colectividad y sin que exista

---

<sup>3</sup> Vid. A. HERNÁNDEZ CALLEJA, X. GUARDINO SOLÁ (coords.), *Condiciones de trabajo en Centros Sanitarios*, INSHT, 2009, p. 186.

generalmente una profilaxis o un tratamiento.

Los trabajadores pueden quedar expuestos a los agentes biológicos como consecuencia de una actividad cuyo objetivo consiste en manipular un agente biológico; de forma incidental al propósito principal del trabajo, cuando no implica el contacto directo o uso deliberado del agente biológico; o por causas ajenas a la propia prestación de servicios<sup>4</sup>. En el segundo caso se encuadran las situaciones de riesgo más frecuentes en hospitales y centros de salud, a raíz del contacto con vendajes, instrumental, ropa o líquidos corporales al atender a los pacientes. Las causas pueden deberse a la falta de limpieza, al incumplimiento de los procedimientos en tareas como la inyección, el encapsulado de agujas, la sutura, la recogida de basura y de material usado, así como a salpicaduras o derrames de material contaminado. Para la tercera categoría no es de aplicación el RD 664/1997.

En el ámbito laboral sanitario las enfermedades profesionales por agentes biológicos adquieren una especial importancia por la mayor posibilidad de contagio, como ocurre con las hepatitis B, C y Delta (D), el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA), la tuberculosis (TBC), la legionelosis, etc.<sup>5</sup>. Los microorganismos pueden propagarse a través de diferentes vías; algunos lo hacen únicamente por una ruta específica, mientras otros pueden transmitirse de múltiples formas. En general, se reconocen cuatro rutas principales de transmisión: por contacto, por medio de un vehículo, por vía aérea y a través de vectores. La transmisión por contacto representa la vía más frecuente de diseminación de patógenos y puede clasificarse en: contacto directo, contacto indirecto y transmisión por gotículas.

El contacto directo es común durante actividades asistenciales como la movilización de pacientes, la higiene corporal (baño) y el cambio de ropa de cama. Dichas prácticas implican un contacto estrecho entre el personal sanitario y los pacientes, lo que incrementa el riesgo de transmisión. Los profesionales más expuestos son el personal de enfermería, médicos y celadores, quienes tienen contacto frecuente y prolongado con los pacientes hospitalizados. La transmisión por contacto indirecto, por otro lado, involucra la contaminación de superficies u objetos que, al ser manipulados por un huésped susceptible, facilitan la entrada del microorganismo. Entre estos fómites se incluyen sábanas, uniformes, instrumentos médicos, o dispositivos compartidos como estetoscopios o tensiómetros.

La transmisión por gotículas implica la dispersión de partículas

---

<sup>4</sup> Vid. B. HIRALDO GIMÉNEZ ET AL., *Guía de prevención de riesgos laborales en el sector sanitario y sociosanitario*, CCOO-PV, 2016, p. 112.

<sup>5</sup> Vid. ISSL, *Agentes biológicos en el medio sanitario*, Ficha Divulgativa, 2012, FD-84, p. 1.

respiratorias cargadas de microorganismos, que se expulsan al hablar, toser, estornudar o durante procedimientos médicos que generan aerosoles (por ejemplo, intubación, aspiración traqueal o nebulización). Estas gotículas, aunque de corto alcance (habitualmente menos de 1 metro), pueden depositarse en las mucosas nasales, orales o conjuntivales del receptor, favoreciendo la infección.

Según la virulencia del patógeno presente en el puesto de trabajo existen varios grados de contención, los cuales corresponden a los niveles de bioseguridad requeridos en los locales e instalaciones donde se manipulan agentes biológicos pertenecientes a los diferentes grupos de riesgo.

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 3 del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención la evaluación de riesgos tiene como finalidad reunir la información necesaria para tomar una decisión respecto a la necesidad de implementar medidas preventivas y determinar cuáles son las más adecuadas para cada situación. La evaluación implica, en la mayor parte de los casos, la aplicación de una metodología que consiste en identificar el agente contaminante, localizar sus fuentes de emisión y el proceso productivo que lo genera, conocer sus propiedades toxicológicas y recopilar toda la información relevante para conocer la situación de riesgo. Asimismo, la medición del contaminante requiere cuantificar las concentraciones o niveles del agente en el ambiente laboral, con el fin de disponer de datos objetivos que reflejen la magnitud del problema.

A partir de los resultados obtenidos en la medición, se comparan los niveles registrados con los criterios o valores de referencia establecidos. Esto permite emitir un juicio sobre el nivel de riesgo, es decir, determinar si las condiciones del entorno de trabajo son seguras o presentan un peligro para la salud de los trabajadores.

La evaluación de riesgos debe permitir determinar la naturaleza del agente biológico (especificando su tipo y el grupo de riesgo al que pertenece), así como la cantidad o concentración del agente, y el tiempo durante el cual el trabajador está expuesto. Si, tras esta fase, se concluye de manera inequívoca que en el desarrollo de las tareas no se identifica la presencia de agentes biológicos, el proceso de evaluación habrá finalizado. En aquellos casos en los que, tras el análisis, persista la incertidumbre sobre la existencia de agentes biológicos, la evaluación deberá guiarse por el principio de precaución. Esto implica asumir la presencia de dichos agentes y adoptar las medidas preventivas necesarias para proteger la salud de los trabajadores, aun sin disponer de una confirmación definitiva.

No obstante, si se confirma la existencia de agentes biológicos, se

procederá a su eliminación, siguiendo los principios de acción preventiva establecidos en la LPRL. Ahora bien, la eliminación de riesgos evitables debe abordarse preferentemente durante la fase de diseño del puesto de trabajo.

La evaluación del riesgo ha de repetirse de manera periódica y, en todo caso, cuando se produzcan modificaciones en las condiciones de trabajo que puedan influir en el nivel de exposición del personal. La reevaluación será obligada en situaciones específicas, tales como la detección en un trabajador de una infección o enfermedad que pueda estar vinculada al contacto con agentes biológicos en el entorno laboral.

Además, se volverá a evaluar cuando haya cambios en la clasificación de los agentes biológicos; alteraciones en las condiciones de trabajo que puedan incrementar la exposición, tales como la introducción de nuevos equipos o tecnologías, o modificaciones en la distribución, ventilación o acondicionamiento del entorno laboral que puedan afectar la concentración o diseminación de agentes biológicos; incorporación de trabajadores especialmente sensibles al puesto de trabajo, ya sea por condiciones fisiológicas, estado inmunológico, edad, embarazo u otras circunstancias biológicas que aumenten su vulnerabilidad ante dichos agentes; evidencia de daños a la salud potencialmente atribuibles a la exposición a agentes biológicos en el lugar de trabajo; resultados de controles periódicos cuando pongan de manifiesto que las estrategias preventivas son insuficientes o ineficaces.

La estrategia prioritaria debe ser, siempre y cuando resulte técnicamente viable, la eliminación del riesgo en su origen. Esto implica la sustitución de agentes biológicos peligrosos por otros menos nocivos o que no representen un riesgo significativo para la salud<sup>6</sup>. Este proceso de sustitución debe extenderse igualmente a aquellos agentes que, si bien no son infecciosos, pueden generar efectos adversos como reacciones alérgicas o toxicidad.

Cuando, debido a razones técnicas relacionadas con la naturaleza de la actividad, no sea posible eliminar el riesgo, se implementarán medidas para reducir la exposición al nivel más bajo posible, con el fin de garantizar de manera efectiva la seguridad y la salud de los afectados: 1) minimización del número de trabajadores expuestos, o potencialmente afectados; 2) implementación de procedimientos operativos seguros y aplicación de soluciones técnicas que impidan o reduzcan significativamente la liberación de agentes biológicos en el ambiente laboral; 3) adopción de controles

---

<sup>6</sup> Vid. I. ÁLVAREZ BONILLA (coord.), *Guía de riesgos específicos en el sector sanitario*, FSS-CCOO, 2010, p. 4.

higiénicos compatibles con los objetivos de contención, que prevengan la propagación o el escape del agente fuera del área de trabajo; 4) aplicación de medidas de protección colectiva, tales como cabinas de seguridad biológica, ventilación localizada o barreras físicas; 5) uso de equipos de protección individual (EPI); 6) señalización específica; 7) diseño e incorporación de planes de actuación ante accidentes que impliquen la liberación o el contacto con agentes biológicos; 8) desarrollo de protocolos seguros para la manipulación y transporte de estos agentes; 9) establecimiento de sistemas adecuados para la recogida, almacenamiento, tratamiento y eliminación de residuos contaminados.

En situaciones de brotes epidémicos causados por enfermedades altamente infecciosas –como el Ébola, el síndrome respiratorio agudo grave (SARS) o la Covid-19–, el personal sanitario enfrenta un riesgo significativamente superior de contagio en comparación con la población general<sup>7</sup>. Esta mayor vulnerabilidad se debe a su interacción directa con fluidos corporales potencialmente contaminados de los pacientes. En este contexto, el uso adecuado de equipos de protección individual constituye una medida esencial, ya que permite reducir el riesgo de infección mediante la cobertura eficaz de las zonas corporales expuestas. Se utilizarán mascarillas cuando exista riesgo de exposición a agentes biológicos transmitidos por vía aérea o en aquellos procedimientos que, por su naturaleza, puedan generar salpicaduras de sangre u otros fluidos corporales que puedan alcanzar las mucosas de los ojos, la boca o la nariz.

La inmunización activa contra enfermedades infecciosas, junto con las medidas generales de prevención, constituye una de las estrategias más importantes para proteger la salud de los trabajadores. Todo el personal que desempeñe sus funciones en entornos con exposición, directa o indirecta, a sangre u otros fluidos biológicos de personas infectadas deberá recibir la vacunación correspondiente.

Otras medidas<sup>8</sup> a tomar en cuenta, habida cuenta de la relevancia del riesgo biológico, consistirían en: manipular el material inciso-punzante con extrema precaución, minimizando así la posibilidad de accidente por pinchazo o corte; evitar en todo caso el reencapsulado de agujas; utilizar recipientes específicos para el desecho de objetos cortantes o punzantes, los cuales deben ser rígidos, herméticos, resistentes a perforaciones y contar

---

<sup>7</sup> Vid. J.H. VERBEEK, B. RAJAMAKI, S. IJAZ, R. SAUNI ET AL., *Equipo de protección individual para la prevención de enfermedades altamente infecciosas debidas a la exposición a fluidos corporales contaminados en el personal sanitario*, en *Emergencias*, 2021, n. 1, p. 59.

<sup>8</sup> Vid. M.J. FERNÁNDEZ LERONES, A. DE LA FUENTE RODRÍGUEZ, *Evaluación de riesgos laborales para el personal sanitario de los servicios de urgencias de atención primaria*, en *Emergencias*, 2010, n. 6, p. 447.

con un sistema de eliminación que permita la introducción del material con una sola mano, sin necesidad de forzar la entrada ni manipular el recipiente directamente; no desechar bajo ningún concepto el material cortopunzante en papeleras comunes u otros contenedores inadecuados; evitar dejar material contaminado u objetos punzantes en superficies como camillas, bandejas o mesillas auxiliares; y en situaciones donde exista sospecha de enfermedad infecto-contagiosa, se deberá emplear mascarilla quirúrgica si se trabaja a una distancia inferior a un metro del paciente.

Merece especial atención el impacto que supuso la amenaza de la Covid-19 por sus implicaciones en la salud laboral del personal asistencial. Pues bien, es evidente la estrecha relación entre la gestión de la pandemia en residencias geriátricas y la protección de los profesionales encargados de su cuidado. Esta relación abarca tanto el ámbito del riesgo de contagio por contacto estrecho con personas infectadas, como las repercusiones psicosociales derivadas del contexto de emergencia sanitaria.

El análisis de la situación durante las fases más críticas de la pandemia puso de manifiesto varios factores que agravaron las condiciones en los centros sociosanitarios. Uno de los elementos que agravaron la situación en las residencias y los centros sociosanitarios vino dado por el colapso funcional de estos espacios, en parte provocado por el elevado número de bajas del personal, muchas veces motivadas por medidas de cuarentena incluso en ausencia de contagio confirmado<sup>9</sup>. Igualmente, se detectaron deficiencias en la utilización de equipos de protección individual, pues el uso de guantes y batas era una práctica relativamente habitual en este tipo de centros, pero no ocurría lo mismo con mascarillas, pantallas faciales u otros elementos de protección respiratoria, cuyo empleo no estaba plenamente integrado en los protocolos previos a la pandemia. Tampoco se cumplían de manera sistemática otras medidas clave que, posteriormente, se demostraron fundamentales para limitar la transmisión del SARS-CoV-2 en entornos sanitarios y hospitalarios.

El virus se clasificó, al amparo de la Directiva 2000/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de septiembre de 2000, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, como enfermedad profesional. La norma europea resulta de aplicación a todas las actividades, incluyendo, por tanto, a los trabajadores del sector sanitario y a quienes prestan servicios en instalaciones donde se manipula el virus directamente, como son los centros de producción y distribución de vacunas.

---

<sup>9</sup> *Vid.* B. AGRA VIFORCOS, *Riesgos laborales en una ocupación altamente feminizada: atención sanitaria y socioasistencial en residencias de la tercera edad*, en *Lex Social*, 2021, n. 2, p. 772.

A nivel interno, la transposición de la Directiva (UE) 2020/739 de la Comisión, de 3 de junio de 2020, por la que se modifica el anexo III de la Directiva 2000/54/CE y en parte de la Directiva (UE) 2019/1833 de la Comisión de 24 de octubre de 2019 por la que se modifican los anexos I, III, V y VI de la Directiva 2000/54/CE, fue llevada a cabo por la Orden TES/1180/2020, de 4 de diciembre, por la que se adapta en función del progreso técnico el RD 664/1997. De esta forma, se encuadran el SARS-CoV y el SARS-CoV-2 dentro del grupo de riesgo 3, aun cuando esta clasificación no fue bien recibida, pues un sector doctrinal abogaba por su inclusión en el grupo 4, dado que en esos momentos todavía no existía un tratamiento eficaz para tratar la enfermedad<sup>10</sup>.

El art. 9 del RD-Ley 19/2020, de 26 de mayo, por el que se adoptan medidas complementarias en materia agraria, científica, económica, de empleo y Seguridad Social y tributarias para paliar los efectos de la Covid-19, crea un supuesto intermedio entre la enfermedad profesional y la enfermedad no profesional pero de etiología laboral probada, que es calificada como accidente de trabajo, aplicando una presunción muy semejante a la que opera en el caso de las enfermedades profesionales<sup>11</sup>.

Posteriormente, el RD-Ley 3/2021, de 2 de febrero, establece la consideración de enfermedad profesional de la Covid-19 para los profesionales sanitarios y sociosanitarios, a efectos de prestaciones. Esta decisión mejoraba la cobertura de este colectivo, cuyos contagios ya eran reconocidos como contingencia profesional derivada de accidente de trabajo, si bien exige que los servicios de prevención de riesgos laborales emitan el correspondiente informe donde se haga constar que en el ejercicio de su profesión el profesional ha estado expuesto al virus.

De acuerdo con su art. 6, el personal de centros sanitarios y sociosanitarios tendrá las mismas prestaciones que el sistema de la Seguridad Social otorga a las personas afectadas por una enfermedad profesional cuando el contagio se produzca en el periodo de tiempo comprendido desde la declaración de la pandemia por la OMS hasta el levantamiento de todas las medidas de prevención.

No obstante, ello ha planteado una serie de problemas, pues se calificaría como enfermedad profesional cualquier secuela derivada del contagio, incluso si se manifestará en un futuro, pues el curso clínico evolutivo de la enfermedad es imprevisible.

El Consejo de Ministros declaró el fin de la situación de crisis sanitaria

---

<sup>10</sup> Vid. S. FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, [La consideración de la COVID-19 como enfermedad profesional: un análisis desde la normativa preventiva y de Seguridad Social](#), en [Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, 2022, n. 6](#), p. 167.

<sup>11</sup> Vid. STSJ Madrid 47/2025, de 23 de enero (rec. 679/2024).

el 5 de julio de 2023 y, a partir de este momento, los contagios pasan a ser tratados como contingencia común o accidente de trabajo. El Gobierno ha aclarado que el coronavirus presenta un alto riesgo de contagio y ello confirma la improcedencia de calificar la enfermedad producida por este virus como enfermedad profesional, pues si existe riesgo de propagación a toda la población de un agente biológico, cabe sospechar que pueda haberse contraído en cualquier lugar y con ocasión de cualquier otra actividad distinta del trabajo<sup>12</sup>.

En opinión de quien suscribe, parece más adecuado seguir la línea marcada por la Estrategia Española 2023-2027 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo –de conformidad con la Recomendación (UE) 2022/2337 de la Comisión, de 28 de noviembre de 2022–, que considera conveniente incluir la Covid-19 como enfermedad profesional en el RD 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social.

En fin, se han detectado riesgos emergentes en el sector sanitario como la resistencia a los antibióticos, la transmisión de infecciones por agentes patógenos presentes en la sangre, la exposición accidental durante el desarrollo de las actividades sanitarias, y los riesgos derivados de la globalización. En particular, los agentes biológicos con resistencia antimicrobiana, como *staphylococcus aureus* resistente a meticilina (SARM), son identificados como un riesgo emergente significativo en el ámbito de la atención sanitaria. El incremento del comercio internacional y los cambios en los flujos migratorios incrementan significativamente el riesgo de propagación global de enfermedades infecciosas. Una patología presente, pero controlada en Europa, puede generar problemas de salud en otras regiones donde la población no está inmunizada contra el agente patógeno responsable, lo que, a su vez, puede facilitar su reintroducción, incluso si previamente había sido controlada o erradicada. Ejemplos de este fenómeno incluyen enfermedades como la tuberculosis, la gripe o el sarampión. Asimismo, la aparición de nuevos virus y priones en distintas partes del mundo constituye una amenaza potencial para la salud y seguridad del personal sanitario. En particular, los profesionales de la salud que desempeñan sus funciones en el extranjero enfrentan un mayor riesgo de exposición a infecciones emergentes, como el coronavirus del síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS-CoV), la enfermedad por el virus del Ébola, el SARS y la gripe aviar<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> Respuesta del Gobierno 184, 4 abril 2023.

<sup>13</sup> Vid. EU-OSHA, *Exposure to biological agents and related health problems for healthcare workers*, Discussion Paper, 2019, p. 10.

Lo ideal sería establecer umbrales límite para todo tipo de entornos sanitarios e implantar límites de contaminación microbiológica en espacios interiores que requieran una alta calidad del aire, como quirófanos, unidades de cuidados intensivos, laboratorios, áreas de aislamiento y zonas de preparación de medicamentos estériles.

### 3. Riesgos químicos

La Directiva 98/24/CE del Consejo, de 7 de abril de 1998, relativa a la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos, define como riesgo químico aquellos elementos o compuestos que cumplen los criterios para su clasificación como sustancia o preparado peligroso o que representan una amenaza para la seguridad y la salud de los trabajadores debido a sus propiedades fisicoquímicas, químicas o toxicológicas y a la forma en que se utiliza o se halla presente en el lugar de trabajo.

La actividad sanitaria implica el uso de diversos productos químicos, desde medicamentos, desinfectantes y agentes esterilizantes, hasta productos de limpieza, gases anestésicos, reactivos y disolventes utilizados en laboratorio. La cantidad y variedad de estas sustancias es considerable, lo que incrementa significativamente el potencial de exposición del personal a riesgos químicos en el entorno asistencial.

La exposición a riesgos químicos más prevalente se da en el sector sanitario, pues los médicos y el personal de enfermería a menudo han de manejar materiales infecciosos o productos químicos para desinfectar el instrumental y el lugar de trabajo<sup>14</sup>.

La absorción de sustancias químicas en el organismo es el proceso mediante el cual un compuesto accede al torrente sanguíneo desde un punto de entrada y, a partir de ahí, se distribuye a los distintos tejidos. En el ámbito laboral, especialmente en entornos sanitarios, esta absorción puede producirse por varias vías, siendo las principales la respiratoria, la dérmica, la digestiva y, en algunos casos, la parenteral.

La vía respiratoria es la principal e implica la inhalación de sustancias presentes en forma de gases, vapores, humos, polvos o fibras. La cantidad de tóxico absorbido dependerá de factores como la concentración ambiental, la duración de la exposición y del esfuerzo físico realizado. La vía dérmica hace referencia a la penetración de las sustancias químicas a

---

<sup>14</sup> Vid. T. DE JONG ET AL., *Cuestiones actuales y emergentes en el sector de la asistencia sanitaria, incluida la asistencia domiciliaria y en régimen abierto. Resumen ejecutivo*, EU-OSHA, 2014, p. 7.

través de la piel. La absorción dérmica está influida por las propiedades químicas del agente, así como por el estado de la piel y por hábitos higiénicos inadecuados.

Aunque menos frecuente, puede producirse la ingestión accidental de contaminantes debido a malas prácticas, como comer, beber o fumar en áreas de trabajo contaminadas. Por último, la vía parenteral supone la entrada de sustancias al organismo a través de heridas abiertas o mediante la inoculación directa del tóxico, como puede ocurrir con pinchazos de agujas hipodérmicas en laboratorios.

Las sustancias químicas más comunes en la actividad sanitaria son: 1) agentes anestésicos inhalatorios: óxido nitroso, halotano, enflurano, isoflurano, sevoflurano y desflurano; 2) agentes esterilizantes: óxido de etileno o peróxido de hidrógeno; 3) alcoholes: metilalcohol, etilalcohol, isopropilalcohol, etilenglicol, propilenglicol; 4) aldehidos: formaldehído, glutaraldehído; 5) citostáticos: metotrexato, ciclofosfamida, vinblastina, docetaxel, vindesina; 6) disruptores endocrinos: alquilfenoles, bisfenol-a, dioxinas disolventes como el percloroetileno, estireno, ftalatos, bifenilos policlorados; 7) residuos sanitarios; 8) amianto; 9) metales: mercurio, plomo; 10) otros productos: pinturas, limpiadores, desinfectantes, disolventes (el dimetilsulfóxido o DMSO), biocidas (insecticidas, plaguicidas), cementos óseos o humos quirúrgicos<sup>15</sup>.

La exposición a diversas sustancias presentes en el entorno laboral sanitario puede desencadenar una amplia gama de reacciones adversas en los trabajadores, entre las que se incluyen el asma ocupacional, la rinitis alérgica, la vasculitis, la neumonitis por hipersensibilidad, episodios de fiebre inespecífica, urticaria, angioedema y dermatitis alérgica de contacto. Estas reacciones son provocadas por sustancias denominadas sensibilizantes, capaces de inducir una respuesta inmunológica exagerada tras exposiciones repetidas o incluso, en algunos casos, tras una única exposición significativa.

Los efectos nocivos no siempre son evidentes, pues en contraposición a la toxicidad aguda (a corto plazo), en la toxicidad crónica (a largo plazo) aparecen tras exposiciones repetidas y pueden tardar meses o años en manifestarse<sup>16</sup>. Los principales efectos sobre el organismo son: corrosivos; irritantes; pneumoconióticos; asfixiantes; anestésicos y narcóticos; sensibilizantes; cancerígenos, mutágenos y teratógenos; disruptores endocrinos.

---

<sup>15</sup> Vid. B. HIRALDO GIMÉNEZ ET AL., *op. cit.*, pp. 132-134.

<sup>16</sup> Vid. CCOO, *La prevención de riesgos en los lugares de trabajo. Guía para una intervención sindical*, ISTAS, 2013, pp. 202-204.

El personal sanitario puede quedar expuesto a una amplia variedad de riesgos químicos en múltiples contextos ligados a la prestación de servicios, como ocurre durante el tratamiento de pacientes. Los fármacos u otro tipo de medicamentos pueden tener consecuencias imprevistas para los trabajadores al preparar y administrar soluciones. Otro foco de exposición relevante es el asociado a las tareas de limpieza, desinfección y esterilización de superficies, material clínico e instrumental quirúrgico. A esto se suma la posible inhalación de gases residuales liberados durante procedimientos anestésicos o tratamientos respiratorios mediante aerosoles, como ocurre en quirófanos o unidades de cuidados intensivos. También procede tener en cuenta productos químicos específicos, como medicamentos oncológicos y citostáticos, nanomateriales desinfectantes, gases anestésicos y materiales radiactivos.

Pues bien, indudablemente el aumento de la potencia y eficacia de los medicamentos supone un beneficio para las personas en tratamiento médico, si bien implica un mayor riesgo potencial para el personal al cargo de su fabricación, manipulación y administración. Los riesgos afectan a trabajadores que desarrollan su actividad laboral en la industria farmacéutica, hospitales, laboratorios, residencias o centros de cuidados de enfermos. El National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) de EEUU define los medicamentos peligrosos como aquellas sustancias que presentan uno o más de los siguientes efectos: carcinogenicidad; teratogenicidad u otra toxicidad para el desarrollo; tóxicos para la reproducción; tóxico para los órganos a bajas dosis; genotoxicidad; nuevos medicamentos con perfiles de estructura y toxicidad similar a los ya existentes y que merecen ser catalogados como peligrosos de acuerdo a los criterios anteriores<sup>17</sup>. El marco estratégico de seguridad y salud en el trabajo 2021-2027 de la Unión Europea recoge expresamente la necesidad de proteger al personal sanitario expuesto a medicamentos peligrosos.

Toda innovación tecnológica conlleva la posibilidad de generar riesgos emergentes y, por ende, resulta fundamental para la atención en las implicaciones para la salud de la exposición a nanomateriales, pues las mismas propiedades que permiten a las nanopartículas lograr un mejor transporte de fármacos hacia zonas específicas del organismo también representan un riesgo para los trabajadores<sup>18</sup>.

Debido al creciente y heterogéneo campo de aplicación de los

---

<sup>17</sup> Vid. ISTAS, *Cuando los medicamentos son un riesgo. Información para el personal sanitario*, 2018, p. 5.

<sup>18</sup> Vid. R.M. RODRÍGUEZ CASÁIS, *La toxicidad de los nanomateriales en el contexto laboral: principio de precaución y control de exposición*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2025, n. 486, p. 165.

nanomateriales, el sector sanitario se perfila como uno de los ámbitos más afectados por este nuevo factor de riesgo. La inhalación o contacto con estas sustancias ha sido asociada a una serie de efectos adversos sobre la salud, particularmente en los pulmones –como inflamación, daño tisular, estrés oxidativo, citotoxicidad, fibrosis y potencial desarrollo de neoplasias– y el sistema cardiovascular.

La implementación de sistemas de ventilación eficaces, el almacenamiento seguro de sustancias peligrosas y la capacitación continua del personal en el manejo seguro de productos químicos constituyen elementos fundamentales para reducir el peligro. No es equiparable, en términos de riesgo, manipular un compuesto citostático dentro de una cabina de seguridad biológica y con el uso de equipos de protección individual, que llevar a cabo procesos de esterilización con óxido de etileno en áreas que carecen de condiciones de seguridad<sup>19</sup>.

La información necesaria para utilizar de forma segura los productos químicos está contenida en la etiqueta, la cual debe incluir datos sobre el responsable de comercialización, el nombre químico de la sustancia o del preparado, la descripción del riesgo (frases R), medidas preventivas (frases S), la composición, y un pictograma o símbolo de peligro. En los productos diluidos o trasvasados fuera de su recipiente se ha de reproducir la etiqueta original de los productos, mientras las mezclas preparadas en el propio centro sanitario se etiquetarán en función de la peligrosidad de sus componentes. La ficha de datos de seguridad que el fabricante, importador o distribuidor debe facilitar al comprador en la primera entrega de un producto clasificado como peligroso complementa a la etiqueta y describe la naturaleza de la sustancia, su peligrosidad y otros aspectos relacionados con la gestión de residuos, primeros auxilios, valores límites ambientales y datos fisicoquímicos o toxicológicos.

Cuando no sea posible eliminar el riesgo por completo, procede llevar a cabo mediciones ambientales para determinar la concentración de los agentes en el lugar de trabajo y valorar el nivel de exposición. Otra forma menos habitual de analizar la exposición es el control biológico de los trabajadores afectados.

El RD 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo remite al INSSST la tarea de actualizar periódicamente los valores límite de exposición profesional para mantenerlos adaptados al progreso científico y técnico.

Los límites de exposición profesional constituyen valores de referencia

---

<sup>19</sup> Vid. A. HERNÁNDEZ CALLEJA, X. GUARDINO SOLÁ (coords.), *op. cit.*, pp. 21-22.

fundamentales para la evaluación y el control de los riesgos asociados a la exposición a agentes químicos en el entorno laboral, principalmente por inhalación; sin embargo, no son aplicables a los nanomateriales. De este modo, los Valores Límite Ambientales (VLA) representan concentraciones máximas de agentes químicos en el aire consideradas seguras para la mayoría de los trabajadores día tras días, durante toda su vida laboral, sin sufrir efectos adversos<sup>20</sup>. Hay dos categorías: Valor Límite Ambiental-Exposición Diaria (VLA-ED), calculado de forma ponderada con respecto a la jornada laboral real y estándar de ocho horas diarias, y Valor Límite Ambiental-Exposición de Corta Duración (VLA-EC), medido para cualquier periodo de 15 minutos a lo largo de la jornada de trabajo.

Como complemento, los Valores Límite Biológicos determinan la concentración de agentes químicos o sus metabolitos en fluidos biológicos (como sangre, orina o aire expirado).

Si los principios activos manipulados cumplen los criterios para su clasificación como cancerígeno o mutágeno en células germinales de categoría 1A o 1B contemplados en el anexo I del Reglamento (CE) n. 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas, será de aplicación lo dispuesto en el RD 665/1997, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos o mutágenos durante el trabajo.

Además, respecto a las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, la evaluación de riesgos debe tomar en consideración el RD 39/1997.

Una vez establecido el nivel de exposición a un agente químico, las medidas tendentes a reducir el riesgo consisten en la disminución del tiempo de exposición, mediante la reducción de jornada o la rotación de puestos de trabajo, y/o la disminución de la concentración ambiental. Esta última vía comprende acciones sobre el contaminante en el foco, el medio de propagación y el individuo.

La intervención sobre el foco de emisión requiere eliminar el contaminante en su origen, gracias a la extracción localizada, o evitar su dispersión en el ambiente (por ejemplo, trabajando en circuitos cerrados o aislando el proceso y al trabajador). Algunas de las acciones sobre el medio de propagación son la ventilación, aun cuando presenta ciertas limitaciones, la disposición de sistemas de limpieza correctos y de sistemas de alarma para detectar fugas o contaminaciones accidentales. En fin, cuando la

---

<sup>20</sup> Vid. INSST, *Límites de Exposición Profesional para Agentes Químicos en España 2025*, 2025, p. 18.

exposición no pueda evitarse por otros medios, se aplicarán medidas de protección individual, incluyendo la formación e información al personal sanitario, y se proporcionara equipos de protección personal, cuyo uso debe ser provisional. Por ejemplo, para los trabajadores expuestos a gases anestésicos, en caso de ser necesario, se debe utilizar protección respiratoria con filtro químico para vapores orgánicos<sup>21</sup>.

#### 4. Riesgos físicos

Los trabajadores sanitarios están expuestos a un conjunto de riesgos físicos, como el nivel excesivo de ruido, las radiaciones no ionizantes e ionizantes, los accidentes con máquinas o al realizar desplazamientos, así como resbalones, tropiezos y caídas (por ejemplo, debido a la ausencia de pisos y pasillos antideslizantes, la presencia de desniveles entre las distintas zonas de consulta, o por correr en el lugar de trabajo). Los peligros pueden incrementarse con la introducción y evolución de nuevas tecnologías médicas para el diagnóstico y tratamiento, pues implican la aparición de riesgos emergentes para el personal, lo que hace oportuno llevar a cabo investigaciones adicionales para comprender plenamente sus efectos en la salud y establecer medidas preventivas.

El riesgo de accidentes con máquinas deriva de los numerosos aparatos empleados en el ámbito sanitario, como dispositivos de diagnóstico por imagen o camas y camillas mecánicas. Por otra parte, la posibilidad de sufrir un accidente de tráfico durante la jornada laboral se debe a que numerosos profesionales deben desplazarse para realizar atención domiciliaria.

La exposición a un ruido excesivo en el trabajo, debido al uso de maquinaria o equipos especializados, puede ocasionar pérdida de audición, tinnitus, un incremento de la fatiga y del estrés, hipertensión arterial, trastornos del sueño e incluso puede afectar al sistema cardiovascular. La Directiva 2003/10/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de febrero de 2003, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos (ruido) detalla los límites de exposición admisibles, los requisitos para la evaluación de riesgos, las medidas de control en el entorno laboral, el uso de protectores auditivos individuales, así como las obligaciones en materia de información a los trabajadores y vigilancia de la

---

<sup>21</sup> Vid. J. PASCUAL DEL RÍO (coord.), *Agentes químicos en el ámbito sanitario*, Escuela Nacional de Medicina del Trabajo, Instituto de Salud Carlos III, Ministerio de Ciencia e Innovación, 2010, p. 47.

salud. A pesar de las recomendaciones de la OMS de que los niveles sonoros diurnos de en los hospitales no superen los 35 dB, el ruido en muchos hospitales puede ser el doble de alto<sup>22</sup>.

La radiación no ionizante no tiene suficiente energía como para eliminar un electrón (partícula negativa) de un átomo o molécula. Este tipo de radiación incluye la luz visible, infrarroja y ultravioleta; las microondas; las ondas de radio y la energía de radiofrecuencia. En principio, no hay una clara evidencia de una relación causal entre la exposición a campos electromagnéticos, dentro de los niveles recomendados, y efectos adversos para la salud humana. Según ha indicado la Comisión internacional para la protección contra radiaciones no ionizantes, los estudios que han intentado relacionar el cáncer cerebral en adultos y la exposición a los campos electromagnéticos residenciales no han encontrado ninguna evidencia de tal asociación<sup>23</sup>. Otras investigaciones epidemiológicas han arrojado resultados negativos en la relación de los campos electromagnéticos de radiofrecuencia con el tumor cerebral, el neuroma acústico y el neuroma de glándula salivar.

Ahora bien, en el caso de las trabajadoras embarazadas, no se descarta que la exposición electromagnética, incluida la relacionada con los tratamientos por onda corta, pueda aumentar el riesgo para el feto, siendo aconsejable adoptar medidas de salud y seguridad. Es recomendable promover el control sanitario y la vigilancia epidemiológica de la exposición a campos electromagnéticos para evaluar posibles efectos a medio y largo plazo. Algunas acciones recomendables son desenchufar y no dejar en *stand-by* los equipos después del tratamiento, reducir la densidad de potencia de la radiación, aumentar la distancia de seguridad de los trabajadores, reducir el tiempo de exposición mediante rotación de los profesionales, eliminar la exposición de los empleados a quienes no se les puede garantizar una total seguridad por sus circunstancias personales (embarazo o en terapia con fármacos termorreguladores), evitar interferencias entre los equipos, o realizar revisiones y reparaciones periódicas.

Por su parte, la radiación ionizante produce cambios químicos en las células y daña el ADN, aumentando el riesgo de padecer de ciertas afecciones, como el cáncer. Por encima de ciertos umbrales, puede causar enrojecimiento de la piel, caída del cabello, quemaduras por radiación o síndrome de irradiación aguda. El daño que causa la radiación a los órganos y tejidos depende de la dosis recibida, el tipo de radiación y la sensibilidad de cada órgano y tejido.

---

<sup>22</sup> Vid. P. VROONHOF, M. CLARKE, J. SNIJDERS, J. DE KOK ET AL., [OSH in figures in the health and social care sector](#), EU-OSHA, 2024, p. 99.

<sup>23</sup> Vid. A. AHLBOM ET AL., [Epidemiology of Health Effects of Radiofrequency Exposure](#), en [Environmental Health Perspectives](#), 2004, vol. 112, n. 17, p. 1745.

La exposición prenatal a la radiación ionizante puede inducir daño cerebral en los fetos tras una dosis aguda entre las semanas 8 y 15 del embarazo y entre las semanas 16 y 25. Durante este periodo puede conllevar un retraso del crecimiento intrauterino, malformaciones, tumores e incluso la muerte fetal, dependiendo de la magnitud y la distribución temporal de la exposición, así como del momento de la gestación<sup>24</sup>. En el periodo anterior a la implantación, el embrión es especialmente sensible a la muerte por irradiación, mientras en las fases críticas de la organogénesis la radiación puede inducir a alteraciones del desarrollo<sup>25</sup>.

En los centros sanitarios hay un amplio repertorio de agentes físicos, como las radiaciones ionizantes en radiodiagnóstico y radioterapia, los campos magnéticos asociados a la resonancia magnética nuclear o a equipos de rehabilitación, los infrarrojos, la onda corta y las microondas utilizadas también en rehabilitación, los láseres utilizados en cirugía, oftalmología, dermatología o en rehabilitación, la luz UV utilizada en la esterilización del material clínico, en fototerapia y en fotocopiadoras, o la proliferación de tecnologías.

Según indica el art. 17 del RD 783/2001, se deben clasificar los lugares de trabajo, partiendo del riesgo de exposición y la probabilidad y magnitud de las exposiciones potenciales en zona controlada y zona vigilada. La primera a su vez se subdivide en zona de permanencia limitada, zona de permanencia reglamentada o zona de acceso prohibido.

Asimismo, por razones de vigilancia y control radiológico, los trabajadores expuestos se clasifican en dos categorías. Pertenecen a la “Categoría A” todas aquellas personas que, en el ejercicio de sus funciones, pueden recibir una dosis efectiva superior a 6 mSv por año oficial o una dosis equivalente superior a 3/10 de los límites de dosis equivalente para el cristalino, la piel y las extremidades. En cambio, en la “Categoría B” figuran quienes, por las condiciones de su trabajo, es muy improbable que superen dichas dosis.

A cada trabajador expuesto de “Categoría A” le será abierto un historial médico, el cual se mantendrá actualizado mientras el interesado pertenezca a dicha categoría, y habrá de contener, como mínimo, la información referente a la naturaleza del empleo, los resultados de los exámenes médicos y el historial dosimétrico de toda su vida profesional; mientras en la en la

---

<sup>24</sup> Vid. M. VELÁZQUEZ MARTÍN, S. LOJO LENDOIRO, N. SOTO FLORES, E. JIMÉNEZ GÓMEZ ET AL., *Exposición ocupacional a radiación ionizante en profesionales gestantes. Documento de consenso de ACI-SEC/ARC-SEC/SERVEI/SENAR/SERAM/GeNI*, en [recintercardiol.org](http://recintercardiol.org), 26 mayo 2025.

<sup>25</sup> Vid. R.N. CHERRY JR. (dir.), *Radiaciones ionizantes*, en J. MAGER STELLMAN (dir.), *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*, OIT, 1998, vol. II, p. 48.10.

vigilancia de los sanitarios de “Categoría B” se seguirán los principios y las directrices generales de la Medicina del Trabajo.

Tal y como señala el Protocolo de vigilancia específica sobre radiaciones ionizantes, los trabajadores de “Categoría A” estarán sometidos a exámenes de salud periódicos a fin de comprobar que las condiciones de trabajo no generan efectos nocivos sobre su salud. Los exámenes se realizarán cada 12 meses o con mayor frecuencia si fuera aconsejable a criterio médico por el estado de salud del trabajador, sus condiciones laborales o eventuales incidentes<sup>26</sup>. El Servicio de Prevención que desarrolle la función de vigilancia y control de la salud podrá determinar la conveniencia de prolongar los exámenes, durante el tiempo necesario, para los trabajadores de esta categoría que hayan sido declarados “no aptos” o hayan cesado en la actividad profesional.

En las áreas del centro donde se utilicen radiaciones ionizantes se debe evitar la exposición siempre y cuando sea factible, limitando el número de trabajadores expuestos; no sobrepasar en ningún caso los límites de dosis legalmente establecidos para los trabajadores, estudiantes y personas en formación *ex arts.* 9 y 11, RD 783/2001 (con la salvedad de lo dispuesto en su art. 12); limitar el tiempo de exposición; utilizar pantallas o blindajes de protección para atenuar la radiación del haz primario e impedir la radiación difusa; colocar barreras eficaces; proporcionar prendas de protección adecuadas, verificando periódicamente el estado de las mismas y comunicando cualquier deficiencia en el estado de estas prendas; y actuar sobre fuente de radiación, encapsulándola por completo o impidiendo fugas. Las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia que puedan estar expuestas a contaminación radiactiva deberán comunicar su estado lo antes posible al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Las áreas que alberguen equipos emisores de radiaciones ionizantes, como las salas de Rayos X, deben estar perfectamente señalizadas y solo podrá acceder el personal autorizado. Asimismo, las puertas a las instalaciones de Rayos X deben permanecer cerradas mientras se utiliza el equipo y, por consiguiente, el personal únicamente podrá permanecer en la sala en pruebas dinámicas o cuando el paciente precise ayuda, en cuyo caso deberá llevar el dosímetro y contar con la debida protección (guantes plomados, protección gonadal...).

---

<sup>26</sup> *Vid.* COMISIÓN DE SALUD PÚBLICA, CONSEJO INTERTERRITORIAL DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD, *Protocolos de vigilancia sanitaria específica. Radiaciones ionizantes*, Ministerio de Sanidad y Consumo, 2004, p. 12.

## 5. Riesgos psicosociales

Los factores psicosociales negativos en una situación laboral provocan efectos nocivos para el bienestar de los trabajadores y están relacionados con la organización de la prestación laboral, el contenido del puesto de trabajo, la realización de una determinada tarea o el entorno de trabajo, el número de horas y la intensidad del ritmo de trabajo, los horarios cambiantes e imprevisibles, y la ambigüedad o sobrecarga de rol.

Los profesionales sanitarios están expuestos a violencia y acoso, episodios traumáticos, el enfrentamiento al dolor y el trato con pacientes terminales, una elevada carga de trabajo, la necesidad de realizar múltiples tareas, el trabajo por turnos, el trabajo en solitario, la falta de apoyo y de *feedback*, el síndrome de desgaste profesional, y la falta de control sobre el trabajo.

El riesgo asociado al trabajo por turnos y en horario nocturno proviene de la dificultad para establecer ciclos regulares de trabajo y descanso, de las interrupciones en los periodos de sueño y alimentación, así como de la alteración de los ritmos biológicos circadianos y de las relaciones sociales. Esta situación puede dar lugar a irritabilidad, trastornos gastrointestinales y nerviosos, además de generar un ritmo de vida diferente al del resto de la sociedad.

Además, el desarrollo de nuevas tecnologías y su implementación en el sector de la asistencia sanitaria y social ha originado nuevos riesgos psicosociales. La digitalización de la atención médica, la incorporación de sistemas electrónicos de gestión clínica, la monitorización remota de pacientes y el uso creciente de la Inteligencia Artificial han transformado los procesos asistenciales, introduciendo exigencias adicionales que inciden sobre la salud mental y emocional de los trabajadores. Por un lado, la necesidad de adaptarse rápidamente a herramientas tecnológicas en constante evolución puede generar estrés, ansiedad y sensación de insuficiencia profesional entre el personal con menor formación digital. A esto se suma la sobrecarga cognitiva derivada de la gestión simultánea de múltiples plataformas y dispositivos, incrementando la fatiga mental y el riesgo de errores.

Por otro lado, la hiperconectividad y la disponibilidad constante que permiten estas tecnologías tienden a diluir los límites entre el tiempo laboral y el personal, dificultando la conciliación, el descanso y la desconexión fuera del horario de trabajo. Las nuevas formas de vigilancia digital pueden generar un clima de presión y pérdida de autonomía.

Los efectos de una deficiente organización del trabajo sobre la salud se manifiestan a través de procesos conocidos como estrés cuyos síntomas

fisiológicos abarcan problemas de estómago, dolor en el pecho, tensión en los músculos o dolor de cabeza. Al tiempo puede generar problemas emocionales (ansiedad, depresión, apatía), cognitivos (dificultades para pensar con claridad o no recordar cosas) y comportamentales (no tener ganas de hablar con la gente, dificultad para cumplir con plazos, alteraciones en los patrones de sueño).

Estos mecanismos psicológicos y fisiológicos pueden ser precursores de enfermedad según su intensidad, frecuencia y duración. El estrés en el trabajo es un estado caracterizado por altos niveles de excitación, de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos. Se origina cuando las demandas laborales superan los recursos del trabajador o cuando el profesional está expuesto a eventos críticos.

Hay evidencia científica que relaciona el estrés laboral con diversas afectaciones en los sistemas, incluyendo trastornos cardiovasculares como el infarto, problemas respiratorios como el asma y alteraciones inmunitarias como la artritis reumatoide<sup>27</sup>. Igualmente, puede contribuir a enfermedades gastrointestinales, como la úlcera péptica, el síndrome de colon irritable y la enfermedad de Crohn. En el ámbito dermatológico, el estrés se ha vinculado con la psoriasis, mientras que en el sistema musculoesquelético puede provocar contracturas. Además, su impacto en la salud mental es significativo, aumentando el riesgo de depresión.

El término *burnout* hace referencia a un tipo de estrés progresivo y con un carácter crónico. El trabajador presenta síntomas de agotamiento emocional, cansancio físico y psicológico y trata de aislarse desarrollando una despersonalizada en sus relaciones interpersonales, especialmente en el entorno laboral. Esta desvinculación emocional suele ir acompañada de un sentimiento de inadecuación, de incompetencia, de ineficacia, al no poder atender debidamente las tareas.

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo se alinea con la Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud en los ámbitos de conocimiento y bienestar psicológico del personal sanitario y sociosanitario, con el objetivo de cuidar a quien cuida y promover la generación de conocimiento de los factores psicosociales, poniendo especial énfasis en el *burnout* y estrés postraumático<sup>28</sup>.

Un riesgo psicosocial de gran importancia en el entorno sanitario es la

---

<sup>27</sup> Vid. C. YELA YELA, [Guía de Prevención de Riesgos Laborales en el Sector Sanitario](#), CCOO de Madrid, 2008, p. 124.

<sup>28</sup> Vid. [Resolución de 20 de abril de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de marzo de 2023, por el que se aprueba la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027](#), p. 58776.

violencia en el lugar de trabajo ejercida por los propios receptores del servicio, los familiares, los superiores jerárquicos o los compañeros. Hay una mayor prevalencia de cualquier tipo de intimidación (abuso verbal, atención sexual no deseada, acoso, hostigamiento o violencia)<sup>29</sup>.

Este riesgo es particularmente relevante en circunstancias donde los profesionales desempeñan sus funciones en solitario o fuera del horario habitual, manipulan medicamentos –incluyendo casos en los que los pacientes se niegan a seguir el tratamiento prescrito–, brindan servicios asistenciales y trabajan con individuos que atraviesan situaciones de estrés, alteraciones emocionales o inestabilidad mental, así como aquellos que están bajo los efectos de sustancias.

La asistencia domiciliaria además puede entrañar riesgo de agresión si la residencia del paciente está situada en una zona insegura, aislada o con una tasa de delincuencia elevada. En ocasiones, los miembros de la familia o los visitantes pueden ser violentos u hostiles si se sienten estresados, molestos o vulnerables. De esta forma, es posible que adopten una actitud beligerante debido a su frustración con la enfermedad del paciente o con las medidas asistenciales aplicadas<sup>30</sup>.

Pues bien, como en cualquier otro caso, la gestión de los riesgos psicosociales debe partir de los principios contenidos en el art. 15 LPRL. En el trabajo a turnos y el trabajo nocturno las medidas de prevención y control incluyen comunicar con antelación el calendario de turnos, con el fin de facilitar la planificación de las actividades personales; mantener grupos de trabajo estables para favorecer relaciones interpersonales duraderas; respetar estrictamente los descansos; y promover estrategias de adaptación, como elegir espacios tranquilos para dormir durante los turnos de descanso, mantener horarios regulares de comida, seguir una dieta equilibrada y realizar ejercicio físico de forma habitual<sup>31</sup>.

A la hora de impedir que surjan situaciones de estrés, se ha de tomar en consideración la presencia de demandas de trabajo estresantes, la percepción de esas condiciones como amenazantes, las dificultades del profesional para responder a dichas tareas y las respuestas fisiológicas y emocionales del trabajador. Es fundamental minimizar las condiciones laborales objetivamente estresantes. En términos generales, la fijación de las exigencias del puesto debe responder a las capacidades del trabajador y no solo a las necesidades del servicio o de la producción. Cualquier aumento en la carga de trabajo debe ir acompañado de un desarrollo proporcional de

---

<sup>29</sup> Vid. I. NIKS, M. BAKHUYNS ROOZEBOOM, *Psychosocial risks in the health and social care sector*, EU-OSHA Discussion Paper, 2023, p. 4.

<sup>30</sup> Vid. T. DE JONG ET AL., *op. cit.*, p. 12.

<sup>31</sup> Vid. M.J. FERNÁNDEZ LERONES, A. DE LA FUENTE RODRÍGUEZ, *op. cit.*, p. 448.

las competencias del trabajador.

Las medidas preventivas destinadas a evitar la aparición de estrés o *burnout* pasan necesariamente por: fomentar estrategias de comunicación efectiva entre los distintos niveles de la organización; reforzar la dotación de personal; establecer sistemas de resolución de conflictos; adecuar la carga y ritmo de trabajo; ajustar las expectativas profesionales a la realidad laboral; motivar a los trabajadores; aumentar la capacidad de decisión del personal en la organización y desarrollo del trabajo; definir el contenido de tareas y responsabilidades asociadas a cada puesto; atenuar la presión asociada a plazos acuciantes; priorizar tareas; y mejorar la calidad de las condiciones laborales.

A efectos de prevenir las consecuencias negativas de la carga mental (tensión, fatiga, monotonía, etc.) se debe proporcionar al trabajador una serie de orientaciones para desempeñar el trabajo; transmitir al personal la información relevante para realizar la tarea; en su caso, reorganizar el tiempo de trabajo (tipo de jornada, duración, flexibilidad) y brindar cierto margen para que el trabajador pueda distribuir de manera autónoma algunas breves pausas durante la jornada; rediseñar el lugar de trabajo, adecuando espacios, iluminación, calidad del aire, y ambiente sonoro; actualizar los equipos de trabajo; o reformular las tareas para estimular el pensamiento, manteniendo una adecuada relación entre la demanda cognitiva y el tiempo de respuesta requerido<sup>32</sup>.

La empresa debe contribuir a reducir la incertidumbre, la ambigüedad y el conflicto de rol aportando información clara y precisa sobre las responsabilidades del trabajador, los objetivos a alcanzar, los métodos y medios de trabajo y los plazos establecidos.

Por lo tanto, son prioritarias las medidas organizativas y colectivas que las particulares sobre cada individuo. Los factores de estrés requieren un seguimiento mediante el análisis de los riesgos psicosociales, con el objetivo de poner de relieve los elementos en la ejecución de tareas, la actividad en equipo o a escala general que requieren una mejora. No obstante, las intervenciones individuales son complementarias y consisten en dotar al personal de estrategias de adaptación sobre ciertos aspectos y mayor formación y destrezas.

Ante las agresiones verbales o físicas en el trabajo, la forma de prevenir consiste en facilitar protección y asesoramiento legal a los trabajadores afectados, ofrecer pautas o protocolos de actuación, formar a los empleados

---

<sup>32</sup> *Vid.* GERENCIA REGIONAL DE SALUD, [Manual básico de información sobre riesgos laborales para los empleados públicos de las instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud](#), Junta de Castilla y León, 2008, p. 27.

para la resolución no traumática de conflictos y colocar cámaras y vigilantes de seguridad en los centros de salud. Los trabajadores han de mantenerse alerta ante usuarios con antecedentes violentos y cuando sea posible les atenderán junto con otro profesional.

La insatisfacción del usuario o visitante con el servicio prestado puede degenerar en un episodio violento por múltiples “motivos-diana”, como las expectativas irreales de que la medicina es omnipotente, los fallos en la comunicación administrativa y sanitaria, la saturación del sistema, la escasez de medios materiales y humanos, la percepción de ser tratado de forma deficiente, la sensación de desatención, o los largos periodos de espera<sup>33</sup>.

Las medidas organizativas, formativas y de sensibilización se dirigirán contra estas “dianas”, mediante una comunicación asistencial correcta, la mejora de la calidad del servicio (por ejemplo, perfeccionando el sistema de citas, reduciendo el tiempo de espera o adecuando las plantillas a las necesidades de atención), y la dotación a los centros de las condiciones ambientales adecuadas, entre otras medidas.

Si la agresión no se ha podido evitar, los planes de prevención prevén protocolos de actuación ante agresiones y las pautas para el seguimiento posterior. Ante una situación de violencia controlada se intentará calmar al sujeto problemático; mientras en un episodio de violencia incontrolada el trabajador ha de intentar salir rápidamente, utilizar los sistemas antipánico, pedir ayuda al vigilante y a otras personas, y/o avisar a las fuerzas de seguridad. En todo caso, tras la notificación de una agresión, el inmediato superior comunicará los hechos a la Gerencia de Salud del área correspondiente y al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. El afectado recibirá asistencia legal y apoyo psicológico (si le es prescrito).

El SPRL dará de alta el episodio en el Registro de Agresiones e informará al profesional de la necesidad de remitir copia de la denuncia presentada a la Dirección General de Recursos Humanos y de la posibilidad de solicitar el cambio de adscripción del paciente. Además, debe calificar la agresión como accidente o incidente, emitir (en su caso) el parte de accidente laboral e investigar la agresión y proponer medidas preventivas.

## 6. Riesgos ergonómicos

En contraposición a la mencionada carga mental, los riesgos

---

<sup>33</sup> M.C. SÁNCHEZ BENITO, *Marco jurídico de las agresiones al personal sanitario y valoración por los profesionales de la salud de las medidas adoptadas*, Tesis doctoral, Universidad de Valladolid, 2017, pp. 382 y 383.

ergonómicos son consecuencia de la carga física de trabajo y la interacción del trabajador en el entorno de trabajo. El riesgo de sobreesfuerzo está asociado a posturas inadecuadas, posición de sedestación y bipedestación prolongada, o a elevar cargas.

Los trastornos musculoesqueléticos (TME) relacionados con el trabajo afectan principalmente a la espalda, el cuello, los hombros y las extremidades, e incluyen cualquier daño o trastorno de las articulaciones u otros tejidos del cuerpo. Abarcan un amplio espectro de afecciones, como enfermedades articulares, enfermedades del tejido conectivo, reumatismos de tejidos blandos, osteoartritis y osteoporosis<sup>34</sup>. Los problemas de salud pueden variar desde molestias y dolores leves hasta patologías más graves que requieren atención médica o una baja laboral. En casos crónicos, estos trastornos pueden derivar en discapacidad, dificultando o imposibilitando la continuidad de la actividad profesional de la persona afectada.

En ciertos casos, es posible clasificar el trastorno mediante un diagnóstico específico, como artrosis, hernia discal o síndrome del túnel carpiano; no obstante, la mayoría de estos trastornos no tienen una causa claramente identificable y se manifiestan como dolores comunes a múltiples patologías<sup>35</sup>. Si aumenta la intensidad del dolor, también incrementa el riesgo de una incapacidad laboral prolongada para el personal sanitario. Las molestias pueden desarrollarse de forma progresiva con el tiempo o aparecer de repente, por ejemplo, al movilizar pacientes dependientes o semidependientes. Aun cuando su intensidad puede fluctuar, existe una alta probabilidad de que el dolor reaparezca tras un primer episodio.

Por lo general, los TME no obedecen a una única causa, sino que suelen ser el resultado de la interacción de factores físicos y biomecánicos, organizativos, psicosociales e individuales.

Los factores de riesgo físicos y biomecánicos incluyen actividades como la manipulación de cargas, especialmente al flexionar o girar el cuerpo; la realización de movimientos repetitivos o enérgicos; la adopción de posturas forzadas o mantenidas durante largos periodos; la exposición a vibraciones, a una iluminación deficiente o a ambientes laborales con bajas temperaturas; un mal diseño de las máquinas; el trabajo a un ritmo acelerado; así como la permanencia prolongada en posiciones estáticas, ya sea sentado o de pie, sin realizar cambios posturales.

Algunos de estos riesgos se abordan mediante directivas específicas,

---

<sup>34</sup> Vid. L. RODRÍGUEZ-RODRÍGUEZ, L. ABASOLO, L. LEON, J.A. JOVER, *Early intervention for musculoskeletal disorders among the working population*, en [osbwiki.osha.europa.eu](https://osbwiki.osha.europa.eu), 4 mayo 2020.

<sup>35</sup> Vid. L.L. ANDERSEN, *Musculoskeletal disorders in the healthcare sector*, EU-OSHA Discussion Paper, 2020, p. 1.

como la relativa a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos (en particular dorsolumbares), la que regula la exposición a vibraciones, la referida al trabajo con equipos que incorporan pantallas de visualización, o la concerniente a la utilización de los equipos de trabajo.

Dentro de los factores de riesgo de origen organizativo y psicosocial, pueden señalarse aspectos como una alta carga laboral combinada con escasa autonomía para tomar decisiones; la falta de apoyo de los superiores jerárquicos o de los compañeros; la ausencia de pausas adecuadas o de la posibilidad de cambiar de postura durante la jornada; la falta de recursos para realizar un trabajo de calidad; los continuos cambios de ritmo de trabajo; la toma de decisiones con un impacto significativo en terceros; la presión por mantener un ritmo de trabajo rápido, agravada por la incorporación de nuevas tecnologías; las jornadas excesivamente prolongadas o el trabajo a turnos; el estrés, la ansiedad, la fatiga y los problemas de sueño; la falta de reconocimiento por el trabajo realizado; la insatisfacción laboral; y las situaciones de acoso, intimidación o discriminación en el entorno laboral<sup>36</sup>.

Los factores de riesgo individuales están ligados al historial médico personal, la condición física del trabajador y sus hábitos y estilo de vida. El aumento de la actividad física en el tiempo libre está relacionado con un menor número de síntomas musculoesqueléticos.

A título de ejemplo, las lesiones musculoesqueléticas del personal sanitario del ámbito extrahospitalario se deben principalmente a la manipulación manual de cargas; mientras el trabajo de ambulancia se caracteriza por la fatiga derivada del trabajo manual pesado y el estrés psicológico resultante de la exposición a eventos trágicos<sup>37</sup>.

Una intervención temprana requiere la identificación de casos de trastornos musculoesqueléticos discapacitantes y un manejo diagnóstico y terapéutico a cargo de especialistas en este ámbito. Los objetivos del tratamiento deben centrarse en la recuperación funcional del paciente y su reincorporación progresiva y segura al trabajo. Se ha de realizar un triaje rápido para derivar al paciente al nivel de atención más adecuado, que puede incluir diversas estrategias como la educación del paciente, la movilización temprana y las recomendaciones de actividad física, el apoyo farmacológico, la intervención quirúrgica y la fisioterapia<sup>38</sup>.

---

<sup>36</sup> Vid. J. DE KOK ET AL., *Work-related musculoskeletal disorders: prevalence, costs and demographics in the EU*, EU-OSHA, 2019, pp. 39-41.

<sup>37</sup> Vid. T. ARENAL ET AL., *Impacto en el personal sanitario de urgencias extrahospitalarias de las cargas elevadas en la movilización de pacientes con silla de transporte*, en *Revista Enfermería del Trabajo*, 2018, n. 2, p. 54.

<sup>38</sup> Vid. L. RODRÍGUEZ-RODRÍGUEZ, L. ABASOLO, L. LEON, J.A. JOVER, *op. cit.*

La prevención debe incluir la evaluación de los puestos de trabajo en relación con la manipulación manual de cargas y las posturas que generan fatiga, así como la posibilidad de incorporar ayudas técnicas o equipos ajustables. En cuanto a la carga física derivada de la movilización de pacientes hace, se recomienda priorizar el uso de dispositivos de asistencia mecánica y, en situaciones donde esto no sea viable, se debe contar con la colaboración de al menos dos profesionales para realizar la tarea de forma segura, empleando preferentemente la musculatura de las extremidades inferiores para minimizar el riesgo de lesión.

Una vez finalizada la evaluación de riesgos, es necesario establecer un plan de acción que contemple un listado de medidas preventivas según su prioridad. La implementación de dichas medidas debe contar con la participación activa tanto de los trabajadores como de sus representantes. Si bien la intervención debe centrarse en la prevención primaria, también es esencial incluir estrategias orientadas a reducir la gravedad de posibles lesiones en caso de que estas lleguen a producirse. Los equipos utilizados deben contar con un diseño ergonómico y ser apropiados para las tareas a realizar y, en su caso, se modificarán los métodos o herramientas empleados. Asimismo, se han de planificar las tareas en orden a evitar actividades repetitivas o en posturas forzadas, incluyendo pausas o redistribución de cargas laborales.

De este modo, resulta fundamental considerar la reorganización del entorno laboral para minimizar o eliminar los riesgos identificados, asegurar la formación adecuada del personal y garantizar el acceso a servicios de vigilancia de la salud y rehabilitación cuando sea necesario.

Las actuaciones preventivas deben tomar en consideración los avances tecnológicos de los equipos y la digitalización de los procesos de trabajo, considerando los cambios implícitos que ello conlleva en la organización del trabajo. En este sentido, el auge de la telemedicina y el uso de las TIC favorece la aparición de trastornos musculoesqueléticos y problemas de salud mental en la población trabajadora.

La telemedicina es definida como «la práctica de la atención médica con la ayuda de comunicaciones interactivas de sonido, imágenes y datos, para la prestación de asistencia médica, la consulta, el diagnóstico y el tratamiento, así como la enseñanza y la transferencia de datos médicos»<sup>39</sup>.

En términos más amplios, la salud digital, también denominada e-Salud, hace referencia a la aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito sanitario con el propósito de incorporar

---

<sup>39</sup> Vid. OMS, *Informática de la salud y telemedicina. Informe del Director General*, Consejo Ejecutivo, 1997, 99ª reunión, EB99/30, p. 4.

soluciones innovadoras que mejoren la eficiencia en la gestión, optimicen los procesos diagnósticos y, en última instancia, eleven la calidad de la atención al paciente. Este concepto abarca una amplia gama de avances, desde herramientas que fortalecen la comunicación entre profesionales y pacientes, hasta innovaciones aplicadas a la investigación biomédica y a la gestión de servicios hospitalarios.

El impacto en la salud física se traduce en TME, alteraciones derivadas del sedentarismo y del estrés –como enfermedades no transmisibles–, así como a problemas relacionados con la fatiga visual<sup>40</sup>. Entre las medidas preventivas, destaca la necesidad de regular los tiempos de trabajo y descanso, garantizando el derecho a la desconexión digital. Algunas acciones positivas consisten en la formación del trabajador en cuanto a la postura de referencia y la utilización de atriles o portadocumentos para reducir los giros de cabeza. Asimismo, el diseño ergonómico del espacio de trabajo, junto con la incorporación de pausas activas durante la jornada, son factores clave para preservar el bienestar del trabajador.

## 7. Bibliografía

- AGRA VIFORCOS B. (2021), *Riesgos laborales en una ocupación altamente feminizada: atención sanitaria y socioasistencial en residencias de la tercera edad*, en *Lex Social*, n. 2, pp. 758-779
- AHLBOM A., GREEN A., KHEIFETS L., SAVITZ D., SWERDLOW A. (2004), *Epidemiology of Health Effects of Radiofrequency Exposure*, en *Environmental Health Perspectives*, vol. 112, n. 17, pp. 1741-1754
- ÁLVAREZ BONILLA I. (coord.) (2010), *Guía de riesgos específicos en el sector sanitario*, FSS-CCOO
- ANDERSEN L.L. (2020), *Musculoskeletal disorders in the healthcare sector*, EU-OSHA Discussion Paper
- ARENAL T., VIANA J.L., MILLOR N., MARTÍNEZ RAMÍREZ A., GÓMEZ M., BELZUNEGUI T. (2018), *Impacto en el personal sanitario de urgencias extrahospitalarias de las cargas elevadas en la movilización de pacientes con silla de transporte*, en *Revista Enfermería del Trabajo*, n. 2, pp. 53-61
- CCOO (2013), *La prevención de riesgos en los lugares de trabajo. Guía para una intervención sindical*, ISTAS

---

<sup>40</sup> Vid. F. TOMASINA, A. PISANI, *Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria*, en *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 2022, n. 2, p. 148.

- COMISIÓN DE SALUD PÚBLICA, CONSEJO INTERTERRITORIAL DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD (2004), [\*Protocolos de vigilancia sanitaria específica. Radiaciones ionizantes\*](#), Ministerio de Sanidad y Consumo
- CHERRY JR. R.N. (dir.) (1998), [\*Radiaciones ionizantes\*](#), en J. MAGER STELLMAN (dir.), [\*Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo\*](#), OIT, vol. II
- DE JONG T., BOS E., PAWLOWSKA-CYPRYSIAK K., HILDT-CIUPIŃSKA K., MALIŃSKA M., NICOLESCU G., TRIFU A. (2014), [\*Cuestiones actuales y emergentes en el sector de la asistencia sanitaria, incluida la asistencia domiciliaria y en régimen abierto. Resumen ejecutivo\*](#), EU-OSHA
- DE KOK J., VROONHOF P., SNIJDERS J., ROULLIS G., CLARKE M., PEEREBOOM K., VAN DORST P., ISUSI I. (2019), [\*Work-related musculoskeletal disorders: prevalence, costs and demographics in the EU\*](#), EU-OSHA
- EU-OSHA (2019), [\*Exposure to biological agents and related health problems for healthcare workers\*](#), Discussion Paper
- FERNÁNDEZ LERONES M.J., DE LA FUENTE RODRÍGUEZ A. (2010), [\*Evaluación de riesgos laborales para el personal sanitario de los servicios de urgencias de atención primaria\*](#), en [\*Emergencias\*](#), n. 6, pp. 445-450
- FERNÁNDEZ MARTÍNEZ S. (2022), [\*La consideración de la COVID-19 como enfermedad profesional: un análisis desde la normativa preventiva y de Seguridad Social\*](#), en [\*Trabajo, Persona, Derecho, Mercado\*](#), n. 6, pp. 161-180
- GERENCIA REGIONAL DE SALUD (2008), [\*Manual básico de información sobre riesgos laborales para los empleados públicos de las instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud\*](#), Junta de Castilla y León
- HERNÁNDEZ CALLEJA A., GUARDINO SOLÁ X. (coords.) (2009), [\*Condiciones de trabajo en Centros Sanitarios\*](#), INSHT
- HIRALDO GIMÉNEZ B., LLAVATA GASCÓN R., PUJALTE RÍOS F.J., MARTÍNEZ MENDOZA C., DEANTE LÓPEZ L., HERRERO HERNÁNDEZ M.Á., GARCÍA CÓRCOLES J.J. (2016), [\*Guía de prevención de riesgos laborales en el sector sanitario y sociosanitario\*](#), CCOO-PV
- INSST (2025), [\*Límites de Exposición Profesional para Agentes Químicos en España 2025\*](#)
- ISSL (2012), [\*Agentes biológicos en el medio sanitario\*](#), Ficha Divulgativa, FD-84
- ISTAS (2018), [\*Cuando los medicamentos son un riesgo. Información para el personal sanitario\*](#)
- NIKS I., BAKHUYS ROOZEBOOM M. (2023), [\*Psychosocial risks in the health and social care sector\*](#), EU-OSHA Discussion Paper
- OMS (1997), [\*Informática de la salud y telemedicina. Informe del Director General\*](#), Consejo Ejecutivo, 99ª reunión, EB99/30

- PASCUAL DEL RÍO J. (coord.) (2010), *Agentes químicos en el ámbito sanitario*, Escuela Nacional de Medicina del Trabajo, Instituto de Salud Carlos III, Ministerio de Ciencia e Innovación
- RODRÍGUEZ CASÁIS R.M. (2025), *La toxicidad de los nanomateriales en el contexto laboral: principio de precaución y control de exposición*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 486, pp. 152-181
- RODRÍGUEZ-RODRÍGUEZ L., ABASOLO L., LEON L., JOVER J.A. (2020), *Early intervention for musculoskeletal disorders among the working population*, en *osbwiki.osha.europa.eu*, 4 mayo
- SÁNCHEZ BENITO M.C. (2017), *Marco jurídico de las agresiones al personal sanitario y valoración por los profesionales de la salud de las medidas adoptadas*, Tesis doctoral, Universidad de Valladolid
- TOLOSA TRIBIÑO C. (2020), *La prevención de riesgos laborales en el sector sanitario: consideraciones generales y cuestiones controvertidas*, en *elderecho.com*, 31 marzo
- TOMASINA F., PISANI A. (2022), *Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria*, en *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, n. 2, pp. 147-161
- VELÁZQUEZ MARTÍN M., LOJO LENDOIRO S., SOTO FLORES N., JIMÉNEZ GÓMEZ E. ET AL. (2025), *Exposición ocupacional a radiación ionizante en profesionales gestantes. Documento de consenso de ACI-SEC/ARC-SEC/SERVEI/SENAR/SERAM/GeNI*, en *recintervcardiol.org*, 26 mayo
- VERBEEK J.H., RAJAMAKI B., IJAZ S., SAUNI R. ET AL. (2021), *Equipo de protección individual para la prevención de enfermedades altamente infecciosas debidas a la exposición a fluidos corporales contaminados en el personal sanitario*, en *Emergencias*, n. 1, pp. 59-61
- VROONHOF P., CLARKE M., SNIJDERS J., DE KOK J. ET AL. (2024), *OSH in figures in the health and social care sector*, EU-OSHA
- YELA YELA C. (2008), *Guía de Prevención de Riesgos Laborales en el Sector Sanitario*, CCOO de Madrid

### *Normativa Española*

[Resolución de 20 de abril de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de marzo de 2023, por el que se aprueba la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027](#), en *BOE*, 28 abril 2023, n. 101

*Normativa Europea*

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones [\*Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación\*](#), 28 junio 2021, COM(2021)323 final

## *II. La perspectiva de género*



# Medidas de prevención de riesgos laborales y de protección social en mujeres embarazadas y en periodo de lactancia\*

Belén del Mar LÓPEZ INSUA\*\*

**RESUMEN:** Si ser mujer trabajadora es objeto de estudio crítico, mucho más lo son los estados biológicos, de embarazo y lactancia natural, que inciden en el empleo de la mujer. Y es que, lamentablemente, tanto el riesgo durante el embarazo, como durante la lactancia natural no han estado siempre protegidos por la normativa de prevención de riesgos laborales y de seguridad social. La constante lucha por la salvaguarda de los derechos fundamentales de la mujer (principalmente, a la vida y a la integridad física y psíquica) ha sido base en este punto para un avance en la materia. Aparte, la constante judicialización que sufren sendos riesgos ha determinado que se aclaren o, incluso, mejoren los mecanismos protectores previstos para estos supuestos. Sin embargo, ¿realmente se protegen de manera suficiente los riesgos durante el embarazo y la lactancia? Sinceramente, opino que queda mucho trabajo por avanzar, tal y como se tratará de esbozar en este estudio.

**Palabras clave:** Riesgo, embarazo, lactancia, prevención de riesgos laborales, despido, protección social.

**SUMARIO:** 1. Mujer y prevención de riesgos laborales: puntos críticos y problemáticos. 2. Situaciones y marco protector de la mujer trabajadora en la normativa de prevención de riesgos laborales. 3. Vaivenes jurisprudenciales en torno al riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural. 4. Bibliografía.

---

\* Este trabajo se enmarca en el Proyecto PID2022-137171OB-I00, *La prevención de riesgos laborales ante la transición ecológica y digital y los desafíos económico, demográfico y de género* (PRL-TRANSYDES), financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033 y por el FEDER, UE, e incluido en la Convocatoria de Proyectos de Generación de Conocimiento, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023.

\*\* Catedrática (acreditada) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Granada (España).



## Prevention of Occupational Risks and Social Protection Measures for Pregnant Women and Breastfeeding Mothers

---

**ABSTRACT:** If being a working woman is the subject of critical study, so much more are the biological states, pregnancy and lactation, which affect women's employment. Unfortunately, both the risks during pregnancy and during breastfeeding have not always been protected by the regulations on prevention of occupational risks and social security. The constant struggle to safeguard women's fundamental rights (mainly, to life and physical and mental integrity) has been the basis for progress in this area. In addition, the constant judicialization of these risks has led to clarification or even improvement of the protective mechanisms provided for them. However, are the risks during pregnancy and lactation really sufficiently protected? Frankly, I think there is a lot of work to be done, as I will try to outline in this study.

*Key Words:* Risk, pregnancy, lactation, prevention of occupational risks, dismissal, social protection.

*El predominio del poder organizado sobre el poder desorganizado es el predominio del hombre que posee realmente una espada, pero bien afilada y dispuesta en todo momento, sobre aquellos que poseen varias, pero sin filo y que han de buscarlas cuando las necesitan y no saben manejarlas*

J.L. MONEREO PÉREZ, *Estudio preliminar sobre «El pensamiento jurídico de Ihering y la dimensión funcional del Derecho»*, en R. VON IHERING, *El fin en el derecho*, Comares, 2011, p. 155

## 1. Mujer y prevención de riesgos laborales: puntos críticos y problemáticos

La configuración jurídica de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y lactancia natural está planteando, hoy en día, múltiples controversias debido quizás a su compleja e inacabada estructura. Ciertamente, se tratan de dos prestaciones que responden a una situación de riesgo derivada de contingencias profesionales y que exigen, por ende, una evaluación específica de acuerdo con lo que determina la normativa de prevención de riesgos laborales (esto es, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales – LPRL). Por supuesto, en este contexto, se habrán de tener en cuenta las características personales del sujeto a proteger, ya sea la trabajadora embarazada o el menor lactante de nueve meses. Y es que, un mismo puesto de trabajo puede o no entrañar riesgos dependiendo de las características personales de la trabajadora embarazada y del bebé. Por tanto, se entrecruzan aquí tres esferas o ámbitos jurídicos, a saber: la contractual, la preventiva y la de protección pública a través del sistema de seguridad social.

Las posibilidades que ofrece el ordenamiento laboral para hacer frente a estos riesgos no sólo son generales, sino también exclusivos en cuanto que deberán responder a un concreto estado de carencia que se plantea en relación con el puesto de trabajo efectivo que desarrolla la mujer trabajadora durante el periodo de embarazo y/o lactancia natural<sup>1</sup>. En cualquier caso, resultará sumamente indispensable demostrar el riesgo real «para la seguridad y salud o su posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia». Por lo que una vez detectado el factor que precipita la alteración de la salud, deberá el empresario adoptar «las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada» (art. 26.1 LPRL). En otras

---

<sup>1</sup> Ver la STSJ Murcia 21 septiembre 2009 (JUR 461555): en un supuesto de riesgo para el embarazo, «lo decisivo es que el riesgo exista realmente en el puesto de trabajo ocupado».

palabras, no se exige al empresario la alteración de las condiciones pactadas en el contrato de trabajo –mandato imperativo<sup>2</sup>– de acuerdo con lo previsto por el art. 45.1.e del RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) y el art. 26 LPRL, sino sólo la protección del sujeto ante un riesgo específico.

En este sentido, la jurisprudencia viene exigiendo que además del riesgo concurrente en el desempeño del puesto de trabajo, éste sea también relevante, o sea, incompatible con la salud de la madre y/o el lactante. A este respecto, las últimas intervenciones del Tribunal Supremo (TS) se están planteando en el ámbito profesional médico y educativo, siendo la respuesta del alto tribunal sorprendente y negativa en muchos casos.

No cabe duda de que al complejo cauce procedimental a seguir, debe sumarse el padecimiento de los riesgos genéricos asociados al puesto de trabajo y previstos en la evaluación de riesgos laborales, lo cual no resulta siempre fácil de demostrar. La tónica actual tiende a equiparar los supuestos de riesgos durante el embarazo a aquellos que se producen durante la lactancia natural, olvidando por consiguiente el contenido de la acción protectora, el procedimiento a seguir y la correcta evaluación que de los riesgos específicos ha de realizarse. No obstante, llaman poderosamente la atención –en este apartado– otros supuestos relevantes que se plantean en relación con el personal de cabina o azafatas en compañías aéreas.

Una de las cuestiones que más se lamenta al estudiar esta materia es, precisamente, la falta de una actualización o mejora en la materia. Ciertamente, el legislador parece haber olvidado que se trata ésta de una cuestión importante que está sometida a una constante judicialización. La razón de ese constante tira y afloja por vía jurisprudencial trae su causa en la legislación tan genérica y obsoleta que se encuentra al respecto.

Durante la pandemia del Covid-19, por ejemplo, en las empresas (tanto públicas, como privadas), aparte de las reglas que ya dispone la normativa de prevención de riesgos laborales, se aplicó –muy especialmente– la guía del Ministerio de Sanidad (que se actualizaba periódicamente) sobre *Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV2*. Esta guía fue libro cabecero para muchas empresas, hasta el punto de olvidar –como ya ocurrió con las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia– los mecanismos de prevención que dispone la LPRL. Ello supuso un fragante atentado contra la protección de los derechos base (a la vida y a la integridad física y psíquica) de la mujer

---

<sup>2</sup> A este respecto, expone la doctrina que este mandato de naturaleza imperativa no sólo afecta al empresario, sino también a la trabajadora afectada I. BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, *Riesgo específico y subsidio por riesgo durante la lactancia*, en *Temas Laborales*, 2012, n. 116, p. 155.

embarazada y en periodo de lactancia y, porqué no hablar también, de las reglas de jerarquía normativa u orden de prioridad que establece el ordenamiento jurídico. Rompiéndose así cualquier lógica y coherencia jurídica.

Durante la pandemia del Covid-19 fueron pocas las resoluciones que resultaron innovadoras y protectoras con la situación de la mujer embarazada, a buen ejemplo, el Auto del Juzgado de lo Social n. 2 de Albacete 4 marzo 2021. Justo, en este Auto, el Juez denuncia la lamentable «falta de literatura científica existente en la 3ª edición de la Guía de Ayuda para la Valoración del Riesgo Laboral durante el embarazo, editada por el INSS», en donde se obvia lo dispuesto por el art. 26, apartado 3, LPRL. Y es que, cuando no cabe la modificación de trabajo y/o el cambio de puesto de la mujer trabajadora se debe conceder la prestación por riesgo durante el embarazo, actuándose así de manera anticipada<sup>3</sup>. Resulta muy interesante este pasaje que añade el Juez para justificar su decisión de protección de la mujer gestante:

Respecto al *periculum in mora*. Es evidente que la situación en que nos encontramos derivada de la crisis sanitaria consecuencia de la pandemia producida por el COVID19, puesta en relación con el trabajo de la actora como médico de puerta de urgencias, la fase del embarazo en que se encuentra y las contradicciones de la vacuna en su estado, justifican la concurrencia de dicho requisito por el peligro que podría entrañar para el feto y la propia embarazada la continuación en la prestación del servicio en dichas condiciones, máxime cuando desde el propio Servicio de Prevención requiere que, en su estado, evite tareas que precisen el uso de equipos de protección respiratoria consistente en FFP2 y FFP3.

Por todo ello, el Juez acuerda la suspensión inmediata del contrato de trabajo de la actora y el derecho a percibir la prestación por riesgo durante el embarazo.

---

<sup>3</sup> Recuerda, en este punto, el Juez que «El riesgo durante el embarazo no está previsto para proteger la situación derivada de riesgo o patología que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto cuando no esté relacionado con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto desempeñados por la trabajadora (artículo 31.2 del RD 295/2009). Si la trabajadora no puede, por su estado de salud, prestar servicios y esta imposibilidad nada tiene que ver con el trabajo que desarrolla, habrá que solicitar la baja por incapacidad temporal o, en su caso, si lo desea comenzar, el disfrute del permiso de maternidad».

## 2. Situaciones y marco protector de la mujer trabajadora en la normativa de prevención de riesgos laborales

En el actual contexto social, europeo e internacional, el principio de igualdad de trato y no discriminación entre hombres y mujeres se alza como una realidad insoslayable. Sin embargo, y más allá de esta mera proclamación formal, lo cierto es que todavía en la sociedad contemporánea no se ha conseguido una fuerte equiparación laboral entre ambos sexos.

Durante siglos el trabajo que ha realizado la mujer ha sido de menor consideración y protección. Las razones de esta diferenciación han sido y son claramente sociales. Y es que, desde siempre, el papel que la sociedad ha atribuido al género femenino se ha vinculado al ámbito familiar-privado y, por tanto, al cuidado del hogar y de los hijos. De ahí que, en ese proceso de identidades, el factor de inferioridad y sumisión de la mujer al hombre quedara supeditado a una relación de resultados. En efecto, la mujer ha sido entregada como esclava al hombre, al cual no podía oponerse por razón de la inferioridad de su fuerza física<sup>4</sup> y de su supuesto deficiente intelecto.

El proceso de incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha sido arduo y, especialmente, ha venido marcado por las desigualdades entre hombres y mujeres. Ello ha provocado, al tiempo, una flagrante desigualdad de condiciones u oportunidades que se han proyectado directamente en el terreno jurídico. Avanzar en pro a una igualdad no ha sido tarea fácil. Menos aún, la protección de los riesgos específicos derivados de los estados biológicos naturales de embarazo y lactancia natural. Por lo que, si queremos avanzar en materia de igualdad, el legislador habrá de introducir la perspectiva de género también en materia de prevención de riesgos laborales. En efecto, la protección de los riesgos específicos derivados de los estados de embarazo y lactancia determinan que el modo de desempeño de la actividad profesional y de las condiciones laborales sean distintas en mujeres y hombres. De ahí que la protección especial que reciba la mujer embarazada y en periodo de lactancia natural determinen que, en un entorno laboral, se tengan en cuenta aspectos tales como: la actividad a

---

<sup>4</sup> Ver A. MONTOYA MELGAR, *Igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: políticas y normas*, en *Civitas – Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2006, n. 129, p. 5 ss. Este A. pone de manifiesto algunos ejemplos históricos de este hecho, así, por ejemplo, el filósofo Aristóteles decía que «de distinta forma manda el libre al esclavo, que el macho a la hembra y que el hombre a su hijo [...]. Porque el esclavo carece completamente de la facultad deliberativa; la mujer la tiene, pero carece de seguridad». Platón, por su parte, afirmaba que «todos los oficios pertenecen en común a ambos, sólo que en todos ellos la mujer es inferior al hombre». Montesquieu, sin embargo, admiraba a las mujeres orientales porque eran apartadas de la vida social.

desarrollar, la exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo peligrosos.

El embarazo no es una enfermedad, sino un aspecto de la vida cotidiana ligado directamente a la mujer. La gestación y el trabajo no son incompatibles, pero hay que tener en consideración que, debido a los cambios fisiológicos, anatómicos y psicológicos que tienen lugar en el organismo femenino durante el embarazo, la mujer trabajadora adquiere especial sensibilidad ante condiciones y factores de riesgo de su puesto de trabajo que en otras circunstancias serían considerados como aceptables. Siempre que las condiciones laborales sean las adecuadas y no entrañen ningún riesgo para la madre y/o el hijo, las mujeres pueden trabajar durante el embarazo o reanudar su actividad laboral durante la lactancia<sup>5</sup>.

La falta de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito normativo, hay que sumar todas aquellas lagunas y contradicciones jurisprudenciales que se producen en la praxis ordinaria. Lo que lleva al establecimiento de una serie de discriminaciones indirectas e implícitas que no satisfacen, en absoluto, los intereses de todas esas mujeres en situación de vulnerabilidad y, por ende, de precariedad laboral<sup>6</sup>.

No ha sido hasta la incorporación de España a la CEE cuando, en el ordenamiento jurídico, se han creado normas protectoras del “sexo débil” (entendiéndose, por tal, a la mujer). Y aunque, inicialmente, muchas de estas normas suponían una discriminación respecto a los hombres (por ejemplo: que limitaban su permanencia en la empresa, salarios diferentes, condiciones de trabajo desiguales, etc.), lo cierto es que, poco a poco, hemos ido avanzando<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> Ver CCOO, *Jurisprudencia sobre la prestación de riesgo por embarazo y lactancia*, 2014.

<sup>6</sup> Ver B.M. LÓPEZ INSUA, *El principio de igualdad de género en el derecho social del trabajo*, Laborum, 2017, pp. 221-223.

<sup>7</sup> La OIT ha sido la entidad que con mayor claridad la ha denunciado la situación que sufría la mujer trabajadora embarazada y lactante, de ahí los convenios que ha creado con regulaciones específicas para estas situaciones, como por ejemplo: Convenio n. 3 de 1919, sobre el empleo de las mujeres antes y después del parto; Convenio n. 4 de 1919, sobre el trabajo nocturno de las mujeres; Convenio n. 45 de 1935, sobre el trabajo de las mujeres en los trabajos subterráneos de todo tipo de minas; Convenio n. 103 de 1952, relativo a la protección de la maternidad (revisado); Recomendación n. 12 de 1921, relativa a la protección de la maternidad en la agricultura; Recomendación n. 95 de 1952, sobre protección de la maternidad, que establece por primera vez determinadas medidas dirigidas a la protección de la salud de la mujer embarazada durante la prestación de trabajo; Recomendación n. 128 de 1967, sobre el peso máximo (transporte manual de carga); Convenio n. 148 de 1977, sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones); Recomendación n. 177 de 1990, sobre los productos químicos. En el

Las prestaciones sociales por riesgo durante el embarazo y lactancia se introdujeron en el ordenamiento español muy tardíamente. De un lado, la prestación por riesgo durante el embarazo se incluyó en el sistema jurídico gracias a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (LCVFL)<sup>8</sup>. Normativa esta que consideraba como situación protegida, a efectos de suspender la relación laboral, la de la mujer trabajadora que con motivo de su estado no pueda desarrollar su actividad profesional, debiendo ser movida a otro puesto de trabajo compatible con su estado de salud (y todo ello de conformidad con el art. 26 LPRL). En este sentido, cuando objetiva o técnicamente no fuese posible dicho cambio el empresario habrá de suspender la relación laboral<sup>9</sup>. De otro lado, la prestación por riesgo durante la lactancia natural apareció con motivo de la aprobación de la LO 3/2007, de 3 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (LOI), mediante la cual se buscaba favorecer con carácter general la integración de la mujer en el ámbito laboral, permitiendo aún mismo tiempo la conciliación de su vida profesional con la personal y familiar<sup>10</sup>. Gracias a la LOI se modificó el art. 26 LPRL, al disponer la protección de las trabajadoras y del hijo recién nacido frente a la situación de riesgo durante la lactancia natural cuando las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del hijo (véase el apartado 4 del art. 26 LPRL). La LOI venía así a completar el cuadro de protección de la mujer trabajadora en situación de embarazo o del feto, siendo así la única normativa prevista en España hasta el 2007 en materia de seguridad social. Y es que, hasta ese momento y sorprendentemente, el sistema de protección social había dejado fuera de tutela las situaciones de incompatibilidad entre la lactancia natural y el trabajo. De manera que esta

---

año 2000 se adopta el Convenio n. 183, sobre protección de la maternidad, que revisaba el Convenio n. 103 de 1952, que, desde una perspectiva integradora, incluye medidas garantistas para la trabajadora que se encuentra en cualquier situación biológica relacionada con la maternidad. Ese mismo año se publica también la Recomendación n. 191, sobre la protección de la maternidad.

<sup>8</sup> Un primer paso, tras la transposición al ordenamiento jurídico español de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre del 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).

<sup>9</sup> Ver S. OLARTE ENCABO, *El riesgo durante el embarazo*, en J.L. MONEREO PÉREZ (dir.), *Las contingencias comunes protegidas por la Seguridad Social. Estudio de su régimen jurídico*, Comares, 2008, pp.136-137.

<sup>10</sup> De este modo, ambas normativas, cumplen efectivamente con las exigencias impuestas por el ordenamiento comunitario a través de la citada Directiva 92/85/CEE.

incompatibilidad, a la que podía darse una cierta respuesta en el ámbito exclusivamente preventivo (mediante la aplicación directa de la Directiva 89/391/CEE, que sí hacía mención expresa al periodo de riesgo durante el embarazo y lactancia natural), no encontraba en el terreno de la seguridad social una protección equivalente o, al menos, un reconocimiento como contingencias protegidas por la Ley General de Seguridad Social (LGSS)<sup>11</sup>.

Actualmente, estas prestaciones aparecen configuradas en los Capítulos VIII y IX del vigente RDL 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la LGSS. Así pues, la prestación por riesgo durante el embarazo aparece configurada en los arts. 186 y 187, mientras que la prestación por riesgo durante la lactancia se recoge en los arts. 188 y 189 LGSS. Ahora bien, cabe también tener en cuenta aquí el RD 295/2009, de 6 de marzo, que regula las prestaciones económicas en el sistema de seguridad social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

En consonancia con la LGSS, el art. 26 LPRL establece el marco protector que habrá de seguirse para sendas contingencias al decir que «La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico». En caso de que tras la evaluación resultara un riesgo para la salud y la seguridad de la trabajadora embarazada o del lactante, el empresario deberá entonces adoptar las medidas que resulten necesarias para eliminar la exposición a dicho riesgo.

A continuación, el apartado 2 del art. 26 LPRL establece que cuando no fuese posible la adaptación de las condiciones al puesto de trabajo o, a pesar del cambio, la actividad profesional pudiera influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del menor lactante y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) o de las Mutuas, con el informe del médico que asista a la trabajadora en el Servicio Nacional de Salud, entonces el empresario tendrá que encomendar a la empleada hacia un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. Este cambio deberá operar de acuerdo con las reglas aplicables a la movilidad funcional<sup>12</sup> y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su

---

<sup>11</sup> Ver S. BARCELÓN COBEDO, *La contingencia protegida por la prestación de riesgo durante la lactancia*, en *Aranzadi Social*, 2012, n. 5, p. 1 (versión digital).

<sup>12</sup> Se podrá, incluso, cambiar a la trabajadora a «un puesto no correspondiente a su grupo o categoría» (STS 21 septiembre 2011, rec. 2342/2010).

reincorporación al anterior puesto. Únicamente cuando el cambio en el puesto de trabajo no sea posible, ya sea por razones de embarazo o de lactancia natural, la protección a la mujer quedará dispensada a través del sistema de seguridad social mediante la suspensión del contrato de trabajo (medida transitoria) y la concesión de una prestación que quedará dentro de su manto protector (último eslabón o medida). En este último caso, la suspensión se mantendrá sólo en tanto desaparezca la situación de riesgo que amenaza a la salud de la trabajadora o del menor. De igual modo, para el caso de prestaciones por riesgo durante la lactancia, este supuesto suspensivo finalizará cuando el menor cumpla nueve meses<sup>13</sup> o, bien, cuando la madre se haya incorporado con anterioridad a otros puestos compatibles con su situación (art. 48.5, RDL 2/2015).

La contingencia protegida por las prestaciones durante el embarazo y lactancia consiste en la suspensión del contrato de trabajo derivada de la necesidad de proteger la salud, ya sea de la trabajadora, feto y/o del menor de 9 meses, a causa de la especial situación en la que se encuentra la trabajadora en la empresa (razón de riesgo motivada por razones profesionales)<sup>14</sup>. Por tanto, aun cuando no se trate de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, lo que está claro es que su tratamiento es consecuencia directa de su relación con el trabajo. Ello no significa que la seguridad social no ejerza una función reparadora, sino que a ella se añaden las medidas de seguridad y salud que prevé la LPRL. Por tanto, se abrirá la vía de protección del sistema social público sólo cuando el riesgo se haya actualizado y las medidas previstas para evitar el riesgo (adaptación de las condiciones de trabajo o, en su caso, traslado de la trabajadora) no sean suficientes para garantizar el estado de salud de la trabajadora o del lactante. Aquí, precisamente, radica una de las más importantes diferencias entre la función preventiva de la LPRL y la protectora reparadora de la seguridad social. Y es que, en este último caso,

---

<sup>13</sup> Establecer una limitación del tiempo de suspensión del contrato en función de la edad del menor puede suponer una desprotección para el recién nacido. Y es que, debería considerarse que fuese el facultativo médico que asiste al menor el que determine el plazo de duración de la suspensión. A favor, I. BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, *op. cit.*, p. 158; con otro punto de vista, S. GONZÁLEZ ORTEGA, J. APARICIO TOVAR, *Comentarios a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*, Trotta, 1996.

<sup>14</sup> Ver, en relación con el riesgo durante el embarazo, la STSJ Madrid 8 julio 2002: «se trata de prevenir cualquier tipo de riesgo, de evitar la exposición de la mujer o, en situación de parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto –igualmente, del lactante–, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico». En esta misma línea, STSJ Aragón 18 noviembre 2002, STSJ Navarra 30 abril 2002 (rec. 141/2002), STSJ Navarra 27 marzo 2002, así como STSJ País Vasco 11 septiembre 2011.

la protección social pública tratará de amparar situaciones que podían haber sido previstas por el empresario y, para ello, suspenderá la relación laboral de la trabajadora cuando la empresa se vea impedida a llevar a cabo una reorganización de su actividad productiva<sup>15</sup>. De modo que, la definición de contingencia protegida no queda delimitada por el campo de la seguridad social, sino que ésta hace un reenvío delimitador al ámbito de la prevención de riesgos e, indirectamente, al ET y a la LCVFL<sup>16</sup>.

Empero a lo anterior, la LO 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la LO 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo ha introducido modificaciones significativas que debemos aquí destacar.

En este sentido, en lo que se refiere a la mujer embarazada el legislador establece ahora una “especial” protección cuando el estado de gestación llegue a la semana 39, a saber:

Se considerará también situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes la de gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena (art. 169.1.a).

A lo que, el art. 173.2 LGSS añade lo siguiente:

en la situación especial de incapacidad temporal a partir de la semana trigésima novena de gestación, el subsidio se abonará desde que se inicie la baja laboral hasta la fecha del parto, salvo que la trabajadora hubiera iniciado anteriormente una situación de riesgo durante el embarazo, supuesto en el cual permanecerá percibiendo la prestación correspondiente a dicha situación en tanto ésta deba mantenerse.

De este modo, se podrá considerar causa de incapacidad temporal (IT) el acercamiento de la fecha probable de parto, salvo cuando la mujer ya estuviera percibiendo una prestación por “riesgo durante el embarazo”, en cuyo caso el tránsito hacia la maternidad se hará desde esta última contingencia y no desde la IT<sup>17</sup>.

Por otra parte, respecto al periodo de cotización, el artículo indica que únicamente se exigirá el periodo previo de cotización cuando se trata de una enfermedad común, pero no cuando se trata de un accidente de trabajo, una enfermedad común y una enfermedad profesional (art. 178.1.a LGSS).

<sup>15</sup> Ver S. BARCELÓN COBEDO, *op. cit.*, p. 4.

<sup>16</sup> Ver S. OLARTE ENCABO, *op. cit.*, p. 136.

<sup>17</sup> Para un conocimiento más exhaustivo, ver B.M. LÓPEZ INSUA, *Derecho a trabajar “sin dolor”: la cara femenina de la incapacidad temporal tras la LO 1/2023, de 28 de febrero*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2023, n. 2.

Sorprende, enormemente, este precepto en tanto que viene a reconocer como causa de IT algo que ya, en la práctica diaria, venía haciéndose por el personal sanitario ante la falta de cobertura del legislador para estas situaciones. Lógicamente, los facultativos médicos no alegaban la causa de embarazo “a término” para justificar una IT, sino que justificaban otras causas (a saber: problemas de espalda como la lumbalgia o la cervicgia, etc.) para conceder a la mujer gestante una IT por contingencias comunes.

Ahora bien, lo más grave de esta precisión es el retroceso que la regulación de los derechos se concede. Y es que, recordemos que ya con la Ley de Bases del Sistema de Seguridad Social el embarazo era equiparado a la IT, algo que realmente resultaba denigrante y que ha costado mucho superar. Una mujer embarazada no puede nunca ser considerada como una enferma, pese a las molestias e incomodidades que sufra, pues la capacidad laboral queda inalterada. Incluso, nos encontramos casos de mujeres que en la semana 40 de gestación se mantienen aún en sus puestos de trabajo, cumpliendo efectivamente sus funciones. Por esta razón, no se entiende cómo el legislador ha vuelto a equilibrar ambas situaciones. Se trata éste de un resquicio ya superado. Aparte, habrá que estar al caso concreto.

Opino que, toda medida política que se adopte para proteger a las mujeres debe ser bien recibida. Ahora bien, teniendo el legislador la posibilidad de mejorar esta situación, lo que no se entiende es como no ha albergado esta nueva causa “especial” dentro de la prestación por riesgo durante el embarazo y como una contingencia especial “por embarazo a término”. Y, es más, incluso habría que haber ampliado el manto protector a la semana treinta seis de embarazo que es cuando, realmente, la ciencia médica considera un embarazo a término. De nada sirve hablar ahora de la semana 39 de gestación, cuando ya en muchas empresas les concedía a las mujeres gestantes –por parte de las Mutuas colaboradoras con la seguridad social– la baja por riesgo durante el embarazo entre la semana 37-38 de embarazo y siempre que el embarazo no sufra complicaciones anteriores. Creo que, en esta tercera causa (al igual que en la primera de las enumeradas, esto es, la referida a las reglas dolorosas), el legislador debería reflexionar más y dejarse asesorar por buenos profesionales jurídicos y de la ciencia médica<sup>18</sup>.

Hay que tener en cuenta, además, que en el caso del personal funcionario existe un tipo de permiso en la DA 16ª de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público que resulta mucho más beneficioso que el “supuesto” mecanismo protector que prevé, en 2023, la LGSS. En este sentido, la mayor parte de las funcionarias embarazadas suelen acogerse al

---

<sup>18</sup> *Idem.*

«permiso retribuido de la semana 37», pues el mismo le permite figurar en activo, aunque trabajen desde su casa. Al tiempo que podrán, sin tener que enviar ninguna justificación adicional, ausentarse del puesto de trabajo para acudir a los reconocimientos médicos.

### 3. Vaivenes jurisprudenciales en torno al riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural

El factor determinante de la alteración de la salud y, por consiguiente, del nacimiento de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y lactancia natural es un riesgo específico. En este sentido, se puede calificar a este concreto lance como realizada dimensión subjetiva, en cuanto que queda vinculado específicamente a la trabajadora embarazada, a sus características personales y a las de su embarazo, así como a la lactancia natural y a la salud del menor de nueve meses. Por lo que no se está ante un riesgo abstracto, sino individualizado y *ad hoc*<sup>19</sup>.

Dada la situación de riesgo laboral, el empresario estará obligado a llevar a cabo una evaluación inicial de los riesgos (art. 16 LPRL) teniendo en cuenta aquellos que puedan afectar, específicamente, a trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural (art. 26, apartados 1, 3 y 4, LPRL). La evaluación se realizará de manera exhaustiva y precisa «teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad» (art. 16.2.a LPRL); incluyéndose así todos los riesgos asociados al puesto de trabajo y medidas a adoptar en el plan de prevención de riesgos laborales. De los resultados de la evaluación se dará conocimiento a la trabajadora, haciendo especial hincapié en aquellos que pudieran afectar de manera determinante a la situación de maternidad y/o lactancia natural (art. 18.1 LPRL). En este último punto es en donde más dificultades pueden originarse, pues ante todo la trabajadora conserva su derecho a la intimidad. Lo que implica, que

---

<sup>19</sup> Ver S. GONZÁLEZ ORTEGA, *Seguridad Social y riesgo durante el embarazo*, en J. LÓPEZ LÓPEZ (coord), *Nuevos escenarios para el Derecho del Trabajo: familia, inmigración y noción de trabajador*, Marcial Pons, 2001, pp. 93-128.

no está obligada a informar a la empresa sobre su estado de embarazo o de lactancia. Ahora bien, en ese caso y como es lógico, cuando la trabajadora guarde silencio la empresa no podrá adoptar medidas preventivas, ya que la protección a la que se refiere normativa de prevención de riesgos laborales sólo se activa ante una situación de riesgo específico real y conocido<sup>20</sup>.

El derecho a la prestación nace no sólo si concurren riesgos propios o exclusivos de las trabajadoras lactantes, sino también generales (que puedan afectar a cualquier trabajador/a) que se vean agravados durante el embarazo o el periodo de lactancia. De ahí que, la normativa determine que se trate de una contingencia asociado a «un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia» (art. 26.1 LPRL). Por tanto, no sólo cabe hablar de un riesgo real, sino que también deberá el empresario actuar en aquellas situaciones en las que sólo existen indicios de que el mismo pueda producirse<sup>21</sup>. Recuerda, en este punto, la jurisprudencia que «tanto la prestación de Seguridad Social por riesgo durante el embarazo, como el riesgo por lactancia natural suponen una suspensión del contrato de trabajo [...]—se trata ésta— de una medida subsidiaria o de segundo grado para cuando concurre un riesgo específico en el desempeño concreto de un puesto de trabajo»<sup>22</sup>.

A este respecto, el objeto del conflicto se conecta con el alcance del derecho a las prestaciones por riesgo durante el embarazo y lactancia en sintonía con la determinación del riesgo específico. Y, por tanto, de la existencia de una situación que incida o repercuta negativamente en las personas protegidas desde el punto de vista de la seguridad social, esto es, la madre o el menor lactante. Así pues, la jurisprudencia ha entendido que habrá un riesgo específico cuando: 1) se presente con mayor intensidad en la concreta actividad que desarrolle la mujer trabajadora; 2) afecte de manera relevante a la salud de la mujer o a la situación de lactancia natural, para lo cual se habrá de tener en cuenta la naturaleza del riesgo, el grado y el tiempo de exposición al mismo. En definitiva, no basta con la existencia de ciertos riesgos, ni tampoco con la apreciación subjetiva de la entidad<sup>23</sup> para la que presta servicios la trabajadora, sino que es preciso que aparezcan de forma clara y precisa en el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo. Por lo que, si se dan estas variables, la acción inmediata del

---

<sup>20</sup> Ver STSJ Madrid 18 mayo 2000.

<sup>21</sup> Ver I. BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, *op. cit.*, p. 159.

<sup>22</sup> Ver STS 6 febrero 2019 (rec. 4016/2017).

<sup>23</sup> El art. 26, apartados 2 y 4, LPRL establece que la certificación de la situación de riesgo corre a cargo del Servicio Médico del INSS o de la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, mientras que el informe corresponde al Servicio Nacional de Salud que asista a la trabajadora. Ahora bien, en el riesgo durante la lactancia.

empresario debe ser la adopción de «las medidas necesarias para evitar esa exposición al riesgo, adaptando las condiciones o el tiempo de trabajo de la trabajadora»<sup>24</sup>.

En concreto, deberán cumplirse dos importantes requisitos para que pueda concederse la prestación por riesgo durante la lactancia natural y entenderse que subsiste un “riesgo específico” en el desempeño del concreto puesto de trabajo, a saber:

- a. las condiciones de trabajo ha de influir negativamente sobre la salud de la mujer trabajadora, así como sobre la salud de su hijo o hija;
- b. deberá resultar imposible o poco factible la adaptación del puesto de trabajo, así como el cambio a otro puesto compatible con esa situación<sup>25</sup>.

«No cabe el percibo de la prestación cuando los riesgos no aparecen debidamente descritos, valorados y acreditados de manera específica en relación con la lactancia», toda vez que «ello impediría a su vez conocer si realmente existen o no otros puestos exentos de riesgo para la lactante a efectos de su asignación y, eventualmente, agotadas las previsiones del art. 26 LPRL, de incluir la situación en la causa de suspensión del contrato de trabajo a que se refiere el art. 48.5 ET»<sup>26</sup>.

Importante, indica el TS que para que proceda el disfrute de las prestaciones de riesgo durante el embarazo y/o lactancia deberá existir una evaluación previa y específica de los riesgos. Ahora bien, ¿a quién corresponde la carga de la prueba?

Este aspecto de la inexistencia de específica evaluación de los riesgos desde la perspectiva de la incidencia de las condiciones del trabajo en la lactancia natural llevaba a resolver la cuestión de la carga de la prueba de la existencia de dicho riesgo específico, sosteniendo que corresponde “en parte a la trabajadora y en parte a la empleadora a las que va a afectar tal vicisitud de la relación laboral” [...] y que esa distribución del gravamen probatorio supone que es a la parte actora quien debe “desvirtuar las causas de denegación de la prestación”<sup>27</sup>.

La identificación del riesgo específico constituye una tarea ardua que varía en función del puesto de trabajo y la exposición del trabajador a agentes biológicos, químicos, cancerígenos y radiaciones ionizantes, por lo que no siempre resultará objetivable y general la determinación del riesgo

<sup>24</sup> STS 22 noviembre 2011 (RJ 1467).

<sup>25</sup> Cfr. STSJ Navarra 30 abril 2002, cit., y STSJ Andalucía 21 febrero 2013 (rec. 506/2012).

<sup>26</sup> STS 6 febrero 2019, cit.

<sup>27</sup> STS 26 junio 2018 (rec. 1398/2016).

específico. No obstante, lo que sí está claro es que, deberán aportarse informes específicos sobre el estado de salud de la trabajadora y/o lactante y su incidencia ante una situación de riesgo<sup>28</sup>.

Un ejemplo relevante, en este punto, ha sido la sentencia del Juzgado de lo Social n. 3 de Albacete 17 enero 2023, en donde a una trabajadora (auxiliar de enfermería) se le reconoce la prestación por riesgo durante el embarazo a partir de las 12 semanas de gestación. El Juez evidencia que, por la actividad específica de la mujer trabajadora, no resulta posible la adaptación de puesto de su trabajo para que resulte compatible con el embarazo. Uno de los datos más llamativos, que constata la exposición a riesgos específicos, es que la trabajadora estaba en contacto directo con personas con deficiencia intelectual grave, razón por la cual no resultaba posible establecer medidas de prevención eficaces.

No es suficiente con alegar una exposición a unos riesgos genéricos, sino que resultará precisa una evaluación específica que determine el alcance, la naturaleza, el grado y la duración de la exposición<sup>29</sup>. Se trata éste de un tema muy peliagudo, que sitúa a los agentes encargados de la certificación en una tesitura muy compleja que no resulta nada fácil de esclarecer. Por lo que, si no se han identificado, ciertamente, los riesgos específicos asociados al puesto de trabajo, lo más probable es que acabe el empresario denegando la suspensión de la relación laboral. En cuyo caso, le corresponderá a la trabajadora rebatir dicho posicionamiento y demostrar los efectos negativos que sobre su salud o la del lactante puedan originar<sup>30</sup>. Para una mayor comprensión del problema jurídico-práctico, se examinarán sucintamente algunas de las últimas sentencias del Supremo. En concreto, llaman la atención tres sentencias: la primera es la STS 24 abril 2012 (rec. 818/2011), la segunda es la STS 13 mayo 2015 (rec. 3114/2013) y, finalmente, cabe citar la STS 21 julio 2015 (rec. 189/2014).

Los hechos que describe la STS 24 abril 2012 son los siguientes. La trabajadora (azafata de vuelo) prestaba sus servicios para la compañía aérea Easyjet Airline Spain y había disfrutado de una prestación por riesgo durante el embarazo, la cual le había sido reconocida por parte de la Mutua colaboradora con la seguridad social (Ibermutuamur). En el certificado emitido por la mencionada Mutua constaban los efectos negativos que sobre la salud de la trabajadora podían incidir en el desempeño de su actividad profesional. Se hizo constar así que los riesgos asociados al «trabajo en atmósfera de presión sobreelevada, fatiga mental y física, trabajo

<sup>28</sup> Ver I. BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, *op. cit.*, pp. 159-161.

<sup>29</sup> «Es preciso conocer con detalle la naturaleza, extensión, características, tiempo de exposición al riesgo y seguimiento de la existencia de este» (STS 21 septiembre 2011).

<sup>30</sup> Ver I. BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, *op. cit.*, p. 161.

a turnos, nocturnos y trabajos irregulares, así como el estrés profesional» resultaban perjudiciales para la salud de la trabajadora embarazada, así como para el feto, por lo que le fue reconocida finalmente una prestación por riesgo durante el embarazo. Concluido su periodo de maternidad y tras haber disfrutado de su periodo de vacaciones, la trabajadora solicitó que le fuese reconocida la prestación por riesgo durante la lactancia. Para ello alegó la “cuestión del tiempo de trabajo” como un obstáculo o riesgo psicosocial que le impedía compatibilizar el trabajo a turnos con los períodos regulares de alimentación de su bebé.

Previamente, el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid había entendido que el sistema de trabajo a turnos al que se encontraba sometida la trabajadora, así como las dificultades para extraer la leche materna, debido a la falta de tiempo y de espacio en debidas condiciones de higiene (y posibilidades de conservación), no sólo suponía una incomodidad, sino asimismo una incompatibilidad entre la lactancia natural y las condiciones laborales. Claramente, ello estaba repercutiendo negativamente sobre la salud del hijo menor de nueve meses.

El TS, en este punto, supera no sólo la problemática del riesgo específico (reafirmando, por ello, en la posición previa del TSJ y manteniendo una visión amplia del concepto de riesgo), sino que además entra a valorar la falta de inactividad de la empresa en cuanto a las medidas preventivas adoptadas (omisión evidente del deber empresarial de llevar a cabo una correcta política de prevención de riesgos laborales)<sup>31</sup>. En este sentido, afirma que, «dado que la empresa no ha ofrecido un puesto alternativo con condiciones exentas de riesgo, se colige que el mismo no existía y, por ende, inadmisiblemente se estaba obligando a la trabajadora a seguir trabajando en situación de riesgo. Lo que irremediamente debía haber conducido a la suspensión del contrato de trabajo como medida última para la salvaguarda de su salud o del lactante». Ciertamente, esta sentencia supone un punto de ruptura con la anterior doctrina que hasta el momento venía manteniendo la doctrina del Alto Tribunal, aunque, también cabe señalar que las condiciones ambientales y los riesgos asociados no tenían nada que ver con los presentes, ya que quedaban vinculados al ámbito profesional de los centros sanitarios.

En contra de esta doctrina amplia, el Supremo conoce en sus citadas Sentencias de 13 de mayo y de 21 de julio –ambas de 2015– de dos casos

---

<sup>31</sup> «El derecho de la trabajadora a no sufrir la situación de riesgo no debería verse perjudicado por la resistencia empresarial a la adaptación o a la movilidad, de la misma forma que la entidad gestora tampoco tendría que soportar el coste de una prestación que no se habría causado si la empresa hubiera cumplido sus obligaciones preventivas» (STS 18 marzo 2011, RJ 5812).

diferentes, pero que sin embargo tienen en común el mismo fallo o pronunciamiento desestimatorio de la pretensión solicitada. En la STS 13 mayo 2015, la trabajadora prestaba sus servicios como educadora en un Centro de menores:

su trabajo consistía en realizar tareas de intervención directa con los menores, siendo la responsable de la formación integral de los que están a su cargo. En el desarrollo de tales tareas concurre el riesgo de agresión por parte de algún usuario del Centro [...] y/o posible transmisión de enfermedades infecto-contagiosas (tales como hepatitis B, SIDA o tuberculosis).

Por obra de la Mutua Fremap se le reconoce la prestación por riesgo durante el embarazo, pero sin embargo se le deniega posteriormente la de lactancia. A este respecto, los hechos que describe la citada STS 21 julio 2015 son parecidos, pero en este caso la trabajadora tiene la categoría de técnico en transporte sanitario-auxiliar. Las tareas que componen la profesional habitual de la actora consisten, básicamente, en las siguientes:

– Tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio. – Mantener preventivamente el vehículo sanitario y controlador materialmente la dotación del mismo. – Realizar atención básica sanitaria en el entorno prehospitalario. – Prestar al paciente soporte vital básico y apoyo al soporte vital avanzado. – Trasladar al paciente al centro sanitario útil. – Prestar atención sanitaria inicial en incidentes con múltiples víctimas. – Aplicar técnicas de apoyo psicológico y social en situaciones de crisis, bien al paciente, bien a su entorno familiar y social. – Seguir las indicaciones del Centro de Coordinación en materia de cobertura y asistencia sanitaria de primera respuesta con Soporte Vital Básico. – Garantizar una correcta transferencia del paciente al Centro Hospitalario receptor y proporcionar al profesional sanitario de “puerta” la información referente a signos vitales, síntomas y acciones realizadas antes y durante el traslado. – Realizar el mantenimiento y limpieza de bases, vehículos y dotación material de los mismos. – Reponer el material sanitario utilizado durante el servicio y realizar la correspondiente limpieza y desinfección según instrucción de empresa. – Notificar al responsable que corresponda las posibles contingencias que surjan durante el servicio. – Colaborar en la recogida de datos para el diagnóstico de necesidades de formación. – Participar activamente en las acciones formativas organizadas por la empresa. – Participar en la elaboración de los planes formativos. – Aplicar en el servicio las habilidades o competencias adquiridas en las diferentes acciones formativas (apartado primero, antecedentes de hecho).

A diferencia de la STS 13 mayo 2015, la empresa sí disponía (véase la citada STS 21 julio 2015) de una evaluación de riesgos que refleja la presencia de agentes químicos y biológicos que podían causar efectos nocivos para la salud de la trabajadora a la hora del desempeño del puesto de trabajo habitual (principalmente porque existía un alto riesgo de contagio a través del contacto casual de sangre y/o fluidos), además de la existencia de turnos de nocturnidad y trabajo a turnos. No obstante, el problema era que «no existía en materia preventiva, a diferencia de los que ocurre en el embarazo, restricciones para trabajadoras en proceso de lactancia en todos aquellos casos de puestos de trabajo expuestos por necesidad de actividad asistencial». Este dato es más frecuente en la práctica de lo que se piensa, siendo extensible a un amplio abanico de colectivos<sup>32</sup>.

En ambos pronunciamientos, el TS centra toda su atención en torno a la falta de concreción e identificación de «un riesgo específico debidamente valorado y acreditado» (tal y como se desprende del tenor literal de los arts. 16 y 26.1 LPRL) que repercuta negativamente sobre el sujeto protegido y que, por consiguiente, guarde relación con la lactancia. Por esta razón, «la sustancial analogía del supuesto resuelto en la doctrina de mérito con el que contempla la recurrida hace que aquella deba ser de aplicación al no existir nuevas razones que aconsejen su modificación, máxime cuando la situación de riesgo no es coincidente con la de embarazo, procediendo la desestimación del recurso»<sup>33</sup>.

Constituye una criticable práctica habitual en la mayoría de las empresas la de denegar las prestaciones por riesgo durante el embarazo y lactancia natural, por lo que al final la trabajadora acaba optando por solicitar la baja por enfermedad común (IT) ante las dificultades –fácticas y técnicas– de poder rebatir el posicionamiento empresarial. Este hecho coloca, lamentable, en una situación de desprotección no sólo a las mujeres embarazadas en situación de riesgo, sino también a los lactantes menores de nueve meses. Por lo que, al término, se concede una mayor preferencia a los intereses empresariales antes que a los de prevención de riesgos y conveniente suspensión del contrato de trabajo (vía preventiva/reparadora). Con todo, la falta de una cultura preventiva se hace patente, una vez más, en un terreno en donde entran en escena colectivos vulnerables y necesitados de un mayor amparo y salvaguarda. La concurrencia de un “riesgo específico” constituye una situación jurídica (verificable, comprensible y razonable) merecedora de la pertinente

---

<sup>32</sup> Ver STS 17 marzo 2011 (RJ 3421).

<sup>33</sup> Véase el Fundamento de Derecho Tercero de la STS 13 mayo 2015 citada en texto.

protección normativa que, desgraciadamente, se convierte a menudo en la práctica en un escollo ineludible que olvida proteger los intereses jurídicamente dignos de tutela.

En el año 2019, el TSJ se pronunció en esta materia<sup>34</sup> al reconocer, a una trabajadora animadora sociocultural de un centro de discapacitados, la prestación por riesgo durante la lactancia. El caso es muy llamativo, pues no sólo se alude a la LPRL, sino, más aún, al “interés superior del menor” y en las repercusiones que en ausencia de una evaluación de riesgos individualizada pueda, un determinado riesgo biológico, afectar a la leche materna. Evidentemente, en esta sentencia cobró un valor probatorio importante el certificado médico expedido a la trabajadora.

En las direcciones provinciales del INSS en las que no se disponga de servicios médicos propios, la certificación médica prevista para la IT y riesgo durante el embarazo y el subsidio por riesgo durante la lactancia natural (arts. 39, 47 y 51, RD 295/2009) será expedida por la Inspección de Servicios Sanitarios del Servicio Público de Salud u órgano equivalente de las comunidades autónomas que hayan asumido las transferencias en materia sanitaria<sup>35</sup>.

Para el caso Régimen Especial de los Trabajadores del Mar se encuentran algunos Institutos Sociales de la Marina que no disponen de servicios médicos propios, por lo que la certificación médica habrá de ser expedida por los médicos del INSS o, en su caso, por la Inspección de Servicios Sanitarios del Servicio Público de Salud u órgano equivalente de la Comunidad Autónoma correspondiente.

Aparte del certificado médico que deberá tener, tanto la trabajadora como la empresa, la entidad gestora o colaboradora podrá solicitar una evaluación inicial del riesgo del puesto de trabajo ocupado por la trabajadora, así como la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo (tal y como indica el apartado 2 de los arts. 16 y 26 LPRL).

#### 4. Bibliografía

ÁLVAREZ DE LA ROSA M. (1995), *La incapacidad temporal y la maternidad*, en *Tribuna Social*, n. 53, pp. 7-18

BARCELÓN COBEDO S. (2012), *La contingencia protegida por la prestación de riesgo durante la lactancia*, en *Aranzadi Social*, n. 5, pp. 1-10 (versión digital)

---

<sup>34</sup> Ver STSJ Canarias 17 diciembre 2019 (rec. 860/2019).

<sup>35</sup> Ver STS 14 febrero 2014 (rec. 1212/2013).

- BELTRAN DE HEREDIA RUIZ I. (2012), *Riesgo específico y suspensión y subsidio por riesgo durante la lactancia*, en *Temas Laborales*, n. 116, pp. 153-170
- CCOO (2014), *Jurisprudencia sobre la prestación de riesgo por embarazo y lactancia*
- FERNÁNDEZ PRATS C. (2011), *La protección de la incapacidad temporal en el régimen general de la seguridad social*, Tirant Lo Blanch
- GARCÍA DE CORTAZAR NEBRED A C. (2017), *La Incapacidad Laboral temporal en la Unión Europea. Panorama desde el puente*, en F. ORTIZ CASTILLO (dir.), *Las incapacidades laborales y la Seguridad Social en una sociedad en transformación*, Laborum
- GARCÍA NINET J.I. (1993), *La prestación complementaria de la I.L.T., invalidez provisional e invalidez permanente en la negociación colectiva de los años 1990, 1991 y 1992*, en ASOCIACIÓN DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, III Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Tirant lo Blanch
- GONZÁLEZ GONZÁLEZ C. (2019), *Control empresarial de la actividad laboral mediante la videovigilancia y colisión con los derechos fundamentales del trabajador. Novedades de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*, en *Revista Aranzadi Doctrinal*, n. 4, pp. 2-49
- GONZÁLEZ ORTEGA S. (2001), *Seguridad Social y riesgo durante el embarazo*, en J. LÓPEZ LÓPEZ (coord.), *Nuevos escenarios para el Derecho del Trabajo: familia, inmigración y noción de trabajador*, Marcial Pons
- GONZÁLEZ ORTEGA S., APARICIO TOVAR J. (1996), *Comentarios a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*, Trotta
- GOÑI SEIN J.L. (1988), *El respeto a la esfera privada del trabajador*, Civitas
- LÓPEZ INSUA B.M. (2012), *La suspensión de la incapacidad temporal a causa de la realización de trabajos por cuenta propia o ajena: aspectos laborales y de seguridad social*, en *Justicia Laboral*, n. 52, pp. 31-50
- LÓPEZ INSUA B.M. (2014), *La incapacidad temporal en el sistema de seguridad social*, Comares
- LÓPEZ INSUA B.M. (2015), *El control de la incapacidad temporal tras la reforma legislativa de las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social*, Comares
- LÓPEZ INSUA B.M. (2017), *El principio de igualdad de género en el derecho social del trabajo*, Laborum
- LÓPEZ INSUA B.M. (2018), *Trabajo decente y prestaciones ante situaciones de necesidad (I). Incapacidad para trabajar*, en J.L. MONEREO PÉREZ, J. GORELLI HERNÁNDEZ, Á.L. DE VAL TENA, (dirs.), *El trabajo decente*, Comares
- LÓPEZ INSUA B.M. (2023), *Derecho a trabajar "sin dolor": la cara femenina de la incapacidad temporal tras la LO 1/2023, de 28 de febrero*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 2, pp. 42-59

- LÓPEZ INSUA B.M. (2023), *Impacto de las nuevas tecnologías en la protección de la incapacidad temporal*, en J.L. MONEREO PÉREZ, J.A. MALDONADO MOLINA (dirs.), *Los sistemas de protección social ante la incidencia de la disrupción digital*, Comares
- LÓPEZ RUBIA M.E. (2015), *Regulación jurídica de la seguridad y salud de la mujer trabajadora*, Aranzadi
- MALDONADO MOLINA J.A. (2010), *El derecho a la Seguridad Social de la mujer*, en C. MONEREO ATIENZA, J.L. MONEREO PÉREZ (dirs.), *Género y derechos fundamentales*, Comares
- MONEREO PÉREZ J.L. (2011), *Estudio preliminar sobre «El pensamiento jurídico de Ihering y la dimensión funcional del Derecho»*, en R. VON IHERING, *El fin en el derecho*, Comares
- MONEREO PÉREZ J.L., LÓPEZ INSUA B.M. (2015), *La garantía internacional del derecho a un “trabajo decente”*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 177, pp. 27-72
- MONEREO PÉREZ J.L., LÓPEZ INSUA B.M. (2016), *Protección social de la maternidad: análisis jurídico-crítico de los instrumentos de tutela y acción protectora*, en R. MOYA AMADOR (dir.), *Estudios sobre diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*, Aranzadi
- MONTOYA MELGAR A. (2006), *Igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: políticas y normas*, en *Civitas – Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 129, pp. 5-30
- MUÑOZ MOLINA J. (2005), *La incapacidad temporal como contingencia protegida por la seguridad social*, Aranzadi
- OLARTE ENCABO S. (2008), *El riesgo durante el embarazo*, en J.L. MONEREO PÉREZ (dir.), *Las contingencias comunes protegidas por la Seguridad Social. Estudio de su régimen jurídico*, Comares
- SALA FRANCO T. (2005), *La incapacidad temporal para trabajar derivada de enfermedad o accidente*, Tirant lo Blanch
- SÁNCHEZ TRIGUEROS C. (2002), *El riesgo durante el embarazo. Régimen laboral y de seguridad social*, Aranzadi
- TORTUERO PLAZA J.L. (1987), *La Incapacidad Temporal para el trabajo en la Seguridad Social*, Tesis Doctoral, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Complutense de Madrid
- TOSCANI GIMÉNEZ D. (2009), *La compatibilidad del subsidio de incapacidad temporal con la realización de otros trabajos*, en *Capital Humano*, n. 235, pp. 120-122

# La evaluación psicosocial de riesgos laborales desde la perspectiva de género\*

María Isabel SOLER-SÁNCHEZ\*\*  
Mariano MESEGUER-DE PEDRO\*\*\*

**RESUMEN:** La evaluación de riesgos psicosociales desde una perspectiva de género constituye un elemento esencial y a menudo ignorado en la prevención de riesgos laborales. Este artículo analiza cómo las diferencias de género afectan la exposición a factores psicosociales en el entorno laboral y cómo estas diferencias deben ser consideradas en los procesos de evaluación. Se examina el marco normativo español, las metodologías de evaluación sensibles al género, los factores de riesgo psicosocial específicos que afectan desproporcionadamente a las mujeres, y los indicadores de salud diferenciados. Finalmente, se proponen buenas prácticas y recomendaciones para una evaluación psicosocial que incorpore efectivamente la perspectiva de género, contribuyendo así a entornos laborales más equitativos y saludables para todas las personas trabajadoras.

**Palabras clave:** Riesgos psicosociales, perspectiva de género, evaluación de riesgos, salud laboral, igualdad.

**SUMARIO:** 1. Introducción y conceptualización. 2. Marco normativo y perspectiva de género. 2.1. Legislación española vigente. 2.2. Obligaciones normativas específicas. 3. Riesgos psicosociales diferenciados por género. 3.1. Factores de exposición específicos. 3.1.1. Segregación laboral y riesgos diferenciados. 3.1.2. Doble presencia y conciliación. 3.2. Metodologías de evaluación con perspectiva de género. 4. Integración de la perspectiva de género en la evaluación psicosocial. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

---

\* Este trabajo se enmarca en el Proyecto PID2022-137171OB-I00, *La prevención de riesgos laborales ante la transición ecológica y digital y los desafíos económico, demográfico y de género* (PRL-TRANSYDES), financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033 y por el FEDER, UE, e incluido en la Convocatoria de Proyectos de Generación de Conocimiento, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023.

\*\* Profesora Contratada Doctora de Psiquiatría y Psicología Social, Universidad de Murcia (España).

\*\*\* Profesor Contratado Doctor de Psiquiatría y Psicología Social, Universidad de Murcia (España).



## Psychosocial Risk Assessment in the Workplace from a Gender Perspective

---

**ABSTRACT:** Psychosocial risk assessment from a gender perspective constitutes an essential and often overlooked element in occupational risk prevention. This article analyses how gender differences affect exposure to psychosocial factors in the work environment and how these differences should be considered in evaluation processes. The Spanish regulatory framework, gender-sensitive assessment methodologies, specific psychosocial risk factors that disproportionately affect women, and differentiated health indicators are examined. Finally, good practices and recommendations are proposed for psychosocial assessment that effectively incorporates the gender perspective, thus contributing to more equitable and healthy work environments for all workers.

*Key Words:* Psychosocial risks, gender perspective, risk assessment, occupational health, equality.

## 1. Introducción y conceptualización

La evaluación de los riesgos psicosociales constituye un elemento fundamental en la gestión de la seguridad y salud laboral, siendo obligatoria según la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) en el ordenamiento jurídico español. Esta normativa establece el marco legal para la protección integral de los trabajadores frente a los riesgos derivados de su actividad profesional, reconociendo la importancia de identificar, evaluar y controlar aquellos factores que puedan afectar negativamente tanto al bienestar físico como psicológico de las personas en el entorno laboral. Sin embargo, incluir la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales se considera una necesidad que aún no está desarrollada en el campo de estudio de las relaciones laborales, teniendo en cuenta las regulaciones normativas y doctrinales en materia de igualdad de género en el trabajo<sup>1</sup>.

Los riesgos psicosociales están definidos como condiciones que se encuentran en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y tienen la capacidad de influir en el bienestar y/o la salud física, psíquica y/o social del trabajador como al desarrollo del trabajo<sup>2</sup>. En estos riesgos están incluidos factores tales como la carga de trabajo, el ritmo de trabajo, la autonomía, el apoyo social, la comunicación, el reconocimiento y la conciliación de la vida laboral y personal, entre otros. La bibliografía científica y jurídica al respecto han puesto de manifiesto que la exposición a los riesgos señalados puede tener consecuencias graves, como el estrés laboral, el síndrome de burnout, la ansiedad, la depresión, y una disminución del rendimiento y de la satisfacción laboral<sup>3</sup>, lo que a su vez tiene una gran repercusión en la productividad y la calidad de vida laboral de las personas trabajadoras.

La perspectiva de género en la evaluación psicosocial, una de las disciplinas en la evaluación de prevención de riesgos laborales, e implica conocer que las diferencias de género afectan a las condiciones de trabajo y a la percepción y exposición a diversos factores de riesgo psicosocial<sup>4</sup>. Esto

---

<sup>1</sup> Vid. N. CASTRO TRANCÓN, *Intervención normativa ante los riesgos psicosociales laborales con perspectiva de género*, en *Lan Harremanak*, 2020, n. 44.

<sup>2</sup> Vid. ISTAS, *Guía práctica para la evaluación de riesgos psicosociales con el método CoPsoQ ISTAS21*, 2021.

<sup>3</sup> Vid. EUROFOUND, EU-OSHA, *Psychosocial risk in Europe. Prevalence and strategies for prevention*, 2014.

<sup>4</sup> Cfr. M. DURÁN BERNARDINO, *La prevención de los riesgos psicosociales de la mujer inmigrante. Un análisis desde la perspectiva de género*, en J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS (dir.), *Prevención de riesgos*

supone señalar diversos problemas de salud laboral en las mujeres más allá de las existentes ya como la protección de la maternidad, y reconocer que mujeres y hombres están expuestos a diferentes tipos y niveles de condiciones psicosociales en el trabajo<sup>5</sup>. Un ejemplo de ello es la infrarrepresentación femenina en sectores y ocupaciones que se caracterizan por una mayor precariedad, menor autonomía y peores condiciones contractuales, que la plantilla masculina<sup>6</sup>. Esto incrementa la vulnerabilidad frente a los riesgos psicosociales. Principalmente el acoso laboral, la carga de trabajo, y la desigualdad laboral. La segregación ocupacional y la existencia de estereotipos de género influyen en el reparto de tareas y responsabilidades, influyendo en sentido negativo en el acceso a determinados puestos de trabajo, a la promoción e incluso en el desarrollo profesional<sup>7</sup>.

Desde el punto de vista jurídico, incluir la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales exige adoptar medidas específicas que permitan identificar situaciones perjudiciales para la salud física y psíquica de las personas trabajadoras y proponer las medidas preventivas que tengan en cuenta el sexo de la persona trabajadora<sup>8</sup>. Esto implica, la elaboración de diagnósticos diferenciados por sexo, la formación y sensibilización en materia de igualdad y prevención, y la redacción de protocolos de actuación ante esta problemática<sup>9</sup>. Es importante promover la participación de las mujeres en la identificación y gestión de los riesgos laborales<sup>10</sup>.

En definitiva, la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva

---

*psicosociales de las personas trabajadoras inmigrantes*, Bomarzo, 2021; J. ROMERAL HERNÁNDEZ, *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 desde la perspectiva de género*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2024, n. 480.

<sup>5</sup> Vid. K. MESSING, P. ÖSTLIN, *Gender Equality, Work and Health: A Review of the Evidence*, World Health Organization, 2006.

<sup>6</sup> Vid. E. LOMBARDO, M. LEÓN, *Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica*, en *Investigaciones Feministas*, 2014, vol. 5.

<sup>7</sup> Vid. S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, *La discriminación retributiva por causa del sexo y del género: factores desencadenantes y pautas de solución*, en *Documentación Laboral*, 2018, n. 113.

<sup>8</sup> Cfr. LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y se modifica el RD 713/2010; Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

<sup>9</sup> Vid. INSTITUTO DE LAS MUJERES, *Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. Conclusiones de la XVI Jornada técnica de la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” Red DIE*, 2022.

<sup>10</sup> Vid. L. CASANOVA MARTÍN, *Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género: novedades en el trabajo doméstico*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social Laborum*, 2023, n. 34.

de género se manifiesta como una necesidad y como, desde el punto de vista jurídico y social, de obligado cumplimiento para la consecución de organizaciones saludables y espacios de trabajo seguros, inclusivos y equitativos. Mediante una evaluación integral y que contemple las diferencias de género será posible trabajar de manera efectiva hacia la igualdad en el ámbito laboral.

## **2. Marco normativo y perspectiva de género**

### **2.1. Legislación española vigente**

Dentro del ordenamiento jurídico español se ha experimentado un importante avance en lo que respecta la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, incluyéndolo dentro de la normativa. Esta evolución se refleja la LO 3/2007. Esta Ley establece el marco general para la implementación del principio de igualdad en todos los ámbitos de la vida pública y privada, pero además señala modificaciones importantes en otras leyes sectoriales, como la LPRL.

La principal contribución de esta Ley Orgánica se encuentra en el art. 5.4, que impone a las Administraciones públicas la obligación de promover de manera activa la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas. Obligación que se traduce en la necesidad de incluir la variable sexo en los sistemas de recopilación y tratamiento de datos, y en los procesos de análisis, diagnóstico e investigación relacionados con la prevención de riesgos laborales, y por ende en la salud de las mujeres y hombres pertenecientes a una organización laboral.

La inclusión de esta variable propicia un cambio en el tratamiento desde el ámbito jurídico de los riesgos laborales, al exigir de forma diferenciada las desigualdades organizativas que afectan a las trabajadoras. De esta forma se reconoce que los riesgos laborales pueden manifestarse de forma diferenciada según el sexo de la persona trabajadora.

### **2.2. Obligaciones normativas específicas**

El marco normativo español en materia de salud laboral ha avanzado progresivamente hacia la incorporación de la perspectiva de género, en consonancia con los compromisos internacionales asumidos por el Estado

en materia de igualdad sustantiva<sup>11</sup>. Esta obligación afecta tanto a las administraciones públicas como a las empresas privadas, las cuales deben integrar dichas variables en sus políticas de prevención, con el objetivo de garantizar una protección efectiva de la salud de toda la plantilla, sin distinción de género<sup>12</sup>.

El RD 901/2020 recoge obligaciones para las empresas con 50 o más personas trabajadoras. Estas obligaciones contemplan la realización de diagnósticos/estudios minuciosos de las distintas situaciones laborales y referidas a los puestos de trabajo, segregadas por sexo, entre ellos las evaluaciones de los factores psicosociales y su impacto en mujeres y hombres. Estos análisis tienen como fin el poder detectar situaciones de desigualdad basadas en género y plantear medidas correctoras que favorezcan la salud laboral de las personas y prevenir las situaciones nocivas.

Hay que señalar, que, a pesar de este gran avance de regulación, no se concreta, de manera formal en lo referido a la gestión de los riesgos psicosociales con enfoque de género. De manera pormenorizada, a) no se han establecido criterios normalizados que orienten la evaluación de este tipo de riesgos en función del sexo, b) no existe una metodología uniforme, por la que se puedan evaluar de una misma las organizaciones. Estas dos circunstancias generan indefensión ante la evaluación correcta desde la perspectiva de género y pueden dificultar la propuesta de medidas eficaces y homogéneas<sup>13</sup>.

Por tanto, se hace necesario avanzar hacia una regulación más precisa que proporcione herramientas claras para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales desde una perspectiva de género, a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los principios de igualdad y salud laboral contemplados en la legislación española y europea<sup>14</sup>.

---

<sup>11</sup> Vid. OIT, *Iniciativa para la Contratación Equitativa de la OIT: Estrategia 2021-2025. Hacer el balance y seguir progresando. Resumen*, 2021.

<sup>12</sup> Vid. LO 3/2007.

<sup>13</sup> Vid. M.T. VEGA CASADO, *Análisis de la prevención de riesgos laborales desde perspectiva de género en España*, en *Revista de la Escuela Jacobea de Posgrado*, 2024, n. 26.

<sup>14</sup> Cfr. A. AZPIROZ UNSAIN, M.V. ÁLVAREZ CID, S. CARRAMIÑANA GARCÍA, M.B. LEKUE GÓTXIKOA ET AL., *Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Actualización con herramientas para su implantación*, OSALAN, 2019; INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, *Guía de Buenas Prácticas: "Medidas más eficaces para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres"*, 2017.

### 3. Riesgos psicosociales diferenciados por género

#### 3.1. Factores de exposición específicos

##### 3.1.1. Segregación laboral y riesgos diferenciados

El análisis jurídico de los factores de exposición a los riesgos psicosociales en el ámbito laboral desde una perspectiva de género requiere partir del reconocimiento de las desigualdades estructurales que configuran el mercado de trabajo<sup>15</sup>. La organización del trabajo no es neutra, sino que refleja y reproduce las asimetrías de poder derivadas del sistema sexo/género. En este sentido, el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, consagrado en la Constitución Española (art. 14 y 9.2), así como desarrollado en la LO 3/2007, debe informar la interpretación y aplicación de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, exigiendo una atención específica a los factores diferenciales de exposición.

La segregación ocupacional por razón de género constituye uno de los principales determinantes de la desigual distribución del riesgo psicosocial. Las mujeres se concentran en mayor medida en sectores feminizados y en ocupaciones caracterizadas por un menor reconocimiento profesional, menores niveles salariales y escasa capacidad de decisión. Esta segregación horizontal y vertical se traduce en una exposición diferenciada a riesgos laborales, especialmente en lo que se refiere a factores psicosociales. Diversos estudios empíricos han evidenciado que las mujeres presentan mayores niveles de riesgo psicosocial, los cuales se manifiestan en menores niveles de autonomía laboral, escasas oportunidades para desarrollar y aplicar competencias profesionales, elevada inseguridad contractual, precariedad en las condiciones de trabajo y mayores dificultades para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral<sup>16</sup>.

Las diferencias en la exposición a factores psicosociales obedecen, en parte, a la naturaleza de las tareas asignadas según el género. En general, las mujeres desempeñan con mayor frecuencia funciones de ejecución, caracterizadas por tareas rápidas, repetitivas y altamente pautadas, lo que

---

<sup>15</sup> Vid. OIT, *op. cit.*

<sup>16</sup> Cfr. M. GARCÍA JIMÉNEZ, *Riesgos psicosociales desde una perspectiva de género: su prevención en los lugares de trabajo*, en G.J. RUIZ-RICO RUIZ, B. RODRÍGUEZ RUIZ (coords.), *Género, derecho y tutela jurisdiccional: Visiones desde España y América Latina*, Tirant lo Blanch, 2022; M. MORENO MARTÍNEZ, *Exposición a riesgos psicosociales de los profesionales de la salud durante el COVID-19 en España*, Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona, 2023; A.I. PÉREZ CAMPOS, *La incidencia del género en la prevención de riesgos laborales*, en *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, 2021, n. LIV.

comporta una baja influencia sobre el proceso de trabajo, escasas posibilidades de desarrollo profesional y una percepción reducida del sentido del trabajo. Estas condiciones contribuyen a generar un entorno laboral que favorece la aparición de estrés, desgaste emocional, y otros efectos negativos sobre la salud mental y física<sup>17</sup>.

Asimismo, los estudios sobre condiciones de trabajo reflejan que las mujeres se ven afectadas en mayor proporción por prácticas laborales que refuerzan su subordinación estructural. Entre ellas destacan la realización de tareas monótonas y de baja complejidad, la percepción de salarios inferiores frente a iguales o similares funciones, la limitada participación en la organización y planificación de sus tareas, así como la escasa previsibilidad en la evolución de su carrera profesional<sup>18</sup>. Estos elementos constituyen indicadores claros de un entorno laboral desigual, que vulnera los principios de equidad y dignidad recogidos tanto en la normativa nacional como en los convenios internacionales ratificados por España, como el Convenio OIT n. 190 de 2019 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

A esta situación se suma la mayor prevalencia de experiencias de acoso, tanto psicológico como sexual, sufridas por las trabajadoras. La violencia de género en el entorno laboral, en todas sus manifestaciones, se contempla como un importante riesgo psicosocial que afecta de manera desproporcionada a las mujeres. Para actuar en este campo se requieren medidas específicas de prevención, así como el respaldo normativo para la consideración de esta actuación como un quebrantamiento de los derechos fundamentales de la persona trabajadora, conforme a la normativa internacional de derechos humanos<sup>19</sup>.

Otro aspecto que tratar es la discriminación directa e indirecta en el ámbito laboral para las mujeres. No solo contempla el acceso al empleo, la promoción, la formación, la retribución y en general las condiciones laborales, sino en los sistemas de evaluación de riesgos laborales. La LPRL debe ser interpretada siguiendo el principio de transversalidad de género, de esta forma los diagnósticos de riesgos laborales deben incorporar de forma sistemática la dimensión de género, tal como exige el art. 5.4 de la LO 3/2007.

De esta forma resulta necesario contemplar un escenario donde se

---

<sup>17</sup> Vid. S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, *op. cit.*

<sup>18</sup> Vid. M. IBÁÑEZ, E. GARCÍA MINGO, E. AGUADO, *Mujeres en mundos de hombres: segregación ocupacional de género y mecanismos de cierre social de acceso en profesiones de dominación masculina*, en *Sociología del Trabajo*, 2022, n. 101.

<sup>19</sup> Ver la *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* (CEDAW) de 1979.

recojan unas actuaciones normativas y técnicas que reconozca la influencia de la segregación laboral y de las desigualdades de género. Esto conlleva el diseño de herramientas específicas con enfoque de género, y, por supuesto la formación de los profesionales técnicos en prevención, contando con la participación de la parte social en los planes de evaluación y actuación<sup>20</sup>.

### 3.1.2. Doble presencia y conciliación

La “doble presencia” o el conflicto entre trabajo-familia constituye un tema de análisis crucial en la identificación de riesgos psicosociales con perspectiva de género en el ámbito laboral. Este riesgo hace referencia a la existencia de manera simultánea de exigencias laborales y familiares que deben afrontarse por parte de una persona trabajadora, pero que son las mujeres quienes refieren la necesidad de esa doble presencia, lo que les genera sobrecarga física y mental y por ende repercute en su salud y bienestar<sup>21</sup>. Este concepto que fue introducido por la OIT ha adquirido gran importancia, hasta el punto de reglamentarse y regularse en el contexto de las políticas de igualdad y de prevención de riesgos laborales. Prueba de ello son la LO 3/2007 y la interacción en la LPRL.

El conflicto trabajo-familia se contempla como un riesgo psicosocial vinculado a la jornada laboral y las exigencias de la organización. Estos elementos actúan como variables moduladoras de la intensidad del conflicto, generando o mitigando el malestar de la doble presencia<sup>22</sup>. Las extensas jornadas laborales, la rigidez, los estrictos horarios, las altas demandas organizacionales conforman riesgo que se intensifican cuando coinciden con responsabilidades familiares ineludibles, y que afectan de manera diferenciada a las mujeres trabajadoras de la afectación a los hombres<sup>23</sup>.

Los análisis y estudios de carácter sociolaboral señalan que las mujeres son las encargadas de realizar la mayor parte de las tareas domésticas y cuidados de menores y dependientes, todo ello con carácter no remunerado. Siguiendo la Encuesta de Empleo del Tiempo del INE de 2021, se puede señalar que las mujeres dedican casi el doble de tiempo que los hombres a estas tareas, lo que refleja la distribución desigual del trabajo

---

<sup>20</sup> Vid. INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, *op. cit.*

<sup>21</sup> Vid. K. MESSING, P. ÖSTLIN, *op. cit.*

<sup>22</sup> Vid. A. GARÍ PÉREZ, M. ORTIZ LÓPEZ, N. MORENO SAENZ, C. LORENS SERRANO, *Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Marco conceptual y consecuencias*, NTP INSST, 2023, n. 1185.

<sup>23</sup> Vid. E. LOMBARDO, M. LEÓN, *op. cit.*

reproductivo y pone en evidencia una estructura social que penaliza la corresponsabilidad. Esta situación apoya la idea de que la “doble presencia” no es una situación ocasional, sino una realidad que debe ser integrada de forma explícita en las evaluaciones de riesgos psicosociales y en la elaboración de medidas preventivas<sup>24</sup>.

Desde la vertiente jurídica este fenómeno pone de manifiesto la necesidad de plantear la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como una variable a tener en cuenta en el fomento de la salud en el trabajo. La conciliación no puede entenderse exclusivamente como un permiso retribuido, dentro de las políticas de flexibilización laboral, ni debe ser evaluado con carácter obligatorio en los planes de prevención de las empresas<sup>25</sup>. Esta exigencia encuentra el apoyo legal en el art. 5.4 de la LO 3/2007, que obliga a las Administraciones públicas a tener en cuenta las variables de sexo en la recogida y tratamiento de datos, así como en los estudios e investigaciones sobre prevención de riesgos laborales.

La jurisprudencia española, aun escasa en este tema, ha comenzado a reconocer la importancia de la conciliación como un elemento constitutivo del derecho a la salud laboral. Si se consultan sentencias como la del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña<sup>26</sup> se puede observar que han señalado que la negativa por parte de la empresa a adaptar la jornada o a facilitar el ejercicio del derecho a la conciliación puede constituir una vulneración del derecho fundamental a la igualdad, con las consiguientes responsabilidades legales en materia de prevención de riesgos. Continuando en esta línea, la doble presencia se conforma no solo como una carga individual sino como una manifestación de discriminación indirecta por razón de sexo, principalmente cuando el diseño de las condiciones laborales no incluye la diversidad de roles sociales, femeninos y masculinos<sup>27</sup>.

Desde el punto de vista de las condiciones materiales del trabajo, las mujeres ocupan con mayor frecuencia puestos caracterizados por una mayor precariedad contractual, menor remuneración, escasa autonomía y baja capacidad de decisión, lo cual intensifica los efectos negativos del conflicto trabajo-familia<sup>28</sup>. El estrés laboral derivado de la imposibilidad de cumplir adecuadamente con las obligaciones familiares y profesionales tiene

---

<sup>24</sup> Vid. A. GARÍ PÉREZ, M. ORTIZ LÓPEZ, N. MORENO SAENZ, C. LLORENS SERRANO, *op. cit.*

<sup>25</sup> Vid. T. TORNS, *Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso?*, en *Revista Interdisciplinar de Estudios de Género*, 2011, n. 1.

<sup>26</sup> STSJ Cataluña 1914/2019.

<sup>27</sup> Vid. A. GARÍ PÉREZ, M. ORTIZ LÓPEZ, N. MORENO SAENZ, C. LLORENS SERRANO, *op. cit.*

<sup>28</sup> Vid. ISTAS, *op. cit.*

consecuencias psicosociales significativas: agotamiento emocional, disminución del rendimiento, problemas de salud mental y, en algunos casos, abandono del empleo. Por ello, la no inclusión de esta dimensión en los sistemas de prevención constituye una forma de invisibilización del riesgo que vulnera los principios de protección integral de la salud y de igualdad sustantiva.

En consecuencia, es imprescindible avanzar hacia una normativa que contemple de forma explícita la conciliación y la doble presencia como factores estructurales de riesgo. Ello implica el desarrollo de metodologías específicas para la evaluación de estos riesgos en función del sexo, así como la formación especializada de los técnicos de prevención y la implicación de los agentes sociales en el diseño de estrategias preventivas con enfoque de género<sup>29</sup>.

### *Medidas preventivas con perspectiva de género frente a la doble presencia y el conflicto trabajo-familia*

#### *1. Evaluación diferenciada de riesgos psicosociales:*

- incorporar de forma sistemática la variable sexo/género en todas las etapas de la evaluación de riesgos psicosociales, especialmente en lo relativo a la jornada, cargas de trabajo, autonomía y demandas emocionales;
- utilizar herramientas de diagnóstico validadas que permitan detectar específicamente el conflicto trabajo-familia y la doble presencia, diferenciando la experiencia de mujeres y hombres;
- asegurar la desagregación por sexo de los datos recogidos en encuestas de clima laboral, entrevistas y observación, para visibilizar desigualdades ocultas.

#### *2. Políticas de conciliación obligatorias, no solo voluntarias:*

- establecer políticas de conciliación como medidas preventivas, no como meros beneficios sociales. La flexibilidad horaria, el teletrabajo y la adaptación de jornada deben ser considerados derechos vinculados a la prevención de riesgos laborales;
- garantizar que estas medidas sean accesibles tanto a mujeres como a hombres, evitando que su uso se feminice y refuerce los estereotipos de género;
- implantar protocolos para que las solicitudes de conciliación no

---

<sup>29</sup> Vid. A. GARÍ PÉREZ, M. ORTIZ LÓPEZ, N. MORENO SAENZ, C. LLORENS SERRANO, [op. cit.](#)

generen represalias ni obstaculicen el desarrollo profesional.

3. *Revisión del diseño organizativo y la distribución del trabajo:*

- rediseñar los puestos y tareas considerando la compatibilidad con la vida personal y familiar, reduciendo turnos rotativos, jornadas partidas o imprevisibles que dificulten la planificación familiar;
- implementar un modelo organizativo basado en resultados y no en presencialismo, fomentando una cultura empresarial que valore la eficiencia y no las largas jornadas.

4. *Formación con enfoque de género para todos los actores:*

- capacitar a personal directivo, mandos intermedios y técnicos de prevención en la identificación y gestión de riesgos psicosociales desde una perspectiva de género;
- incluir formación específica sobre corresponsabilidad, estereotipos de género y conciliación en los planes formativos de empresa y administraciones públicas;
- sensibilizar al conjunto de la plantilla sobre la importancia de la equidad en la asunción de responsabilidades domésticas y de cuidados.

5. *Protocolos frente a la discriminación indirecta y vigilancia de su cumplimiento:*

- establecer mecanismos que detecten y corrijan situaciones de discriminación indirecta, como la penalización laboral por asumir medidas de conciliación, menor valoración del rendimiento o bloqueo de la carrera profesional;
- incluir auditorías de género en los diagnósticos de empresa, en línea con el RD 901/2020 sobre planes de igualdad, con especial atención a las condiciones laborales que inciden en la doble presencia;
- supervisar de forma periódica el impacto de las políticas de prevención en mujeres y hombres para detectar sesgos y ajustar medidas.

6. *Corresponsabilidad institucional y diálogo social:*

- fomentar convenios colectivos que incluyan cláusulas de conciliación y corresponsabilidad, con medidas específicas para reducir la sobrecarga que afecta especialmente a las mujeres;
- implicar a los comités de seguridad y salud, delegados de prevención y representantes sindicales en el diseño y evaluación de medidas desde una perspectiva de género;
- promover la implicación de los hombres en el uso de medidas de

conciliación, como parte de una estrategia integral de corresponsabilidad.

7. *Campañas de sensibilización y transformación cultural:*

- desarrollar campañas internas para visibilizar los efectos del conflicto trabajo-familia en la salud laboral, superando la visión individualista del problema;
- promover una cultura preventiva y de igualdad que reconozca el valor social del trabajo de cuidados y lo integre en la organización del trabajo;
- revalorizar el tiempo personal y de cuidados como elemento clave para la salud y sostenibilidad del empleo.

### 3.2. Metodologías de evaluación con perspectiva de género

La necesidad de incorporar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral encuentra sustento en la LO 3/2007, así como en la LPRL. Esta última impone a los empleadores el deber general de garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, lo que debe interpretarse en coherencia con el principio de igualdad material entre mujeres y hombres (art. 9.2 CE).

Desde esta óptica, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) ha desarrollado diversas herramientas y orientaciones técnicas destinadas a facilitar la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales<sup>30</sup>. Particularmente relevante resulta el método FPSICO, cuya versión 4.0, si bien no fue concebida con un enfoque de género, permite su incorporación a las unidades de análisis sensibles a las desigualdades estructurales<sup>31</sup>.

El método CoPsoQ ISTAS21, basado en los modelos teóricos de demanda-control-apoyo y desequilibrio esfuerzo-recompensa, es algo más avanzado en este aspecto. Este instrumento incorpora factores psicosociales críticos desde una perspectiva de género, tales como la inseguridad en el empleo, la doble presencia y la autonomía laboral, facilitando así un análisis más ajustado a las desigualdades reales entre mujeres y hombres<sup>32</sup>.

Para el estudio desde la perspectiva de género, es de suma importancia,

---

<sup>30</sup> Vid. INSST, *FPSICO 4.0: Manual del usuario*, 2020.

<sup>31</sup> *Idem*.

<sup>32</sup> Vid. ISTAS, *op. cit.*

incluso se puede afirmar que imprescindible, el incluir variables sociodemográficas destacadas, como el sexo, la edad, el tipo de contrato, la jornada laboral y la existencia de personas a cargo<sup>33</sup>. De esta forma es posible desagregar los datos y obtener informes diferenciados por sexo, facilitando la identificación de riesgos específicos según género y otras condiciones.

Se recomienda, igualmente trasladar los datos obtenidos de manera cualitativa como por ejemplo mediante entrevistas, grupos focales o análisis de informes de absentismo, evaluación del desempeño, etc., con el fin de analizar los resultados de manera triangular y acotar la interpretación de las diferencias obtenidas<sup>34</sup>. Con este sistema de trabajo mixto se pudo detectar no solo la gravedad de los riesgos, sino también su causalidad estructural, señalando acciones de discriminación directa o indirecta.

Desde una perspectiva jurídico-preventiva, la omisión de esta integración puede derivar en el incumplimiento de las obligaciones recogidas en los arts. 14 y 15 LPRL, así como en infracciones administrativas graves o muy graves, especialmente si la evaluación de riesgos invisibiliza los factores psicosociales que afectan de forma diferenciada a las mujeres. Igualmente, pueden plantearse responsabilidades por discriminación indirecta si se constata que las condiciones de trabajo perjudican especialmente a trabajadoras por motivos de género, en virtud del art. 6 de la LO 3/2007 y del principio de igualdad recogido en el art. 14 CE.

En cuanto al procedimiento de evaluación, se subraya la necesidad de que dicha actuación no sea unilateral, sino negociada en el seno del comité de seguridad y salud o, en su defecto, con la representación legal de los trabajadores, con especial atención a la representación de género<sup>35</sup>. Esta dimensión participativa garantiza la validez jurídica de los resultados, su adecuación a la realidad del entorno laboral y su eficacia práctica en la prevención.

En síntesis, incorporar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos psicosociales no es solo una buena práctica técnica, sino un imperativo jurídico derivado de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales e igualdad efectiva entre mujeres y hombres. El uso de métodos como el cuestionario ISTAS21, junto con técnicas cualitativas y el análisis de variables sociodemográficas, se

---

<sup>33</sup> *Vid.* INSST, *op. cit.*

<sup>34</sup> *Idem.*

<sup>35</sup> *Vid.* A. AZPIROZ UNSAIN, M.V. ÁLVAREZ CID, S. CARRAMIÑANA GARCÍA, M.B. LEKUE GOTXIKOA ET AL., *op. cit.*

considera el sistema de trabajo jurídicamente aceptado para dar cumplimiento a estas obligaciones legales<sup>36</sup>.

#### 4. Integración de la perspectiva de género en la evaluación psicosocial

La integración efectiva de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo conforma una exigencia jurídica que se deriva de la aplicación conjunta de la LPRL y de la LO 3/2007. Esta aplicación podría considerarse como una dimensión estructural de la acción preventiva que afecta tanto al contenido como a la metodología para la realización de las evaluaciones. Se ha comentado en párrafos anteriores que la doctrina más reciente, incorpora la perspectiva de género y que esto implica reconocer y actuar sobre las desigualdades presentes en las organizaciones y que afectan en el mercado laboral e inciden directamente sobre la salud laboral, principalmente de las mujeres<sup>37</sup>.

Entre las buenas prácticas más relevantes en este ámbito destaca, en primer lugar, la necesidad de emplear un lenguaje no sexista y de evitar la utilización de imágenes estereotipadas en los documentos, informes y materiales vinculados a la prevención. Esta recomendación no responde únicamente a un criterio ético o de corrección política, sino que encuentra fundamento en el principio de igualdad formal y material reconocido en el art. 14 CE, así como en los arts. 4 y 5 de la LO 3/2007. El lenguaje que utilizamos conforma la representación social del trabajo y de los riesgos laborales; por tanto, su neutralidad o inclusión resulta determinante para evitar la reproducción simbólica de desigualdades.

En segundo lugar, las metodologías aplicadas en la evaluación psicosocial deben ser participativas y asegurar una representación equilibrada por sexo de los informantes clave, especialmente en la fase cualitativa de diagnóstico. El INSSST ha subrayado la importancia de la participación de las personas trabajadoras en todas las fases del proceso preventivo, y especialmente en el análisis de los factores psicosociales. Este enfoque participativo, en combinación con un análisis desagregado por sexo, permite identificar desigualdades ocultas en la experiencia del trabajo, como ocurre con la doble presencia, el acoso sexual, o las cargas emocionales derivadas de los roles de cuidado, frecuentemente

---

<sup>36</sup> Vid. ISTAS, *op. cit.*

<sup>37</sup> Vid. E.M. BLÁZQUEZ AGUDO, [La prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género](#), en *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 2023, n. 155.

naturalizadas e invisibilizadas en los métodos tradicionales de evaluación<sup>38</sup>.

Una tercera recomendación central es la aplicación de enfoques metodológicos mixtos, que combinen técnicas cuantitativas y cualitativas. Mientras que los instrumentos estandarizados (como cuestionarios validados, por ejemplo el CoPsoQ ISTAS21) ofrecen una visión global y medible de los factores de riesgo, los métodos cualitativos (entrevistas, grupos focales, observación) permiten captar las dimensiones subjetivas y contextuales de las experiencias laborales, fundamentales para el análisis desde la perspectiva de género<sup>39</sup>. La técnica de triangulación de datos aporta robustez al diagnóstico y permite la detección de las causas y consecuencias diferenciadas por sexo de los riesgos psicosociales<sup>40</sup>. Con ello se corrobora la idea de que son necesarios indicadores basados en divergencias de género.

Estos indicadores deben estar desagregados por sexo, ser claramente definidos, de uso sencillo y consensuado, e incorporar tanto dimensiones cuantitativas como cualitativas. Además, deben permitir el seguimiento temporal y la comparación entre unidades organizativas o colectivos, así como visibilizar avances en términos de igualdad real.

Desde el escenario jurídico-laboral, estas buenas prácticas se derivan de la obligación empresarial de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para todas las personas trabajadoras, siguiendo al art. 14 LPRL. Cuando las condiciones laborales afectan de forma desigual a mujeres y hombres, y esta desigualdad produce un impacto negativo sobre la salud, nos encontramos ante una forma de discriminación indirecta por razón de sexo, prohibida expresamente por el art. 6 de la LO 3/2007. Por tanto, la omisión de medidas específicas para prevenir estos riesgos puede dar lugar a responsabilidades legales de carácter preventivo, laboral, e incluso indemnizatorio.

En este marco, las empresas están llamadas a implementar políticas preventivas sensibles al género, que incluyan medidas como la adaptación de horarios, la mejora de las condiciones económicas y contractuales de los puestos feminizados, y la promoción activa de la conciliación y corresponsabilidad. También deben adoptarse medidas para facilitar la inserción y permanencia de las mujeres en el empleo, a través de planes de igualdad eficaces, formación con perspectiva de género, y programas de apoyo a la iniciativa empresarial femenina, incluido el acceso al crédito<sup>41</sup>.

---

<sup>38</sup> Vid. ISTAS, *op. cit.*

<sup>39</sup> Vid. K. MESSING, P. ÖSTLIN, *op. cit.*

<sup>40</sup> Vid. V.H. CHARRIA, K.V. SARSOSA, F. ARENAS, *Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación*, en *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 2011, n. 4.

<sup>41</sup> Vid. E. LOMBARDO, M. LEÓN, *op. cit.*

De especial importancia es la necesidad de que estas prácticas preventivas se inserten en una estrategia organizativa más amplia, orientada a transformar la cultura laboral y organizacional. La transversalización de la perspectiva de género en la política preventiva implica que todas las decisiones relevantes –desde la definición de los perfiles profesionales hasta la evaluación del desempeño– deben estar informadas por criterios de equidad y no discriminación<sup>42</sup>. Esta transformación requiere una implicación activa de la dirección, de los servicios de prevención, y de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, tal y como recogen tanto la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo como las recomendaciones del Consejo de la Unión Europea.

En definitiva, avanzar en la incorporación real de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos psicosociales no solo responde a una exigencia normativa, sino que constituye una condición necesaria para garantizar la salud y el bienestar de toda la plantilla. Reconocer de manera explícita el impacto diferencial del trabajo sobre mujeres y hombres, y la adopción de medidas para subsanarlos, refuerza la eficacia de la acción preventiva y contribuye a afianzar un modelo de relaciones laborales basado en la igualdad laboral real.

## 5. Conclusiones

La incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, y en concreto en los riesgos psicosociales conforma una exigencia jurídica, social y ética inexcusable en el marco del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Analizar el conflicto trabajo-familia, doble presencia, pone de manifiesto cómo las condiciones laborales interaccionan con las responsabilidades de cuidado y vigilancia, generando una sobrecarga que afecta en mayor medida a las mujeres. La legislación vigente, y en particular la LPRL y la LO 3/2007, exige un análisis que permita visibilizar, corregir y prevenir, el impacto en la salud, que de manera diferenciada por sexo, afecte a las trabajadoras o los trabajadores de una misma organización.

Siguiendo con este análisis se considera obligatorio que las evaluaciones de riesgos psicosociales integren variables sociodemográficas sensibles al género, y utilicen metodologías mixtas donde participen de manera activa las personas implicadas, y desarrollen indicadores desagregados con los que sea fácil identificar y corregir situaciones de

---

<sup>42</sup> *Vid.* A. AZPIROZ UNSAIN, M.V. ÁLVAREZ CID, S. CARRAMIÑANA GARCÍA, M.B. LEKUE GOTXIKOA ET AL., *op. cit.*

desigualdad estructural.

En definitiva, el trabajo conjunto de la parte empresarial y la parte social es el camino para poder avanzar y constituir entornos de trabajo equitativos, basados en la igualdad. Es la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género desde donde se puede trabajar de manera efectiva para obtener unas condiciones igualitarias y poder visibilizar los riesgos que solo afectan a las mujeres en el mundo laboral.

## 6. Bibliografía

- AZPIROZ UNSAIN A., ÁLVAREZ CID M.V., CARRAMIÑANA GARCÍA S., LEKUE GOTXIKOA M.B. ET AL. (2019), *Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Actualización con herramientas para su implantación*, OSALAN
- BLÁZQUEZ AGUDO E.M. (2023), *La prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n. 155, pp. 99-121
- CASANOVA MARTÍN L. (2023), *Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género: novedades en el trabajo doméstico*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social Laborum*, n. 34, pp. 69-85
- CASTRO TRANCÓN N. (2020), *Intervención normativa ante los riesgos psicosociales laborales con perspectiva de género*, en *Lan Harremanak*, n. 44, pp. 278-308
- CHARRIA V.H., SARSOSA K.V., ARENAS F. (2011), *Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación*, en *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, n. 4, pp. 380-391
- DURÁN BERNARDINO M. (2021), *La prevención de los riesgos psicosociales de la mujer inmigrante. Un análisis desde la perspectiva de género*, en J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS (dir.), *Prevención de riesgos psicosociales de las personas trabajadoras inmigrantes*, Bomarzo
- EUROFOUND, EU-OSHA (2014), *Psychosocial risk in Europe. Prevalence and strategies for prevention*
- GARCÍA JIMÉNEZ M. (2022), *Riesgos psicosociales desde una perspectiva de género: su prevención en los lugares de trabajo*, en G.J. RUIZ-RICO RUIZ, B. RODRÍGUEZ RUIZ (coords.), *Género, derecho y tutela jurisdiccional: Visiones desde España y América Latina*, Tirant lo Blanch
- GARÍ PÉREZ A., ORTIZ LÓPEZ M., MORENO SAENZ N., LLORENS SERRANO C. (2023), *Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Marco conceptual y consecuencias*, NTP INSST, n. 1185

- IBÁÑEZ M., GARCÍA MINGO E., AGUADO E. (2022), *Mujeres en mundos de hombres: segregación ocupacional de género y mecanismos de cierre social de acceso en profesiones de dominación masculina*, en *Sociología del Trabajo*, n. 101, pp. 329-343
- INSST (2020), *FPSICO 4.0: Manual del usuario*, 2020
- INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2017), *Guía de Buenas Prácticas: “Medidas más eficaces para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”*
- INSTITUTO DE LAS MUJERES, *Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. Conclusiones de la XVI Jornada técnica de la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” Red DIE*, 2022
- ISTAS (2021), *Guía práctica para la evaluación de riesgos psicosociales con el método CoPsoQ ISTAS21*
- LOMBARDO E., LEÓN M. (2014), *Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica*, en *Investigaciones Feministas*, vol. 5, pp. 13-35
- MESSING K., ÖSTLIN P. (2006), *Gender Equality, Work and Health: A Review of the Evidence*, World Health Organization
- MORENO MARTÍNEZ M. (2023), *Exposición a riesgos psicosociales de los profesionales de la salud durante el COVID-19 en España*, Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona
- OIT (2021), *Iniciativa para la Contratación Equitativa de la OIT: Estrategia 2021-2025. Hacer el balance y seguir progresando. Resumen*
- PÉREZ CAMPOS A.I. (2021), *La incidencia del género en la prevención de riesgos laborales*, en *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, n. LIV, pp. 119-146
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO S. (2018), *La discriminación retributiva por causa del sexo y del género: factores desencadenantes y pautas de solución*, en *Documentación Laboral*, n. 113, pp. 7-30
- ROMERAL HERNÁNDEZ J. (2024), *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 desde la perspectiva de género*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 480, pp. 61-83
- TORNS T. (2011), *Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso?*, en *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género*, n. 1, pp. 5-13
- VEGA CASADO M.T. (2024), *Análisis de la prevención de riesgos laborales desde perspectiva de género en España*, en *Revista de la Escuela Jacobea de Posgrado*, n. 26, pp. 59-96

*Normativa Española*

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en *BOE*, 10 noviembre 1995, n. 269

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en *BOE*, 23 marzo 2007, n. 71

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, en *BOE*, 14 octubre 2020, n. 272

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en *BOE*, 14 octubre 2020, n. 272

*Normativa Europea*

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)

*Normativa OIT*

Convenio OIT n. 190, *Convenio sobre la violencia y el acoso*, 2019

# La salud laboral y las ausencias de perspectiva de género en las prestaciones de Seguridad Social derivadas de contingencias profesionales\*

Noemí SERRANO ARGÜELLO\*\*

**RESUMEN:** La perspectiva de género incorporada a la salud laboral implica atender a una pluralidad de disciplinas, destaca la medicina –de inestimable ayuda– y el derecho, pero, principalmente, es exigible la sensibilidad y atención a la presencia de la mujer en el trabajo (en el feminizado y no). Aparece el enfoque de criterios hermenéuticos con perspectiva de género, si bien queda un largo camino por recorrer, examinado en el presente artículo. Las normas configuradoras del Sistema Español de Seguridad Social elaboradas en el siglo pasado poco tuvieron en cuenta la participación de la mujer en el trabajo; ni lo han hecho las más modernas regulaciones de seguridad y salud laboral. Ni se prestó, ni se presta, suficiente atención a la presencia femenina ni a las particularidades biológicas y corporales (o físicas) de las mujeres. Tampoco se reformula ese corpus normativo y cuando se plantean litigios solicitando prestaciones de seguridad social derivadas de la actividad laboral, sea para determinar el origen de la contingencia como profesional o para el reconocimiento de las prestaciones y beneficios sociales; si quien realizó la actividad laboral fue una mujer se ve desprotegida. La cobertura de las lagunas legales requiere el recurso a normas antidiscriminatorias, a la noción de discriminación indirecta y a su aplicación en las leyes de prevención y de Seguridad Social. Un elenco de resoluciones judiciales del Tribunal Supremo relacionadas con las enfermedades profesionales exteriorizó la perspectiva de género entre 2014 y 2022 (pero ya no después). Esas sentencias incorporan argumentos explorando profesiones feminizadas, olvidadas por el listado del RD 1299/2006; se flexibiliza sutilmente el listado de enfermedades profesionales en cuanto a las actividades y profesiones. No obstante, para una correcta delimitación de los riesgos profesionales ha de acudir a la evaluación de puestos de trabajo, atender al sexo de la persona y a sus condicionantes sociales y culturales en el desempeño del trabajo.

\* Este trabajo se enmarca en el Proyecto PID2022-137171OB-I00, *La prevención de riesgos laborales ante la transición ecológica y digital y los desafíos económico, demográfico y de género* (PRL-TRANSYDES), financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033 y por el FEDER, UE, e incluido en la Convocatoria de Proyectos de Generación de Conocimiento, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023.

\*\* Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Valladolid (España).



*Palabras clave:* Discriminación indirecta, seguridad y salud, prestaciones de seguridad social, enfermedad profesional, determinación de contingencia, mutuas.

**SUMARIO:** 1. La insondable distancia de las normas laborales en la atención al trabajo femenino. 2. El enfoque de género y las variables relacionadas con el sexo en prevención de riesgos laborales. 3. El punto de inflexión. La relevancia de la igualdad. 4. Falta de atención real a la perspectiva de género. El ejemplo de la enfermedad profesional no identificada. 5. Discriminación indirecta a las mujeres por la ausencia de atención a la enfermedad profesional. La contribución de los casos judiciales. 6. El aprendizaje extraído de la jurisprudencia ejemplar. La invisibilidad en el análisis judicial. 7. La construcción judicial. Mirar el proceso con perspectiva de género. 8. Identificar la discriminación indirecta como clave de bóveda de la no discriminación en seguridad y salud laboral o al reconocer la contingencia profesional. 9. A modo de conclusión. Los primeros estadios de la lucha antidiscriminatoria en materia de seguridad y salud laboral. 10. Bibliografía.

## Occupational Health and Gender Perspective Gaps in Social Security Benefits Due to Occupational Contingences

---

**ABSTRACT:** Gender perspective incorporated into occupational health implies attending to a plurality of disciplines. The article highlights medicine –of invaluable help– and law, but, above all, the sensitivity and attention to the presence of women in the workplace (both feminized and non-feminized). This approach was initiated by applying hermeneutic criteria with a gender perspective, but there is still a long way to go, which is discussed below. The Spanish Social Security System developed in the last century considered women's participation in the labour market. Nor have the most modern occupational health and safety regulations. Neither was, nor is, sufficient attention paid to the presence of women nor to the biological and bodily (or physical) particularities of women. The reformulation of this law was not carried out when a lawsuit is brought that relates to social security benefits derived from work, whether for the determination of the contingency as professional, or for the recognition of benefits and social security benefits if the person who performed the employment or activity was a woman is unprotected. It has been necessary to have recourse to anti-discrimination regulations, specifically to the singular notion of indirect discrimination (or impact) and its application in prevention and Social Security regulations. The gender perspective is seen in a list of judicial resolutions related to occupational diseases between 2014 and 2022. The rulings incorporate arguments with a gender perspective, exploring feminized professions, forgotten in the list of Royal Decree No. 1299/2006. The table of occupational diseases is subtly made more flexible in terms of activities and professions. It is recalled that the correct delimitation of occupational risks. The evaluation of jobs must also take into account the sex of the person who performs them and their social and cultural conditioning factors. However, the diseases are present, but the tasks of the feminized profession are absent due to the lack of a historical perspective of the Law, in terms of gender.

*Key Words:* Impact discrimination, health and safety, social security benefits, occupational disease, contingency determination, mutual insurance companies.

## 1. La insondable distancia de las normas laborales en la atención al trabajo femenino

En la actualidad la perspectiva de género se aplica en todas las disciplinas jurídicas y empapa las diversas áreas que componen el derecho del trabajo y de la seguridad social, incluida una cultura de la prevención de los riesgos laborales para que, de esta manera, se analicen y resuelvan las cuestiones vinculadas al reclamo de la diversidad de abordajes en la evaluación del puesto de trabajo, la identificación del riesgo y la acción preventiva atendiendo a las diferencias entre hombres y mujeres. Lo cual es reflejo de la propia presencia femenina cada vez mayor en el trabajo. Esto es, teniendo en cuenta su relevancia en el mercado de trabajo.

Las normas laborales, las de seguridad y salud laboral y las de seguridad social se construyeron con un patronaje de trabajadores que respondía a una población trabajadora fundamentalmente de varones. De ahí que todo lo relativo a la prevención se centrara o escorase hacia el trabajo industrial o el índice de accidentes graves o muy graves de los hombres<sup>1</sup>, incluida la higiene y la atención de las disciplinas como la ergonomía (realizada sobre medidas masculinas) o la salud (medicina del trabajo y también la salud pública<sup>2</sup>). Corresponde mostrar una atención diferenciada a la prevención del riesgo, a los accidentes de trabajo o a las enfermedades profesionales cuando concurren criterios diferenciadores por sexos constatados y que han dado lugar a estudios que utilizan este enfoque en la prevención, y una realidad que no visibiliza, sino ignora<sup>3</sup>, los riesgos de la mujer en los lugares de trabajo.

En todo caso, la cuestión es abordada de forma neutra, pero evadiendo el trabajo femenino, lo cual produce una brecha de género cualitativa que,

---

<sup>1</sup> También en el sector agrario, se ha dicho que la exposición al riesgo se realiza con referentes de estándares masculinos y que a la mujer se le aplican los límites de o para la exposición a productos nocivos fruto de investigaciones realizadas con (y en) hombres. Vid. M.F. GONZÁLEZ GÓMEZ, *Salud laboral y género. Apuntes para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales*, en *Mediana y Seguridad del Trabajo*, 2011, supl. 1, p. 97.

<sup>2</sup> El art. 3 de la Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública invitaba a la atención con este enfoque.

<sup>3</sup> Así A.I. PÉREZ CAMPOS, *La incidencia del género en la prevención de riesgos laborales*, en *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 2021, n. LIV, p. 121, nota 1, con la doctrina e informes sindicales que refiere este artículo en relación con el periodo temporal 2011-2018. Para quien en un análisis de la estadística desde las medias las mujeres tienen más probabilidades de padecer problemas de salud relacionados con el trabajo que los hombres, sin embargo, los concretos riesgos se ignoran (p. 126).

como desarrollaremos, implicará discriminaciones indirectas<sup>4</sup>. La evaluación y prevención de los riesgos laborales de una manera neutra contribuye a infravalorar los riesgos dedicados a la prevención en perspectiva de género y también a dedicar menos recursos económicos<sup>5</sup>. Reproduce las discriminaciones y las perpetúa temporalmente. Los riesgos profesionales no identificados tampoco se previenen, lo que supondrá una menor protección y una nueva brecha en relación con la PRL favoreciendo nuevas exposiciones al riesgo y posibles manifestaciones de dolencias o enfermedades de origen laboral. Ello conducirá a subestimar las patologías en el no reconocimiento de las incapacidades laborales con origen profesional.

Cuando se han ido identificado los mayores riesgos físicos de las mujeres en sus puestos de trabajo se han detectado los específicos problemas musculoesqueléticos vinculados a extremidades superiores atendiendo al desarrollo del trabajo (posturas, repetición de movimientos, cargas y esfuerzo), se han desconocido las enfermedades venosas vinculadas a los miembros inferiores o la enfermedades arteriales y vasculares periféricas u otras patologías vasculares. En este último caso, se asocia con la enfermedad común y no a la posible enfermedad profesional. Además, se señala que el desarrollo de dolencias y patologías en la mujer derivadas de la actividad laboral suele ser un proceso más lento, lo cual dificulta su consideración como riesgo profesional (e impide el reconocimiento de prestaciones). La pronunciada brecha prestacional en los sistemas de seguridad social es fruto de una concatenación de normas laborales, de prevención de riesgos, de selección y empleo, etc., en las cuales permanecen las discriminaciones indirectas por razón de sexo (y algunas discriminaciones directas).

Sin duda, prevenir y detectar riesgos laborales vinculados al sexo de la persona, identificar posibles sesgos de género y desarrollar respuestas concernientes a las diferencias biológicas –en todas las etapas de los trabajadores en edad laboral y no sólo en los periodos reproductivos de la vida<sup>6</sup> (y por citar otras, las referidas a fisiología u hormonas)– en la

---

<sup>4</sup> Por todos, *vid.* S. OLARTE ENCABO, *La discriminación en materia de prevención de riesgos laborales*, en C. SÁNCHEZ TRIGUEROS (dir.), *El principio de igualdad en la Negociación Colectiva*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016, p. 377 ss., insistiendo en que no se toman en consideración las diferencias entre mujer y hombre al adoptar medidas de prevención de riesgos laborales.

<sup>5</sup> *Vid.* M.T. IGARTUA MIRÓ, *El enfoque de género y la enfermedad profesional: reflexiones desde el ordenamiento español*, en *esta Revista*, 2023, n. 2, p. 12 ss.

<sup>6</sup> Merece ser citada la Directiva 92/85/CEE de 19 de octubre de 1992 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

prevención de riesgos laborales o en la exposición a los riesgos del puesto de trabajo, a fin de cuentas, es una muestra más del derecho antidiscriminatorio pero en este caso en clave de salud y seguridad laboral. Un espacio que comienza a despegar con fuerza sólo en este siglo XXI. En ocasiones el origen de la discriminación no es el sexo sino la segregación laboral de la mujer en el trabajo, vertical y horizontal, la poca dedicación a la siniestralidad y enfermedades profesionales con rostro femenino o la falta de análisis de las tareas desempeñadas por las mujeres, sean las ocupaciones mayoritariamente feminizadas (servicios, sanidad, educación, servicios sociales y cuidados, comercio), las carencias en la atención al desempeño (posturas inadecuadas, movimiento repetitivo, tiempo prolongado en pie, además del riesgo ergonómico los riesgos psicosociales –ansiedad, estrés o tecnoestrés– y enfermedad mental) o, su inserción en puestos masculinizados expuestos a otros riesgos más allá de los físicos provocados por otros agentes<sup>7</sup>.

Igualmente, por mandato del art. 4 de la LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley Orgánica de Igualdad) en sede administrativa y judicial se introduce un criterio interpretativo de la norma con perspectiva de género<sup>8</sup>, atendiendo normalmente al sexo femenino se aplicará un criterio hermenéutico desde ese ángulo. También identificado como canon hermenéutico de la perspectiva género que irradia al poder judicial en tanto en cuanto el art. 15 LOI dispone que la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres es un principio informador de ordenamiento jurídico, lo que reiterará el art. 4.3 de la Ley 15/2022 sobre la igualdad de trato y no discriminación con carácter general, por cualquier rasgo (incluido el sexo). A fin de cuentas, se pone el foco en la feminización advertida como base del trato diferenciado injustificado y discriminatorio, se persigue la igualdad real, de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, aunque muchas veces se aplica recurriendo exclusivamente a las categorías que configuran el derecho antidiscriminatorio (discriminación directa, oculta, indirecta, acoso discriminatorio, discriminación por

---

<sup>7</sup> Sí se ha acogido en STS 10 marzo 2020 el reconocimiento a una estibadora portuaria como enfermedad profesional por padecer tendinitis calcificante de hombro y tendinopatía del manguito rotador, aplicando la doctrina que más adelante se explica en estas páginas al existir relación causal entre la patología y la actividad desarrollada, aun usando apoyo con medios mecánicos.

<sup>8</sup> Recordemos que ese precepto de la LOI se refiere a la igualdad de trato y de oportunidades como principio informador del ordenamiento jurídico, que debe integrarse y seguirse (observarse dice la literalidad de la disposición) en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

asociación<sup>9</sup>, etc.). Sin perder de vista que se persigue la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y no una mera igualdad formal sostenida por el art. 14 CE.

El mencionado principio debe integrarse y observarse «en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas». Este modo de razonar y, en su caso, de juzgar va a permitir, si se aplica correctamente, la erradicación de situaciones de discriminación históricas o perpetuadas en el tiempo (y en no pocas ocasiones amparadas por aquellas leyes o normas no redactadas fijándose en la población trabajadora de sexo femenino o por aplicar prácticas que no tuvieron en cuenta a la mujer, sean prácticas neutras o discriminatorias). Sensibilidad judicial que mucho antes de aplicarse por la justicia nacional se ha desarrollado de manera muy notable por el TJUE<sup>10</sup> y a la que el TC ha ofrecido su amparo con alguna timidez<sup>11</sup> pero con bastante mayor firmeza que el orden jurisdiccional social en España.

Las leyes posteriores a la LOI han afianzado esas mismas pretensiones, puesto que la Ley 15/2022 *integral para la igualdad de trato y no discriminación*

---

<sup>9</sup> En el art. 4.1 de la Ley 15/2022 se habla además de discriminación por error, discriminación múltiple e intersectorial, denegación de ajustes razonables, acoso, inducción, orden o instrucción de discriminar o cometer una acción de intolerancia, represalias o incumplimiento de medidas de acción positiva que derive de obligaciones normativas o convencionales y también se refiere determinadas acciones negativas tales como: inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes.

<sup>10</sup> Así pueden citarse, por todas, la STJUE 9 febrero 1999, asunto C-167/97 (*Seymour-Smith y Pérez*), la STJUE 15 octubre 2019, asuntos acumulados C-439/18 y C-472/18 (*AEAT*), y la STJUE 3 octubre 2019, asunto C-274/18 (*Schuch-Ghannadan*). No puede olvidar la relevancia de la primacía del Derecho de la Unión europea, ni tampoco del valor hermenéutico de todo el acervo comunitario en relación con la igualdad entre hombres y mujeres y la prohibición de discriminación entre sexos.

<sup>11</sup> Por ejemplo, *vid.* STC 253/2004 o, más recientemente, STC 91/2019 en relación con el cálculo de la pensión de jubilación a tiempo parcial, resolución que valoró el principio constitucional de igualdad y la prohibición de discriminación, apreciando en la normativa previa sobre el cálculo de la jubilación un doble recorte que suponía existencia de discriminación indirecta por razón de sexo. En esta última el criterio del TC no se aplica con solidez hasta que previamente no se pronunció el TJUE en la sentencia 8 mayo 2019, asunto C-161/18, de ahí que hablemos de retraimiento en estos abordajes. Las discriminaciones también pueden producirse en contra del varón, siendo el hombre discriminado por la norma de seguridad social, así la STC 109/1993 en relación al retiro anticipado negado a los hombres o la STJUE 17 julio 2014, asunto C-173/13, y ya en relación con España la STJUE 12 diciembre 2019, asunto C-450/18, y la STJUE 15 mayo 2025, asuntos acumulados C-623/23 y C-626/23, en los cuales debe advertirse que previamente nuestro Tribunal Supremo (en su sala social) ni en uno ni en otro caso apreció la discriminación existente, que era directa, y creada por la propia normativa de seguridad social (art. 60 LGSS en sus versiones de 2015 y 2021, cuando opera la modificación introducida por el RD-Ley 3/2021) frente al varón.

vuelve a recordar la importancia de suprimir estereotipos y garantizar la ausencia de discriminaciones<sup>12</sup>, no admitiendo ni limitaciones, ni segregaciones ni exclusiones en el empleo y condiciones de trabajo, según preceptúa su art. 9; y en aplicación de los claros mandatos contenidos en los arts. 4, apartados 3 y 4, y 7 de aquella norma.

De todas las categorías que componen el derecho antidiscriminatorio cobra, hoy en día, un interés especial la discriminación por razón de sexo cuando es indirecta, esto es aquella discriminación que pese a responder a una situación de una disposición legal, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a las personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, con la salvedad que establece el propio derecho cuando la disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y siempre que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios (definición tomada del derecho social comunitario, que mimetiza el legislador nacional). Un elemento decisivo para valorar la medida que, pudiera afectar a un porcentaje más elevado de mujeres que de hombres, se presume constituye una discriminación indirecta. No debe olvidarse que, ante la presencia de una desventaja particular, para acreditar la discriminación indirecta se puede demostrar por la afectación negativa a una proporción significativamente mayor de personas de un sexo que del otro sexo. La evidencia de la discriminación indirecta será posible demostrarla por cualquier medio, también gracias a datos estadísticos<sup>13</sup>, eso sí si éstos resultan significativos<sup>14</sup>.

El acercamiento del Tribunal Constitucional español al concepto de discriminación indirecta ha transitado por situaciones de empleo, vinculadas a la contratación<sup>15</sup>, a la retribución y promoción salarial

---

<sup>12</sup> Mandato dirigido a los poderes públicos entre otros ámbitos en la administración de justicia (art. 19.1, Ley 15/2022).

<sup>13</sup> Nuevamente el asunto C-161/18, cit., o como se dijo en la STJUE 6 diciembre 2007, asunto C-300/06, es necesaria una comparativa entre sexos. Debe tenerse en cuenta que si no se tienen datos estadísticos desagregados son válidos los datos estadísticos generales relativos al mercado de trabajo en el Estado miembro de que se trate, que diferencian a los sexos. Sin dejar de remarcar que estaremos en presencia de una discriminación indirecta al demostrar que la normativa cuestionada, por discriminatoria, afecta negativamente a un porcentaje significativamente mayor de mujeres que de varones y, cuando, aquella disposición no se puede justificar objetivamente con apoyo en una finalidad legítima o cuando los medios para alcanzar dicha finalidad no son adecuados y necesarios.

<sup>14</sup> Por todos, asunto C-167/97, cit.

<sup>15</sup> *Vid.* STC 41/1999 en relación con la prueba del carácter discriminatorio de la empresa de automoción en la selección de su personal, al exigir un título de FP II para realizar tareas que no requerían esa formación y que, por otra parte, en esta educación no había presencia

(diferenciando el envasado de la producción<sup>16</sup>). Se define la discriminación indirecta como aquel tratamiento formalmente neutro o discriminatorio del que se deriva, por diversas condiciones fácticas que se dan entre los trabajadores de uno y otro sexo un impacto adverso a los miembros de un determinado sexo<sup>17</sup>.

Resulta muy pertinente apuntar que, si los jueces y Tribunales no perciben la discriminación indirecta, eluden aplicar la regla hermenéutica que se apoya en el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y materializan la perpetuación de las discriminaciones legales, porque éstas residen en la Ley o en la norma que deben interpretar<sup>18</sup>.

---

de mujeres. Al entender el TC que se violentó el derecho del art. 24 CE a la tutela judicial efectiva del sindicato en relación a la prueba que no se tuvo en cuenta de esas diferencias estadísticas entre sexos, por el Tribunal de instancia, el TSJ, no se practicó diligencia probatoria, la STS 4 mayo 2000 tuvo que reconocer la discriminación indirecta de la empresa en su política de selección y contratación para prestar servicios en los talleres y cadenas de producción de las factorías de Valladolid y Palencia (se contrataron a 120 trabajadores varones y ninguna mujer).

<sup>16</sup> *Vid.* STC 58/1994, sobre el apoyo empresarial del mayor esfuerzo físico de los hombres, que de suyo implica un sesgo de género.

<sup>17</sup> *Vid.* STC 145/1991 o STC 119/2021.

<sup>18</sup> Sirvan de ejemplo en estas cuestiones la STS 2 marzo 2023 (rcud. 3972/2020) y cuantas la siguieron, que pueden ser contadas en algunos miles, interpretación que se ve posteriormente anulada por la STC 140/2024 (reiterada en las SSTC 147, 149, 150 y 151 de 2024 o más recientemente en las SSTC 127-131 de 2025) al declarar la inconstitucionalidad de los arts. 48.4 ET y 177 LGSS, lo cual tuvo que obligar al TS a revisar su postura (mediante el obligado cambio de su doctrina, iniciado con la STS 19 febrero 2025, rcud. 878/2022 y 1652/2023), con grave perjuicio a particulares (en ese asunto se trataba de madres monoparentales). Por el contrario, la Sala de lo contencioso-administrativo, en su STS 15 octubre 2024 (rcud. 5372/2022), con una normativa idéntica, pero para funcionarios, llegó a la solución opuesta reconociendo el derecho solicitado, con exquisita atención a los derechos constitucionales en juego, la atención a la familia monoparental y la interpretación integradora de la Ley. Recordó que se debe resolver mirando al ordenamiento jurídico como estructura organizada que constituye un verdadero sistema, teniendo en cuenta los principios constitucionales y los criterios hermenéuticos que hacen que la interpretación normativa responda con coherencia y racionalidad, haciendo hincapié, además, en el especial esmero que evite la lesión de derechos fundamentales. El TS, sala social, operó sin aplicar un mínimo de prudencia procesal de espera por su parte para la solución, sea del TC, desde el conocimiento de la cuestión de inconstitucionalidad presentada por el TSJ de Cataluña ante el Tribunal de Garantías Constitucionales, y del TJUE, en este caso hasta que resultó inadmitida la cuestión prejudicial suscitada. Prudencia que tampoco tuvo la sala de lo contencioso-administrativo, pero esta Sala acertó más en la aplicación del derecho con transcendencia constitucional. Esas cuestiones se reabren con la reciente STS 10 junio 2025 (rcud. 3047/2023), que obvia examinar las dificultades reales para la integración en el mercado de trabajo de una mujer cercana a los 45 años (menos 43 días para cumplirlos) que nunca había realizado una actividad laboral y solicitaba una prestación en favor de familiares por la muerte de su

Si no se analiza la desventaja (de trato y oportunidades) de las mujeres o del sexo discriminado respecto a las personas del otro sexo, no se alcanza a comprender ni interpretar ni aplicar la igualdad de trato y de oportunidades a que obliga la LOI, lesionando este mandato (norma que se infringe).

## 2. El enfoque de género y las variables relacionadas con el sexo en prevención de riesgos laborales

La igualdad de trato es una cuestión de desarrollo de derechos contemporánea. Hemos de (re)conocer que no siempre fue así, ni la ordenación de las condiciones laborales ni en su regulación, ni la prevención de riesgos laborales, ni el reconocimiento de prestaciones de seguridad social tenían en su foco –ni en sus enfoques– a la mujer, ni miraban a las desigualdades que ocasionaba la propia normativa de trabajo entre hombres y mujeres<sup>19</sup>. Sólo en determinados aspectos muy vinculados al estado biológico de la mujer, en lo que es diverso el cuerpo femenino del masculino y conectados a sus funciones y aparatos reproductivos, el derecho atendía a algunas de sus particularidades<sup>20</sup>. Al margen de ello, históricamente las leyes se han redactado desde parámetros de paternalismo jurídico, con relación a la mujer la protección más que garantista era limitadora de la autonomía de la persona<sup>21</sup>. Paternalismo que, por desgracia, como ya hemos

---

padre, cuando la entidad gestora sólo le reconoció el subsidio temporal por no alcanzar la mujer la edad prevista por la Ley (art. 226.2 LGSS), prefiriendo repetir el argumento de que hacer otra cosas supondrían entrar en el ámbito de la creación del derecho, el utilizado y esgrimido por el Alto Tribunal en su STS 2 marzo 2023, cit. Esto es, no habiendo aprendido nada de lo que supone juzgar con perspectiva de género, ni de lo que implica interpretar las normas con el especial celo que evite la lesión de derechos fundamentales.

<sup>19</sup> Pese a la aportación bien temprana de la Directiva 79/7/CEE de 19 de diciembre de 1978 relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, si bien es cierto, no se aplica en España sino desde 1986 con nuestra integración en las Comunidades europeas; momento del que en estos días celebramos el 40 aniversario de la adhesión española.

<sup>20</sup> Ahora los avances son notorios en tanto que se abordan temáticas tales como el retorno al trabajo tras diagnósticos de cáncer de mama, al ser el de mayor incidencia en las mujeres en edad laboral, y se examinan los obstáculos y su retorno con novedosos enfoques biopsicosociales fijando criterios para facilitar esa vuelta a la actividad laboral. Algunos autores han destacado como el cáncer de ovario puede tener origen profesional, sin existir este reconocimiento por el momento. Y, asimismo, comienza a trabajarse en el cáncer ocupacional propio de la mujer y del varón, cuando éstos son diferenciados.

<sup>21</sup> Nuestro TC también ha renegado de algunas medidas por su paternalismo, aquellas que se recogían en la STC 207/1987 al reconocer el derecho a una jubilación anticipada a mujeres auxiliares de vuelo por convenio colectivo y no a los hombres, o sólo un plus de

tenido ocasión de expresar previamente se ha torcido, en la actualidad, convirtiéndose en una suerte de maternalismo jurídico, también perverso e inicuo para la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres<sup>22</sup>.

La incorporación de una perspectiva de género exige no sólo poner el foco en actividades feminizadas o en sectores de trabajo mayoritariamente ejercidos por mujeres sino en todas las actividades laborales que son realizadas por la población trabajadora femenina (o lo pueden ser). Es necesario atender a una evaluación de los riesgos en clave feminizada, tanto en la identificación del riesgo diverso por ocuparlo una mujer como en la adaptación ergonómica, del esfuerzo exigible y de otras particularidades del trabajo de la mujer y de posibles enfermedades profesionales que pudieran aparecer (trabajo en la industria, trabajo en cadenas productivas, desempeño de puestos en hostelería, etc.). Luego fijarse en las prestaciones

---

transporte a trabajadoras para el periodo nocturno en STC 28/1992 o, sobre todo, en la STC 317/1994 el reconocimiento a las mujeres con ocasión de su matrimonio del derecho a una indemnización por ruptura del contrato de trabajo (dote por matrimonio), donde se llegó a alegar una discriminación por omisión a los varones, que apreció la discriminación de la norma hacia las mujeres por promocionar la terminación del contrato y su expulsión de la vida laboral, perpetuar desventajas en el mantenimiento del puesto apreciando que en este caso la discriminación era abierta y restringía la igualdad de oportunidades en el empleo, contraria al Convenio OIT n. 111, ratificando la decisión del Tribunal que declaró nula la norma. Además, se aparta de aquella normativa que exige una mayor obligación a las tareas familiares de parte de las mujeres (el TC se apoyó en su doctrina previa STC 128/1987 que expulsaba del ordenamiento jurídico las normas que perpetúan o reproducen inferioridad social de las mujeres por inferioridad física). E, igualmente, en la STC 229/1992 al declarar inconstitucional el acceso a la mujer al trabajo en la mina, prohibido por Decreto de 26 de julio de 1957.

<sup>22</sup> Cuestionado por alguna doctrina en los EEUU en tanto el paternalismo o el maternalismo limita la autonomía de la persona pretendiendo promover el bien de quien resulta limitado por el propio derecho: por todos *vid.* L.S. SULLIVAN, F. NIKER, *Relational Autonomy, Paternalism, and Maternalism*, en *Ethical Theory and Moral Practice*, 2018, vol. 21, n. 3, o también, pero con un sentir y apreciaciones distintas, N. MEZEY, C.T. PILLARD, *Against the New Maternalism*, en *Michigan Journal of Gender & Law*, 2012, vol. 18, n. 2. Este último artículo contiene la crítica a una regulación neutra y se apoya en la jurisprudencia de la Corte Suprema estadounidense, en particular la sentencia de 2003, *Departamento de Nevada Department of Social Services v. Hibbs*, un varón con menores licencias que la madre, que identificaba roles y estereotipos de sexos como los propios generadores de desigualdades e incluso discriminaciones entre sexos, se trataba de patrones históricos sobre el cuidado de los hijos, de manera que las normas más novedosas atacaban una discriminación formal pero no la raíz que se encuentra en la desigualdades reales, lo que es difícil para el derecho pues debe cambiar el comportamiento social o las prácticas y la cultura y la necesidad de atender a decisiones individuales de las familias, con una oposición a políticas en defensa de la mujer que retraigan la igualdad en el hogar porque sin ella no sería posible la igualdad fuera; aunque esto, y es nuestra apreciación personal, es difícil o imposible de alcanzar sólo por la norma y mucho menos por la norma laboral.

de seguridad social, analizar las bajas laborales con origen en contingencias profesionales por sexos y sus causas, sin dejar de observar la segregación del trabajo entre hombres y mujeres, fuente significativa de estas discriminaciones.

Sin embargo, se encontrarán dificultades para la integración de las mujeres en todos los sectores de actividad. Los primeros estudios iniciados fijándose en los trabajos feminizados o en determinadas actividades han servido de punta de lanza. Nos referimos a actividades realizadas por camareras de piso y la dedicación a la evaluación de riesgos laborales en el sector hotelero, el trabajo al servicio del hogar familiar, la atención a la dependencia y a los cuidados, actividad típica realizada por mujeres<sup>23</sup>. Adicionalmente, algunos proyectos experimentales se introducen en el estudio de condiciones de trabajo y evaluación de los riesgos laborales con una mirada femenina en trabajos con mayoría de ocupación de varones como el trabajo en el mar, el trabajo agrícola o las labores en la construcción. También son importantes los estudios en determinadas industrias como la del calzado en cuanto a riesgos posturales y respuestas ergonómicas o la prestación de servicios en los consultorios telefónicos vinculados con los riesgos psicosociales<sup>24</sup>. Precisamente, el estudio de los riesgos psicosociales sirve para iniciar el enfoque de género en la prevención de los riesgos laborales ante determinadas exposiciones a riesgos, aunque (de momento) se hace mayoritariamente en aquellos sectores de actividad feminizados.

Los agentes sociales han incluido en los convenios colectivos o en los acuerdos de sector esta perspectiva<sup>25</sup>, o lo han hecho las autoridades

---

<sup>23</sup> Pese a las exigencias de esfuerzo físico, tanto en la ayuda a domicilio como en el trabajo en residencias.

<sup>24</sup> Puede encontrarse un elenco importante de Guías editadas por el INSST orientadas, precisamente, a la mirada del trabajo femenino en relación con la seguridad y salud laboral, publicadas en el último lustro desde 2021-2023 (ver la [Documentación de Prevención de Riesgos Laborales](#) del INSST). Y aunque hay estudios de la *siniestralidad laboral desde una perspectiva de género*, que demuestran el menor riesgo a sufrir accidentes laborales de las mujeres frente a los varones (con 6 veces más de riesgos los hombres en sufrir accidentes laborales graves frente a las trabajadoras) y con tasas más elevadas para las mujeres más jóvenes o en edades tempranas, presentando una mayor tasa de incidencia en la construcción en atención a su presencia, en cantidad los más numerosos son los accidentes de mujeres del sector servicios, si bien la industria es el sector en el que sufren mayor siniestralidad las mujeres; no encontramos análisis similares en relación con la salud laboral y las enfermedades profesionales en el ámbito institucional. Por el contrario, la doctrina ha comenzado a preocuparse por la cuestión: muy recientemente, entre otros, J.F. LOUSADA AROCHENA, *Las enfermedades profesionales en perspectiva de género*, Bomarzo, 2021.

<sup>25</sup> El ejemplo más paradigmático está en el sector de la construcción a través de sus Fundaciones laborales, muy activas ante la falta de mano de obra en el reclamo del trabajo

laborales especializadas en la seguridad y salud laboral<sup>26</sup>. Sin embargo, la necesidad de apuntalar la cuestión se refleja en acuerdos que persiguen la atención a la perspectiva de género transversal<sup>27</sup>.

También se ha puesto el punto de mira en ese alejamiento de la mirada a la perspectiva de género en la medicina en tanto que esta disciplina cuando estudia las enfermedades profesionales ha postergado (olvidado o hasta ignorado) aquellas vinculadas al trabajo de las mujeres, tratándolas como enfermedades comunes lo que no ha sucedido en caso de los varones o, dicho de otro modo, la realidad refleja una menor valoración de las enfermedades profesionales de las mujeres. De tal manera que algunas enfermedades que aparecen como comunes deberían haber sido tratadas como contingencias profesionales, y la balanza se desequilibra en el caso femenino, lo que bien puede producir discriminación acumulada puesto que se arrastra de la discriminación laboral de las mujeres en el trabajo y se acentúa exponencialmente si se analizan las prestaciones de seguridad social<sup>28</sup>. El mayor perfeccionamiento de la visión de la medicina respecto de determinadas dolencias que aparecen en actividades con un componente

---

femenino. A los negociadores se les exige que en las orientaciones de la prevención incluyan la perspectiva de género, así aparece recogido en el objetivo 6 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud 2023-2027. La realidad de los convenios suele ser que incorporan algunas medidas de vigilancia de la salud que tiene directa relación con las diferencias biológicas entre sexos, y ahí culmina su perspectiva de género en el examen de patología relacionadas con el sexo de la persona trabajadora. Lo necesarios son informes de siniestralidad diferenciando sexos, evaluaciones de puestos atendiendo a las específicas necesidades de uno u otro sexo, que vaya más allá de la salud laboral biológica y se proyecte sobre la seguridad preventiva (y sus subparcelas ergonomía, higiene, organización, etc.). También aportaría una participación de la representación leal de los trabajadores comprometida con esta prevención, evaluación y seguimiento, lo cual no está siempre en las agendas de los representantes y sindicatos, de manera transversal, integral y para combatir las discriminaciones indirectas.

<sup>26</sup> Así ha acontecido con los trabajos dedicados al sector primario, agricultura y trabajo en el mar, actividades en las que siempre ha habido una importante presencia de la mujer, pero sin consideración en el derecho laboral como mano de obra reconocida ni menos en cuanto a la prevención de riesgos laborales. Como muestra pueden verse las publicaciones del INSSST sobre mujeres en el mundo agrario.

<sup>27</sup> Por ejemplo, la Resolución de 29 de noviembre de 2024, en la que se habla de la menor tasa de actividad de la mujer en el empleo, brechas salariales y de otra clase, segregación del trabajo por sexos, la precariedad del trabajo de los sectores feminizados, ausencia de regulaciones convencionales promoviendo estudios que ayuden a la igualdad de trato y de oportunidades, aunque limitado a sectores feminizados y precarizados.

<sup>28</sup> Cuestión muy poco abordada aún por la doctrina judicial y la jurisprudencia, ya que se escudan, normalmente en la normativa y los requisitos exigidos obviando aplicar la perspectiva de género con auténtica seriedad, desconociendo las ausencias normativas históricas que imposibilitan la visibilización de las discriminaciones.

de mano de obra femenino servirá de inestimable ayuda al derecho antidiscriminatorio, en clave de salud laboral y de aquellas prestaciones de seguridad social que tienen en cuenta los riesgos profesionales.

La transversalidad por razón de sexo irrumpió en las leyes hace décadas y exige conocer qué diferencias del sexo y género repercuten en el bienestar laboral. Lo importante en estos años ha sido reconocer la existencia de lagunas en los estudios, incapaces de asistir al legislar y al aplicar el derecho a la identificación de las diferencias de sexos y género. Calificadas, estas carencias, como importantes deficiencias en el reconocimiento de enfermedades profesionales<sup>29</sup>.

Ahora se debe prestar atención al cambio que esa nueva mirada nos ofrece de presente y de futuro, al compromiso declarado desde el derecho en todos los niveles (internacional, europeo y nacional) que se propone afrontar este enfoque atacando los vacíos reseñados en seguridad y salud laboral con repercusiones en la prevención y en el reconocimiento de posibles prestaciones sociales, así como los otros que en cada momento se vayan haciendo perceptibles.

El Convenio OIT n. 191 de 2023 sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas) se adopta para incluir dentro de los principios y derechos fundamentales en el trabajo todo aquello que se refiere a la seguridad y salud laboral (recoge la versión de 2022, enmendada<sup>30</sup>) con cita expresa de los Convenios n. 181 sobre seguridad y salud de los trabajadores y n. 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, introduce así con valor de principio y derecho fundamental del trabajo el entorno de trabajo seguro y saludable. Adicionalmente, el Convenio OIT n. 192 de 2025 sobre la prevención y la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo se encuentra vinculado, entre otros, al sector de la salud y de emergencias, alimentario, trabajos agropecuarios, silvicultura, gestión de agua y desechos, trabajos de limpieza y mantenimiento y otros algunos de ellos ligados estrechamente a la actividad laboral de las mujeres<sup>31</sup>. En él invita a los

---

<sup>29</sup> Se insiste en un modelo androcéntrico que deja en la sombra las dolencias vinculadas a profesiones feminizadas tal y como lo describe la STSJ Galicia 14 octubre 2016 (rec. 1513/2016) y recoge M.F. FERRANDO GARCÍA, *La integración de la perspectiva de género como herramienta necesaria para eliminar la discriminación indirecta en materia de enfermedades profesionales*, en *Jurisprudencia Social*, 2024, n. 253, pp. 6 y 14, o M. CHABANNES, *Las enfermedades profesionales en sectores feminizados: un sistema pendiente de reforma con perspectiva de género*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2025, n. 486, pp. 124 ss. y 135 ss.

<sup>30</sup> Conforme a lo acordado en la Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

<sup>31</sup> La Recomendación OIT n. 209, que completa el Convenio, en su § 10 identifica los

Estados a tener en cuenta, además de cuestiones vinculadas (a salud pública, medio ambiente, peligros emergentes o reemergentes con atención a la salud física y mental de los trabajadores y su bienestar, los cambios climáticos y ambientales), e incorpora un guiño para luchar contra discriminaciones, cuando proceda, que incluya los diferentes niveles de exposición y riesgos a los que se enfrentan mujeres y hombres (art. 4.ª), la necesidad de realizar y publicar estadísticas –anuales– desagregadas por sexo sobre las contingencias profesionales (art. 10.ª), o la obligación de los empresarios de implantar medidas preventivas y evaluaciones de riesgos teniendo en cuenta los distintos niveles de exposición y riesgo biológico atendiendo a los que se enfrentan hombres y mujeres (art. 16).

Lo mismo acontece con la aplicación de las normas de prevención de riesgos laborales en tanto en cuanto la incorporación del trabajo de la mujer se introduce lentamente gracias al influjo de la LOI y de otras leyes, como la Ley 15/2022 y el recurso constante a principios residentes en la Constitución española, que deben ser considerados un valor supremo del ordenamiento jurídico<sup>32</sup>. En España la actual Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2023-2027 recalca para que la gestión de la prevención mire al género y lo haga en cuanto a los riesgos, condiciones laborales y medidas preventivas que necesitan de implantar las diferencias entre hombres y mujeres. El reto consiste en observar y conocer la influencia real del sexo en la exposición a los riesgos laborales y actuar en consecuencia implantando medidas preventivas que respondan con eficacia a las demandas de la perspectiva de género, que en ocasiones exige la integración de múltiples factores, o la relación entre la seguridad y salud, el sexo y otros rasgos o la pertenencia a determinados colectivos o en el desarrollo de determinadas actividades laborales.

### 3. El punto de inflexión. La relevancia de la igualdad

Sin miedo a equivocarse debe decirse que en el acercamiento a las cuestiones vinculadas al sexo, género y perspectiva de género ha jugado un papel primordial el derecho de la Unión Europea y el conjunto de

---

sectores y ocupaciones a los que se vincula y que necesitarán de la especial evaluación del riesgo biológico.

<sup>32</sup> Con esta calificación véase la STS 21 diciembre 2022 (rcud. 3763/2019) al referirse a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, que recuerda que este principio «debe considerarse criterio hermenéutico imprescindible para la interpretación de las normas jurídicas» y aparece nuevamente en la STS 9 abril 2024 (rcud. 782/2021), FJ 3º, con cita de los arts. 4 y 15 LOI de 2007.

Directivas que prohíben la no discriminación entre sexos o directamente promueven la igualdad entre hombres y mujeres en materia de empleo y de seguridad social<sup>33</sup>. Al tiempo que el Marco Estratégico de Seguridad y Salud Laboral (MESSL) fijado en la Unión Europea también comenzó a apuntar a estas cuestiones<sup>34</sup>, desde el inicio del siglo XXI.

Sirva de mero ejemplo la acción vigente para el periodo 2021-2027 que no sólo pone el acento en la mirada a cambios vinculados al modelo de organización más digital o a repercusiones, así llamadas, de transición ecológica a la que debe prestar atención la seguridad y salud y también del bienestar laboral, o la propia demográfica en un invierno demográfico acuciante en Europa que hace necesarios trabajadores de otras latitudes y la formación a inmigrantes, remarca la relevancia de la perspectiva de género en la que conviene detenerse. La actividad preventiva prevista por la Comisión Europea debe pues responder no sólo a una gestión integral en la empresa sino incluir una perspectiva de género en toda esa actividad, permitiendo la lucha contra las discriminaciones por sexo en la gestión de la seguridad y salud laboral. Desde otras instituciones, como el Parlamento Europeo, se han preocupado por la diferencia de los riesgos laborales en

---

<sup>33</sup> Papel que no ha pasado a un segundo plano en la actualidad pues insiste en ello la Directiva (UE) 2024/1499, de 7 de mayo de 2024, sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato entre las personas con independencia de su origen racial o étnico, la igualdad de trato entre las personas en materia de empleo y ocupación con independencia de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y la igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad social y en el acceso a bienes y servicios y su suministro, y por la que se modifican las Directivas 2000/43/CE y 2004/113/CE, y la Directiva (UE) 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo y ocupación, y por la que se modifican las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE refuerzan esta posición predominante. Al amplio elenco de la Directivas, bien conocidas por todos cuyo exponente principal es la Directiva refundida 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, se ha unido la Directiva (UE) 2024/1385 de 14 de mayo de 2024, sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.

<sup>34</sup> Ya desde la Estrategia Europea de Seguridad y Salud 2002-2006, hace dos décadas hacía hincapié en la integración de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres, así en 2003 se elaboró un documento en las instituciones comunitarias que alude precisamente a *Las cuestiones de género en relación con la seguridad y salud en el trabajo*, después revisado en una nueva versión de 2006, AESST, traducido al español por el INSHT. En el vigente Marco estratégico europeo del periodo 2021-2027 se recalca lo acuciante que es atender a la igualdad y superar los llamados así, sesgos de género, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

atención al sexo de la persona y del género en relación con el reconocimiento del derecho de desconexión digital<sup>35</sup>.

No obstante, el importante elenco de Directivas de seguridad y salud laboral de la Unión Europea son neutras sobre las normas de prevención en relación con el sexo y el género, con la sola excepción del renovado art. 17-*bis* de la Directiva marco 89/391/CEE que desde hace poco más de una década exige con carácter quinquenal a la Comisión elaborar informes desglosados por sexo (si hay datos y procede). Con la boca pequeña Europa señala que se han infravalorado los riesgos profesionales para la seguridad y salud de la mujer, y la menor dedicación de recursos para corregir esta falta de enfoque que se nutre del estereotipo tradicional del trabajo masculino y, por ende, de los riesgos laborales de los hombres.

Conocidos los precedentes y el escaso desarrollo de la perspectiva de género, con la salvedad de las declaraciones programáticas y acciones aisladas, así puede afirmarse que los riesgos laborales a los que se enfrentan las mujeres en el trabajo necesitan de una mirada singular, sustentada en bases científicas y médicas, que exige tener en cuenta la perspectiva de género y, además, el importante acervo en materia de no discriminación por razón de sexo incluida la implantación de medidas de acción positiva, allí donde fueran necesarias. Lo que se traduce en la integración de la dimensión de género en todo lo vinculado a la seguridad y salud laboral para implantar y enfocar las medidas de prevención necesarias teniendo en cuenta estas cuestiones en directa vinculación con la presencia de la mujer en el trabajo y, también con el apartamiento laboral o los frenos a su continuidad en el trabajo por las lagunas detectadas en cuanto a la atención a la enfermedad profesional<sup>36</sup>, los riesgos psicosociales feminizados o la influencia en ellos en las ramas de actividad con una fuerte presencia de la

---

<sup>35</sup> Resolución del Parlamento Europeo de 10 de marzo de 2022 en relación con el Marco estratégico para el último periodo. Téngase también presente la Resolución del Parlamento Europeo de 5 de julio de 2022, en la cual se trataba sobre la salud mental en el trabajo digital y en relación con la pandemia Covid-19 reseñando la relevancia de los riesgos profesionales de la mujer al juntar trabajo remunerado con la atención al hogar. Además, se reclama que se incluyan entre las enfermedades profesionales aquellas que han demostrado un componente femenino (depresión, ansiedad, agotamiento, estrés, vinculadas con la salud mentales y sus efectos negativos en el trabajo, cánceres y reumas) y otras que científicamente ya está demostrado su nexo con la actividad laboral.

<sup>36</sup> Téngase en cuenta que respecto a esa apreciación de existencia de laguna legal se pronuncian los Tribunales sociales en otras cuestiones, por ejemplo, el cálculo del porcentaje de parcialidad de una pensión de viudedad y su cómputo, que toma en consideración el trabajo a tiempo parcial y que la pensión de viudedad es de acceso mayoritario de las mujeres y, apreciada la discriminación, ésta se corrige gracias a la integración de la laguna, por todas STS 9 abril 2024 (rcud. 782/2021).

mujer (hostelería, sanidad, educación, cuidados, comercio, etc.).

Especialmente lo relativo a los riesgos psicosociales, en las particularidades del riesgo ergonómico, en las repercusiones de la salud mental y el estrés laboral sin olvidar la salud física. Aún se observan defectos en la atención a esta perspectiva en la mirada al accidente de trabajo o a la enfermedad profesional o las enfermedades relacionadas con el trabajo. Y ello pese a que el art. 5.4 LPRL contiene un mandato a las Administraciones públicas para la promoción de la igualdad entre sexos, teniendo en cuenta las variables relacionadas con el sexo en los sistemas de recogida de datos como en el estudio de investigaciones de prevención. De momento la atención a la prevención se realiza en los sectores con mayor presencia femenina, lo mismo sucede con las resoluciones judiciales que se fijan en las tareas feminizadas. Conforme al RD 901/2020, la exigencia de planes de igualdad en las empresas también exige tomar en consideración el prisma en la prevención de riesgos laborales<sup>37</sup>. Las bases están sentadas falta, sin embargo, desarrollar el derecho y aplicarlo.

#### **4. Falta de atención real a la perspectiva de género. El ejemplo de la enfermedad profesional no identificada**

Del total de enfermedades profesionales reconocidas en España en el último año 26.933, un 54,1% corresponden a mujeres en 2024, con procesos que de media alcanzan los 136 días de baja laboral, siendo necesarios 12 días más que en caso de los hombres para la reincorporación al trabajo. Una diferencia entre los de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, las enfermedades son más de mujeres<sup>38</sup>.

Se define legalmente la enfermedad profesional por el hecho de contraerse a consecuencia del trabajo ejecutado en las actividades laborales

---

<sup>37</sup> Ya sea por el contenido de salud laboral de los acosos (con mención del sexual y por razón de sexo), art. 2.1 y anexo (punto 7), ya en la obligación que en el diagnóstico de la elaboración del plan de igualdad se atiende a los puestos de trabajo incluida la PRL, art. 7.2 y su Anexo para la elaboración de aquél (punto 4), pues debe recopilar respecto a las condiciones de trabajo las medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, ya en referencia a los acuerdos de eficacia limitada referidos a los protocolos de prevención del acoso, DA 2ª en relación con el art. 48 LOI. También el art. 16.2 de la Ley 10/2022 hacía hincapié en la integración de la perspectiva de género en la organización de espacios y centros de trabajo por parte de las empresas con referencias al acoso sexual y por razón de sexo. Sin embargo, ni los planes de igualdad ni la negociación colectiva han abordado de lleno esta temática, muchas veces reiteran lo establecido en las normas sin aplicarlo a la empresa o sector.

<sup>38</sup> Los datos son tomados de M. CHABANNES, *op. cit.*, p. 127.

que se especifican en el conocido como cuadro de enfermedades profesionales, cuando está provocada por la acción de elementos o sustancias que en el cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional (art. 157 LGSS, concepto legal con génesis jurisprudencial y extendido para los autónomos, con particularidades, en los arts. 316.2 LGSS y 26.1 LETA si concurren los requisitos legales exigidos en ellos).

Las enfermedades profesionales han venido reconociéndose mediante un listado, la actual enumeración presenta vacíos y notables divergencias con la realidad del trabajo actual. El sistema de lista es una práctica que se apoya en la normativa internacional, así existe la Recomendación n. 194 de 2002 sobre la lista de enfermedades profesionales<sup>39</sup>, revisada de manera aperturista en 2010 al permitir el reconocimiento de origen profesional de enfermedades no listadas cuando exista el nexo entre la exposición a factores de riesgo resultantes de la actividad laboral y las enfermedades contraídas por la persona<sup>40</sup>. El vigente desarrollo normativo de las enfermedades profesionales en España se establece mediante el RD 1299/2006, como tal se trata de un listado tasado o cerrado (construido en atención a los grupos de agentes que producen las enfermedades profesionales científicamente identificados los diversos agentes –químicos, físicos, biológicos, inhalar otras sustancias– o agentes, de la piel y cancerígenos), pero sí permite una cierta apertura (o, si se prefiere, escape). Sin embargo, van saliendo a la luz ejemplos que (de)muestran carencias y desfases de esta regulación en tanto la normativa por inercia responde a una organización del trabajo realizada por hombres más que por mujeres o, si

---

<sup>39</sup> Norma que complementa el Convenios OIT n. 102 sobre norma mínima de seguridad social y el Convenio OIT n. 121 sobre prestaciones en casos de AT y EP.

<sup>40</sup> El listado de la OIT acoge agrupadas en 4 bloques enfermedades causadas por agentes químicos, físicos y biológicos, de origen respiratorio, de la piel, trastornos del sistema osteomuscular, cáncer profesional y como novedad, desde 2010, menciona a los trastornos mentales y del comportamiento, dentro de un consenso mundial de EEPP. Los criterios seguidos responden a enfermedades en las cuales esté el nexo causal entre enfermedad y agente, la contraídas por la exposición o por el proceso de trabajo, la enfermedad que ocurra en relación con el ambiente de trabajo u ocupaciones específicas, la que surja entre grupos de trabajadores con frecuencia que excede del resto de la población. Se exige la evidencia científica en relación con la exposición y causa con la enfermedad contraída. Esos son los criterios internacionales para identificar la enfermedad profesional. En él no hay menciones a la perspectiva de género y en, por ejemplo, las definiciones de las enfermedades del sistema osteomuscular inciden mucho en la repetición el movimiento y en el esfuerzo y la postura, menos característicos del trabajo realizado por la mujer, en de la ejecución del trabajo que puede realizar la mujer. Sin embargo, el aperturismo a la enfermedad y los trastornos mentales o del comportamiento se ha interpretado como un guiño a la incorporación de una perspectiva de género, lo cual bien podría criticarse si parte de la base de que la enfermedad mental en el trabajo se vincula a la mujer.

se prefiere, con la vista puesta en las actividades ejecutadas por hombres. La lista además goza de un apego importante con las actividades industriales.

La norma reglamentaria debe adecuarse a la realidad productiva. Ello no siempre ha sucedido en clave de atención al trabajo femenino y a los empleos feminizados lo que ha provocado lagunas regulatorias y notables deficiencias. Uno de los nichos de litigiosidad en relación con las enfermedades profesionales proviene precisamente de la no mención de profesiones feminizadas en el cuadro reglamentario, el Tribunal Supremo ha extendido la definición legal de la EP a tareas no contempladas, en el RD 1299/2006 sí aparece la enfermedad, pero no la actividad profesional desempeñada. El sistema de lista libera de demostrar el nexo causal entre la dolencia y la actividad profesional, jugando una especie de presunción legal, que se ha calificado como presunción *iuris et de iure* de la etiología laboral<sup>41</sup>, aportando seguridad jurídica y certeza al figurar en la lista. O, lo que es lo mismo, restando la maleabilidad propia de la disputa judicial del accidente de trabajo, carente de dicha presunción en nuestro ordenamiento jurídico. La enfermedad profesional se reconoce cuando se ha contraído la enfermedad a consecuencia del trabajo, debiendo estar la actividad comprendida en las recogidas en la normativa aplicable y la patología fuera provocada por la exposición a los agentes identificados en el cuadro de enfermedades profesionales (RD 1299/2006). Ello permite no tener que exigir la carga probatoria del nexo causal a la persona trabajadora. Por el contrario, cuando no existe el reconocimiento de la enfermedad profesional exige, más a las mujeres, demostrar el nexo causal para lograr la declaración de la contingencia como profesional al amparo del art. 156.2, letra *e* o *f*, LGSS.

No obstante, cuando no están recogidas las actividades la solución sólo puede provenir del litigio y la resolución judicial, a falta de unas Mutuas colaboradoras y una Entidad Gestora de la Seguridad Social capaces de adaptarse a la laguna o desfase observado. Como más adelante se estudia la cita de las profesiones o tareas figura a mero título de ejemplo lo que permite una flexibilización. Se ha abogado por flexibilizar la fórmula cerrada utilizando fórmulas internacionales, como la Recomendación OIT n. 194 que permite incorporar otros trastornos en caso de establecimiento científico o por métodos adecuados respecto del vínculo entre la exposición al riesgo y los trastornos (con referencia a los osteomusculares).

Por ejemplo, en el RD 1299/2006 la profesión de limpiadora no

---

<sup>41</sup> *Vid.* M.T. IGARTUA MIRÓ, *op. cit.*, p. 14.

aparece contemplada<sup>42</sup>, tampoco otras profesiones feminizadas ya que ni la limpieza ni las actividades ligadas al sector sanitario, socio sanitario o las tareas administrativas están mencionadas siendo innegable que exigen los movimientos repetitivos que figuran en el RD 1299/2006 como riesgos físicos. Es más, teniendo en cuenta la descripción de los trabajos de limpieza según algún convenio colectivo se examina en sede judicial que las labores que exige el puesto de trabajo implican esfuerzo físico, además de mantener en ocasiones los codos sobre los hombros o tensar tendones y pese a ello estas profesiones no aparecen recogidas dentro de los riesgos físicos aun requiriendo esfuerzo físico contrastable.

Las lagunas observadas se traducen no sólo en la falta de previsiones en el cuadro de enfermedades profesionales que tengan en cuenta los padecimientos de la mujer sino en la falta de la evaluación de los puestos de trabajo atendiendo a las profesiones feminizadas pero, también, a otros puestos ocupados por mujeres aunque sean mayoritariamente trabajos realizados por mano de obra masculina, ello se ve ante la falta de toma en consideración de la peculiaridades de la mujer (al evaluar por ejemplo los riesgos musculoesqueléticos u otros que deben atender al cuerpo diferente –más afectantes al cuello en mujeres que en hombres o dolores de cuello– nuca o de los miembros superiores, de los hombros y parte alta de la espalda, de mano y la muñeca o de las piernas<sup>43</sup>, de las cuerdas vocales, la falta de atención al esfuerzo que exige la ejecución –y su grado mayor– o las adaptaciones ergonómicas imprescindibles, la carga mental y los riesgos psicosociales). Normalmente las patologías vienen causadas por riesgos físicos en la mujer o por riesgos psicosociales –sin acogida aún en el cuadro de enfermedades profesionales<sup>44</sup>, al menos con esta denominación (no podemos compartir que estén ausentes totalmente)– y no por otro tipo de agentes con la salvedad de los productos tóxicos de limpieza o los agentes biológicos en sectores como los sanitarios. Para que opere una transformación no sólo debe cambiar la normativa, llamada a ser revisada, también las actuaciones de los agentes públicos y privados, de los actores y protagonistas de las relaciones de trabajo, la apreciación de la prueba sobre

---

<sup>42</sup> Así, por ejemplo, lo manifestará la STS 20 septiembre 2022 (rcud. 3353/2019) al indicar que la profesión de limpiadora no aparece contemplada en el RD 1299/2006 y señalar que se trata de, como por todos es conocido, una profesión feminizada.

<sup>43</sup> *Vid.* M.F. GONZÁLEZ GÓMEZ, *op. cit.*, p. 93, con datos de Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social. Además, hombres y mujeres con la misma exposición y mismas ocupaciones enferman de manera diferente, también se accidentan de modo distinto (p. 94).

<sup>44</sup> Lo que ha sido muy criticado doctrinalmente porque se dificulta la prevención de un riesgo, con relevancia sobre la salud, con lo que ello supone de silenciar el riesgo emergente.

la discriminación por sexo y la valoración que tenga en cuenta la presencia femenina en el empleo en su dimensión actual.

Será precisamente esa posibilidad la que ha sido tenida en consideración judicialmente para identificar enfermedades profesionales no listadas por la ausencia de sensibilidad legal del trabajo y dolencias de mujeres y de falta de consideración de determinadas actividades profesionales. En este caso, nos referiremos a aquellas que tienen incidencia en la perspectiva de género, como pueden entresacarse de sugestivos casos judiciales. Reclamaciones que se refieren a prestaciones de seguridad social porque es este el momento en el que se plantean los procesos hasta la fecha, y no en materias estrictamente preventivas o de evaluación de los riesgos laborales del puesto (sin encontrarse en los anales de jurisprudencia estas otras disputas que son las que ciertamente cimentan la discriminación de la mujer).

Puede afirmarse que son las prestaciones de seguridad social el punto de inicio de la perspectiva de género en la interpretación judicial paradójicamente es el punto final en la protección de la seguridad y salud laboral (producida ya la actualización de la contingencia y el daño a la salud laboral o a la seguridad y salud sin más). Frente a una presencia femenina cada vez más equilibrada en el trabajo ante la seguridad social, la mujer percibe pensiones mucho más bajas (rémora matemática de cotizaciones muy inferiores, carreras de seguro más breves que suponen bajas bases reguladoras y consiguientes cuantías de pensiones reducidas, a veces sumado a ello de trabajo a tiempo parcial u otros precarios<sup>45</sup>), hay prestaciones con rostro femenino: la viudedad, el SOVI, prestaciones en favor de familiares y también son las mujeres las protagonistas de algunos de los complementos de pensiones<sup>46</sup>, así, por ejemplo, en el complemento a mínimos (casi un tercio de las pensiones concedidas a mujeres en España

<sup>45</sup> En este caso se igual el trabajo de la mujer española con el de la mujer inmigrante.

<sup>46</sup> Como se contempla en el Pacto de Toledo revisado en diversas recomendaciones, también alguna doctrina del TJUE que afecta a España, así la sentencia 22 noviembre 2012, asunto C-385/11, o el asunto C-161/18, cit. Respecto de la cotización a tiempo parcial, se pueden traer a colación las STC 61/2013, STC 88/2019 o STC 91/2019, cit., apreciando la discriminación indirecta por razón de sexo en que incurre la regulación de Seguridad Social. Y se reitera por la SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y PENSIONES, [La mujer en la Seguridad Social. Breve radiografía de situación](#), en [revista.seg-social.es](#), 6 marzo 2020, lo viene manifestando la Unión europea al reclamar medidas específicas para combatir la brecha de género en materia de pensiones –así el Pacto europeo por la Igualdad de Género (2011-20) y la Resolución del Parlamento Europeo de 14 de julio de 2017– o, en fin, lo describe la doctrina: por todos, I.M. VILLAR CAÑADA, [Mujer y seguridad social en España. ¿La introducción de las nuevas tecnologías en el trabajo como un elemento más de discriminación por razón de género?](#), en [esta Revista](#), 2020, n. 4, p. 245 ss.

llevan este complemento<sup>47</sup>). En el vértice opuesto está el reducido número de pensiones de jubilaciones contributivas, pero también de incapacidades permanentes y una exageradamente pronunciada brecha pensional, superior al 34%.

Las normas de seguridad social al elaborarse no tuvieron en cuenta la participación de la mujer en el mercado de trabajo, sin prestar la debida atención normativa ni por un lado su presencia, ni por otro los sectores donde su presencia es más intensa. Además, tampoco las normas de prevención de riesgos laborales se han detenido con el transcurrir de los años en las diferencias necesarias según el sexo para identificar los riesgos laborales vinculados al desempeño de la actividad laboral. De ahí surge la cadena fatal, no se identifica el riesgo diferenciado por el sexo, por lo tanto, ese riesgo queda evaluado sólo para el sexo predominante en la construcción laboral (que ha venido siendo el patrón masculino), de ahí que sólo sean cuando se revelan las afectaciones a la salud cuando se hagan palpables las diferencias. Como se bien señalando con efectos de la salud con clara diferenciación, pero no atendidos en las leyes; ni en las evaluaciones de riesgos ni ya en la norma de atención a la enfermedad. La falta de identificación del riesgo en prevención produce un alud de consecuencias en cuanto a las prestaciones de seguridad social y de salud laboral. Si existe una preocupación por la sostenibilidad del sistema de seguridad social la atención global a la normativa evitaría gastos innecesarios en prestaciones y pensiones.

A ello puede sumarse que, en el diseño normativo, a mayores, tampoco se atiende a las diferencias biológicas de hombre y mujer que pueden afectar en el desarrollo de enfermedades profesionales. A lo biológico se añade cómo se desempeñan los trabajos y sus repercusiones en el marco de la salud laboral, siendo igualmente necesaria la mirada a las cargas de trabajo, formas de prestación, reiteración de movimientos, estar de pie tiempos prolongados. Es decir, también el entorno económico y del sector en el que se trabaja, así como la atención a la organización del trabajo tendrá sus repercusiones en los riesgos laborales y en la posibilidad de contraer

---

<sup>47</sup> Se une a ello además que cerca del 65% de las personas que reciben este complemento a mínimos son mujeres, es decir casi dos terceras partes de los beneficiarios del sistema de Seguridad Social con derecho al complemento. Lo que debe ser abordado como una doble feminización del complemento a mínimos. Para el CES en su Dictamen 2/2011, de 23 de marzo, p. 22, con referencias a la Recomendación 15 del Pacto de Toledo (revisión de 2010) en el cual se valoraba una reforma de la Seguridad Social estos indicadores y porcentajes son un reflejo de la discriminación indirecta de las mujeres al señalar el posible impacto de género que pudiera ocasionar la medida que reformaba esta institución, con especial mención a determinados Regímenes especiales de la Seguridad Social con alta proporción del complemento a mínimos (extinto REASS, por ejemplo).

enfermedades profesionales.

Se viene anunciando que la carga de trabajo puede presentar repercusiones divergentes según el sexo de la persona. Sin prestarse atención a las tareas desempeñadas, en particular por la mujer y los riesgos a los que se exponen en el desarrollo del trabajo. Riesgos laborales que no son iguales para hombres y mujeres y necesitan de un acercamiento con lo que se ha venido llamando la perspectiva de género.

### **5. Discriminación indirecta a las mujeres por la ausencia de atención a la enfermedad profesional. La contribución de los casos judiciales**

En la jurisprudencia más reciente se encuentran sentencias ejemplificantes sobre el reconocimiento de enfermedades profesionales que padecen las mujeres y que no reconoce el texto de las normas. También la doctrina judicial fue abriendo el camino para interpretar la normativa de enfermedades profesionales fijándose en trabajos feminizados viniendo a considerar que la etiología padecida deriva de enfermedad profesional, en pleitos en los que se dirime la determinación de la contingencia de una IT<sup>48</sup>.

En ocasiones el cuadro de enfermedades profesionales no recogía en su listado las actividades realizadas por mujeres, pero atendiendo al desempeño de la actividad laboral en comparativa con el listado de actividades de trabajos de hombres debían entenderse circunscritas a las actividades descritas en el desarrollo reglamentario del RD 1299/2006.

Los pleitos van estrechamente ligados al reconocimiento de prestaciones de seguridad social, ya que, o bien, reclaman la determinación de la contingencia, o discuten esta cuestión y así mismo el derecho a la prestación vinculada con el ejercicio de la actividad laboral. Casi siempre las reclamaciones provienen de profesiones feminizadas de las que no figura rastro en el RD 1299/2006, sin embargo, la forma de realizarse el trabajo y

---

<sup>48</sup> Entre otras, la citada STSJ Galicia 14 octubre 2016 (rec. 1513/2016) para una trabajadora pluriempleada en conservas de pescado y como limpiadora reconociendo el origen profesional e imponiéndolo a la mutua al atender a la reiteración de movimientos, sobreesfuerzos, manipulación de cargas y tareas en las que se observa el nexo causal con la dolencia sufrida (tendinosis crónica de manguito rotador del hombro), prueba que la mutua deberá desvirtuar entre la tarea y la enfermedad profesional; también la STSJ Galicia 13 julio 2017 (rec. 1127/2017), STSJ Galicia 8 noviembre 2018 (rec. 2099/2018) o STSJ Cataluña 29 noviembre 2016 (rec. 5498/2016) o STSJ Cataluña 2 junio 2020 (rec. 6495/2019), todas ellas en relación con el trabajo de limpiadoras y dolencias relacionadas con las extremidades superiores y el hombro (tendinitis calcificante de hombro, manguito rotador, tendinopatía del supraespinoso).

la tarea resulta asimilable a otras actividades que sí tienen mención expresa como enfermedad profesional citada.

En el caso de las limpiadoras cuando padecen el síndrome de túnel carpiano, estando la dolencia directamente relacionada con las tareas desempeñadas sería un ejemplo, entonces se interpretó que la lista era abierta<sup>49</sup>. Se prestó atención a la tarea que exige posturas y movimientos repetitivos de muñeca y de aprehensión de la mano. El movimiento del brazo también se ha tenido en cuenta para reconocer por sufrir epicondilitis a quienes se dedican a cuidados y en su trabajo diario se hace necesario el agarrar y mover a personas enfermas o mayores o discapacitadas, en este caso con profesión de gerocultoras<sup>50</sup>. En relación con una peluquera por la limitación que le producía su lesión en el hombro por el síndrome subacromial<sup>51</sup>. También para el trabajo de limpiadora en lo que se refiere a la rotura del manguito rotador que produce tendinitis en un hombro y fatiga de las intersecciones tendinosas ha sido discutido en sede judicial el reconocimiento como enfermedad profesional por interpretarse que el RD 1299/2006 recoge una presunción legal para las actividades expresamente mencionadas cuando se producen las tareas que cita (todas masculinizadas, recordémoslo, aunque sean ejemplificativas) pero en los casos que no son encuadrables en esos supuestos no permitiría declarar el origen de la contingencia como profesional y vinculado a una enfermedad profesional. Como regla general, la exposición a agentes físicos y las enfermedades profesionales provocadas por posturas forzadas o movimientos repetitivos, fatigas, inflamaciones de tendones, vainas o tejidos tendinosos o peritendinosos es acogida en el RD 1299/2006.

Ello implica la siguiente afirmación dada como respuesta en sede judicial, la enfermedad sí está en el listado del RD 1299/2009, sin embargo, la actividad profesional no (la norma se refiere sólo a pintores, escayolistas o montadores de estructuras, sin dejar de considerar que estas menciones son ejemplos de profesiones –aparecen contempladas a título

---

<sup>49</sup> STS 5 noviembre 2014 (rcud. 1515/2013), en relación con la petición de determinación de contingencia laboral en el reconocimiento de una IT de quien padece síndrome de túnel carpiano al interpretar que no está excluida la actividad realizada por la limpiadora pese a no figurar expresamente citada. También con referencias al síndrome de túnel carpiano la STS 7 julio 2022 (rcud. 3442/2019) pero con otra profesión como es la de auxiliares que trabajaban en la ayuda a domicilio.

<sup>50</sup> STS 13 noviembre 2019 de quien presta servicios movilizándolo a personas mayores y dependientes, la actividad desempeñada de gerocultora implica esfuerzos físicos intensos y repetitivos y la patología se considera derivada de la actividad laboral.

<sup>51</sup> STS 18 mayo 2015 (rcud. 1643/2014), por cierto, trabajadora autónoma que solicita una IPT.

ejemplificativo<sup>52</sup>–, por lo cual su enunciado no cierra todas las actividades en las que se expone al riesgo provocado por el agente<sup>53</sup>, la enumeración no agota todas las actividades). En la instancia judicial y por parte del TSJ no se consideró nada más que esos datos objetivos, y se resuelve que para el trabajo de limpiadora no concurren las exigencias de la dolencia como enfermedad profesional<sup>54</sup>, compartiendo la calificación dada por la entidad gestora como enfermedad común<sup>55</sup>, confirmando el parecer de la Mutua

---

<sup>52</sup> Como ya adelantó la STSJ Castilla y León, Valladolid, 25 septiembre 2006 (rec. 1508/2006) en relación con una trabajadora del textil, aplicando el RD 1995/1978.

<sup>53</sup> En el caso se trataba de agentes físicos, en los que quizá se hayan considerado menos o –mejor– nada las actividades de riesgo las desempeñadas por mujeres de manera mayoritaria. Lo que debiera llevar al legislador a revisar el RD 1299/2006, al menos en lo relativo al grupo 2 sobre enfermedades profesionales causadas por agentes físicos (pues encontramos escasas referencias a actividades feminizadas con alguna mención al servicio doméstico, por ejemplo, en el punto C 01 del grupo 2 que es el que recoge las enfermedades profesionales causadas por agentes físicos, y sin mención de actividades feminizadas en el D 01, que sí ha reconocido la jurisprudencia en los últimos años). Las dos reformas que se han incorporado al mencionado Real Decreto que aprueba el cuadro de enfermedades profesionales también han atendido exclusivamente a actividades propias o mayoritarias de hombres, en relación con las EP causadas por agentes carcinógenos en tanto el polvo respirable de sílice libre puede provocar cáncer de pulmón (así el RD 257/2018) y anteriormente, también por los mismos agentes carcinógenos, para incorporar el amianto como un nuevo subagente que puede provocar, el cáncer de laringe (por RD 1150/2015).

<sup>54</sup> En concreto el Anexo I, del tantas veces mencionado RD 1299/2006, refiere las posturas forzadas o movimientos repetitivos en el trabajo, enfermedades por fatiga e inflamación queda mencionada la patología tendinosa crónica de manguito de los rotadores, como dolencia en el hombro y se describe de la siguiente forma: levantar y utilización continua del brazo, con movimientos de abducción o flexión, con carga y elaboración manual, al considerar que en el trabajo de limpieza no se llevan a cabo acciones de levantar, ni el uso continuado que exige de movimientos repetitivos de los brazos (de separación y de doblamiento). La dolencia figuraría referenciada en la muñeca y no en el hombro, razonándose que no hay un uso continuado de los brazos con los movimientos repetitivos, con argumentos como que no se necesita trabajar con los brazos por encima de la horizontal, ni tensando tendones descartando el riesgo profesional por las actividades de la profesión de limpiadora, no siendo posible en esa interpretación judicial que alcance la presunción legal del RD 1299/2006. Igualmente se descartó la posibilidad de hablar de una enfermedad del trabajo (lo que hubiera permitido su consideración como accidente laboral) al no apreciar el necesario nexo causal exigible en el art. 156.2, letras e –principalmente– y f, LGSS, esta última en relación a las enfermedades del trabajo, y en su caso 156.3 de la misma norma entre la lesión y el trabajo, por no traerse al proceso la prueba vinculada al trabajo, durante el desempeño de aquél (con ocasión del trabajo, y ocurrida en tiempo y lugar de trabajo). Postura que no comparte el TS que revocaba las resoluciones judiciales porque en las actividades de limpiadora sí se ejecutan esos movimientos y la posición descrita, aunque no sea durante todo el tiempo en que se desarrolla el trabajo.

<sup>55</sup> Entre otros, *cf.* A. MINCULEASA COPCEA, *Integración de la perspectiva de género en la calificación de enfermedades profesionales. Balance jurisprudencia*, en *Diálogos Jurídicos*, 2023, vol. 8, p. 129, y

colaboradora de la seguridad social. En estos supuestos para resolver lo solicitado, concesión de la prestación, se aplica la interpretación judicial de la perspectiva de género, la ausencia, carencia o laguna no recogida en el RD 1299/2006 no constituye un obstáculo para el reconocimiento de existencia de la enfermedad profesional y de la prestación de seguridad social, la incapacidad temporal, con ese origen profesional. Como antes se indicaba en las reclamaciones judiciales se discute sobre el origen (o determinación) de la contingencia, al no conformarse la beneficiaria con el reconocimiento de la Mutua y/o INSS como enfermedad común, o la no pelea del INSS frente a la Mutua para que la enfermedad sea profesional. Lo cual también debe cuestionar la actuación de la Administración de la Seguridad Social en defensa de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, el INSS todavía no ha incorporado en su actuar como Administración el combate de las discriminaciones por razón de sexo<sup>56</sup>. La Entidad Gestora consiente las discriminaciones indirectas, las patrocina y preserva en el tiempo.

El silencio de la norma constituye una discriminación indirecta en relación con la presunción legal reglamentaria, y observada la discriminación puede –sólo entonces– apreciarse que el padecimiento se trata de una enfermedad profesional de las limpiadoras en el caso analizado<sup>57</sup>. Falla por tanto la vinculación entre la actividad desarrollada y la dolencia. Las dolencias están presentes lo no recogido por la normativa de seguridad social que contiene el cuadro de enfermedades profesionales son las actividades que, casualmente, son propias de trabajos feminizados, poniéndose de manifiesto la discriminación indirecta por razón de sexo por la muy importante presencia de mujeres en esos oficios y profesiones. Sobre

---

M.F. FERRANDO GARCÍA, *op. cit.*, p. 8, para esta autora consideradas como enfermedades del trabajo en virtud de la aplicación del art. 156.2.º) LGSS.

<sup>56</sup> Véanse las numerosas ocasiones en que la actuación del INSS es cuestionada ante el TJUE en clave de aplicación de la no discriminación entre hombres y mujeres en materia de seguridad social en las últimas décadas, cuyo resultado es que el Tribunal de Luxemburgo condena a la entidad gestora española por discriminación.

<sup>57</sup> *Vid.* STS 20 septiembre 2022, cit. La sentencia ha sido comentada, entre otros, por Á. ARIAS DOMÍNGUEZ, *Apreciación de la enfermedad profesional desde la perspectiva de género*, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2022, n. 9, o A. DE LA PUEBLA PINILLA, *Perspectiva de género en la interpretación judicial: un paso adelante en el reconocimiento de enfermedades profesionales en actividades feminizadas*, en [www.elforodelabos.es](http://www.elforodelabos.es), 4 octubre 2022. Para esta autora aunque la STS no lo diga expresamente se realiza una extensión de la presunción legal a actividades altamente feminizadas en las que pueden aparecer las dolencias descritas que permiten apreciar la enfermedad profesional, siendo además posible acreditar que esas actividades no recogidas en el RD 1299/2006 incluyen posiciones, rotaciones o exigencias físicas o movimientos repetitivos que generan el padecimiento.

este discurso se concluye con la extensión judicial de la presunción legal a esas actividades no contempladas en la legislación. A pesar de la falta de referencia expresa a la profesión de la trabajadora como determinante de la enfermedad que sufre y de la dolencia<sup>58</sup>. La interpretación judicial en este punto es sencilla al considerar la enfermedad profesional en actividades en las que concurren los movimientos descritos.

La conclusión que puede extraerse puede ser de dos clases, la primera que hay lagunas que exige entender como meramente ejemplificativas las tareas que recoge el RD 1299/2006, la segunda que la presunción legal de existencia de enfermedad profesional es extensible a otras actividades que no contiene el RD 1299/2006, precisamente la ausencia se debe a que son actividades feminizadas y que su ejecución puede producir las mismas dolencias que las sí enunciadas. La técnica jurídica es una técnica propia del derecho antidiscriminatorio y gracias a la aplicación judicial que rompe con sus estándares precedentes, o si se prefiere, hace visible lo que para la norma no lo era.

La regulación no prestó atención a la actividad profesional de la trabajadora sí al cuadro clínico o dolencia que provoca la enfermedad profesional.

## **6. El aprendizaje extraído de la jurisprudencia ejemplar. La invisibilidad en el análisis judicial**

Los hechos y el derecho relatados forman parte de sentencias ejemplares que aplican la hermenéutica de la perspectiva de género; no obstante, no han servido como auténticas sentencias ejemplarizantes ni ejemplificantes para la posterior aplicación de la respuesta judicial. Son aún una pequeña isla en un océano (para algunos un hito relevante), ya que ante estas lesiones, patologías o dolencias no se ofrecen esas respuestas, ni son mostrados sus argumentos con la frecuencia esperable, al contrario, en sede administrativa la entidad gestora deniega el reconocimiento de la contingencia como profesional (recordemos que es el INSS o el ISM quien tiene la última palabra frente a las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social) y ya en el ámbito judicial en muchos procesos no son atendidas las reclamaciones, ni tan siquiera considerada la perspectiva (e incluso en algunas se recuerda qué es juzgar con perspectiva de género pero esa

---

<sup>58</sup> Que sí se recoge en el Anexo I del RD 1299/2009 entre los agentes físicos D 01 en el apartado 2D0101 (hombro: patología tendinosa crónica de maguito de los rotadores).

perspectiva no se aplica a la materia que se juzga<sup>59</sup>, se conoce la teoría pero mal porque no se aplica a las discriminaciones indirectas que no se detectan). La última sentencia relevante del TS se produjo en el año 2022, sin que con posterioridad haya vuelto a valorar el Alto Tribunal la determinación de la contingencia para considerar una enfermedad profesional con perspectiva de género (una sentencia y basta, eso es todo el acervo judicial de juzgar con perspectiva de género en la determinación de la contingencia para lucrar prestaciones de seguridad social), lo que también resulta evidente en términos de la poca continuidad de ese avance. La invisibilidad normativa también lo es judicial.

Las sentencias que se estudian afectan a los riesgos físicos<sup>60</sup>, si bien respecto de los riesgos de ciertas profesiones feminizadas como los biológicos para la rama sanitaria y sociosanitaria no se hallan sentencias con perspectiva de género. Si se trata de agentes carcinógenos los reconocimientos a mujeres son mínimos, se reconocen los vinculados con amianto y polvo de sílice propios de actividades masculinizadas. La invisibilidad resulta más evidente.

La contribución de la jurisprudencia es aún limitada en atención a su huella en procesos posteriores que abordan la determinación de la contingencia y reclaman la declaración de profesional, o en el propio reconocimiento de la concreta prestación reclamada. Se desconoce la protección del sistema de seguridad social. Se obliga a seguir un proceso judicial, mientras el legislador no introduce las reformas pertinentes para que la etiología laboral sea reconocida como tal<sup>61</sup>. Para ello, es necesario actualizar el listado y también modernizar la consideración de la enfermedad profesional que conlleve el reconocimiento de prestaciones de incapacidades laborales. Hay quien sugiere que se aproveche para incluir frente a la causalidad exclusiva proveniente del trabajo una más liviana causalidad preeminente o prevalente tanto de la enfermedad profesional como de las enfermedades del trabajo o de las derivadas del trabajo<sup>62</sup>.

---

<sup>59</sup> Las deficiencias de las sentencias realizadas fruto de un corta-pega de doctrina, pronunciamientos o jurisprudencia previa es bastante alarmante en España. Su sola constatación debería exigir una formación judicial seria y una exigencia de profesionalidad en la labor de juzgar desde los tribunales de instancia hasta el propio Tribunal Supremo, al menos en su sala social.

<sup>60</sup> Suponen un 80,5% de los partes de baja presentados en el caso de mujeres cuando deriva de enfermedad profesional. Así M. CHABANNES, *op. cit.*, p. 127.

<sup>61</sup> Aunque existe una previsión de reforma en la DA 4ª de la Ley 16/2022. Mediante una comisión que estudie e integre la perspectiva de género en el listado de enfermedades profesionales.

<sup>62</sup> *Vid.* M.T. IGARTUA MIRÓ, *op. cit.*, p. 30, o A. MINCULEASA COPCEA, *op. cit.*, p. 112 ss.

## 7. La construcción judicial. Mirar el proceso con perspectiva de género

La presencia de medidas antidiscriminatorias por razón de sexo se ha incorporado con bastante lentitud, en especial en lo que atañe a la prevención de riesgos laborales o a las normas de seguridad social. El impulso legislativo generalizado fue dado por la LOI, el testigo de la interpretación judicial bajo este enfoque hermenéutico atendiendo a las diferencias de los sexos o al género acontece por vez primera cuando aquella Ley exige expresamente la interpretación con perspectiva de género, no con anterioridad<sup>63</sup>.

Un paso sustancial se incorporó al modo de juzgar cuando los juzgados y Tribunales agudizan su mirada hacia las cuestiones de sexo y de género como criterio interpretativo del derecho que aplican. Así en la interpretación de las normas jurídicas se atiende al género interpretando el cumplimiento de los requisitos para el reconocimiento o acceso a prestaciones de seguridad social<sup>64</sup>. En determinadas prestaciones es necesario abordar un enfoque conjunto de las normas preventivas en relación con la evaluación de los riesgos del puesto de trabajo y la acción protectora de la seguridad social, atendiendo a las contingencias de carácter profesional, más protegidas que aquellas contingencias comunes.

La predisposición de los juzgados y tribunales a examinar si existe o no una discriminación indirecta en la regulación legal, desde el propio dictado de la norma, en la práctica administrativa o en la evaluación del riesgo laboral o en el reconocimiento o no de una concreta prestación de seguridad social es todavía muy débil. La satisfacción judicial de los justiciables en estos casos quedaría más colmada si al menos se realizara este examen, aunque luego se rechazara la presencia de discriminación indirecta, pero en muchas ocasiones se elude esa exigencia, no se examinan los procesos con el prisma de la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y

---

<sup>63</sup> El propio TS identifica como la primera sentencia con este prisma en su pronunciamiento de 2009, nos referimos a la STS 21 diciembre 2009 (rcud. 201/2009), después seguida, entre otras resoluciones, por la STS 14 octubre 2020 (rcud. 2753/2018), la STS 645/2021, de 23 junio (rcud. 161/2019) y la STS 20 septiembre 2022, ya mencionada.

<sup>64</sup> Cuestiones que pueden afectar a la viudedad y la condición de víctima de violencia de género, no pudiendo exigirse convivencia al momento del fallecimiento por una lógica aplastante de la incompatibilidad para quien sufre violencia y maltrato de exigirle tal requisito, al margen de la incompatibilidad que ello supone con la protección de la mujer víctima de violencia de género de la LO 1/2004, así STS 13 junio 2023 (rcud. 1549/2020).

hombres pese a ser un principio informador del ordenamiento jurídico, que exige una predisposición a su análisis, de manera transversal, en la interpretación y aplicación de las normas<sup>65</sup>.

El estadio actual de la igualdad y no discriminación presupone una tarea que requiere implicaciones mayores en la labor de juzgar, que no sólo lleva a lo indiscutible, allí donde haya una discriminación sino a cada pleito y en cada reclamación. No podemos dejar de señalar que los tribunales serán, en nuestros días, (muy) conscientes de las defectuosas construcciones legales de nuestra seguridad social y que si no se remedian las discriminaciones a las mujeres (y algunas a los hombres) por parte de las entidades gestoras, controlando a las mutuas colaboradoras, ellos (los jueces) son los llamados a aplicar la transversalidad de la igualdad de trato y la no discriminación.

El legislador también incorpora en ocasiones esa mirada de género en la redacción de las normas, por ejemplo, gracias al RD-Ley 2/2023 que afecta al sistema de pensiones y a su sostenibilidad<sup>66</sup>. Aunque el escrutinio de esas medidas a veces son más propaganda que derecho, otras esconden en sí discriminaciones al varón y, finalmente, no hay una concienciación ni del ejecutivo (que impropia mente modifica la seguridad social mediante Real Decreto-Ley sin concurrir los requisitos constitucionales exigibles al gobierno para la utilización de este mecanismo extraordinario y de urgente

---

<sup>65</sup> Obligaciones que deben seguir todos los poderes públicos y que en la labor de interpretar y de juzgar que no sólo recogió la LOI sino que de nuevo asienta la más moderna Ley 15/2022.

<sup>66</sup> También para afrontar la brecha de género revisa la regla relativa al periodo de cómputo para el cálculo de las pensiones, o incrementa el complemento por brecha de género (tan fuertemente discriminatorio para los varones, así declarado por el TJUE), o entiende que es una medida con dimensión de género la fijación de pensiones mínimas y el complemento de mínimos, atendiendo a la Recomendación 15 del Pacto de Toledo. Es interesante tener presente que en este marco perfila la necesidad de afrontar discriminaciones múltiples relacionadas con la pobreza y la atención a la dimensión de género. Mediante la DA 37ª se incorporan previsiones de acciones positivas, con la finalidad de reducir la brecha de género en el cálculo de las prestaciones en relación con las mujeres. Incorpora una DA 41ª sobre integración de periodos sin cotizar que, auguramos será sometida a constante escrutinio judicial, de aplicación mientras subsista una brecha de género superior al 5% en pensiones de jubilación. Es muy importante la modificación y nueva redacción del art. 247 LGSS en relación con el cómputo de cotizaciones en el tiempo parcial, al traer a la norma nacional las correcciones realizadas por el TJUE y TC sobre las fuertes discriminaciones a la mujer en los trabajos a tiempo parcial en el reconocimiento de prestaciones sociales, a los que ya nos hemos referido en estas páginas. O las reformas del art. 248 LGSS para los fijos discontinuos, en términos muy similares y en atención a la feminización significativa de estas contrataciones en determinados sectores.

necesidad), ni del legislativo de que la única vía de atajar las discriminaciones a la mujer en la seguridad social pasa por importantes reformas de la normas laborales cuando se está en trabajando y en activo, incluidas las relativas a la prevención de riesgos laborales, no cuando se perciben ya las prestaciones o pensiones.

#### **8. Identificar la discriminación indirecta como clave de bóveda de la no discriminación en seguridad y salud laboral o al reconocer la contingencia profesional**

Sobre la identificación de una discriminación indirecta se ha dicho que en ocasiones es difícil de precisar, de conocer en qué consiste. El vocabulario utilizado suele ser también de discriminación de impacto o adversa<sup>67</sup>, esta es otra pista para el intérprete de las normas y de las conductas.

En primer término, es necesario indicar que no debe contener una intencionalidad de discriminar<sup>68</sup>, en segundo lugar, lo relevante es el resultado, esto es que efectivamente discrimina. El tercer punto de vista que si se demuestra que se conoce el efecto discriminatorio esta evidencia puede servir como prueba de la existencia de discriminación. El cuarto punto de mira será que es la prueba estadística la que ofrece pistas de los efectos adversos a un sexo respecto a otro, y que exige que los juzgados valores estos datos. Persistentemente la discriminación inaceptable se presenta en los efectos desproporcionados (y siempre perniciosos en términos de igualdad) que produce sobre el grupo protegido por el derecho antidiscriminatorio, en atención al rasgo.

En todo caso es relevante conocer que el concepto de discriminación indirecta nace y tiene su origen en el seno de las relaciones laborales, que, por tanto, no es ajeno a nuestro mundo del trabajo<sup>69</sup>. Así una práctica neutra como realizar una prueba para contratar o promocionar puede perjudicar a

---

<sup>67</sup> Vid. F. REY MARTÍNEZ, *Derecho antidiscriminatorio*, Aranzadi, 2023, p. 104, que no recuerda que los términos son usados en EEUU y Canadá como sinónimos de discriminación indirecta, respectivamente. Que como ya hemos dejado descrito también utiliza la doctrina del TC (por todas, STC 191/2021).

<sup>68</sup> Con bastante claridad STC 108/2019, pudiendo declararse la lesión por discriminación, aunque no haya ánimo lesivo, pues basta la objetividad del perjuicio.

<sup>69</sup> La STC 79/2020 y la STC 119/2021, cit., apreciaron la existencia de discriminación indirecta en relación con la reducción de jornada por cuidado de hijos, lo que no ampara ni entiende que hubo discriminación la STC 153/2021 por el tipo de tareas realizadas en una UCI en relación con la organización del servicio admitiendo una movilidad a otros servicios a quien pide reducción de jornada.

un grupo o comunidad<sup>70</sup> (tutelado por el derecho antidiscriminatorio). Lo cual acontece si las posibilidades de acceder a un departamento con mejores retribuciones y empleos de mayor categoría, sin atender al porcentaje de los componentes de ese grupo que cumplen los requisitos o que superan las pruebas, siendo neutrales y no discriminatorias pueden mantener prácticas empresariales o un statu quo que recoge prácticas antidiscriminatorias. También sucede cuando no se demuestra que los requisitos son necesarios para el desempeño de un puesto y, sin embargo, excluye por alguno de los rasgos prohibidos (como el sexo) debe prohibirse para evitar que sea discriminatoria. Lo mismo ocurre con la estatura, por ejemplo, cuando a la mujer se le exige una estatura alta que no es característica propia de su sexo y perjudica desproporcionadamente a un sexo<sup>71</sup>.

La práctica neutral es el sostén de la discriminación (de impacto). No olvidemos que la definición de la discriminación directa toma en cuenta el hecho de que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros afecte a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo grupo (que está protegido por el derecho antidiscriminatorio), en nuestro caso el sexo en comparación con otras personas en situación similar, y admite la salvedad cuando sea adecuado y necesario y pueda justificarse con criterios objetivos no relacionados con el motivo de discriminación (sexo, edad, etnia, discapacidad, etc.). La legitimación de la excepción exigirá también atender al criterio de la proporcionalidad o que el medio sea proporcionado.

Si se trata de materias de empleo invierte la carga de la prueba, porque el empresario debe demostrar que sus prácticas no son discriminatorias (no abundamos en esta cuestión sobradamente conocida para un jurista del trabajo, que igualmente es conocedor de los mandatos de la UE sobre la carga de la prueba, contenidos también en la LRJS). El problema surgirá cuando la discriminación emana de la Ley, una realidad muy habitual en las leyes laborales, mucho más aún en la normativa de seguridad social<sup>72</sup>, pero

---

<sup>70</sup> La primera referencia judicial se encuentra en la sentencia de la Corte Suprema de EEUU 8 marzo de 1971, *Griggs v. Duke Power Company*, furo de una demanda de un grupo de trabajadores negros que se integraban en el departamento inferior y a los que la exigencia de estudios secundarios o un test de capacidades se falla que es contrario al *Civil Rights Act* (Título VII), véase la cita y explicación en F. REY MARTÍNEZ, *op. cit.*, p. 101 ss.

<sup>71</sup> STJUE 18 octubre 2017, asunto C-409/16, al observarse discriminación para el acceso de las mujeres a las policías en atención a la estatura mínima requerida, siendo mayor el número de mujeres que no alcanza a esa exigencia, sin llegar a demostrarse que el requisito de altura se vincule al cumplimiento de las funciones exigidas a la actividad policial.

<sup>72</sup> Además de los muy conocidos asuntos españoles (el ya citado asunto C-385/11, exigiendo casi 100 años de trabajo para completar el periodo mínimo de cotización y atendiendo a que el 80% del trabajo a tiempo parcial se desempeñaba entonces por

también, aunque menos explorada, en la legislación de prevención de riesgos laborales o en las prácticas administrativas. En estos casos también debería exigirse la prueba al poder público o la institución que la lleva a efecto, incluidas las entidades gestoras de la seguridad social.

La dificultad real de identificar la discriminación indirecta se suaviza cuando ante los hechos o el derecho se concluye la existencia de discriminación por indiferenciación o igualación, porque son los datos, las estadísticas, las que muestran los verdaderos obstáculos para alcanzar la igualdad. La formulación neutra de la práctica o del diseño legal finalmente muestra efectos desproporcionados. Además, no debe silenciarse que es discriminatorio tratar igual lo que es diferente, o ante situaciones diferentes. Y que debe prestarse atención relativa al elemento de comparación porque en no pocas ocasiones en el factor de discriminación (tiempo parcial, estatura, pensiones denegadas por falta de cotizaciones y periodos exigidos) entre los sujetos hay incluso personas que pertenecen a un grupo distinto del protegido como discriminados (no sólo mujeres sino también hombres) pero en mucha menor proporción. Otras veces al sujeto del otro grupo se le discriminará por asociación o por error, categorías del derecho antidiscriminatorio que corresponde ubicar en su lugar en las discriminaciones indirectas para obtener luz de su presencia discriminatoria.

## **9. A modo de conclusión. Los primeros estadios de la lucha antidiscriminatoria en materia de seguridad y salud laboral**

La inercia de la historia en las desigualdades entre hombres y mujeres sigue vigente en los aspectos relativos a la prevención de riesgos laborales y en las prestaciones de seguridad social vinculadas a los riesgos profesionales. Este incidente acontece en la configuración jurídica y también en el diseño de la salud laboral y de los servicios de prevención<sup>73</sup>. La gestión de la prevención tiene aún la asignatura pendiente de la perspectiva de género. Son necesarias evaluaciones de riesgos específicas

---

mujeres, cuando el montante de la cuantía de la pensión que se le reconocería sería ínfimo además), puede añadirse la STJUE 23 octubre 2003, asuntos acumulados C-4/02 y C-5/02, en relación con las pensiones de funcionarios a tiempo parcial en Alemania y la apreciación de discriminación indirecta por razón de sexo con respecto al funcionario a tiempo completo. Allí ya se reconocía la presencia de discriminación indirecta en tanto los funcionarios a tiempo parcial eran mayoritariamente mujeres (en un 88%), medida que sólo sería admisible en caso de existir justificación objetiva y ajena a la discriminación por razón de sexo.

<sup>73</sup> Por todos, *vid.* M.F. GONZÁLEZ GÓMEZ, *op. cit.*

identificando los factores de riesgo y su impacto por sexo y de género, así como las actuaciones de vigilancia y seguimiento de la salud laboral.

La brecha de género en materia de prevención de riesgos laborales y de prestaciones de seguridad social con origen en contingencias profesionales exige que, partiendo de la propia evaluación de los puestos de trabajo en materia preventiva, se atienda a las diferencias que supone su desarrollo por una mujer. Evaluar un puesto de trabajo supone de suyo atender a las características de cada persona, a la diferencia biológica de la mujer respecto del hombre y también los componentes sociales que influyen en el género, esto es, en las diferencias aprehendidas o culturales en el desempeño del trabajo, que en prevención afecta a rasgos físicos (cargas, posturas, movimientos esfuerzos físicos) y la mirada desagregada por sexo. Los instrumentos de adaptación y de implementación de las exigencias legales existen, no obstante, aún no hay una respuesta legal y judicial que permita afirmar que se dé respuesta a la perspectiva de género.

La atención a todos los agentes nocivos, las tipologías de los riesgos (ergonómicos, psicosociales, de higiene, de seguridad, relacionados con la organización del trabajo) permitirá analizar los riesgos, las contingencias y las prestaciones que de las contingencias profesionales derivan. Las diferencias de género en materia de seguridad social suponen una doble victimización porque afectarán tanto a una brecha prestaciones (menos reconocidas a mujeres que a los hombres, IT, IPT si nos referimos a prestaciones sociales vinculadas a riesgos profesionales<sup>74</sup>) como a una brecha pensional (importes inferiores de las prestaciones sociales femeninas). La prevención realizada correctamente, atendiendo a las demandas señaladas para que la enfermedad profesional de la actividad realizada por mujeres se reconozca, en este caso, repercute en la mejora del sistema de seguridad social y de sus prestaciones.

Otro elemento, no analizado en estas páginas, es la encomienda al Convenio Colectivo en materia preventiva, así como la atención del Plan de igualdad de la empresa siempre desde una perspectiva transversal e integral. Y en particular en el puente que une la normativa de prevención con las prestaciones de seguridad social teniendo en consideración a los causantes del riesgo laboral que se actualiza con la contingencia, sean accidentes de

---

<sup>74</sup> Véase este análisis en M.F. BEARDO OLIVARES, [La perspectiva de género en la incapacidad permanente](#), en *Cuadernos Digitales de Formación*, 2023, n. 17; quien vincula a una prestación feminizada la IPT cualificada (con datos IM); lo que nos habla de otra expulsión espuria de la mujer del mundo laboral. El desempleo de mujeres con discapacidad es abrumador del 84%, duplicando la tasa de los hombres discapacitados. Contiene referencias a la STJUE 30 junio 2022, asunto C-625/20, sobre la compatibilidad de prestaciones generadas en regímenes distintos con invitación a la actuación del legislador.

trabajo, enfermedades profesionales (la imperiosa necesidad de reformar el cuadro vigente incorporando el desafío de la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres), o a la especial vigilancia de las patologías producidas por agentes físicos y también para las enfermedades relacionadas con el trabajo.

Falta un convencimiento y una labor de todos los poderes públicos que conlleve la auténtica integración de la no discriminación entre hombres y mujeres en lo relativo a la prevención de riesgos laborales y de la normativa de seguridad social<sup>75</sup>. Sea en términos de salud (no solo la preventiva sino también la prestación de asistencia sanitaria que incumbe al Sistema Nacional de Salud), lo sea en términos de protección social tanto para las prestaciones públicas en forma de subsidios y pensiones como las mejoras de la seguridad social complementaria que reconocen los convenios colectivos y las empresas.

El patrón masculino de las enfermedades profesionales y de las consiguientes prestaciones de seguridad social derivadas de contingencias profesionales permite la pertinaz invisibilidad de la enfermedad profesional de la mujer, lo cual se traduce en infradeclaración de muchas dolencias como laborales pasando a engrosar el grupo de las enfermedades comunes. Lo que supone ensombrecer el trabajo femenino en clave de prevención de riesgos laborales y de protección social, apreciando una forma de discriminación que debe enfrentarse desde el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y ofrecer soluciones que examinen la afectación a las mujeres de las enfermedades, la determinación de las contingencias y las prestaciones sociales reconocidas. Sin olvidar la relevancia de la conformación como principio informador del ordenamiento el principio de igualdad de trato y no discriminación, implicando que en sede constitucional y legal sea aplicado con criterios ciertos de transversalidad. Hasta la fecha esta aplicación no se produce, se ignora la transversalidad del principio, se olvida por el legislador y se deja a un lado por los jueces, aún examinando la perspectiva de género.

La pasarela de una lista cerrada de enfermedades profesionales a un sistema de apertura permite reconocer determinadas enfermedades profesionales de la mujer no consideradas en atención a la actividad realizada por éstas es otra de las asignaturas pendientes. Primero es necesario observar la discriminación indirecta entre hombres y mujeres en términos de prevención laboral y la evaluación de los puestos de trabajo,

---

<sup>75</sup> Lo avanzado ha sido muy poco y todavía se está en el campo de lo programático y no de lo pragmático y obligatorio, que es lo que se desprende de la Directiva 79/7/CEE en cuanto a la prohibición de discriminaciones en el ámbito de la Seguridad Social.

luego resulta imprescindible compensar los daños derivados de riesgos profesionales, y, por último, iniciar reformas legislativas de calado y sistemáticas que, o bien, incorporen las profesiones feminizadas, o bien, permitan una apertura de la consideración de las contingencias profesionales de las enfermedades profesionales.

Finalmente, toda estrategia de seguridad y salud que mire al bienestar laboral en una interpretación finalista de lo que significa bienestar en el trabajo es seguro que se convierte en la primera línea aperturista, en serio, a la perspectiva de género.

## 10. Bibliografía

- ARIAS DOMÍNGUEZ Á. (2022), *Apreciación de la enfermedad profesional desde la perspectiva de género*, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n. 9
- BEARDO OLIVARES M.F. (2023), *La perspectiva de género en la incapacidad permanente*, en *Cuadernos Digitales de Formación*, n. 17, pp. 1-9
- CHABANNES M. (2025), *Las enfermedades profesionales en sectores feminizados: un sistema pendiente de reforma con perspectiva de género*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 486, pp. 121-151
- DE LA PUEBLA PINILLA A. (2022), *Perspectiva de género en la interpretación judicial: un paso adelante en el reconocimiento de enfermedades profesionales en actividades feminizadas*, en *www.elforodelabos.es*, 4 octubre
- FERRANDO GARCÍA M.F. (2024), *La integración de la perspectiva de género como herramienta necesaria para eliminar la discriminación indirecta en materia de enfermedades profesionales*, en *Jurisprudencia Social*, n. 253, pp. 5-15
- GONZÁLEZ GÓMEZ M.F. (2011), *Salud laboral y género. Apuntes para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales*, en *Medicina y Seguridad del Trabajo*, supl. 1, pp. 89-114
- IGARTUA MIRÓ M.T. (2023), *El enfoque de género y la enfermedad profesional: reflexiones desde el ordenamiento español*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 2, pp. 6-41
- LOUSADA AROCHENA J.F. (2021), *Las enfermedades profesionales en perspectiva de género*, Bomarzo
- MEZEY N., PILLARD C.T. (2012), *Against the New Maternalism*, en *Michigan Journal of Gender & Law*, vol. 18, n. 2, pp. 229-296
- MINCULEASA COPCEA A. (2023), *Integración de la perspectiva de género en la calificación de enfermedades profesionales. Balance jurisprudencia*, en *Diálogos Jurídicos*, vol. 8, pp. 109-129

- OLARTE ENCABO S. (2016), *La discriminación en materia de prevención de riesgos laborales*, en C. SÁNCHEZ TRIGUEROS (dir.), [\*El principio de igualdad en la Negociación Colectiva\*](#), Ministerio de Empleo y Seguridad Social
- PÉREZ CAMPOS A.I. (2021), *La incidencia del género en la prevención de riesgos laborales*, en [\*Anuario Jurídico y Económico Escurialense\*](#), n. LIV, pp. 119-146
- REY MARTÍNEZ F. (2023), *Derecho antidiscriminatorio*, Aranzadi
- SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y PENSIONES (2020), [\*La mujer en la Seguridad Social. Breve radiografía de situación\*](#), en [\*revista.seg-social.es\*](#), 6 marzo
- SULLIVAN L.S., NIKER F. (2018), *Relational Autonomy, Paternalism, and Maternalism*, en *Ethical Theory and Moral Practice*, vol. 21, n. 3, pp. 649-667
- VILLAR CAÑADA I.M. (2020), [\*Mujer y seguridad social en España. ¿La introducción de las nuevas tecnologías en el trabajo como un elemento más de discriminación por razón de género?\*](#), en [\*Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo\*](#), n. 4, pp. 245-277

### *III. Los nuevos entornos laborales*



# Teletrabajo en España: riesgos y prevención\*

Olga GARCÍA LUQUE\*\*

Manuel HERNÁNDEZ PEDREÑO\*\*\*

Agustín SÁNCHEZ-TOLEDO LEDESMA\*\*\*\*

**RESUMEN:** La pandemia de Covid-19 aceleró el contexto de cambios tecnológicos y organizativos en el mundo laboral, extendiendo y normalizando el teletrabajo y, en consecuencia, aumentando los riesgos vinculados a esta modalidad laboral. A partir de la *Encuesta de Población Activa* (EPA) y las dos encuestas relativas al uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), este artículo ofrece distintas mediciones y características socioeconómicas del teletrabajo en España, desde tres perspectivas diferenciadas: mercado laboral, empresa y trabajador. Asimismo, se analizan las oportunidades y riesgos asociados a la seguridad y la salud en el teletrabajo, examinando las principales medidas de prevención propuestas y la normativa desarrollada al respecto. Los resultados obtenidos subrayan la necesidad de adoptar un enfoque preventivo integral que abarque la ergonomía, la salud psicosocial y la gestión del tiempo.

**Palabras clave:** Trabajo remoto, brecha digital, seguridad laboral, salud laboral, equilibrio vida-trabajo.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. El teletrabajo en España. 2.1. Evolución del teletrabajo en el mercado laboral. 2.2. Características del teletrabajo desde la perspectiva empresarial. 2.3. Características del teletrabajo desde la perspectiva del trabajador. 3. Oportunidades y riesgos del teletrabajo. 3.1. Principales riesgos del teletrabajo para la salud laboral. 3.2. Prevención de riesgos relacionados con el trabajo remoto. 3.3. Regulación y buenas prácticas. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

---

\* Este trabajo se enmarca en el Proyecto PID2022-137171OB-I00, *La prevención de riesgos laborales ante la transición ecológica y digital y los desafíos económico, demográfico y de género* (PRL-TRANSYDES), financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033 y por el FEDER, UE, e incluido en la Convocatoria de Proyectos de Generación de Conocimiento, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023.

\*\* Profesora Titular de Economía Aplicada, Universidad de Murcia (España).

\*\*\* Profesor Titular de Sociología, Universidad de Murcia (España).

\*\*\*\* Profesor Contratado Doctor, Universidad Internacional de la Rioja (España).



## Teleworking in Spain: Risks and Prevention

---

**ABSTRACT:** The Covid-19 pandemic accelerated the context of technological and organizational changes in the world of work, extending and normalizing telework and, consequently, increasing the occupational risks associated with this type of work. Based on the *Labour Force Survey* (LFS) and the two surveys on the use of Information and Communication Technologies (ICT), this article offers different measurements and socioeconomic characteristics of teleworking in Spain, from three different perspectives: labor market, enterprise and worker. It also analyses the opportunities and risks associated with health and safety in teleworking, examining the main preventive measures proposed and the regulations developed in this regard. The results obtained underline the need to adopt a comprehensive preventive approach covering ergonomics, psychosocial health and time management.

**Key Words:** Remote work, digital divide, occupational safety, occupational health, work-life balance.

## 1. Introducción

Teniendo en cuenta los factores históricos, el teletrabajo surge por la necesidad de flexibilizar el empleo, buscando un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal. Sin embargo, ha cambiado en las últimas décadas a raíz de la transformación digital relacionada con las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Así, aunque inicialmente fue un concepto vinculado a los sectores tecnológicos y administrativos, su aplicación ha permeado en muchas industrias debido a la digitalización de los procesos productivos y al desarrollo de herramientas de colaboración en línea.

La floreciente economía digital y la globalización han permitido que empresas de todos los tamaños adopten estrategias de trabajo a distancia, aprovechando los menores costos operativos, el acceso al mejor talento mundial y el aumento de la productividad de los empleados. Pero su implementación no está exenta de desafíos, ya que plantea consideraciones sobre la regulación laboral, la ergonomía del lugar de trabajo y los riesgos psicosociales derivados de la hiperconectividad y el aislamiento social. La pandemia de Covid-19 aceleró el contexto de cambios tecnológicos y organizativos en el mundo laboral, extendiendo y normalizando el teletrabajo<sup>1</sup> y, en consecuencia, aumentando los riesgos laborales vinculados a esta modalidad de trabajo.

En este contexto, tanto las instituciones nacionales como las globales han avanzado en marcos regulatorios y enfoques que permiten la seguridad y la salud de los trabajadores en remoto. El décimo principio del Pilar Europeo de Derechos Sociales consagra en la Unión Europea (UE) el derecho de los trabajadores a «un elevado nivel de protección de la salud y la seguridad en el trabajo»<sup>2</sup>. Su desarrollo ha llevado a formular el nuevo Marco estratégico de la UE en este ámbito, en el cual se enmarca, a su vez, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027. Se trata de actualizar la normativa europea y española, adaptándola a las nuevas realidades derivadas de los cambios digital, climático y social. Asimismo, se busca la conexión con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de Naciones Unidas; concretamente, tanto la Estrategia Española como el Marco Estratégico de la UE se pueden vincular con los Objetivos 3 (salud y bienestar), 4 (educación de calidad) y 8 (trabajo decente

---

<sup>1</sup> Vid. A. BELZUNEGUI-ERASO, A. ERRO-GARCÉS, *Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis*, en *Sustainability*, 2023, vol. 12, n. 9, 3662.

<sup>2</sup> COMISIÓN EUROPEA, *Plan de acción del Pilar europeo de derechos sociales*, 2021, p. 49.

y crecimiento económico)<sup>3</sup>.

Con estas premisas, este trabajo proporciona la última información disponible sobre la prevalencia del teletrabajo en España, desde tres perspectivas relacionadas con las fuentes estadísticas de procedencia: mercado laboral, a partir de la *Encuesta de Población Activa* (EPA); visión desde la empresa, con los datos de la *Encuesta sobre el uso de TIC y comercio electrónico en las empresas* (TIC-E); y punto de vista del trabajador, con referencia a la *Encuesta sobre equipamiento y uso de TIC en los hogares* (TIC-H). A continuación, se presentan las cifras más recientes sobre accidentes laborales y problemas de salud relacionados con el teletrabajo, para España y la UE, procedentes del módulo especial de la EPA de 2020, que en el caso europeo se denomina *Labour Force Survey* (LFS), publicada por Eurostat, la oficina de estadística de la UE. Seguidamente, se propone un esquema de medición de la salud y la seguridad en el teletrabajo, basado en la revisión de estudios recientes, en particular, los promovidos desde la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA, por sus siglas en inglés)<sup>4</sup>. Asimismo, se detallan los principales riesgos para la salud del teletrabajo y las medidas preventivas propuestas. Para finalizar, se ofrecen las principales conclusiones.

## 2. El teletrabajo en España

La Eurofound y la OIT definen el teletrabajo como «el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), como teléfonos inteligentes, tabletas, ordenadores portátiles y/o de sobremesa, para el trabajo que se realiza fuera de las instalaciones del empleador»<sup>5</sup>. Por tanto, el uso de las TIC es un elemento central de esta definición; sin embargo, el lugar desde donde se realiza el trabajo (domicilio u otros lugares), así como la intensidad (frecuencia) con la que se lleva a cabo, pueden variar originando diversas categorías de teletrabajo.

---

<sup>3</sup> Vid. L. MELLA MÉNDEZ, *La Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo (2023-2027): valoración crítica sobre los desafíos presentes y futuros*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2025, n. 1, p. 96.

<sup>4</sup> En particular, destacan J.L.O. BECKEL, G.G. FISHER, *Telenwork and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice*, en *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2022, vol. 19, n. 7, 3879; Y. ROQUELAURE, *Hybrid work: new opportunities and challenges for occupational safety and health*, EU-OSHA Discussion Paper, 2023; EU-OSHA, *Remote and hybrid work: managing safety and health anywhere*, 2024.

<sup>5</sup> J. MESSENGER ET AL., *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Eurofound-ILO Research Report, 2017, p. 3.

Durante el periodo de confinamiento por la pandemia de Covid-19, la forma más importante fue el teletrabajo desde casa; posteriormente, el teletrabajo ocasional y el realizado desde otros lugares van ganando presencia relativa. Aunque la tecnología hizo posible una difusión sin precedentes del teletrabajo, hay que señalar la existencia de notables diferencias entre colectivos, países y sectores<sup>6</sup>. Así, en algunos sectores el teletrabajo se generalizó (finanzas o educación) y en otros, en cambio, su implantación fue escasa (comercio minorista).

A continuación, se presentan distintas estimaciones de la importancia relativa del teletrabajo en España. Se debe considerar que los resultados sobre la extensión del teletrabajo pueden ser muy diferentes, dificultando el análisis comparativo, según se refiera únicamente al realizado desde el hogar o se defina su ubicación en sentido más amplio, es decir, fuera del centro empresarial principal. En este último caso, además, se pueden especificar diversas localizaciones. Del mismo modo, habrá discrepancias cuando se contempla el teletrabajo habitual o el ocasional. Por otro lado, en la investigación sobre teletrabajo se suelen confrontar trabajadores virtuales y no virtuales, sin tener en cuenta que en muchas ocasiones el trabajador desempeña tareas en la oficina y fuera de ella, desarrollando trabajo virtual, en mayor o en menor medida.

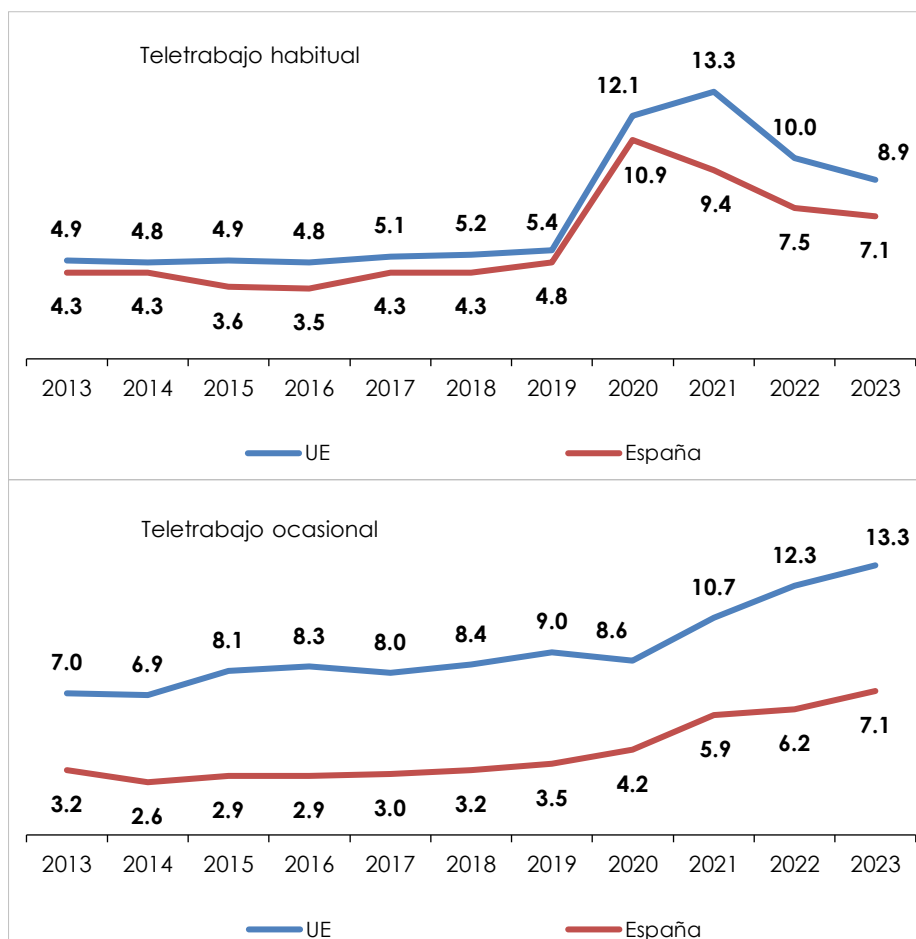
## 2.1. Evolución del teletrabajo en el mercado laboral

Enfocada la medición del teletrabajo desde la perspectiva del mercado laboral, la EPA (LFS en la UE) proporciona el porcentaje de ocupados que trabajan desde casa, tanto habitualmente (más de la mitad de los días trabajados, con referencia a un periodo de cuatro semanas), como ocasionalmente (menos de la mitad de los días). Se trata de una serie temporal bastante larga, desde 1992, y comparable para todos los países de la UE. Sin embargo, infravalora el teletrabajo al ignorar el desempeñado en otras ubicaciones distintas al hogar del trabajador.

El Gráfico 1 muestra la expansión del teletrabajo en tan solo dos años, 2020 y 2021, llegando a duplicar su prevalencia entre los trabajadores españoles y europeos. En los dos últimos años, conforme va descendiendo el peso del teletrabajo habitual, aumenta, por el contrario, la participación de la modalidad ocasional.

---

<sup>6</sup> Vid. O. VARGAS LLAVE ET AL., *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*, Eurofound Research Report, 2022.

**Gráfico 1** – Teletrabajo desde casa, España y UE, 2013-2023 (% ocupados 15-64 años)

**Fuente:** elaboración propia a partir de EUROSTAT, [Employed persons working from home by professional status – % of total employment](https://ec.europa.eu/eurostat), en [ec.europa.eu/eurostat](https://ec.europa.eu/eurostat), 11 septiembre 2025

En 2023, para las dos modalidades de teletrabajo desde casa y su agregado, España se sitúa por debajo de la media europea (Gráfico 1). Concretamente, y de forma global, la proporción alcanzada por el teletrabajo en España (14,2%) es un 36% inferior a la registrada en el promedio de la UE (22,2%). En general, el teletrabajo desde el hogar es más frecuente en los grupos de edad intermedios y para la mujer, así como entre quienes alcanzan un nivel educativo superior<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Las principales características sociodemográficas y económicas del teletrabajo en España

Debido a su mayor flexibilidad temporal y espacial, se espera que el teletrabajo favorezca un mejor equilibrio entre la vida familiar y laboral, proporcionando una mayor autonomía y satisfacción al trabajador<sup>8</sup>. Sin embargo, el teletrabajo a jornada completa, implantado sin otra alternativa durante el periodo de confinamiento pandémico, conllevó tensiones y conflictos familiares y profesionales surgidos al incrementarse las horas de trabajo, con la irregularidad de los horarios, o debido a los inadecuados espacios y equipamientos; elevando los niveles de estrés y provocando problemas de salud física y mental en los teletrabajadores<sup>9</sup>. Así, muchas mujeres sumaron a su jornada laboral, realizada en remoto desde casa, una elevada cantidad de trabajo no remunerado, dirigido al cuidado y apoyo educativo de sus hijos, dando lugar a una gran sobrecarga que mostró la exigencia de una mayor corresponsabilidad en el trabajo doméstico entre hombres y mujeres<sup>10</sup>.

## 2.2. Características del teletrabajo desde la perspectiva empresarial

Desde el primer trimestre de 2021, el Instituto Nacional de Estadística (INE) introduce en la TIC-E algunas cuestiones relativas al uso del teletrabajo por parte de las empresas españolas. Eurostat no sigue este ejemplo, por lo que no hay información equivalente para el conjunto de la UE. Las cifras del teletrabajo proporcionadas están referidas al primer trimestre del año en el que se realiza la encuesta, por lo que son distintas a las de la EPA, correspondientes a un promedio anual. Además, los datos recabados en TIC-E son más elevados, al referirse al teletrabajo de forma más amplia y contemplar otras modalidades diferentes al realizado desde casa. Como recoge el Cuadro 1, en esta encuesta se pregunta si se permite el teletrabajo a los empleados de la empresa, la proporción de la plantilla que lo realiza de forma regular y el número medio de días teletrabajados a la semana.

---

se pueden encontrar en B. ANGHEL, M. COZZOLINO, A. LACUESTA, *El teletrabajo en España*, en *Boletín Económico*, 2020, n. 2.

<sup>8</sup> Vid. J. MESSENGER ET AL., *op. cit.*

<sup>9</sup> Estos inconvenientes ya habían sido apuntados por la literatura con anterioridad a la pandemia, entre otros títulos se pueden mencionar J. MESSENGER ET AL., *op. cit.*; S. MANN, L. HOLDWORTH, *The psychological impact of teleworking: Stress, emotions and health*, en *New Technology, Work and Employment*, 2003, vol. 18, n. 3.

<sup>10</sup> Vid. Z. BLASKÓ, J. SANJUÁN-BELDA, *Division of Childcare and Housework among Men and Women during COVID-19 lockdowns*, JRC Fairness Policy Brief, 2022, n. 2.

**Cuadro 1** – Teletrabajo según tamaño empresarial y sector de actividad, España, 2024 (primer trimestre)

Empresas con 10 empleados o más		% Empresas que permiten el teletrabajo	% Empleados que teletrabajan regularmente	Número medio de días por semana de teletrabajo
Tamaño de la empresa según número de empleados	10-49	32,4	10,0	2,4
	50-249	56,5	17,5	2,3
	250 y más	80,4	25,7	2,4
Sector de actividad	Industria	31,9	12,2	2,1
	Construcción	26,0	6,1	2,3
	Servicios	43,1	24,5	2,5
	Sector TIC	83,4	70,5	3,1
<b>Total</b>		<b>37,5</b>	<b>19,8</b>	<b>2,4</b>

**Nota:** el porcentaje de empleados está referido a las empresas que permiten el teletrabajo. Los empleados que teletrabajan regularmente son aquellos que lo hacen el 30%, o más, de su jornada laboral.

**Fuente:** elaboración propia a partir de <https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=11943&capsel=11945>

La importancia del teletrabajo, tanto entre las empresas que lo facilitan como entre los empleados que lo practican, se incrementa a medida que se eleva el tamaño empresarial (Cuadro 1). Así, el 80,4% de las grandes empresas admiten el teletrabajo, practicándolo regularmente una cuarta parte de sus plantillas. Contrariamente, el tamaño de la empresa no discrimina en la determinación del promedio de días a la semana que se suele teletrabajar. El sector de actividad parece tener una mayor influencia en el cómputo de días por semana que se teletrabaja, siendo superior, lógicamente, dentro del sector TIC y en los servicios en comparación con la industria. La construcción es la que presenta los porcentajes más bajos de empresas que admiten el teletrabajo y trabajadores que lo desempeñan.

En cuanto al reparto de la jornada laboral entre teletrabajo y ubicación empresarial, se ha impuesto una modalidad híbrida de teletrabajo, que debe distinguirse de otros formatos, como el teletrabajo ocasional (de escasa frecuencia) o el teletrabajo parcial (cuando parte del trabajo se realiza de

forma remota fuera de la empresa)<sup>11</sup>. Según indica la OCDE<sup>12</sup>, esta fórmula híbrida, con dos o tres días de teletrabajo a la semana, usualmente desde el domicilio del teletrabajador, es la más valorada por gerentes y empleados, debido a que contribuye positivamente tanto sobre los resultados empresariales como en el grado de satisfacción del trabajador.

### 2.3. Características del teletrabajo desde la perspectiva del trabajador

Precisamente, desde el punto de vista del trabajador, la TIC-H recoge información sobre el grado de satisfacción con el teletrabajo por parte de quienes lo han desempeñado, así como de la jornada laboral efectivamente realizada en modalidad de teletrabajo. El Cuadro 2 recoge esta información para el año 2024, la más reciente disponible.

**Cuadro 2** – Jornada laboral teletrabajada y valoración del teletrabajo, España, 2024 (% ocupados que han teletrabajado, 16-74 años)

Jornada laboral teletrabajada en días		Valoración del teletrabajo	
Todos los días (100% de la jornada)	20,8	0-4 puntos	2,7
Todos los días (< 100% de la jornada)	9,0	5 puntos	2,8
4 días a la semana	9,8	6 puntos	2,8
3 días a la semana	14,3	7 puntos	7,9
2 días a la semana	24,2	8 puntos	19,6
1,5 días a la semana	5,4	9 puntos	18,4
Menos 1,5 días a la semana	16,5	10 puntos	45,9
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>Total</b>	<b>100,0</b>
Media de días de teletrabajo	3,0	Valoración media	8,7

**Fuente:** elaboración propia a partir de <https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=11812&capsel=11816>

Como se observa, cerca de una quinta parte de los ocupados que han teletrabajado lo han hecho durante la jornada laboral completa, los cinco

<sup>11</sup> O. VARGAS LLAVE ET AL., *op. cit.*, p. 3.

<sup>12</sup> OECD, *Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen?*, 2020, p. 13.

días de la semana, mientras que un 9% teletrabajó todos los días, aunque no completó la jornada. Conjuntamente, estos dos grupos, que teletrabajan a diario durante toda la semana, suponen casi un 30% de los teletrabajadores. No obstante, la mayor proporción la representan aquellos que teletrabajan dos días a la semana, un 24,2% de las personas que declaran haber teletrabajado en 2024, y que la TIC-H cifra en 3.282.973. Por otro lado, la media de días teletrabajados cuando se pregunta a los trabajadores (3 días) es algo superior a la que se desprende de la encuesta realizada a las empresas (2,4 días), como se advierte en los Cuadros 2 y 1, respectivamente.

En relación con la valoración del teletrabajo (Cuadro 2), el grado de satisfacción con esta experiencia es muy elevado, obteniendo de media un 8,7 sobre 10 puntos. Así, cerca de la mitad de los que teletrabajan, concretamente un 45,9%, otorga la máxima puntuación a este tipo de desempeño laboral. De hecho, solo un 2,7% puntúa con menos de 5 el teletrabajo.

Así, la preferencia por el teletrabajo cuando este es posible sigue siendo alta. Si bien, la última encuesta electrónica denominada *Living and Working in the EU e-survey*, realizada por Eurofound<sup>13</sup>, apunta a una caída de las oportunidades de trabajo a distancia desde 2023, lo que indica un desajuste entre demanda y oferta; es decir, en ocupaciones susceptibles de ser realizadas en remoto, hay más trabajadores que desearían teletrabajar de los que efectivamente pueden hacerlo<sup>14</sup>. En particular, más del 50% prefiere teletrabajar desde casa varias veces a la semana (modalidad híbrida), mientras que la opción de no acudir a la empresa, teletrabajando únicamente desde casa, ha crecido desde la pandemia, del 13% en 2020 al 24% en 2024<sup>15</sup>.

### 3. Oportunidades y riesgos del teletrabajo

Al mismo tiempo que se constata un alto nivel de satisfacción, también se han detectado diversos inconvenientes relacionados con el teletrabajo, como la prolongación de los horarios de trabajo, interferencias en el equilibrio entre la vida personal y laboral, o la sensación de desconexión

---

<sup>13</sup> A través de una [herramienta interactiva](#) pueden visualizarse algunos de los datos de las siete rondas de esta encuesta, iniciada en abril de 2020.

<sup>14</sup> D. AHRENDT, E. SANDOR, D. CHÉDORGE-FARNIER, L. SCHULTE-BROCHTERBECK, *Quality of life in the EU in 2024: Results from the Living and Working in the EU e-survey*, Eurofound Factsheet, 2024, p. 5.

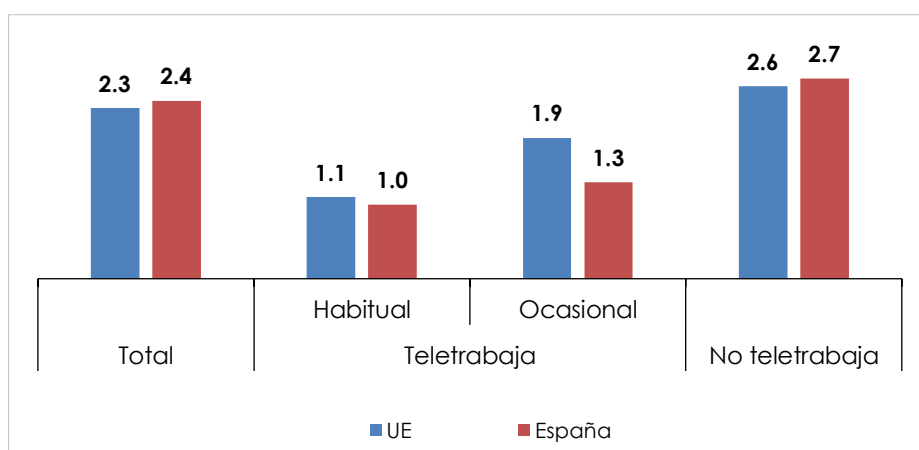
<sup>15</sup> *Ibidem*, p. 6.

social y de soledad<sup>16</sup>.

Pese a su rápida expansión en los últimos años, la información sobre el impacto del teletrabajo en las condiciones laborales y de seguridad y salud en el trabajo resulta escasa. Los primeros resultados de la *Fourth European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks* (ESENER 2024) indican que un 60% de las empresas españolas evalúan los riesgos vinculados al uso de tecnologías digitales<sup>17</sup>. Por el momento, no se dispone de datos específicos sobre teletrabajo derivados de ESENER 2024; si bien, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo ofrece diversos recursos que priorizan el estudio de los riesgos para la salud asociados al teletrabajo<sup>18</sup>.

Por otro lado, Eurostat, a partir del módulo especial de la LFS de 2020, permite comparar la incidencia de la siniestralidad laboral entre quienes han teletrabajado desde casa y aquellos que no lo han hecho (Gráfico 2).

**Gráfico 2** – Accidentes de trabajo según se haya teletrabajado desde casa, España y UE, 2020 (% ocupados 15-64 años)



**Fuente:** elaboración propia a partir de EUROSTAT, [Persons reporting an accident at work while working from home](#), en [ec.europa.eu/eurostat](https://ec.europa.eu/eurostat), 14 septiembre 2023

Como se puede ver, la siniestralidad entre los teletrabajadores es inferior a la de aquellos que no teletrabajan. La incidencia de los accidentes es similar entre la UE y España cuando se teletrabaja de forma habitual (1%), siendo más elevada en el teletrabajo ocasional, sobre todo para el

<sup>16</sup> Cfr. C. ATHANASIADOU, G. THERIOU, [Telework: systematic literature review and future research agenda](#), en *Heliyon*, 2021, vol. 7, n. 10, e08165; EU-OSHA, *op. cit.*

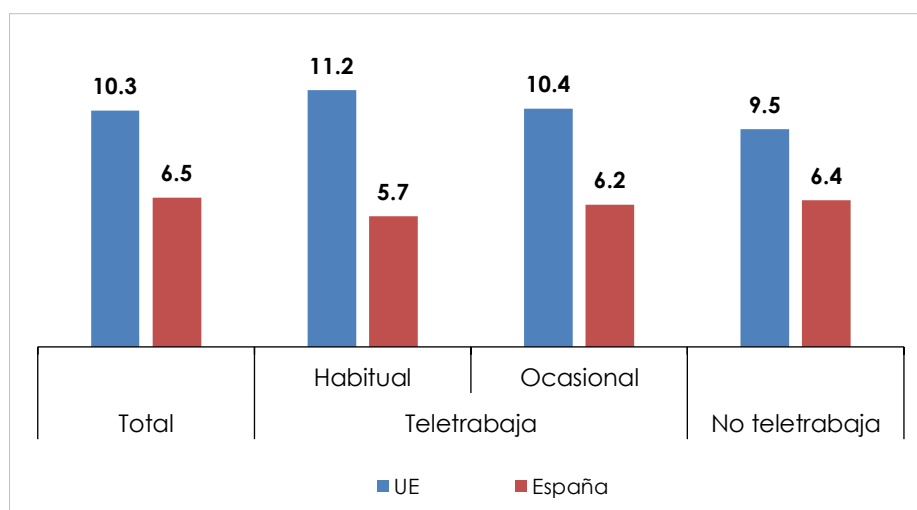
<sup>17</sup> EU-OSHA, [First findings of the Fourth European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks \(ESENER 2024\)](#), 2025, pp. 1-2.

<sup>18</sup> Disponibles en la página web EU-OSHA [Remote and hybrid work](#).

conjunto europeo.

Por su parte, el Gráfico 3 recoge la comparativa referida a la prevalencia de los problemas de salud relacionados con el trabajo, sin que se aprecien grandes diferencias entre los ocupados que han teletrabajado y los que no. En todos los casos, los porcentajes son más elevados para el promedio europeo; destacando también, en este ámbito, que los problemas de salud son más frecuentes entre los teletrabajadores, sobre todo habituales. En cambio, en España, los que no teletrabajan manifiestan en mayor proporción dificultades en materia de salud, seguidos de aquellos que teletrabajan de forma ocasional.


**Gráfico 3** – Problemas de salud según se haya teletrabajado desde casa, España y UE, 2020 (% ocupados 15-64 años)



**Fuente:** elaboración propia a partir de EUROSTAT, [Persons reporting a work-related health problem by working from home](#), en [ec.europa.eu/eurostat](https://ec.europa.eu/eurostat), 14 septiembre 2023

El Cuadro 3 resume el marco de análisis de las oportunidades y riesgos para la seguridad y la salud en el teletrabajo, recogiendo también los diversos factores que inciden sobre ambos aspectos (características individuales de los trabajadores y del trabajo, contexto social y de organización del trabajo).

**Cuadro 3** – Marco de oportunidades y riesgos de seguridad y salud en el teletrabajo

Oportunidades	Riesgos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor flexibilidad y autonomía del trabajador</li> <li>• Mejor conciliación de la vida laboral y familiar</li> <li>• Impacto positivo sobre la motivación y la satisfacción con el trabajo</li> <li>• Reducción de tiempos de desplazamiento y de accidentes <i>in itinere</i></li> <li>• Disminución de los costes relacionados con la oficina</li> <li>• Mayor productividad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riesgos generales en lugares de trabajo remotos                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– temperatura, iluminación, ruido, molestias</li> <li>– resbalones y caídas debidos al cableado eléctrico</li> <li>– incendios</li> </ul> </li> <li>• Riesgos ergonómicos                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– trastornos musculoesqueléticos</li> <li>– malas posturas, malestar y carga muscular</li> <li>– cansancio ocular, vibración de las imágenes</li> <li>– dolores cervicales y tendinosos en muñecas y dedos</li> <li>– lesión por esfuerzo repetitivo</li> </ul> </li> <li>• Riesgos psicosociales                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– aislamiento</li> <li>– estrés</li> <li>– sobrecarga de trabajo y/o de información</li> <li>– presentismo y renuncia al derecho de desconexión</li> <li>– límites entre la vida laboral y familiar</li> </ul> </li> <li>• Riesgos en materia de salud                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– sedentarismo</li> <li>– problemas de sueño</li> <li>– nutrición, consumo de sustancias</li> </ul> </li> </ul>
 <p><b>Factores moduladores</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Características personales                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– sexo, edad, responsabilidades familiares</li> <li>– estatus socioeconómico</li> <li>– educación, competencias profesionales y digitales</li> </ul> </li> <li>• Intensidad del teletrabajo</li> <li>• Características del trabajo y de las tareas</li> <li>• Recursos de la empresa de apoyo al teletrabajo</li> <li>• Hábitos de salud</li> </ul>	

**Fuente:** adaptado de J.L.O. BECKEL, G.G. FISHER, [Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice](#), en [International Journal of Environmental Research and Public Health](#), 2022, vol. 19, n. 7, 3879, p. 5

Se destacan los efectos positivos del teletrabajo sobre la productividad y la conciliación familiar, debido a su flexibilidad espacial y temporal. La reducción de los desplazamientos no solo mejora el bienestar del teletrabajador y disminuye accidentes *in itinere*, sino que también tiene efectos positivos para toda la sociedad al descender las emisiones contaminantes o promover nuevos flujos de población hacia zonas rurales.

Sin embargo, las ventajas de dedicar menos tiempo a los

desplazamientos y más a la familia se contraponen a la posibilidad de incurrir en horarios de trabajo más largos y a la dificultad para establecer límites entre la esfera laboral y la vida personal, junto con otros múltiples riesgos para la salud de la persona teletrabajadora.

A continuación, con base en la literatura revisada<sup>19</sup>, se exponen con más detalle los diversos riesgos laborales vinculados al teletrabajo, así como las medidas de prevención propuestas y algunos ejemplos de buenas prácticas.

### 3.1. Principales riesgos del teletrabajo para la salud laboral

El teletrabajo ha traído consigo una serie de riesgos únicos que pueden impactar la salud mental y física de los empleados. Estos riesgos pueden categorizarse como riesgos físicos, riesgos psicosociales y riesgos emergentes, con implicaciones específicas en términos de salud laboral y productividad.

Los riesgos físicos del teletrabajo están fuertemente asociados con la ergonomía del lugar de trabajo y el uso prolongado de dispositivos digitales. En un entorno de oficina tradicional, los espacios están diseñados para minimizar los efectos negativos sobre la salud, pero los trabajadores remotos trabajan en espacios inadecuados sin mobiliario o equipamiento apropiado.

Una de las principales condiciones vinculadas al teletrabajo son los trastornos musculoesqueléticos. Entre las patologías más comunes destacan: dolor en la parte baja de la espalda y el cuello, como resultado de una postura prolongada incorrecta; síndrome del túnel carpiano, debido al uso repetitivo del teclado y el ratón; tendinitis y epicondilitis por movimientos repetitivos; o fatiga muscular por postura estática e inactividad. La falta de mobiliario ergonómico, la postura inadecuada y el mantenimiento de posiciones sedentarias son la génesis de estos problemas. Para mitigar estos riesgos, es importante tener una silla con soporte lumbar, un escritorio de tamaño adecuado, así como los accesorios correctos como reposapiés y monitores.

Por otro lado, el uso habitual de pantallas de visualización de datos (PVD) puede provocar fatiga visual, que tiende a manifestarse como: ojos secos y enrojecidos; dolores de cabeza y visión borrosa; párpados pesados;

---

<sup>19</sup> Cfr. C. ATHANASIADOU, G. THERIOU, *op. cit.*; J.L.O. BECKEL, G.G. FISHER, *op. cit.*; Y. ROQUELAURE, *op. cit.*; EU-OSHA, *Remote and hybrid work: managing safety and health anywhere*, cit.

y dificultad para enfocar objetos a distancias variables. La iluminación inadecuada, el brillo excesivo de la pantalla o el uso incorrecto del monitor son algunas de las muchas causas de estos problemas.

El teletrabajo también implica una serie de riesgos psicosociales debido al aislamiento, la carga de trabajo no controlada y la dificultad de separar el trabajo de la vida personal. Así, en el contexto del teletrabajo, ha surgido una tendencia de hiperconectividad entre los empleados, quienes sienten que deben estar siempre disponibles. Esto puede llevar a no poder desconectarse, creando una mayor carga mental. También puede dar lugar a sentir presión, para responder a correos electrónicos y mensajes fuera del horario laboral, o ansiedad, provocando una comunicación ineficaz con superiores y compañeros de trabajo. Para aliviar este problema, es importante establecer horarios de trabajo claros, fomentar descansos y mantener el derecho a la desconexión digital.

Por otra parte, trabajar desde casa puede combinar una sensación de aislamiento, que es perjudicial para la salud emocional, y disminuye el sentimiento de pertenencia a la empresa. La ausencia de interacción con colegas provoca una disminución en la motivación y el compromiso con el trabajo. Tampoco hay apoyo emocional y no se pueden resolver problemas en conjunto. Todo ello deriva en soledad y desmotivación. Para mitigar este riesgo, se deben fomentar reuniones virtuales con regularidad, actividades de integración y programas de bienestar para asegurar que los empleados estén conectados.

Además, el uso intensivo de herramientas digitales puede llevar al agotamiento mental y al estrés tecnológico. Los efectos de las notificaciones constantes incluyen: incapacidad para concentrarse; saturación de información, por el uso excesivo de varias plataformas de comunicación; dependencia de la tecnología, lo que dificulta la desconexión del descanso y del trabajo. Para minimizar el tecnoestrés, las organizaciones deben promover la educación digital, establecer normas de comunicación claras y fomentar prácticas de higiene digital entre sus equipos de trabajo.

A todo lo anterior se añaden los riesgos emergentes en el teletrabajo, que surgirán de la digitalización acelerada y las nuevas dinámicas laborales. Los más relevantes incluyen: sedentarismo y sus problemas de salud asociados, trastornos de la calidad del sueño, desigualdades y brecha digital.

Con la ausencia de desplazamientos y la actividad física reducida, surgen problemas de salud, relacionados con el sedentarismo. Entre ellos están el mayor riesgo de enfermedades cardiovasculares y el aumento de sobrepeso y la obesidad. Para evitar estos problemas se debe seguir fomentando pausas, realizar estiramientos, promover hábitos saludables como el uso de escritorios de pie o cortos descansos caminando.

La exposición prolongada a pantallas y la dificultad para despegarse del entorno laboral pueden afectar la higiene del sueño. Horarios de trabajo irregulares, falta de rutina y exposición a la luz azul pueden provocar: insomnio y cambios en los ciclos de sueño, somnolencia excesiva y funcionamiento laboral deteriorado, niveles más altos de estrés e irritabilidad. Establecer horarios de trabajo regulares, limitar el uso de pantallas antes de dormir y crear un entorno propicio para el sueño podrían reducir estos efectos.

El teletrabajo ha puesto en primer plano la brecha digital y el acceso desigual a la tecnología. No todos los trabajadores cuentan con los mejores recursos, lo que provoca que algunos trabajadores rindan a niveles inferiores a sus capacidades, afectando así su bienestar general. Los desafíos son los siguientes: no disponer de una conexión estable, disparidad en el acceso a equipos y software adecuados; mayor resistencia de otros grupos laborales a adaptarse a la digitalización. Para evitar desigualdades, las empresas deben proporcionar los recursos necesarios y capacitar a los empleados en el uso de tecnologías digitales para que las condiciones no se vuelvan injustas.

### **3.2. Prevención de riesgos relacionados con el trabajo remoto**

El uso de tecnologías digitales conlleva ventajas evidentes, como la flexibilidad en las comunicaciones remotas, permitiendo formas de trabajar que antes eran impensables. Sin embargo, también comportan los riesgos comentados en el apartado anterior. Para minimizar estos riesgos, es necesario implementar estrategias preventivas que aborden la ergonomía, la salud psicosocial, la gestión del tiempo y la desconexión digital.

Una disposición adecuada y un diseño doméstico también previenen los trastornos musculoesqueléticos y la fatiga visual. Además, muchos empleados no tienen espacios apropiados diseñados para el trabajo remoto, lo que representa un posible riesgo para la salud. Para reducir los riesgos ergonómicos, se recomienda un mobiliario adecuado: silla ergonómica (ajustable en altura, inclinación del respaldo y soporte lumbar); mesa de altura correcta (aproximadamente, 68 cm para hombres y 65 cm para mujeres); monitor colocado a nivel de los ojos (a una distancia de 40-55 cm); reposapiés para mantener una buena postura, sin tensión en las piernas.

En cuanto a la iluminación, si esta es inadecuada puede llevar a la fatiga visual y a padecer dolores de cabeza. Para evitar esto, se debe: utilizar luz natural, colocando la pantalla en un ángulo de 90 grados respecto a las

ventanas para evitar reflejos; combinar con luz artificial neutra y flexible; y evitar cualquier incomodidad ambiental, regulando la temperatura y la humedad.

Por otro lado, el trabajo remoto tiende a llevar al sedentarismo, por lo que es necesario hacer ejercicio cada hora, tomando pausas activas, levantándose y estirando el cuerpo. Se debe alternar frecuentemente las posiciones y no sentarse por largos períodos, así como usar escritorios ajustables para trabajar sentado y de pie, alternándolos.

En relación con los riesgos psicosociales, los más comunes en el trabajo remoto incluyen el aislamiento, la sobrecarga de trabajo y la interacción social insuficiente. Para mitigar estos efectos, las organizaciones y empleados deben adoptar estrategias de bienestar mental. Así, es importante la organización del trabajo y la carga laboral, lo que implica: asegurar que los objetivos y tareas estén definidos y no sobrecargados; utilizar modelos híbridos de teletrabajo, combinando trabajo remoto y en la oficina para mantener viva la conexión de equipo; utilizar herramientas de planificación y gestión de tareas para aumentar la productividad.

Asimismo, se debe prestar atención al fomento de la comunicación y el trabajo en equipo, mediante la programación de videollamadas regulares para mantener una conversación fluida y evitar la soledad. A su vez, es importante crear canales de comunicación informal para fomentar la conexión del equipo y establecer un liderazgo basado en la confianza para apoyar a los trabajadores remotos. Así, se ha de gestionar el estrés y procurar el bienestar emocional, a través del fomento de programas de gestión del estrés y técnicas de mindfulness; primeros auxilios psicológicos y espacios de escucha en la organización; y creando una cultura laboral que empodere, inspire y anime a sus empleados.

Otro aspecto que debe considerarse es que el trabajo remoto ha hecho más difícil separar la vida laboral de la personal, llevando a largas horas de trabajo y agotamiento. Por lo tanto, es importante ayudar a crear normas de desconexión digital y una buena gestión del tiempo para asegurar el adecuado equilibrio entre trabajo y descanso.

En cuanto a la desconexión digital, es necesario establecer buenos horarios de trabajo, no exigiendo disponibilidad durante las horas de descanso. Se han de diseñar y aplicar políticas de desconexión digital, evitando correos electrónicos o llamadas fuera del horario laboral. También es necesario educar a los empleados a respetar los tiempos de descanso y garantizar hábitos saludables en el uso de dispositivos digitales.

En lo que respecta a la gestión del tiempo y a la productividad, ambas cuestiones requieren: el uso de métodos que se centren en los resultados más que en las horas de trabajo empleadas, como el modelo de gestión por

objetivos; planificar y optimizar las tareas con herramientas digitales; apoyar una cultura empresarial que ponga énfasis en la eficiencia y el bienestar del trabajador, no en la necesidad constante de estar en línea.

En definitiva, se requiere un enfoque holístico para la prevención de riesgos en el trabajo remoto, incluyendo la ergonomía, la salud mental y la regulación de los horarios de trabajo. Las mejores prácticas en estos aspectos no solo aseguran el bienestar de los empleados, sino que también aumentan la productividad y la sostenibilidad a largo plazo del trabajo remoto.

### 3.3. Regulación y buenas prácticas

El teletrabajo ha transformado el modelo laboral, exigiendo nuevas regulaciones para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. A nivel normativo, tanto España como la UE han desarrollado marcos legales para regular esta modalidad y establecer criterios de prevención de riesgos laborales. Además, existen guías y protocolos recomendados que facilitan su implementación en las empresas. Sin embargo, persisten desafíos en la aplicación efectiva de estas medidas.

El teletrabajo cuenta con un marco regulador que busca proteger los derechos de los trabajadores y establecer las obligaciones de las empresas en materia de seguridad y salud laboral. En España, la normativa que regula el teletrabajo se encuentra en el RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, posteriormente convertido en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Algunos de los aspectos clave de esta legislación son:

1. *carácter voluntario y reversible*. Tanto el trabajador como la empresa deben acordar el teletrabajo de forma voluntaria, y este puede ser reversible;
2. *acuerdo de teletrabajo*. Se exige un documento que detalle las condiciones, tiempos de trabajo y disponibilidad del empleado;
3. *derechos del trabajador*. Se garantiza la igualdad de derechos entre teletrabajadores y empleados presenciales, incluyendo acceso a formación, promoción y recursos laborales adecuados;
4. *obligaciones empresariales en prevención de riesgos laborales*. La empresa debe evaluar los riesgos del teletrabajo y garantizar condiciones seguras en el domicilio del trabajador, conforme a la Ley.

A nivel europeo, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002 establece las bases para la regulación de esta modalidad. Sus principios incluyen: 1) aplicación de la normativa de seguridad y salud en el teletrabajo

de la misma forma que en el trabajo presencial; 2) derecho a la desconexión digital para prevenir riesgos psicosociales; 3) protección de datos y privacidad del teletrabajador. Además, el Marco Estratégico de la Unión Europea en Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027 resalta la importancia de gestionar los riesgos emergentes del teletrabajo, en especial los psicosociales y ergonómicos.

Con el fin de llevar a cabo una correcta implementación del teletrabajo, existen diversas guías y recomendaciones elaboradas por organismos oficiales y entidades especializadas. Entre otras, se pueden destacar la Guía Técnica del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSSST) sobre teletrabajo y prevención de riesgos laborales<sup>20</sup> y la Guía de la Mutua Asepeyo para la gestión del teletrabajo<sup>21</sup>. Asimismo, el INSSST ha elaborado otros documentos<sup>22</sup> en los que establece buenas prácticas para la gestión de riesgos en el teletrabajo que incluyen la evaluación de riesgos específicos del teletrabajo, medidas para la adaptación ergonómica del puesto y protocolos para la prevención de riesgos psicosociales.

Por su parte, la Guía Asepeyo para la gestión responsable del teletrabajo incorpora: recomendaciones para diseñar un protocolo de teletrabajo adaptado a cada empresa; evaluaciones sobre el impacto del teletrabajo en la productividad y el bienestar del trabajador; métodos para evitar el aislamiento laboral y garantizar el equilibrio entre vida personal y laboral.

Al mismo tiempo, muchas empresas han desarrollado sus propios protocolos de teletrabajo, basándose en las recomendaciones realizadas por el INSSST, en su Guía para empresas sobre prevención de riesgos en el teletrabajo. Entre las medidas recomendadas destaca la formación en ergonomía y prevención de riesgos digitales, la creación de acuerdos internos, que regulen tiempos de conexión y derecho a la desconexión, evaluaciones periódicas para ajustar el modelo de teletrabajo según necesidades del trabajador y la empresa.

A pesar del avance normativo y de las guías de buenas prácticas publicadas, existen dificultades en la implementación efectiva de las medidas preventivas en el teletrabajo. Uno de los principales desafíos es la falta de control y supervisión, es decir, la dificultad que tienen las empresas para supervisar las condiciones en las que los trabajadores desempeñan sus funciones en casa. Aunque la ley establece la obligación de evaluar los riesgos laborales, en la práctica resulta complicado realizar inspecciones sin

<sup>20</sup> INSSST, *Prevención de riesgos laborales en el teletrabajo: guía para empresas*, 2020.

<sup>21</sup> ASEPEYO, *Guía teletrabajo: gestión responsable del absentismo desde la empresa saludable*, 2020.

<sup>22</sup> *Vid.* la NTP INSSST 1165/2021, *Teletrabajo, criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*.

invadir la privacidad del trabajador.

Otro reto son los riesgos psicosociales no abordados adecuadamente. El estrés, la sobrecarga laboral y el aislamiento son riesgos psicosociales comunes en el teletrabajo. Sin embargo, muchas empresas carecen de programas específicos para mitigar estos efectos. La falta de apoyo emocional y la dificultad para establecer límites entre el trabajo y la vida personal siguen siendo problemas recurrentes. También se debe afrontar la brecha digital y las desigualdades en el acceso a los recursos digitales. No todos los teletrabajadores cuentan con el mismo acceso a herramientas tecnológicas adecuadas. La falta de equipamiento ergonómico, una conexión a internet deficiente o el uso de dispositivos personales sin medidas de seguridad adecuadas pueden aumentar los riesgos laborales.

Finalmente, se pueden señalar los retos en la regulación de la desconexión digital. A pesar de la existencia del derecho a la desconexión digital, muchas empresas no han establecido mecanismos claros para garantizar su cumplimiento. La tendencia a responder correos electrónicos o mensajes fuera del horario laboral sigue siendo un problema que afecta a la salud mental de los trabajadores.

En suma, el teletrabajo requiere un marco normativo sólido y estrategias preventivas efectivas para garantizar la seguridad y salud laboral. Aunque España y la Unión Europea han avanzado en su regulación, persisten desafíos en su implementación. Es fundamental que las empresas adopten protocolos adecuados y promuevan una cultura de prevención de riesgos que incluya la ergonomía, el bienestar psicosocial y el respeto por la desconexión digital.

#### 4. Conclusiones

El teletrabajo se ha consolidado como una modalidad laboral que ofrece ventajas significativas en términos de flexibilidad y conciliación, pero también plantea desafíos en términos de seguridad y salud en el trabajo. Como se ha visto, el teletrabajo conlleva una serie de beneficios: mayor autonomía y flexibilidad en el trabajo, menor utilización de infraestructuras, menores costes para la empresa, mayor productividad, etc. Sin embargo, también presenta inconvenientes, como mayor intensidad del trabajo o dificultades para desconectar, con efectos negativos en la salud y bienestar de los trabajadores.

A lo largo de este artículo, se han proporcionado distintas medidas de la importancia relativa alcanzada por el teletrabajo en España y su evolución más reciente. Asimismo, se han identificado riesgos específicos ligados a la

salud laboral y se han analizado medidas para mitigarlos, destacando la importancia de un enfoque preventivo integral que abarque la ergonomía, la salud psicosocial y la gestión del tiempo.

Tras el intenso crecimiento experimentado durante la pandemia de Covid-19, su adopción se ha moderado, asentándose en un modelo híbrido que combina períodos de trabajo en la oficina con otros períodos de trabajo desde casa. La exitosa incorporación de esta modalidad de trabajo en las políticas empresariales debe mantener un equilibrio entre la flexibilidad, la gestión de la fuerza laboral y la relevancia regulatoria; sin olvidar, políticas de conciliación y de apoyo a las familias para compatibilizar la vida personal y laboral<sup>23</sup>.

Como señala Mella Méndez, el objetivo debe ser «lograr entornos de trabajo seguros y saludables, que contribuyan positivamente al bienestar de las personas trabajadoras y al progreso de las empresas y de la sociedad»<sup>24</sup>.

A partir del análisis realizado, se ha constatado el impacto del teletrabajo sobre la salud física. Una mala adecuación del puesto de trabajo en casa puede derivar en trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual y sedentarismo, afectando la salud a largo plazo. La falta de equipamiento ergonómico sigue siendo un problema recurrente. A esto se añaden los riesgos psicosociales. El aislamiento, la hiperconectividad y la dificultad para desconectar del trabajo generan estrés, ansiedad y agotamiento. La falta de interacción social también puede reducir la motivación y el sentido de pertenencia al equipo.

Por otro lado, se debe tener en cuenta la brecha digital y las desigualdades entre los teletrabajadores. No todos los empleados cuentan con acceso a los mismos recursos tecnológicos, lo que puede afectar su rendimiento y bienestar. Además, la falta de capacitación en herramientas digitales puede suponer una barrera adicional.

Asimismo, a pesar de los avances en la regulación del teletrabajo, aún existen desafíos en su aplicación efectiva, especialmente en la evaluación de riesgos y en el derecho a la desconexión digital. Otra cuestión a subsanar es la ausencia de perspectiva de género en la regulación del teletrabajo en materia de seguridad y salud laboral<sup>25</sup>, entre otros aspectos, debido a la mayor exposición de las teletrabajadoras a riesgos psicosociales.

Para garantizar un teletrabajo seguro y saludable, es necesario implementar medidas que aborden los riesgos identificados. Con respecto

---

<sup>23</sup> D. AHRENDT, E. SANDOR, D. CHÉDORGE-FARNIER, L. SCHULTE-BROCHTERBECK, *op. cit.*

<sup>24</sup> L. MELLA MÉNDEZ, *op. cit.*, p. 99.

<sup>25</sup> M. CAPRILE, P. SANZ DE MIGUEL, J. POTRONY, R. PALMÉN, *Exploring the gender dimension of telework: implications for occupational safety and health*, EU-OSHA Discussion Paper, 2024.

a la prevención de riesgos físicos, se debe facilitar mobiliario ergonómico a los teletrabajadores (sillas ajustables, escritorios adecuados y soportes para pantallas), promoviendo buenas prácticas ergonómicas (ajuste de la postura, pausas activas y estiramientos) e implementando programas de sensibilización sobre el uso adecuado de pantallas y la iluminación en el puesto de trabajo. Para la reducción de riesgos psicosociales se debe fomentar la comunicación entre equipos, mediante reuniones periódicas y actividades de integración; así como implementar planes de apoyo psicológico y estrategias de gestión del estrés. Además, se deben establecer límites claros en los horarios de trabajo para evitar la sobrecarga laboral y el agotamiento. Por último, se debe garantizar el derecho a la desconexión digital y un acceso equitativo a los recursos tecnológicos.

En definitiva, las políticas públicas deben continuar adaptándose para equilibrar la flexibilidad del teletrabajo con la protección de la seguridad y salud de los empleados. Esto implica actualizar la legislación conforme a las nuevas dinámicas laborales y garantizar mecanismos efectivos de inspección y control.

## 5. Bibliografía

- AHRENDT D., SANDOR E., CHÉDORGE-FARNIER D., SCHULTE-BROCHTERBECK L. (2024), *Quality of life in the EU in 2024: Results from the Living and Working in the EU e-survey*, Eurofound Factsheet
- ANGHEL B., COZZOLINO M., LACUESTA A. (2020), *El teletrabajo en España*, en *Boletín Económico*, n. 2, pp. 1-18
- ASEPEYO (2020), *Guía teletrabajo: gestión responsable del absentismo desde la empresa saludable*
- ATHANASIADOU C., THERIOU G. (2021), *Telework: systematic literature review and future research agenda*, en *Helixyon*, vol. 7, n. 10, e08165, pp. 1-18
- BECKEL J.L.O., FISHER G.G. (2022), *Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice*, en *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 19, n. 7, 3879, pp. 1-32
- BELZUNEGUI-ERASO A., ERRO-GARCÉS A. (2023), *Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis*, en *Sustainability*, vol. 12, n. 9, 3662, pp. 1-18
- BLASKÓ Z., SANJUÁN-BELDA J. (2022), *Division of Childcare and Housework among Men and Women during COVID-19 lockdowns*, JRC Fairness Policy Brief, n. 2

- CAPRILE M., SANZ DE MIGUEL P., POTRONY J., PALMÉN R. (2024), *Exploring the gender dimension of telework: implications for occupational safety and health*, EU-OSHA Discussion Paper
- COMISIÓN EUROPEA (2021), *Plan de acción del Pilar europeo de derechos sociales*
- EU-OSHA (2024), *Remote and hybrid work: managing safety and health anywhere*
- EU-OSHA (2025), *First findings of the Fourth European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2024)*
- EUROSTAT (2023), *Persons reporting a work-related health problem by working from home*, en [ec.europa.eu/eurostat](https://ec.europa.eu/eurostat), 14 septiembre
- EUROSTAT (2023), *Persons reporting an accident at work while working from home*, en [ec.europa.eu/eurostat](https://ec.europa.eu/eurostat), 14 septiembre
- EUROSTAT (2025), *Employed persons working from home by professional status – % of total employment*, en [ec.europa.eu/eurostat](https://ec.europa.eu/eurostat), 11 septiembre
- INSST (2020), *Prevención de riesgos laborales en el teletrabajo: guía para empresas*
- INSST (2023), *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027*
- MANN S., HOLDWORTH L. (2003), *The psychological impact of teleworking: Stress, emotions and health*, en *New Technology, Work and Employment*, vol. 18, n. 3, pp. 196-211
- MELLA MÉNDEZ L. (2025), *La Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo (2023-2027): valoración crítica sobre los desafíos presentes y futuros*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 1, pp. 89-133
- MESSENGER J., VARGAS LLAVE O., GSCHWIND L., BOEHMER S., VERMEYLEN G., WILKENS M. (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Eurofound-ILO Research Report
- OECD (2020), *Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen?*
- ROQUELAURE Y. (2023), *Hybrid work: new opportunities and challenges for occupational safety and health*, EU-OSHA Discussion Paper
- VARGAS LLAVE O., HURLEY J., PERUFFO E., RODRÍGUEZ CONTRERAS R., ADASCALITEI D., BOTEY GAUDE L., STAFFA E., VACAS SORIANO C. (2022), *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*, Eurofound Research Report

# Hacia la Industria 5.0 en materia de prevención de nuevos riesgos laborales emergentes\*

Elisa CUADROS GARRIDO\*\*

**RESUMEN:** Las empresas que buscan la transición a la Industria 5.0 en materia de prevención de riesgos laborales deberán actuar sobre las nuevas variables del trabajo, estableciendo metas claras para la automatización, para la mejora de su eficiencia operativa, además de estimular a sus empleados a que participen activamente en estos esfuerzos con cursos de especialización y aprendizaje práctico. El imparable y continuo avance de las TIC y la transformación digital constituye uno de los aspectos más destacados, característicos y definitorios de nuestro actual entorno. En lógica consecuencia, la prevención de riesgos laborales igualmente se encuentra profundamente afectada, viniendo a manifestarse como una cuestión central de importancia capital en el ámbito de las relaciones laborales y del derecho del trabajo y de la seguridad social. En el presente estudio se profundiza en dos aspectos clave como son el uso de *cobots* y la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Palabras clave:** Cobots, IA, riesgos emergentes, automatización, seguridad, salud, trabajo.

**SUMARIO:** 1. Delimitación. 2. Objetivos. 2.1. Reducción del error humano. 2.2. Diagnóstico de las competencias digitales de la empresa. 2.3. Control de los riesgos de la automatización. 3. Transformación digital. 3.1 Riesgos psicosociales. 3.2. Nuevas formas de organización del trabajo. 3.3. Automatización e IA. 3.4. Ciberseguridad y protección de datos. 3.5. Desigualdad en el acceso y la formación. 4. *Cobots*. 4.1. Definición. 4.2. Riesgos de los *cobots*. 4.3. Retos. 4.4. Medidas a implementar. 5. Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027. 5.1. Espíritu. 5.2. Análisis del marco normativo. 5.3. Fortalecimiento de la investigación a través de proyectos. 5.4. Fomento de los empleos verdes. 5.5. Acciones para mejorar la información mediante la recopilación de riesgos psicosociales y ergonómicos. 5.6. Acciones para supervisar y controlar el cumplimiento normativo. 5.7. Apoyo a las empresas de acuerdo con el plan. 5.8. Digitalización y desconexión digital. 5.9. Apoyo, asesoramiento y acciones de sensibilización para ayudar a las empresas a gestionar las transiciones climática, ecológica y demográfica. 5.10. Acciones para promover y

\* Este trabajo se enmarca en el Proyecto PID2022-137171OB-I00, *La prevención de riesgos laborales ante la transición ecológica y digital y los desafíos económico, demográfico y de género* (PRL-TRANSYDES), financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033 y por el FEDER, UE, e incluido en la Convocatoria de Proyectos de Generación de Conocimiento, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023.

\*\* Profesora Permanente Laboral de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Murcia (España).



fomentar la salud. 5.11. Acciones en materia de salud mental. 6. Conclusiones. 7. Bibliografía.

## Towards Industry 5.0 in the Prevention of New Emerging Occupational Risks

---

**ABSTRACT:** Companies seeking to transition to Industry 5.0 in terms of occupational risk prevention must address the new variables of work, establishing clear goals for automation to improve their operational efficiency and encouraging their employees to actively participate in these efforts with specialized courses and practical learning. The unstoppable and continuous advancement of ICT and digital transformation constitutes one of the most notable, characteristic and defining aspects of our current environment. As a logical consequence, occupational risk prevention is also profoundly affected, manifesting itself as a central issue of paramount importance in the fields of labour relations, labour law and social security. This study delves into two key aspects: the use of cobots and the Occupational Health and Safety Strategy.

*Key Words:* Cobots, AI, emerging risks, automation, safety, health, work.

## 1. Delimitación

Actualmente el entorno empresarial y, la sociedad en general, se encuentran en la dinámica de la Industria 4.0<sup>1</sup>, que conlleva en todas las esferas a una mayor interconectividad y ello supone una alta exposición.

Por otro lado, ya se están sentando las bases para la próxima revolución tecnológica que avanza a través de la robotización 2.0<sup>2</sup> que determina un uso cada vez más masivo de los robots en todas las fases de la de producción ya que se están construyendo con menor coste por unidad y con mayor capacidad de almacenamiento de información y con potencialidad de compartir y de autoaprendizaje. Otra novedad es que no están solo presentes en las economías de grandes escalas sino también están utilizándose en las PYME<sup>3</sup>.

La Revolución Industrial 5.0<sup>4</sup> que se avecina tiene el objetivo principal de explotar la creatividad humana en nuevos procesos industriales y en la vida cotidiana, pero en lugar de que las personas realicen todo el trabajo este se hará colaborando con máquinas capaces, inteligentes y precisas, con el fin de desarrollar la manufactura personalizada haciendo eficientes los recursos<sup>5</sup>.

Entre los habilitadores que darán soporte a la Industria 5.0 destacan las

---

<sup>1</sup> Klaus Schwab, fundador del Foro Económico Mundial, escribió *The Fourth Industrial Revolution*, World Economic Forum, 2016, basado en conferencias organizadas por el Foro. Se le debe el término la *Industria 4.0*, El autor organiza las tecnologías clave l en tres grupos que llama *impulsores tecnológicos*: los físicos, los digitales y los biológicos.

<sup>2</sup> La “segunda era de la máquina” según Klaus Schwab supone una peculiar fusión de tecnologías que difumina los límites entre lo físico, lo biológico y la esfera digital; conlleva la proliferación de los impulsores tecnológicos que incluyen la IA, la robótica, el *Internet of Things* (IoT), la fabricación aditiva, la biotecnología, el *blockchain* y la impresión 3D. Vid. C. LEON-LLORENTE, *Robotización. ¿sólo cambiará el empleo?*, en *Revista Empresa y Humanismo*, 2020, n. 1.

<sup>3</sup> Vid. M. HIDALGO, *La dialéctica entre el hombre y la máquina: consecuencias y acciones para un futuro incierto*, en *Economistas*, 2019, n. 165.

<sup>4</sup> La Comisión Europea acuñó el término en 2021 como *Industria 5.0* a través de la publicación de su informe *Industry 5.0. Towards a sustainable, human-centric and resilient European industry*. Supone un nuevo paradigma que se centra en tres elementos clave: el ser humano; la sostenibilidad medioambiental y la resiliencia. Tal y como se recoge «ofrece una visión de la industria que va más allá de la eficiencia y la productividad como únicos objetivos, y refuerza el papel y la contribución de la industria a la sociedad» y «sitúa el bienestar del trabajador en el centro del proceso de producción y utiliza las nuevas tecnologías para proporcionar prosperidad más allá del empleo y el crecimiento, respetando los límites de producción del planeta» (pp. 8 y 13).

<sup>5</sup> Vid. L.A. PÉREZ-DOMÍNGUEZ, *Las principales tecnologías de la era de la industria 5.0*, en *Revista Ingenio*, 2024, n. 1.

siguientes técnicas: computación cognitiva, manufactura inteligente<sup>6</sup> robótica evolutiva (*cobots*)<sup>7</sup>, IA, entrenamiento virtual (gemelos digitales)<sup>8</sup>, realidad virtual, realidad aumentada<sup>9</sup>, sistemas autónomos inteligentes, IoT, redes 5G, procesamiento en la nube, visión artificial, fabricación aditiva, etc.<sup>10</sup>.

Los cambios derivados de la introducción de la transformación de las tecnologías digitales y de la automatización en la fabricación, provocan la necesidad de solicitar nuevos requisitos laborales y competencias que faciliten al trabajador poder operar.

Todas estas tecnologías, aunque ayudan a los trabajadores eliminando muchos de los riesgos que existen en los procesos productivos, traen consigo lo que se ha denominado *nuevos riesgos emergentes* de distintas clases: relacionados con la transición digital, con el desarrollo de las biotecnologías y las tecnologías verdes<sup>11</sup>, y con la nanotecnología<sup>12</sup>. Se detectan nuevos

---

<sup>6</sup> Demandas en tiempo real toda la maquinaria está conectada a internet y trabaja con los más novedosos hardware. *Vid.* L.A. PÉREZ-DOMÍNGUEZ, *op. cit.*

<sup>7</sup> Los robots colaborativos, también denominados *cobots*, son autómatas industriales diseñados para dar respuesta a procesos de producción de alta variabilidad y mayor flexibilidad. *Vid.* R. ABAD ET AL., *Robótica colaborativa en aplicaciones de asistencia en máquinas de electroerosión*, en UNIVERSITAT JAUME I, COMITÉ ESPAÑOL DE AUTOMÁTICA, UNIVERSIDADE DA CORUÑA (eds.), *XLII Jornadas de Automática: libro de actas. 1 a 3 de septiembre de 2021, Castellón*, 2021.

<sup>8</sup> Un gemelo digital es una réplica virtual de un objeto, sistema o proceso en el mundo real. Con su utilización las empresas pueden controlar y potenciar el rendimiento. Esta tecnología se fundamenta en programas informáticos que emplean datos del mundo físico para crear simulaciones, y de este modo poder predecir cómo van a funcionar en un futuro. *Vid.* M. RAMIREZ, *Gemelos digitales: el camino hacia la transformación del sector industrial*, en *Técnica Industrial*, 2023, n. 336.

<sup>9</sup> La realidad aumentada (o, en su acepción anglosajona, *augmented reality*) designa a una representación de la realidad, visualizada a través de un dispositivo tecnológico, con información digital añadida por éste. Se combinan así elementos físicos tangibles con elementos virtuales, creándose así una realidad aumentada (enriquecida) en tiempo real. Complementa por tanto la percepción del mundo real con capas de información digital (imágenes fijas, sonidos, vídeos, datos, modelos 3D, etc.), que se superponen a la realidad (a la percepción del mundo físico) en tiempo real. *Vid.* J. LUQUE ORDÓÑEZ, *Realidad Virtual y Realidad Aumentada*, en *Revista Digital de ACTA*, 2020, n. 63.

<sup>10</sup> *Vid.* N. CUADRADO CABELLO, T. RAMOS CALDERÓN, A. DE LAS HERAS GARCÍA DE VINUESA, J.M. LAMA RUIZ, *Análisis mediante modelado de ecuaciones estructurales para identificar retos y oportunidades de Seguridad y Salud Laboral en la Industria 5.0*, en AA.VV., *27<sup>th</sup> International Congress on Project Management and Engineering. Proceedings – Actas. 10-13 July 2023, Donostia-San Sebastián*, AEIPRO, 2023.

<sup>11</sup> *Vid.* M.T. IGARTUA MIRÓ, *Transición ecológica: riesgos emergentes y nuevos desafíos preventivos en salud laboral*, en *Lex Social*, 2024, n. 14.

<sup>12</sup> *Vid.* F.J. NAVARRO GARCÍA, *Exposición laboral a nanopartículas y medidas preventivas aplicables*, en *Revista Justicia & Trabajo*, 2024, n. 5.

riesgos emergentes incardinados<sup>13</sup>, además, en todas las categorías: riesgos psicosociales, ergonómicos, físicos, etc.

Los trabajadores de la Industria 4.0, intervienen y deberán seguir participando en la toma de decisiones en un clima de incertidumbre, de cambio imprevisible y riesgo considerable, comprendiendo las posibles relaciones generadas en los procesos de fabricación de los que son responsables<sup>14</sup>.

Ha de destacarse más que nunca la importancia de la organización del trabajo como una de las medidas de prevención más eficaces; particularmente para favorecer el ejercicio real de derechos relacionados con el tiempo de trabajo, como la propia desconexión digital<sup>15</sup>, o distintas herramientas de planificación<sup>16</sup>.

Por su parte la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027<sup>17</sup>, establece como una de sus prioridades el anticiparse a los riesgos nuevos y emergentes generados por la digitalización por su relevancia, a lo que, por su importancia, se le dedica un apartado propio *ut infra*.

El Marco Estratégico de la UE sobre Seguridad y Salud en el trabajo 2021-2027<sup>18</sup> propone acometer la modernización del marco legislativo en

---

<sup>13</sup> La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo define riesgo nuevo y emergente cualquier riesgo nuevo que va en aumento *que no existía anteriormente y que es causado por nuevos procesos, nuevas tecnologías, nuevas condiciones de trabajo o cambios sociales u organizativos*, o bien *un riesgo que, aunque ya existía, está aumentando debido a estos cambios*. Esto significa que el riesgo no existía previamente y surge debido a nuevos procesos, tecnologías, tipos de lugares de trabajo, o cambios sociales u organizativos.

<sup>14</sup> Vid. E.M. LÓPEZ-PEREA, M.Á. MARISCAL, S. GARCÍA, S. ORTIZ BARCINA, *La preparación en la universidad para la industria 4.0 a través de cobots*, en M. DIEZ OJEDA, M.Á. QUEIRUGA DIOS (eds.), *Pensar más allá en educación*, Universidad de Burgos, 2024.

<sup>15</sup> Regulado en el art. 88 de la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. La desconexión digital laboral o el derecho a la desconexión laboral es la facultad de los trabajadores a desconectar del trabajo por medios digitales una vez finalizada la jornada laboral. Constituye una norma abierta, pues remite a la negociación colectiva y en todo caso a la autorregulación del empleador, por ello se ha calificado como un derecho formalmente novedoso. Respecto a la aplicabilidad, se extiende a cualquier forma de trabajo incluido el teletrabajo. Son varios los factores que motivan la existencia de este derecho, por un lado, la conciliación de la vida personal y la familiar, por otro lado, la dicotomía entre tiempo de trabajo y de descanso y, finalmente, la prevención del tecnoestrés.

<sup>16</sup> Vid. A.I. GARCÍA SALAS, *La adaptación de los deberes de prevención de riesgos laborales a los riesgos derivados de la incorporación de nuevas tecnologías en la empresa*, en *Trabajo y Derecho*, 2023, n. 108.

<sup>17</sup> Resolución de 20 de abril de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de ministros de 14 de marzo de 2023, por el que se aprueba la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.

<sup>18</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico

materia de salud y seguridad en el trabajo para acomodarse a las nuevas realidades.

Periódicamente, la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo realiza una Encuesta sobre Riesgos Profesionales Nuevos y Emergentes (ESENER). La cuarta encuesta<sup>19</sup>, llevada a cabo en 2024, recoge que se ha duplicado el número de centros de trabajo que notifican la presencia de personas empleadas que trabajan en sus domicilios (del 13% en 2019 al 23% en 2024). Y otro dato relevante es que las empleadoras informan de un aumento de la intensidad laboral (35%), de la sobrecarga de información (32%) y de la difuminación de los límites entre el trabajo y la vida privada (27%).

## 2. Objetivos

El contexto de la *Revolución Industrial 4.0*, diversos estudios se han planteado los siguientes objetivos para alcanzar una adecuada política preventiva en el marco de la transformación digital, que abordamos a continuación.

### 2.1. Reducción del error humano

El estudio evaluación e identificación del error humano a causa de la digitalización de la actividad productiva en la Industria 4.0 constituye algo determinante. La utilización de criterios de la ergonomía<sup>20</sup> cognitiva<sup>21</sup> no es

---

y Social Europeo y al Comité de las Regiones [Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación](#), 28 junio 2021, COM(2021)323 final.

<sup>19</sup> Vid. EU-OSHA, [First findings of the Fourth European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks \(ESENER 2024\)](#), 2025.

<sup>20</sup> La Asociación Internacional de Ergonomía la define como la disciplina científica relacionada con las interacciones entre las personas y otros elementos del sistema y la profesión que aplica la teoría, los principios, los datos y los métodos disponibles al diseño, de cara a optimizar el bienestar humano y el rendimiento de los sistemas. Vid. M. BESTRATÉN BELLOVÍ ET AL., *Ergonomía*, INSHT, 2008.

<sup>21</sup> Comprende el conjunto de conocimientos psicológicos pertinentes al análisis y la solución de los problemas ergonómicos (condiciones de trabajo exteriores al individuo y las condiciones de trabajo socio técnico), por lo que trata de la mejora de las condiciones del ambiente físico del trabajo, distribución de espacios, presentación adecuada de estímulos y todas aquellas intervenciones tendentes a disminuir la siniestralidad laboral y mejorar los sistemas de trabajo. En definitiva, estudia la relación entre los sistemas de trabajo y las personas con el objetivo de viabilizar dicha interacción, cuando esta

suficiente, sino que se precisa una reformulación de esta a través del *sistema cognitivo conjunto*<sup>22</sup> que ayuda a rediseñar los procesos basados en la relación humano/artefacto para lograr un mayor ajuste, fluidez y flexibilidad entre ambos elementos, facilitando la reducción del error humano.

Cada vez el trabajador tiene menor influencia sobre el trabajo, en cuanto a la posibilidad de intervención en las distintas fases del proceso, mientras que se incrementa su influencia en la fiabilidad del sistema. La automatización constituye uno de los objetivos fundamentales a los que debe enfrentarse un diseñador. Siempre que se proyecta un sistema, hay que decidir qué funciones se les deja al operador humano y qué funciones deben asignarse a la máquina. El concepto de diseño ha cambiado a lo largo de la historia y, de la misma manera, el papel que el ergónomo ha jugado en el proceso de diseño ha ido evolucionando. El diseño se considera ahora como una actividad cooperativa en la que participan varias personas inmersas en una sociedad y que utilizan los artefactos para realizar actividades en común. El papel del ergónomo desde esta perspectiva se ha ampliado, ahora no sólo es importante describir el sistema desde el punto de vista de las características del sistema cognitivo humano, además se debe analizar qué es lo que la persona o personas hacen o harán con el sistema para reducir al mínimo el margen del error del empleado.

## 2.2. Diagnóstico de las competencias digitales de la empresa

La evaluación de las capacidades digitales de la compañía genera empoderamiento y permite mantener actualizada la base de conocimiento

---

interacción tiene consecuencias psicológicas sobre el trabajador el análisis de esta información nos permitirá modificar o rediseñar el proceso, como medida preventiva. Vid. M. MANTILLA MUÑOZ, F. AGUAYO GONZÁLEZ, M.E. PERALTA ÁLVAREZ, *El factor humano en la prevención de riesgos laborales en los nuevos entornos de trabajo de la construcción 4.0*, en A.M. BELTRÁN, M. FÉLIX (eds.), *IV Jornada de Investigación y Postgrado. Libro de Actas. Noviembre 2017*, 3ciencias, 2018.

<sup>22</sup> El concepto de *Sistema Cognitivo Conjunto* supone un replanteamiento de la definición de la Ergonomía Cognitiva entendida como la Ciencia del Diseño. En este sentido, se ha propuesto que el núcleo de la Ergonomía Cognitiva debe ser el concepto de Problema de Diseño Cognitivo. El diseño cognitivo trata de los problemas relacionados con diseñar un trabajo cognitivo efectivo y las herramientas con las que se realiza ese trabajo. Por tanto, el objeto de la Ergonomía Cognitiva se formula en torno a los conceptos de trabajo cognitivo y herramienta (artefacto) cognitiva y, consecuentemente, el objetivo de todo ergónomo cognitivo es el de prescribir soluciones efectivas a los problemas de diseño cognitivo. Vid. J. CAÑAS DELGADO, *Ergonomía Cognitiva: El estudio del Sistema Cognitivo Conjunto*, en *Boletín de Factores Humanos*, 2003, n. 24.

para poder adaptar estrategias, marcos de trabajo, guías de implantación, métodos de diseño y evaluación, por ello, se han de investigar tendencias actuales en los entornos ocupacionales, teniendo en cuenta las posibilidades que brinda la tecnología.

La Industria 4.0 ofrece grandes oportunidades<sup>23</sup> en el ámbito de la prevención de riesgos laborales que pueden ser introducidas en diversos entornos de trabajo; existen multitud de posibilidades a la hora de aplicar medidas de prevención empleando facilitadores digitales, tecnológicos y dispositivos inteligentes: códigos QR, localización de riesgos por zonas, recogida y notificación de incidencias o emergencias en campo, notificaciones de emergencia o alertas instantáneas, evaluación de riesgos in situ o auditoria, uniformes inteligentes, etc.

Los modelos *top-down* y *bottom-up* son estrategias de procesamiento de información características de las ciencias de la información, especialmente en lo relativo al software<sup>24</sup>. Por extensión, se aplican también a otras ciencias sociales y exactas, para efectos de este estudio se abordará esta perspectiva como estrategia de empoderamiento de los trabajadores hacia la Industria 4.0, para determinar cuál de ellas es la viable según el contexto preventivo que nos ocupa.

En el modelo *bottom-up* las partes individuales se diseñan con detalle y luego se enlazan para formar componentes más grandes, que a su vez se enlazan hasta que se forma el sistema completo.

En contraste, en el diseño *top-down* se formula un resumen del sistema, cada parte se redefine diseñando con mayor detalle. Cada parte nueva es entonces redefinida, cada vez con mayor detalle, hasta que la especificación completa es lo suficientemente detallada para validar el modelo. El cambio es profundo, integral e implica a todos por lo que es necesaria una estrategia *top-down* impulsada desde la dirección y transmitida a todos los estamentos de la empresa. Para aplicar el referido modelo es importante conocer el grado de madurez digital de la organización para evaluar si existe el compromiso y la identificación de todos con el objetivo de cambio, aquí es esencial conocer si la empresa ha asumido los desafíos tecnológicos, la capacidad de respuesta que haya tenido en escenarios previos, la evolución de la

---

<sup>23</sup> Con la aparición de la Industria 4.0, la interacción entre el ser humano y la tecnología adquiere mayor importancia, y se emplea una infraestructura de comunicación cada vez más compleja, pudiendo dar lugar a nuevos tipos de riesgos, pero también abre nuevas posibilidades para mejorar la prevención de riesgos laborales. La Industria 4.0 está estrechamente relacionado con IoT, sistemas cyber físicos o *Cyber Physical System* (CPS) y con la TIC.

<sup>24</sup> Vid. R. MURCIANO CASINO, *Gestión de la información bidireccional: 'top-down' y 'bottom-up'*, en [COMeIN](#), 2016, n. 55.

organización en el tiempo, su filosofía empresarial y el nivel de satisfacción del personal serán un claro referente de su predisposición y capacidad adquirida para incorporar a su proceso productivo o modelo de negocio las ventajas tecnológicas de la cuarta revolución industrial. Por lo que podemos concluir que es imperativo que el sistema se comporte en dirección *top-down*, con la ubicación del sistema en el mayor nivel jerárquico de las organizaciones empresariales<sup>25</sup>.

### 2.3. Control riesgos de la automatización

El Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024<sup>26</sup>, comúnmente conocido como Reglamento de IA, obliga a las empresas de plataforma a realizar una supervisión humana de todos los sistemas automatizados de monitorización y toma de decisiones, con la participación de los representantes de los trabajadores<sup>27</sup>. Asimismo se han de adoptar las medidas necesarias, en particular, si procede, una modificación del sistema automatizado de supervisión y toma de decisiones o la interrupción de su uso, cuando en el marco de la vigilancia o evaluación se detecte un riesgo elevado de discriminación en el trabajo o se constate que las decisiones individuales adoptadas o respaldadas por sistemas automatizados de supervisión y de toma de decisiones han vulnerado los derechos de una persona que realice trabajo en plataformas, a fin de evitar tales decisiones en el futuro.

El responsable de tratamiento automatizado debe cumplir con una serie de obligaciones, para salvaguardar los derechos e intereses legítimos del trabajador. En concreto, debe informar al empleado de que va a ser objeto de una decisión automatizada; de la lógica aplicada; y debe explicarle la importancia y las consecuencias previstas de dicho tratamiento:

- desplazamiento de tareas humanas: puede llevar a desmotivación o

---

<sup>25</sup> Vid. J.H. MOLANO VELANDIA, N. ARÉVALO PINILLA, *De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales*, en *Innovar*, 2013, n. 48.

<sup>26</sup> Por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) n. 300/2008, (UE) n. 167/2013, (UE) n. 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828.

<sup>27</sup> Vid. F. CAVAS MARTÍNEZ, *Inteligencia artificial y relaciones laborales límites a la gestión algorítmica del trabajo a la luz de la nueva legislación europea sobre inteligencia artificial y trabajo en plataformas digitales*, en E. CUADROS GARRIDO, A. SELMA PENALVA (dirs.), *Inteligencia artificial y formas de trabajo emergentes*, Colex, 2024, pp. 78-79.

- desajustes de competencias<sup>28</sup>;
- vigilancia algorítmica: control excesivo del rendimiento con efectos psicosociales negativos<sup>29</sup>;
- errores en decisiones automáticas: Riesgos por fallos en IA que afectan a la seguridad laboral<sup>30</sup>.

Para analizar los tipos de riesgos existentes, hemos de clasificar los mismos en dos grupos: los convencionales, entendidos como los riesgos laborales presentes en el entorno o lugar de trabajo susceptibles de originar accidentes o cualquier tipo de siniestros que puedan provocar algún daño o problema de salud tanto físico como psicológico. Y, por otro lado, existen, como ya hemos adelantado, los nuevos y emergentes<sup>31</sup>, entendidos como aquellos que no existían antes de introducir las TIC en las relaciones laborales.

Al facilitar el acceso al trabajo con la tecnología móvil, se producen pocos descansos naturales; aumenta la monotonía, individualiza la responsabilidad y reduce las oportunidades de participación en la toma de decisiones, se intensifica la carga de trabajo.

Se define un riesgo como “nuevo” cuando dicho riesgo no existía previamente y es causado por nuevos procesos, TIC, etc., o porque se ha producido un cambio en las percepciones sociales, o los avances científicos permiten identificar un problema como un riesgo. La introducción de tecnologías en el modelo industrial repercute directamente en los trabajadores. Se está aumentando la fragmentación de los tiempos de trabajos, el aislamiento, la exclusión y se exige mayor flexibilidad de los puestos de trabajo. Como resultado pueden aparecer nuevos riesgos psicosociales como, estrés crónico, tecnoestrés, inseguridad laboral, ciberacoso, etc.

Estudiar e identificar el diseño de nuevos sistemas de evaluación y control de los riesgos emergentes derivados de la automatización del proceso industrial en entornos constructivos, en su dimensión ergonómica y psicosocial es determinante.

Por otro lado, se han de analizar los riesgos emergentes derivados de

---

<sup>28</sup> Vid. J.L. GOÑI SEIN, *Innovaciones tecnológicas, inteligencia artificial y derechos humanos en el trabajo*, en *Documentación Laboral*, 2019, n. 117.

<sup>29</sup> *Idem*.

<sup>30</sup> *Idem*.

<sup>31</sup> Al introducir TIC, modificando los procesos industriales y constructivos actuales, pueden surgir riesgos antes inexistentes o riesgos emergentes en la Industria 4.0 y que tradicionalmente no estaban presentes. Se pueden considerar como riesgos nuevos, ya que el riesgo se origina por procesos que no existían anteriormente, lugares de trabajo, cambios sociales, organizativos y la propia adopción de TIC.

las nuevas *interfaces* de los entornos de trabajo conectados e inteligentes. Tras ello se han de plantear medidas de control de los riesgos emergentes en los sistemas productivos conectados.

Los denominados riesgos emergentes se entenderán como aquellos que aumentan el número de factores de peligro, que dan lugar al mismo, incrementan el peligro o el número de expuestos<sup>32</sup>. La OIT ha demostrado que esta carga de estrés afecta más a las mujeres, a los trabajadores de la salud y a los profesionales que hacen uso intensivo de tecnologías. La centralización de las TIC genera síntomas de estrés de bajo nivel.

### 3. Transformación digital

#### 3.1. Riesgos psicosociales

Los estudios que muestran proyecciones sobre tendencias en materia de seguridad y salud en el trabajo, coinciden en que, mientras los peligros físicos pueden disminuir, es probable que aumente la exposición a los riesgos psicosociales<sup>33</sup>.

La violencia y el acoso digital en el ámbito del contrato de trabajo deben ser entendidos como sendos riesgos psicosociales emergentes. Aún a pesar de que ninguna regulación legislativa a nivel estatal así lo recoge, del art. 3 del Convenio OIT n. 190<sup>34</sup> podría «reconocer que la violencia y el acoso cibernético en el trabajo integran un riesgo laboral ex artículo 4 LPRL [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales]»<sup>35</sup>.

La transformación digital agudiza los riesgos psicosociales impulsados por la intensificación del trabajo, así como por una mayor carga emocional y cognitiva que supondría la expansión de ciertas condiciones de trabajo que intensifica los riesgos mentales y emocionales en el trabajo y pueden

---

<sup>32</sup> Vid. D. MÉNDEZ PUIG, M.E. PERALTA ÁLVAREZ, F. AGUAYO GONZÁLEZ, *Optimización de sistemas de prevención de riesgos laborales en entornos de trabajo conectados e inteligentes. Aplicación a la construcción 4.0*, en A.M. BELTRÁN, M. FÉLIX (eds.), *op. cit.*

<sup>33</sup> Vid. J. MARTÍN GONZÁLEZ, *Desafíos de la digitalización para la seguridad y salud en el trabajo: La emergencia de riesgos psicosociales y el trabajo de plataformas digitales*, Estudio Técnico INSST, 2023.

<sup>34</sup> *Instrumento de adhesión al Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, hecho en Ginebra el 21 de junio de 2019.*

<sup>35</sup> M.M. MARTÍNEZ JIMÉNEZ, *La negociación colectiva y los riesgos psicosociales asociados a la digitalización en especial al ciberacoso en el trabajo*, en J.L. MONEREO PÉREZ (dir.), *40 años de propuestas jurídicas sobre empleo, negociación colectiva y solución de conflictos laborales en Andalucía. XI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Junta de Andalucía, 2024, p. 852.

provocar diversos efectos que analizamos seguidamente.

Por un lado, el incremento de tecnoestrés, los casos se relacionan con la transformación que se está produciendo en el mundo del trabajo junto a la globalización y los cambios tecnológicos repercutiendo todo ello, en la forma y las condiciones laborales trayendo consigo la intensificación de riesgos ya existentes<sup>36</sup>, así como la aparición de nuevos riesgos por lo que, en lugar de estar asistiendo a una reducción de estos se podría afirmar que se están “creando” nuevos<sup>37</sup>.

La hiperconectividad fruto de la sobreexposición tecnológica y la imposición de la empresa (e incluso autoimposición) a una conectividad permanente producen impactos negativos en la salud mental, cardiovascular y musculoesquelética<sup>38</sup>, como:

- *aislamiento social*, derivado del trabajo a distancia o trabajos automatizados.
- *pérdida de control sobre el trabajo*, al estar subordinado a algoritmos o software de gestión.

### 3.2. Nuevas formas de organización del trabajo

#### *Trabajo en remoto*

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia recoge en su Exposición de Motivos que el acoso constituye un riesgo para la salud en esta modalidad de trabajo. Como viene sosteniendo la doctrina como incuestionable la necesidad de conectar el ciber acoso laboral con el

---

<sup>36</sup> Término en uso desde 1984. Algunos de los agentes desencadenantes del tecnoestrés vienen representados por la intensificación del trabajo (elevado número de tareas, exigente ritmo asociado a la prestación de servicios, alta presión temporal, plazos exiguos...), la prolongación de la jornada laboral, la disponibilidad permanente, la ausencia de pausas y descansos adecuados, la utilización de equipos inapropiados o con un mantenimiento deficiente, la ineficaz comunicación interna, los bajos niveles de apoyo social percibidos, las tensiones y conflictos entre los ámbitos profesional y familiar, los crecientes niveles de autonomía y responsabilidad adquiridos por el personal o, entre otros muchos, las extensas posibilidades de supervisión y vigilancia en manos de las empresas. *Vid.* D. MEGINO FERNÁNDEZ, [La formación como principio y fin de la acción preventiva frente a los riesgos psicosociales derivados de la digitalización y la automatización](#), en *Lan Harremanak*, 2023, n. 49.

<sup>37</sup> *Vid.* M.C. MACÍAS GARCÍA, [El modelo decente de seguridad y salud laboral. Estrés y tecnoestrés derivados de los riesgos psicosociales como nueva forma de siniestralidad laboral](#), en *esta Revista*, 2019, n. 4.

<sup>38</sup> Véase la infografía INSSST [¿Sabías que la hiperconectividad y la disponibilidad permanente afectan a la seguridad y salud?](#)

teletrabajo<sup>39</sup>.

Existe una frontera difusa entre vida personal y laboral, desdibujarse las lindes entre tiempo de trabajo y vida privada ello puede suponer una intromisión empresarial en el tiempo libre del empleado, lo que pretende modularse mediante la positivación del derecho a la desconexión digital en el trabajo<sup>40</sup>. No es suficiente con que la empresa permita a los trabajadores disfrutar de los descansos, sino que debe adoptar un rol activo de vigilancia, supervisión, seguimiento y control de que esos descansos no son interrumpidos<sup>41</sup>.

Una cuestión con mucha controversia es el la de conciliación entre vida laboral y vida familiar y el trabajo a distancia, en este punto los resultados de las investigaciones médicas son sumamente contradictorios, no consiguiendo determinar que prima si el efecto negativo o el positivo<sup>42</sup>.

El art. 5 de la Ley 10/2021 reconoce a los teletrabajadores el derecho a una protección adecuada en materia de seguridad y salud en el trabajo de conformidad con las previsiones de la LPRL. En consecuencia, el empleador respecto de sus teletrabajadores se encuentra obligado, entre otros deberes legales, a efectuar una evaluación inicial de los riesgos para su seguridad y salud y a efectuar controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas. Asimismo, en el marco su deber de protección eficaz (art. 14 LPRL), está obligado a facilitarles las oportunas instrucciones (art. 15.1.i LPRL) proporcionándoles la oportuna información y formación acerca de los riesgos a los que se hallan expuestos y las medidas preventivas a adoptar frente a los mismos (arts. 18 y 19 LPRL).

La puesta en práctica de la evaluación de riesgos ordinaria a la que se refiere la Ley 10/2021 y el control periódico de las condiciones de seguridad y salud del art. 16.2 LPRL puede provocar importantes problemas aplicativos en los supuestos de teletrabajo desarrollado en el propio domicilio del trabajador cuando sea preciso el acceso al mismo por los

---

<sup>39</sup> Vid. S. PÉREZ AGULLA, *Los riesgos psicosociales en un mercado laboral tecnificado*, en VV.AA., *Digitalización, recuperación y reformas laborales. Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Alicante, 26 y 27 de mayo de 2022*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022, p. 577.

<sup>40</sup> Vid. J.A. ALTÉS TÁRREGA, M.J. MARQUÉS ARADILLA, *Teletrabajo, violencia y acoso y convenio 190 OIT*, en *Temas Laborales*, 2023, n. 166.

<sup>41</sup> Vid. M. SERRANO ARGÜESO, *Digitalización, tiempo de trabajo y salud laboral*, en *IUSLabor*, 2019, n. 2.

<sup>42</sup> Vid. A.M. SÁNCHEZ-TOLEDO LEDESMA, *Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores*, en *Medicina del Trabajo*, 2021, n. 2.

sujetos con competencias en este ámbito. Y es que, como es sabido, dicho acceso se encuentra ostensiblemente condicionado por la garantía constitucional de la inviolabilidad del domicilio (art. 18.2 CE), que, como manifestación concreta del derecho a la intimidad personal y familiar<sup>43</sup>.

En el trabajo a distancia, con especial incidencia, si se desarrolla en la modalidad de teletrabajo<sup>44</sup>, es determinante la cuestión relativa a la prevención de riesgos laborales, fundamentalmente en cuanto a la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y garantía de los descansos, así como la desconexión digital, ya que si lo que se pretende lograr en conciliar trabajo con vida familiar, no se puede suponer una merma de derechos, una jornada excesiva, y una sobrecarga laboral pero en un entorno más “doméstico”<sup>45</sup>.

#### *Trabajo en plataformas digitales*

Las fuentes de riesgos, en primer lugar, se encontrarían en la organización del trabajo basada en la gestión algorítmica, que generaría ritmos de trabajo acelerados, presiones en los tiempos e incertidumbre en el pago. A su vez, se requiere un uso constante de TIC, lo cual se asocia con nuevos riesgos psicosociales (tecnoestrés, ciber-acoso o nomofobia)<sup>46</sup>.

Las consecuencias de ser un empleo atípico (que genera incertidumbre por la inexistencia de una relación formal de trabajo) conllevarían riesgos físicos como el desarrollo de Trastornos Musculoesqueléticos y mayores probabilidades de sufrir accidentes de trabajo, en particular de tráfico<sup>47</sup>.

La gestión algorítmica en el trabajo en plataformas digitales puede generar una serie de riesgos psicosociales que afectan la salud mental y el bienestar de los trabajadores:

1. *presión temporal y control constante*. La supervisión continua mediante algoritmos puede imponer plazos estrictos y evaluar el rendimiento en tiempo real, aumentando el estrés y la ansiedad;
2. *falta de autonomía y control limitado*. A pesar de la aparente flexibilidad, los trabajadores pueden experimentar una autonomía reducida

---

<sup>43</sup> Vid. D. MONTOYA MEDINA, *Teletrabajo y prevención de Riesgos Laborales*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2021, n. 243.

<sup>44</sup> Mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

<sup>45</sup> Vid. J.M. QUILEZ MORENO, *La jornada de trabajo y su relación con el trabajo efectivo: reflexiones sobre si el mismo es eficaz o eficiente y cumple con el trabajo decente*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2022, n. 254.

<sup>46</sup> Vid. J. MARTÍN GONZÁLEZ, *op. cit.*, p. 88.

<sup>47</sup> *Ibidem*, p. 90.

- debido a la automatización de tareas y la influencia de los clientes a través de sistemas de puntuación;
3. *sesgos de discriminación*. El aprendizaje automático aplicado a la robótica puede generar un comportamiento inapropiado o injusto por parte de la IA si no se aborda adecuadamente el sesgo potencial que favorece a algunos grupos sociales y descuida a otros<sup>48</sup>;
  3. *exigencias emocionales y trato con clientes*. La interacción constante con clientes y la necesidad de mantener una buena reputación digital pueden generar tensiones emocionales y estrés;
  5. *disponibilidad constante y conexión laboral*. La necesidad de estar siempre conectado a la plataforma puede difuminar los límites entre el tiempo laboral y personal, afectando la conciliación de la vida laboral y familiar<sup>49</sup>. Incluso se puede producir *blurring* (supresión de los límites entre la vida personal y trabajo).

Como opina una parte de la doctrina, con la que coincidimos, es del todo urgente legislar garantizando una protección adecuada y eficaz de la salud laboral y los derechos y protección social de las personas que prestan servicios para las plataformas digitales<sup>50</sup>.

### 3.3. Automatización e IA

Las aplicaciones de IA en los procesos de trabajo van desde los *cobots*, tecnologías portátiles y tabletas de asistencia en líneas de montaje de producción, *chatbots* en fábricas, almacenes y centros de llamadas, y equipo de protección personal inteligente, hasta procesos algorítmicos en aplicaciones de recursos humanos como análisis de personas y gamificación. Todos estos dispositivos inteligentes suponen una mejora de las condiciones de trabajo convirtiéndose en facilitadores, reduciendo la carga de trabajo, proporcionando información de utilidad, automatizando tareas, avisando de incidencias, etc. Con la aparición de la Industria 4.0 surgen una serie de facilitadores técnico-digitales que pueden ser empleados para mejorar la seguridad, como por ejemplo la realidad aumentada propuesta<sup>51</sup> por DušanTatić utilizando un sistema que se implementa en

---

<sup>48</sup> Vid. P. JIMÉNEZ SCHLEGL, *El aprendizaje en sistemas autónomos e inteligentes: visión general y sesgos de fuentes de datos*, en *Arbor*, 2021, n. 802.

<sup>49</sup> *Ibidem*, p. 9.

<sup>50</sup> Vid. M. FERNÁNDEZ PRIETO, *Riesgos psicosociales del trabajo a través de plataformas digitales*, en *Temas Laborales*, 2021, n. 156.

<sup>51</sup> Se define como una tecnología que permite añadir contenido digital o información virtual a los elementos del mundo real, es decir, se crea una realidad mixta que entra en

dispositivos móviles con la intención de proyectar instrucciones de realidad aumentada directamente en el lugar de trabajo<sup>52</sup>.

La IA puede crear oportunidades, pero también nuevos desafíos para la seguridad y salud en el trabajo, su gestión y regulación. Tales implicaciones figuran recogidas en el estudio prospectivo sobre los riesgos nuevos y emergentes para la seguridad y salud en el trabajo asociados a la digitalización en 2025 elaborado por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo<sup>53</sup>.

Llegados a este punto, cabe resaltar, algunos riesgos de la IA en el entorno del trabajo, siendo el mayor, la intensificación del riesgo por la automatización. Aún a pesar de que se excluya a los trabajadores de situaciones que implican exposiciones peligrosas, esto potencialmente puede suponer reducirlos a tareas repetitivas, o a las más difíciles, todo en detrimento del margen de variedad y rotación de los puestos de trabajo<sup>54</sup>. Las tareas más difíciles de automatizar incluyen también actividades de localización de problemas y de mantenimiento no planificado, que tienden a ser más peligrosas que las operaciones normales. Podrían aumentar los niveles de ruido en los entornos de trabajo, lugares públicos y medios de transporte debido al creciente uso de interfaces controlados por la voz. Las interfaces hombre/máquina interactivas, directas y de inmersión en tiempo real podrían dificultar considerablemente el hecho de que los trabajadores pudieran hacer una pausa o relajarse. La automatización de los procesos de trabajo también podría hacer que la función de algunos operadores fuera de supervisión de varios procesos en lugares diferentes al mismo tiempo, lo que podría incrementar la demanda cognitiva. Cuando se diseñan robots,

---

contacto con el entorno real y con el entorno virtual de forma simultánea. La arquitectura de esta tecnología abarca dos elementos fundamentales: la visualización y el seguimiento. El sistema de visualización es el encargado de generar los objetos virtuales, y combinar todos los elementos de la escena, tanto reales como virtuales, mostrándolos en pantalla al usuario. Por su parte el seguimiento determina la posición y orientación exacta de los objetos reales y virtuales en el mundo real. *Vid.* L.A. LAURENS ARREDONDO, *Realidad aumentada: propuesta metodológica para la didáctica de diseño industrial en el ámbito universitario*, en *Revista Científica Electrónica de Educación y Comunicación en la Sociedad del Conocimiento*, 2019, n. 2.

<sup>52</sup> *Vid.* D. TATIĆ, B. TEŠIĆ, *The application of augmented reality technologies for the improvement of occupational safety in an industrial environment*, en *Computers in Industry*, 2017, vol. 85.

<sup>53</sup> N. STACEY ET AL., [Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with information and communication technologies and work location by 2025](#), EU-OSHA, 2018.

<sup>54</sup> Por ejemplo, podrían quedar limitados a un conjunto de tareas de manipulación manual que requieran de un elevado grado de destreza, lo que podría acarrear un mayor riesgo de trastorno musculoesquelético. Existe una tendencia a la especialización masiva de tareas, por ejemplo, en los procesos de almacenamiento, transporte y distribución del sector minorista.

aunque se haga todo lo posible para planificar todos los escenarios imaginables, es inalcanzable prever todas las situaciones y se pueden producir situaciones imprevistas. En última instancia, depende de cómo se utilice el robot. Si los trabajadores no entienden cómo funcionan los sistemas, podría resultarles difícil interactuar con ellos correctamente, reconocer cuándo no funcionan bien y saber cómo reaccionar en esos casos<sup>55</sup>.

Por otro lado, cabe destacar que se puede producir un ritmo de cambio tecnológico de la presión para incorporar un nuevo diseño al mercado, ello podría incrementar el riesgo de que no se detecten defectos de diseño antes de poner el equipo de trabajo en servicio, de manera que pudiera fallar de manera impredecible y peligrosa. Un ritmo de cambio tecnológico avanzado podría provocar tecnoestrés en los empleados y problemas relacionados con la salud mental o la exclusión del trabajo de buena calidad a aquellas personas incapaces de adaptarse a los cambios o las novedades constantes<sup>56</sup>.

Desde el comienzo de la IA, esta se ha mostrado como una aliada para facilitar la labor en el trabajo, y su aplicación se ha adecuado de forma paulatina a distintas áreas. Sin embargo, ese proceso de “aprendizaje” implícito presenta determinados obstáculos como los que anteriormente hemos descrito de carácter procedimental y operacional, para su total integración estas cuestiones se verán resueltas con el paso del tiempo y con las investigaciones y estudios que a ello se dediquen.

### **3.4. Ciberseguridad y protección de datos**

Es importante destacar que se debe evitar la filtración de datos personales o biométricos de trabajadores. Se ha de proteger el sistema de ataques cibernéticos que pueden poner en riesgo procesos industriales y la integridad física.

### **3.5. Desigualdad en el acceso y la formación**

La brecha digital sabemos que supone que quedan en desventaja trabajadores sin competencias digitales. La superación este problema,

---

<sup>55</sup> Vid. M.C. MACÍAS GARCÍA, *La inteligencia artificial para el entorno laboral. Un enfoque en la predicción de accidentes*, en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 2022, n. 1.

<sup>56</sup> *Idem*.

constituye un reto de las políticas públicas y en última instancia, se erige en un asunto de derechos humanos, de dignidad y de equidad<sup>57</sup>.

## 4. *Cobots*

### 4.1. Definición

Son aquella clase de robot que, por definición, pueden compartir el espacio de trabajo con los operarios, sin necesidad de vallados perimetrales de seguridad y solo con protecciones parciales. Lo que supone una amenaza sobre el empleado dada por la mayor interacción del ser humano con las máquinas en relación con la aparición de los llamados *espacios colaborativos*, en los que robots y personas compartirán el espacio de trabajo: movimientos repetidos por ritmos impuestos, reducción de descansos, carga mental, fatiga visual, exposición a sustancias nocivas, tóxicas a campos electromagnéticos, estrés entre otros<sup>58</sup>. La implantación y crecimiento del número de *cobots* en España está creciendo de forma exponencial<sup>59</sup> por lo que la formación y el conocimiento de los trabajadores se considera determinante<sup>60</sup>.

La mayor ventaja que brindan es la oportunidad de combinar la automatización, precisión y flexibilidad de estos con las habilidades cognitivas y diferenciadoras del ser humano. El *cobot* puede mejorar la situación laboral del trabajador ocupándose de las tareas que requieran de posiciones poco ergonómicas y de movimiento de pesos considerables<sup>61</sup>.

---

<sup>57</sup> Vid. J. CABEZA PEREIRO, *La digitalización como factor de fractura del mercado de trabajo*, en *Temas Laborales*, 2020, n. 155.

<sup>58</sup> Vid. M. FERNÁNDEZ RAMÍREZ, *Sobre la eficiencia actual del modelo normativo español de prevención de riesgos laborales. en especial a la luz de los nuevos retos 4.0*, en *Temas Laborales*, 2020, n. 153.

<sup>59</sup> España es uno de los países con mayor densidad de robots industriales de Europa (este término engloba tanto los robots tradicionales como los colaborativos), unos 170 robots por cada 10.000 empleados (M.Á. MARISCAL, C. LÓPEZ SANTAMARÍA, S. ORTIZ, E.M. LÓPEZ, *Mejora de las asignaturas relativas a prevención de riesgos laborales con la introducción de la robótica colaborativa*, en *Técnica Industrial*, 2022, n. 333, p. 83).

<sup>60</sup> Vid. M.Á. MARISCAL, C. LÓPEZ SANTAMARÍA, S. ORTIZ, E.M. LÓPEZ, *op. cit.*

<sup>61</sup> M.Á. MARISCAL SALDAÑA, S. ORTIZ BARCINA, S. GARCÍA HERRERO, E.M. LÓPEZ PEREA, *Influencia del tamaño del robot colaborativo en el estrés laboral*, en *ORPJournal*, 2023, n. especial.

## 4.2. Riesgos de los *cobots*

Como recapitulación de lo anterior, existen dos fenómenos, por un lado, que los *cobots* son de reciente implantación, pero con un crecimiento exponencial en la implementación dentro de las empresas y por otro, al no tener vallados perimetrales, los aspectos relativos a seguridad toman una especial importancia. En general, el riesgo de accidente por estas causas es menor con el uso de robots, ya que los robots, «por sus especiales características de trabajo, no necesitan de la presencia humana para su funcionamiento, y este alejamiento conlleva un menor riesgo de accidente», ya que el operario está alejado de la fuente de riesgo que es el robot. Sin embargo, el riesgo no desaparece, sino que tan solo se reducirá la probabilidad de que este produzca un daño en la salud de los trabajadores que, por otra parte, se verá magnificado cuando el trabajador deba interactuar de forma directa con el robot, bien para su mantenimiento, reprogramación o porque compartan un mismo espacio de trabajo<sup>62</sup>. Habrá que establecer también medidas preventivas orientadas a definir el riesgo y los derechos y obligaciones cuando aparezca un robot de mayor autonomía. No solo por tanto medidas de seguridad, tal y como se establecen en la industria, sino orientando la prevención hacia nuevos riesgos psicosociales para los trabajadores humanos que interactúan con robots de esas características<sup>63</sup>.

Sin embargo, el riesgo no desaparece, sino que tan solo se reducirá la probabilidad de que este produzca un daño en la salud de los trabajadores que, por otra parte, se verá magnificado cuando el trabajador deba interactuar de forma directa con el robot, bien para su mantenimiento, reprogramación o porque compartan un mismo espacio de trabajo.

Los *cobots* resultan muy adecuados para tareas de *machine tending*<sup>64</sup>, permitiendo la mecanización de los procesos de producción mediante

---

<sup>62</sup> M. MARÍN MALO, *Aportaciones de la inteligencia artificial en materia preventiva y nuevos riesgos emergentes*, en M.A. EGUSQUIZA BALMASEDA, B. RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO (dirs.), *Inteligencia artificial y prevención de riesgos laborales: obligaciones y responsabilidades*, Tirant lo Blanch, 2023, pp. 161-165.

<sup>63</sup> Vid. Y. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, M.A. GRAU RUIZ, *El impacto de la robótica, en especial la robótica inclusiva, en el trabajo: aspectos jurídico-laborales y fiscales*, en *Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías*, 2019, n. 50.

<sup>64</sup> La *machine tending* o asistencia a máquinas es la más antigua de las aplicaciones de los robots industriales, y hoy en día es incluso más beneficiosa económicamente que en 1960, cuando se instaló el primer robot en una máquina de fundición a presión. Los robots sirven ahora a muchos más tipos de máquinas y se describen varias aplicaciones recientes. Entre ellas figuran máquinas de moldeo por inyección, centros de mecanizado, tornos CNC, rectificadoras cilíndricas y prensas plegadoras.

tareas de asistencia a distintos tipos de máquina herramienta.

Por tecnologías específicas en sector de la logística y el transporte, son bastantes habituales ya que existen tecnologías que los usan frecuentemente, como inventarios digitales y software de gestión de almacenes, optimización de rutas con aprendizaje automático, tacógrafo digital o robots de *picking*.

Tal como señala la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo, los principales ámbitos en los que la prevención de riesgos laborales debe trabajar con relación a la implantación de robots con sistemas de IA en el medio laboral son la gestión de la tecnología, la regulación y buena gobernanza y las interfaces y experiencias del usuario, sin olvidar, en ningún caso, la necesidad de formar a los trabajadores para el correcto uso y la adecuada interacción con estos robots e informarlos sobre todos los aspectos relativos a su implantación en la empresa. Además, pueden producirse fallos en el algoritmo utilizado por el propio *chatbot*, e incluso en el proceso de toma de decisiones que pongan en peligro la seguridad y salud de los trabajadores.

Por otro lado, deben tenerse en cuenta riesgos ergonómicos como las posturas forzadas a realizar durante los procesos de mantenimiento del robot y los sobreesfuerzos en caso de fallo del robot en momentos determinados.

### 4.3. Retos

Uno de los grandes retos de la prevención de riesgos laborales ante la implantación de robots capaces de tomar decisiones autónomas, sin un parámetro previamente establecido en el trabajo es la prevención derivada de la imprevisibilidad de las acciones que pueda llevar a cabo el robot. Esto, unido a la rapidez de sus movimientos y el desconocimiento sobre los parámetros que el robot usará en cada momento para tomar la decisión que considere mejor puede<sup>65</sup>.

El alto rendimiento que proporcionan las máquinas puede conducir a la creación de nuevos riesgos psicosociales derivados de las exigencias a los trabajadores de un ritmo más intenso de trabajo establecido por un algoritmo diseñado para lograr la máxima productividad sin tener debidamente en cuenta su impacto sobre los trabajadores (el “látigo digital” supondrá, por ejemplo, que los horarios de los trabajadores se fijen y

---

<sup>65</sup> *Vid.* M. MARÍN MALO, *op. cit.*

supervisen “por ordenador”<sup>66</sup>.

#### 4.4. Medidas a implementar

De forma sintética cabría reconducir los riesgos a tres grandes grupos: los relacionados con la seguridad (accidentes), los musculoesqueléticos (ligados a un trabajo más sedentario) y los psicosociales tanto por las interacciones entre el humano y el robot (o sistema de IA), que tendrán mayor o menor incidencia en función del tipo de sistema tecnológico de que se trate como por la discriminación e invisibilización mencionadas<sup>67</sup>.

Entre las medidas que se deben de tomar para garantizar la seguridad industrial de los robots colaborativos, se pueden incluir las siguientes:

- *evaluación de riesgos*. Antes de poner en incorporar a un sistema industrial robots colaborativos, se debe realizar una evaluación de riesgos que identifique los peligros asociados a su funcionamiento y la interacción con los trabajadores humanos;
- *diseño seguro*. Los robots colaborativos deben estar diseñados de manera que minimicen los riesgos para los trabajadores humanos, por ejemplo, mediante la incorporación de sensores de seguridad que detecten la presencia de personas en su entorno, visión artificial, así como la verificación que se cumplen estándares internacionales, como la IEC61508 o la ISO 12218-1;
- *análisis del impacto sobre el trabajador*. Los robots colaborativos existirán en un espacio compartido con el trabajador, donde las barreras físicas han desaparecido y por tanto dicho trabajador puede verse amenazado o con miedos irracionales sobre su futuro profesional, que deben ser también analizados y gestionados para adaptar el puesto de trabajo;
- *formación*. Los trabajadores humanos que trabajen con robots colaborativos, deben recibir una formación adecuada sobre su funcionamiento y los riesgos asociados a su uso. No solamente desde la especialidad preventiva de seguridad en el trabajo, sino global, incorporando el análisis de riesgo en el entorno de trabajo y factores ergonómicos y psicosociales;
- *plan de emergencia*. Se debe elaborar un plan de emergencia que contemple los procedimientos a seguir en caso de accidentes o

---

<sup>66</sup> Vid. M.B. URIÉN ANGULO, *El papel de los empleados en la transición a la Industria 5.0*, en *Economía Industrial*, 2023, n. 48.

<sup>67</sup> H. ÁLVAREZ CUESTA, *El impacto de la inteligencia artificial en la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género*, en *Lan Harremanak*, 2025, n. 53.

situaciones de riesgo, incorporando las actuaciones relacionadas con la maquinaria, incluyendo los robots colaborativos;

- *mantenimiento*. Es importante que se realice un mantenimiento periódico de los robots para garantizar su buen funcionamiento y minimizar los riesgos asociados a su uso.

## 5. Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027

### 5.1. Espíritu

El Objetivo n. 2 de la Estrategia de Seguridad y Salud en el trabajo 2023-2027 es gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la evolución demográfica y el cambio climático desde la óptica preventiva. Interactúan tres factores entrelazados que se consideran determinantes y son TIC, crecimiento vegetativo negativo y sostenibilidad del sistema. En el texto se especifica que la prioridad se centra en anticiparse y gestionar los riesgos nuevos y emergentes<sup>68</sup>.

### 5.2. Análisis del marco normativo

Como líneas de actuación de la Estrategia de Seguridad y Salud en el trabajo 2023-2027 se describe el análisis del marco normativo para adaptarlo a las nuevas formas de trabajo, a los cambios demográfico y climático.

Se recomienda revisar los siguientes cuerpos legales: LPRL, el Reglamento de los Servicios de Prevención y los RD 486/1997, de 14 de abril, sobre lugares de trabajo, y 488/1997, de 14 de abril, relativo a equipos que incluyen pantallas de visualización de datos con motivo de la actualización, incorporando las modificaciones que sean necesarias para su adaptación a los nuevos entornos de trabajo y al desarrollo tecnológico.

---

<sup>68</sup> Posteriormente se aprobó el Plan de Acción para la implementación de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 por parte de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo Compuesto por 106 medidas que comenzarán a ejecutarse este año 2023 y durante 2024, el Plan recoge las acciones dirigidas a la consecución de los objetivos marcados.

### 5.3. Fortalecimiento de la investigación a través de proyectos

Como otro objetivo importante, se pretende la promoción de la investigación para conocer el impacto de los cambios tecnológico, ecológico, climático y demográfico en la salud de las personas trabajadoras y anticipar actuaciones preventivas. Para ello se considera determinante reforzar de la investigación para conocer y gestionar los desafíos que en materia de prevención de riesgos laborales supone la transformación del mundo del trabajo por las TIC.

Los proyectos de investigación tendrán por objetivo profundizar en el conocimiento de diferentes temáticas partiendo de un medio ambiente saludable como clave para el cumplimiento de muchos de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. Tales proyectos podrán versar nuevos modelos de empleo y de organización del trabajo, robotización, plataformas digitales, IA, y cambio climático.

### 5.4. Fomento de los empleos verdes

La Estrategia Europea de Biodiversidad, establece entre sus objetivos la protección jurídica al 30% de la superficie terrestre y al 30% de la marina de la UE, como mínimo, e incorporar corredores ecológicos, dentro de una auténtica Red Transeuropea de Espacios Naturales. Además, considera que las necesidades para gestionar la red de protección de la biodiversidad Natura 2000 deben generar hasta 500.000 puestos de trabajo en la UE, que serán sin duda empleos verdes sostenibles.

El Pacto Verde Europeo se apoya sobre la economía circular y el residuo cero y además tiene en cuenta las oportunidades de creación de empleo en el sector de las energías renovables<sup>69</sup>. Son las instituciones públicas de mayor rango las que deben liderar el proceso, preparándose para aprovechar al máximo las oportunidades que ofrece la financiación europea pero también para generar nuestros propios mecanismos de movilización de recursos económicos; a través de “mecanismos de pago por servicios ambientales”<sup>70</sup>, que se basan en promover la compensación

---

<sup>69</sup> A parte de las conocidas energía *eólica* y *solar*, la UE se apuesta por la *energía mareomotriz* y *undimotriz* (aprovechamiento del curso de las mareas y las olas), la *bioenergía* (mediante la biomasa, desechos producidos por humanos y animales, además de restos naturales como plantas y árboles) y el *hidrogeno renovable* o *verde* (vector energético que proviene de fuentes renovables y con cero emisiones de CO<sub>2</sub>).

<sup>70</sup> La Estrategia Española de Movilización de Recursos y el Plan Estratégico para el Patrimonio Natural y la Biodiversidad reconocen la necesidad de explorar “mecanismos

por emisiones de CO<sub>2</sub> con incentivos económicos a su absorción por la masa forestal.

Es fundamental promover empleos que garanticen el desarrollo social, el crecimiento económico y la protección del medio ambiente de manera conjunta y eficaz. Este triple propósito se puede lograr mediante *empleos verdes*<sup>71</sup>, que reducen el impacto ambiental de las empresas y los sectores económicos hasta alcanzar niveles sostenibles. Sin embargo, para lograr estos objetivos, también han de ser decentes. Es decir, deben ser empleos productivos que proporcionen ingresos suficientes y protección social, respeten los derechos de los trabajadores y ofrezcan a los mismos la posibilidad de participar en las decisiones<sup>72</sup>. Llegados a estos términos, podemos afirmar, que se ha de apostar por el empleo de personas trabajadoras en empleos verdes decentes.

Para lograr la seguridad y la salud de los trabajadores de los empleos verdes<sup>73</sup>, se requiere de un apoyo tecnológico y científico que debería ser prestado por entidades referentes en los distintos sectores. Un sector de la doctrina considera que el control de riesgos de la salud de los trabajadores y del medio ambiente se realiza de manera más eficaz a través de un enfoque común, mediante la utilización de recursos técnicos y metodologías compartidas y, en coherencia con tal extremo, resulta recomendable apuesta una regulación única, a modo de Ley Integral de Prevención y Calidad Ambiental, que recoja los fundamentos, principios e instituciones comunes y los mecanismos de coordinación y articulación entre los diversos conjuntos normativos funcionalmente organizados<sup>74</sup>.

---

innovadores de financiación”, incluyendo “pagos por servicios ambientales” como instrumentales para movilizar recurso. *Vid.* RD 1057/2022, de 27 de diciembre, por el que se aprueba el Plan estratégico estatal del patrimonio natural y de la biodiversidad a 2030, en aplicación de la Ley 42/2007, de 13 de diciembre, del Patrimonio Natural y de la Biodiversidad.

<sup>71</sup> Cabe considerar, pues, que los puestos de trabajo “verdes” contribuyen, de algún modo, a la conservación o la recuperación del medio ambiente. Puede tratarse de empleos que ayuden a proteger los ecosistemas y la biodiversidad, a reducir el consumo de energía y materias primas, o bien a reducir los residuos y la contaminación.

<sup>72</sup> *Vid.* F.J. ARRIETA IDIAKEZ, J. LÓPEZ RODRÍGUEZ, [Empleos verdes y cooperativas](#), en [Noticias CIELO](#), 2021, n. 9.

<sup>73</sup> Dentro de los diferentes y distintos sectores productivos en los que los empleos verdes han de afianzarse, constituye un referente imprescindible el agropecuario. *Vid.* H. ÁLVAREZ CUESTA, *Empleos verdes: una aproximación desde el derecho del trabajo*, Bomarzo, 2016.

<sup>74</sup> *Idem.*

### 5.5. Acciones para mejorar la información mediante la recopilación de riesgos psicosociales y ergonómicos

La Estrategia en el Objetivo 2, analiza el establecimiento de indicadores psicosociales que permitan, por un lado, conocer mejor qué actividades y sectores son las más afectadas por estos factores de riesgo psicosocial y, por otro, que faciliten anticipar intervenciones preventivas en caso de situaciones de desvío respecto a los estándares de seguridad y salud en el trabajo. Se prestará especial atención a los indicadores relacionados con el estrés laboral y se incluirán indicadores relativos a la prevención del acoso por razón de sexo e indicadores de igualdad e inclusión social.

Otro foco de análisis es la información sobre factores ergonómicos, identificando oportunidades de mejora mediante la evaluación de la actividad y los resultados del plan de acción para la reducción de los trastornos musculoesqueléticos en el medio laboral aprobado por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST). En las actuaciones dirigidas a la prevención de trastornos musculoesqueléticos, además de los factores físicos, se tendrá en cuenta el impacto de los factores psicosociales y organizativos, de manera que se desarrollen estrategias (de prevención, rehabilitación y retorno al trabajo) con un enfoque global. Hemos de traer a colación que el estudio más importante que demuestra la asociación entre el estrés laboral<sup>75</sup> y la cardiopatía isquémica es *Interheart*<sup>76</sup>, en el que fueron incluidos más de 24.000 individuos de 52 países, se concluyó que el estrés laboral multiplica por 2,5 el riesgo de angina de pecho. Siguiendo con el Nuevo Criterio Técnico 104/2021 en el que especifica que las compañías, en el cumplimiento de la LPRL, deben atender también a riesgos que afecten potencialmente a la salud mental de los empleados<sup>77</sup>, se pondera, a efectos de evaluación de los riesgos

---

<sup>75</sup> El estrés laboral aparece cuando las exigencias del trabajo no se ven igualadas por las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador. *Vid.* C. FERNÁNDEZ ALONSO, *El estrés en las enfermedades cardiovasculares*, en A. LÓPEZ FARRÉ, C. MACAYA MIGUEL (dirs.), *Libro de la salud cardiovascular del Hospital Clínico San Carlos y la Fundación BBVA*, Fundación BBVA, 2009.

<sup>76</sup> POPULATION HEALTH RESEARCH INSTITUTE, *Interheart. Global Risk Factors for Acute Myocardial Infarction*, 2004.

<sup>77</sup> La empresa deberá evaluar si el trabajador sufre monotonía en el desarrollo de su trabajo, si tiene que hacer “tareas sin sentido” o “tareas desagradables por la que se siente rechazo”. Valorará también si tiene una carga de trabajo excesiva, con presión de tiempo y plazos estrictos, o si tiene una carga de trabajo insuficiente; así como si las comunicaciones son deficientes o si el trabajador tiene un apoyo insuficiente ante los problemas o el desarrollo personal. El aislamiento o las malas relaciones con los compañeros de trabajo también tendrán que ser evaluadas, incluso las relaciones adversas

psicosociales, la importancia de las actuaciones empresariales para conocer la propia percepción de los trabajadores afectados sobre los factores de riesgo, a través de cuestionarios, entrevistas o grupos de discusión. Más adelante, el documento señala, entre otras, este tipo de iniciativas (junto a las formativas e informativas) como elementos clave para verificar el cumplimiento empresarial de la obligación de evaluación de riesgos.

### **5.6. Acciones para supervisar y controlar el cumplimiento normativo**

Las actuaciones de vigilancia y control incluyen campañas de la Inspección Trabajo y de la Seguridad Social dirigidas a empresas donde se utilice la modalidad de prestación laboral a distancia, especialmente del teletrabajo, prestándose atención al cumplimiento de la Ley 10/2021 y, en particular, a las disposiciones específicas sobre seguridad y salud relacionadas con los riesgos psicosociales. Asimismo, se desarrollarán actuaciones de asistencia técnica y control en empresas que precisen una gestión de la edad en el trabajo debido a la prolongación de la vida laboral de las plantillas, que requiere atender su adaptación a la evolución de aptitudes psicofisiológicas.

Cabe destacar que se vigilarán las condiciones de seguridad y salud de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadores que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de plataformas digitales.

Por último, a nivel autonómico, se diseñarán actuaciones específicas en

---

con usuarios o con clientes. Se atenderá también si el empleado está poco valorado en el trabajo o siente inseguridad. Estos riesgos «pueden estar presentes en todo tipo de trabajo sin ninguna excepción, con independencia del tamaño de la empresa, el sector de actividad, tipo de puesto desempeñado o nivel jerárquico del mismo», recoge la Inspección, de ahí que todas las empresas tengan desde ahora obligación de evaluarlos. En esta evaluación debe estar implicada la dirección de la empresa y debe cubrir a todos los puestos de trabajo, incluidos los puestos ocupados por personal de Empresas de Trabajo Temporal contratados. Una vez detectados factores de riesgo en la empresa, ésta tiene obligación de valorar su probabilidad y tomar medidas para evitarlos o reducirlos. La Inspección podrá presentarse en cualquier empresa –tras recibir denuncia de un empleado, con motivo de una campaña de prevención o bien por iniciativa propia en el marco de sus actuaciones aleatorias– y solicitar su evaluación de riesgos psicosociales. En caso de que la compañía no la haya realizado podrá sancionarla.

las nuevas formas de trabajo por parte del personal técnico habilitado de los órganos técnicos de las CCAA.

### 5.7. Apoyo a las empresas de acuerdo con el plan

El plan incluye el apoyo a las empresas en la identificación, evaluación y control de los riesgos derivados de la digitalización de sus procesos productivos y de los cambios climático, ecológico y demográfico con el desarrollo de criterios y herramientas que faciliten a las empresas, especialmente a las PYME, la gestión de los riesgos ergonómicos y psicosociales derivados de la digitalización y de las nuevas formas del trabajo. Se elaborarán orientaciones prácticas y herramientas electrónicas para gestionar los riesgos psicosociales y ergonómicos en sectores de actividad prioritarios por la penetración de la digitalización en sus procesos, por ejemplo, trabajos a través de plataformas digitales.

### 5.8. Digitalización y desconexión digital

La LO 3/2018<sup>78</sup> reconoce el derecho a la *desconexión digital* fuera del horario laboral, con una protección universal, por cuanto se reconoce a todos los trabajadores, con independencia de la naturaleza de su relación, de la duración de su contrato o del tipo de jornada y también a los empleados públicos. No obstante, lo anterior, sí que hay que advertir que el legislador hace una referencia expresa a los directivos y a los teletrabajadores, consciente de que estamos ante colectivos que tienen una mayor exposición al riesgo de estar hiperconectados.

Desde un punto de vista objetivo, el derecho a la desconexión digital se enuncia, pero no se define. Y, es más, a efectos de la concreción de las modalidades de ejercicio, el legislador se remite al convenio colectivo o al acuerdo de empresa y ni siquiera prevé unos mínimos de carácter supletorio. Ahora bien, en defecto de acuerdo colectivo, la empresa debe elaborar una política interna dirigida a los trabajadores que deberá incluir:

- las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión,

---

<sup>78</sup> Respondiendo al mandato europeo del Reglamento General de Protección de Datos, la LO 3/2018 introdujo en el ordenamiento jurídico español un sistema de garantías de los derechos digitales que, en algunos casos, ya habían sido perfilados por la jurisprudencia europea. Mientras no exista una reforma de la Constitución Española que los eleve a rango constitucional, los derechos digitales quedan recogidos en los arts. 79 a 97 de la LO 3/2018, sin la especial protección que se otorga a los derechos fundamentales.

- atendiendo a la naturaleza y objeto de la relación laboral;
- las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas con el propósito de evitar el riesgo de fatiga informática.

Pues bien, en la medida en que se ha configurado como un derecho del trabajador es evidente que genera un espacio de inmunidad que se traduce en que la persona trabajadora no puede sufrir ningún tipo de menoscabo económico o profesional por el hecho de desconectar. De igual manera, no cabría imponerle sanción alguna, pues la persona trabajadora no habría incurrido en ningún incumplimiento contractual. Y ello exige, como es evidente, un importante cambio en nuestra cultura empresarial, pues hoy en día la desconexión se percibe como falta de compromiso con la empresa y sí puede derivar en un trato desfavorable.

Existe opinión prácticamente unánime, por parte de la doctrina científica, que la herramienta de desarrollo [...] [del derecho a la negociación colectiva] sea la negociación colectiva, en la medida en que es la que más fácilmente puede modular el contenido de este derecho y adaptarlo a la compleja realidad empresarial [79]. La negociación no solo deberá definir las modalidades de pleno ejercicio de ese derecho, sino también incluir «la puesta en marcha por la empresa de instrumentos de regulación de la utilización de los dispositivos digitales»<sup>80</sup>.

El Derecho a la desconexión digital de los trabajadores se perfila como un aspecto clave para el trabajo propio de la era digital, donde las garantías de seguridad y salud sólo quedarán fortalecidas con la incorporación de nuevos límites, un cambio de mentalidad y una regulación específica.

Los efectos de la digitalización en el trabajo encierran una enorme casuística y gran complejidad técnica.

[...]

En cualquier caso, queda un amplio camino por recorrer, en la medida en que no sólo habría que conceptualizar el derecho a la desconexión digital en el entorno laboral y autónomo, sino dotarle de unos caracteres básicos, diferentes según los casos, al quedar condicionados por la heterogeneidad de la actividad empresarial<sup>81</sup>.

---

<sup>79</sup> Vid. M.B. FERNÁNDEZ COLLADOS, *La negociación colectiva ante los riesgos laborales en la nueva era digital*, en *Lan Harremanak*, 2020, n. 44.

<sup>80</sup> Vid. A.I. PÉREZ CAMPOS, *La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?*, en *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, 2019, n. LII, p. 121.

<sup>81</sup> *Ibidem*, p. 122.

### 5.9. Apoyo, asesoramiento y acciones de sensibilización para ayudar a las empresas a gestionar las transiciones climática, ecológica y demográfica

Las acciones consisten en elaboración de guías, directrices, criterios y herramientas para favorecer la transición digital, ecológica y demográfica, así como el impacto del cambio climático, a través de una adecuada identificación, evaluación y control de los riesgos, y planificación de actuaciones en grupos de trabajo de la CNSST aprovechando contenidos y conclusiones de los proyectos de investigación que se desarrollen en el marco de esta estrategia y/o de otros estudios que se consideren de interés.

Por otro lado, se realizarán diagnósticos de la capacidad o el potencial de transformación tecnológica que tiene la empresa mediante la representación de las brechas tecnológicas entre los escenarios reales e ideales ofrece un punto de vista objetivo sobre el contexto y las posibilidades de la empresa, se prioriza el análisis del conocimiento, uso, aplicación y disponibilidad de diversos elementos<sup>82</sup> y se promoverán planes de actuación para la mejora y el control de las condiciones de trabajo en actividades más afectadas por los cambios medioambientales, por ejemplo, exposición a temperaturas extremas, especialmente en las que haya colectivos de trabajadores y trabajadoras vulnerables, más expuestos o sensibles.

### 5.10. Acciones para promover y fomentar la salud

Como actuaciones para el impulso de la promoción de la salud y la sostenibilidad de la salud en las empresas, se promoverá la difusión y asesoramiento para la aplicación del Código Europeo contra el Cáncer<sup>83</sup> en

---

<sup>82</sup> Son, entre otros, compromiso de la dirección, planificación estratégica, madurez tecnológica alcanzada, recursos disponibles, conocimiento de las necesidades del mercado, integración de sistemas tecnológicos, capacidades digitales del negocio, entrenamiento y oportunidades, evaluación de competencias, estrategia, equipos inteligentes, soporte del operador, estructura del movimiento digital, logística inteligente, infraestructura, trazabilidad, consistencia de los datos, *big data*, modelos digitales, planificación de recursos empresariales, cultura organizacional, liderazgo, cualificación y hoja de ruta. *Vid.* M. MANTILLA MUÑOZ, F. AGUAYO GONZÁLEZ, M.E. PERALTA ÁLVAREZ, *op. cit.*

<sup>83</sup> En el año 2021 la Comisión Europea publicó el Plan Europeo de lucha contra el cáncer, que establece la estrategia a seguir por los países de la Unión durante los próximos años y hasta 2025. El *Código Europeo contra el Cáncer* es una iniciativa de la Comisión Europea y de la Agencia Internacional para la Investigación del Cáncer para informar a la ciudadanía acerca de las acciones que pueden tomar para sí mismos o sus familias con el objetivo de

la empresa y se fortalecerá la Red Española de Empresas Saludables<sup>84</sup> como vehículo de extensión de una gestión avanzada en salud, basada en el modelo de determinantes de salud de la OMS y salud integral, recopilando y difundiendo buenas prácticas en promoción de la salud en las empresas, con el fin de dar la información y las herramientas que las personas y organizaciones necesitan para tomar decisiones más saludables.

También se fomentará la promoción de la salud en el lugar de trabajo mediante las necesarias políticas intersectoriales y de participación que promuevan la creación de entornos de trabajo saludables y faciliten estilos de vida saludables. Asimismo, se elaborará una guía para la implantación de programas de calidad en áreas específicas de promoción de la salud en la empresa: prevención del tabaquismo, la obesidad y el sobrepeso, promoción de la actividad física y reducción del sedentarismo y prevención de la enfermedad cardiovascular.

### 5.11. Acciones en materia de salud mental

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo se alineará con la Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud en las áreas de conocimiento y salud mental del personal sanitario, sociosanitario y de otros trabajos esenciales.

Respecto a las empresas se le pondrá a disposición un procedimiento que facilite la empleabilidad y el retorno al trabajo tras padecer una enfermedad mental. Se estudiará específicamente la influencia de los

---

reducir el riesgo de cáncer. Su nueva versión, que ya alcanza la cuarta edición, consta de doce recomendaciones que la mayoría de las personas pueden seguir de manera simple y entre ellas se incluyen dos que hacen referencia explícita a los lugares de trabajo. En concreto se recomienda apoyar las políticas para eliminar el tabaco en los lugares de trabajo (algo que ya contempla la legislación española) y protegerse de las sustancias cancerígenas en el trabajo siguiendo las instrucciones de salud y seguridad en el trabajo. También hay otras recomendaciones, como las de tomar medidas para reducir los niveles de radón o reducir la exposición a la radiación solar, que tienen aplicación en el ámbito laboral.

<sup>84</sup> Véase la página web [Red Española de Empresas Saludables](#) del INSSST: «España, en 2013, puso en marcha el proyecto “Empresas Saludables” inspirada en el trabajo realizado por la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP) y como respuesta al propio interés del INSSST en reconocer el trabajo de las empresas en el ámbito de la mejora de la salud y bienestar de sus trabajadores, así como promover la cultura de la salud, y el intercambio de experiencias empresariales. Cualquier empresa u organización, con independencia de su tamaño, titularidad o sector, puede manifestar su compromiso solicitando su adhesión a la Declaración de Luxemburgo y, si lo desea y cumple con los criterios de calidad elaborados por la ENWHP, pedir su reconocimiento como buena práctica en promoción de la salud en el trabajo».

factores psicosociales en el riesgo para la salud mental. Para ello, se constituirá un grupo de trabajo de la CNSST que, partiendo de un diagnóstico de situación, elabore una guía para la identificación, evaluación y prevención de los riesgos psicosociales y vigilancia de la salud, pudiendo abordarse de manera genérica o por actividades con mayor prevalencia de enfermedades mentales.

Los problemas de salud mental cobran significativa intensidad en el trabajo a distancia, en su nueva versión de teletrabajo, entendido como un modo de organizar la actividad laboral que aligera costes de infraestructura ante el uso intensivo de medios tecnológicamente avanzados<sup>85</sup>.

Un factor para tener en cuenta determinante por la mecanización es el tecnoestrés<sup>86</sup> patología mental causada por la incapacidad del trabajador para enfrentarse a las TIC de un modo psicológicamente saludable, siendo el producto de la combinación de ansiedad, sobrecarga de información, conflicto de roles y factores organizacionales. Constituye un efecto del proceso continuo de renovación tecnológica que llevan a cabo las empresas en la actualidad, innovaciones tecnológicas que tienen una repercusión directa en las condiciones de trabajo, usualmente para mejorarlas, aunque como hemos visto en muchas ocasiones acaban generando riesgos emergentes.

En todo caso, sea cual sea la estrategia que se utilice a modo preventivo<sup>87</sup> se trata de que en la medida de lo posible se actúe antes de que el tecnoestrés aparezca a través de medidas de prevención primaria o, en caso de que ya esté presente, se detecte a tiempo y se actúe antes de que llegue a niveles peligrosos por la fatalidad de sus consecuencias (alta activación psicofisiológica que supone ansiedad, reducción de la energía y el nivel de activación, como en el caso de la fatiga) y operativas (actitudes negativas y escépticas hacia las tecnologías, y por tanto, menos probabilidad de su uso futuro)<sup>88</sup>.

La acción que se debe emprender es elaborar una firme política de recursos humanos corporativa y cooperativa, que realice una formación continua y especializada, a través de un sistema descentralizado e

---

<sup>85</sup> Vid. S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, *La promoción de la salud mental de los trabajadores ante la tecnificación de los procesos productivos: apunte sobre cuestiones pendientes*, en *Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa*, 2020, n. 22.

<sup>86</sup> Término acuñado por el psiquiatra norteamericano Craig Brod en su obra *Technostress. The Human Cost of the Computer Revolution*, Addison-Wesley, 1984, p. 32, lo define como «una enfermedad de adaptación causada por la falta de habilidad para tratar con las nuevas tecnologías del ordenador de manera saludable».

<sup>87</sup> Individual u organizacional, centrada en el sistema social o en el técnico, etc.

<sup>88</sup> Vid. NTP INSHT 730, *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*.

independiente y una clara apuesta por la creación de empleo estable y de calidad<sup>89</sup> y contando sin duda con la participación de los trabajadores, pues son quienes mejor conocen cómo se realiza el trabajo y sus consecuencias, sin ellos, el mejor método es incompleto y las propuestas médicas preventivas suelen ser inadecuadas<sup>90</sup>.

## 6. Conclusiones

Mejorar y adaptar el “aprendizaje permanente en TIC” es determinante en nuestro país.

Las empresas que buscan la transición a la Industria 5.0 deberán actuar sobre las nuevas variables, estableciendo metas claras para la automatización, para la mejora de su eficiencia operativa, además de estimular a sus empleados a que participen activamente en estos esfuerzos.

El imparable y continuo avance de las TIC y la transformación digital constituye uno de los aspectos más destacados, característicos y definitorios de nuestro actual entorno. En lógica consecuencia, la prevención de riesgos laborales igualmente se encuentra profundamente afectada, viniendo a manifestarse como una cuestión central de importancia capital en el ámbito de las relaciones laborales y del derecho del trabajo y de la seguridad social.

Las nuevas formas de trabajo derivadas de la digitalización están incrementando ciertos riesgos para la salud de los trabajadores. Además, en el nuevo contexto organizativo se hace más difícil para los empresarios el hacer un seguimiento de estos riesgos y gestionarlos adecuadamente. Todo ello supone un reto que solamente se podrá superar con la normativa adecuada y estudios *ad hoc* que garanticen un buen uso de la tecnología aplicada a las relaciones laborales.

El Objetivo n. 2 de la Estrategia de Seguridad y Salud en el trabajo 2023-2027, es muy ambicioso, pero, quizás, difícilmente materializable en todas sus esferas; ya de por sí es una tarea muy sofisticada y altamente técnica, gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo por todas las aristas que existen, en lo que se refiere a implantación de IA y que se han puesto de relieve. Todo lo anterior se deviene más complicado, o quizás, imposible, al unir este parte del objetivo 2 a otros retos incluidos en el mismo como la evolución demográfica y el cambio climático desde la óptica preventiva.

---

<sup>89</sup> Vid. A. ALFARO DE PRADO SAGRERA, *Estrés tecnológico: medidas preventivas para potenciar la calidad de vida laboral*, en *Temas Laborales*, 2009, n. 102.

<sup>90</sup> Vid. S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, *op. cit.*

## 7. Bibliografía

- ABAD R., MUÑOZ A., FLAÑO O., RAMOS J.M., MANCISIDOR A., CABANES I. (2021), *Robótica colaborativa en aplicaciones de asistencia en máquinas de electroerosión*, en UNIVERSITAT JAUME I, COMITÉ ESPAÑOL DE AUTOMÁTICA, UNIVERSIDADE DA CORUÑA (eds.), *XLII Jornadas de Automática: libro de actas. 1 a 3 de septiembre de 2021, Castellón*
- ALFARO DE PRADO SAGRERA A. (2009), *Estrés tecnológico: medidas preventivas para potenciar la calidad de vida laboral*, en *Temas Laborales*, n. 102, pp. 123-155
- ALTÉS TÁRREGA J.A., MARQUÉS ARADILLA M.J. (2023), *Teletrabajo, violencia y acoso y convenio 190 OIT*, en *Temas Laborales*, n. 166, pp. 65-92
- ÁLVAREZ CUESTA H. (2016), *Empleos verdes: una aproximación desde el derecho del trabajo*, Bomarzo
- ÁLVAREZ CUESTA H. (2025), *El impacto de la inteligencia artificial en la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género*, en *Lan Harremanak*, n. 53, pp. 227-256
- ARRIETA IDIAKEZ F.J., LÓPEZ RODRÍGUEZ J. (2021), *Empleos verdes y cooperativas*, en *Noticias CIELO*, n. 9, pp. 1-5
- BESTRATÉN BELLOVÍ M., HERNÁNDEZ CALLEJA A., LUNA MENDEZA P., NOGAREDA CUIXART C., NOGAREDA CUIXART S., ONCINS DE FRUTOS M., SOLÉ GÓMEZ M.D. (2008), *Ergonomía*, INSHT
- BREQUE M., DE NUL L., PETRIDIS A. (2021), *Industry 5.0. Towards a sustainable, human-centric and resilient European industry*, European Commission Policy Brief
- BROD C. (1984), *Technostress. The Human Cost of the Computer Revolution*, Addison-Wesley
- CABEZA PEREIRO J. (2020), *La digitalización como factor de fractura del mercado de trabajo*, en *Temas Laborales*, n. 155, pp. 13-40
- CAÑAS DELGADO J. (2003), *Ergonomía Cognitiva: El estudio del Sistema Cognitivo Conjunto*, en *Boletín de Factores Humanos*, n. 24, pp. 1-20
- CAVAS MARTÍNEZ F. (2024), *Inteligencia artificial y relaciones laborales límites a la gestión algorítmica del trabajo a la luz de la nueva legislación europea sobre inteligencia artificial y trabajo en plataformas digitales*, en E. CUADROS GARRIDO, A. SELMA PENALVA (dirs.), *Inteligencia artificial y formas de trabajo emergentes*, Colex
- CUADRADO CABELLO N., RAMOS CALDERÓN T., DE LAS HERAS GARCÍA DE VINUESA A., LAMA RUIZ J.M. (2023), *Análisis mediante modelado de ecuaciones estructurales para identificar retos y oportunidades de Seguridad y Salud Laboral en la*

- [Industria 5.0](#), en AA.VV., [27<sup>th</sup> International Congress on Project Management and Engineering. Proceedings – Actas. 10-13 July 2023, Donostia-San Sebastián](#), AEIPRO
- EU-OSHA (2025), [First findings of the Fourth European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks \(ESENER 2024\)](#)
- FERNÁNDEZ ALONSO C. (2009), *El estrés en las enfermedades cardiovasculares*, en A. LÓPEZ FARRÉ, C. MACAYA MIGUEL (dirs.), [Libro de la salud cardiovascular del Hospital Clínico San Carlos y la Fundación BBVA](#), Fundación BBVA
- FERNÁNDEZ COLLADOS M.B. (2020), [La negociación colectiva ante los riesgos laborales en la nueva era digital](#), en [Lan Harremanak](#), n. 44, pp. 56-78
- FERNÁNDEZ PRIETO M. (2021), [Riesgos psicosociales del trabajo a través de plataformas digitales](#), en [Temas Laborales](#), n. 156, pp. 167-186
- FERNÁNDEZ RAMÍREZ M. (2020), [Sobre la eficiencia actual del modelo normativo español de prevención de riesgos laborales. en especial a la luz de los nuevos retos 4.0](#), en [Temas Laborales](#), n. 153, pp. 101-148
- GARCÍA SALAS A.I. (2023), *La adaptación de los deberes de prevención de riesgos laborales a los riesgos derivados de la incorporación de nuevas tecnologías en la empresa*, en [Trabajo y Derecho](#), n. 108, pp. 63-98
- GOÑI SEIN J.L. (2019), *Innovaciones tecnológicas, inteligencia artificial y derechos humanos en el trabajo*, en [Documentación Laboral](#), n. 117, pp. 57-72
- HIDALGO M. (2019), *La dialéctica entre el hombre y la máquina consecuencias y acciones para un futuro incierto*, en [Economistas](#), n. 165, pp. 76-80
- IGARTUA MIRÓ M.T. (2024), *Transición ecológica: riesgos emergentes y nuevos desafíos preventivos en salud laboral*, en [Lex Social](#), n. 14, pp. 1-36
- JIMÉNEZ SCHLEGL P. (2021), [El aprendizaje en sistemas autónomos e inteligentes: visión general y sesgos de fuentes de datos](#), en [Arbor](#), n. 802, pp. 1-12
- LAURENS ARREDONDO L.A. (2019), *Realidad aumentada: propuesta metodológica para la didáctica de diseño industrial en el ámbito universitario*, en [Revista Científica Electrónica de Educación y Comunicación en la Sociedad del Conocimiento](#), n. 2, pp. 1-20
- LEON-LLORENTE C. (2020), [Robotización. ¿sólo cambiará el empleo?](#), en [Revista Empresa y Humanismo](#), n. 1, pp. 9-33
- LÓPEZ-PEREA E.M., MARISCAL M.A., GARCÍA S., ORTIZ BARCINA S. (2024), *La preparación en la universidad para la industria 4.0 a través de cobots*, en M. DIEZ OJEDA, M.Á. QUEIRUGA DIOS (eds.), [Pensar más allá en educación](#), Universidad de Burgos
- LUQUE ORDÓÑEZ J. (2020), [Realidad Virtual y Realidad Aumentada](#), en [Revista Digital de ACTA](#), n. 63, pp. 1-19

- MACÍAS GARCÍA M.C. (2019), *El modelo decente de seguridad y salud laboral. Estrés y tecnoestrés derivados de los riesgos psicosociales como nueva forma de siniestralidad laboral*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 4, pp. 64-91
- MACÍAS GARCÍA M.C. (2022), *La inteligencia artificial para el entorno laboral. Un enfoque en la predicción de accidentes*, en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, n. 1, pp. 840-101
- MANTILLA MUÑOZ M., AGUAYO GONZÁLEZ F., PERALTA ÁLVAREZ M.E. (2018), *El factor humano en la prevención de riesgos laborales en los nuevos entornos de trabajo de la construcción 4.0*, en A.M. BELTRÁN, M. FÉLIX (eds.), *IV Jornada de Investigación y Postgrado. Libro de Actas. Noviembre 2017*, 3ciencias
- MARÍN MALO M. (2023), *Aportaciones de la inteligencia artificial en materia preventiva y nuevos riesgos emergentes*, en M.A. EGUSQUIZA BALMASEDA, B. RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO (dirs.), *Inteligencia artificial y prevención de riesgos laborales: obligaciones y responsabilidades*, Tirant lo Blanch
- MARISCAL M.Á., LÓPEZ SANTAMARÍA C., ORTIZ S., LÓPEZ E.M. (2022), *Mejora de las asignaturas relativas a prevención de riesgos laborales con la introducción de la robótica colaborativa*, en *Técnica Industrial*, n. 333, pp. 82-85
- MARISCAL SALDAÑA M.Á., ORTIZ BARCINA S., GARCÍA HERRERO S., LÓPEZ PEREA E.M. (2023), *Influencia del tamaño del robot colaborativo en el estrés laboral*, en *ORPJournal*, n. especial, p. 39
- MARTÍN GONZÁLEZ J. (2023), *Desafíos de la digitalización para la seguridad y salud en el trabajo: La emergencia de riesgos psicosociales y el trabajo de plataformas digitales*, Estudio Técnico INSSST
- MARTÍNEZ JIMÉNEZ M.M. (2024), *La negociación colectiva y los riesgos psicosociales asociados a la digitalización en especial al ciberacoso en el trabajo*, en J.L. MONEREO PÉREZ (dir.), *40 años de propuestas jurídicas sobre empleo, negociación colectiva y solución de conflictos laborales en Andalucía. XL Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Junta de Andalucía
- MEGINO FERNÁNDEZ D. (2023), *La formación como principio y fin de la acción preventiva frente a los riesgos psicosociales derivados de la digitalización y la automatización*, en *Lan Harremanak*, n. 49, pp. 115-154
- MÉNDEZ PUIG D., PERALTA ÁLVAREZ M.E., AGUAYO GONZÁLEZ F. (2018), *Optimización de sistemas de prevención de riesgos laborales en entornos de trabajo conectados e inteligentes. Aplicación a la construcción 4.0*, en A.M. BELTRÁN, M. FÉLIX (eds.), *IV Jornada de Investigación y Postgrado. Libro de Actas. Noviembre 2017*, 3ciencias
- MOLANO VELANDIA J.H., ARÉVALO PINILLA N. (2013), *De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales*, en *Innovar*, n. 48, pp. 21-31

- MONTOYA MEDINA D. (2021), *Teletrabajo y prevención de Riesgos Laborales*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 243, pp. 35-76
- MURCIANO CASINO R. (2016), *Gestión de la información bidireccional: 'top-down' y 'bottom-up'*, en *COMeIN*, n. 55
- NAVARRO GARCÍA F.J. (2024), *Exposición laboral a nanopartículas y medidas preventivas aplicables*, en *Revista Justicia & Trabajo*, n. 5, pp. 205-247
- OTERO MATEO M., PASTOR FERNÁNDEZ A., CEREZO NARVÁEZ A., CASTILLA BAREA M., BASTANTE CECA M.J. (2023), *Impacto de la Inteligencia Artificial en entornos colaborativos industriales*, en AA.VV., *27<sup>th</sup> International Congress on Project Management and Engineering, Proceedings – Actas. 10-13 July 2023, Donostia-San Sebastián*, AEIPRO
- PÉREZ AGULLA S. (2022), *Los riesgos psicosociales en un mercado laboral tecnificado*, en VV.AA., *Digitalización, recuperación y reformas laborales. Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Alicante, 26 y 27 de mayo de 2022*, Ministerio de Trabajo y Economía Social
- PÉREZ CAMPOS A.I. (2019), *La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?*, en *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, n. LII, pp. 101-124
- PÉREZ-DOMÍNGUEZ L.A. (2024), *Las principales tecnologías de la era de la industria 5.0*, en *Revista Ingenio*, n. 1, pp. 60-70
- POPULATION HEALTH RESEARCH INSTITUTE (2004), *Interheart. Global Risk Factors for Acute Myocardial Infarction*
- QUILEZ MORENO J.M. (2022), *La jornada de trabajo y su relación con el trabajo efectivo: reflexiones sobre si el mismo es eficaz o eficiente y cumple con el trabajo decente*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 254, pp. 25-53
- RAMIREZ M. (2023), *Gemelos digitales: el camino hacia la transformación del sector industrial*, en *Técnica Industrial*, n. 336, pp. 6-7
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO S. (2020), *La promoción de la salud mental de los trabajadores ante la tecnificación de los procesos productivos: apunte sobre cuestiones pendientes*, en *Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa*, n. 22, pp. 39-72
- SÁNCHEZ-TOLEDO LEDESMA A.M. (2021), *Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores*, en *Medicina del Trabajo*, n. 2, pp. 234-254
- SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA Y., GRAU RUIZ M.A. (2019), *El impacto de la robótica, en especial la robótica inclusiva, en el trabajo: aspectos jurídico-laborales y fiscales*, en *Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías*, n. 50
- SCHWAB K. (2016), *The Fourth Industrial Revolution*, World Economic Forum
- SERRANO ARGÜESO M. (2019), *Digitalización, tiempo de trabajo y salud laboral*, en *IUSLabor*, n. 2, pp. 8-31

- STACEY N., ELLWOOD P., BRADBROOK S., REYNOLDS J., WILLIAMS H., LYE D. (2018), *Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with information and communication technologies and work location by 2025*, EU-OSHA
- TATIĆ D., TEŠIĆ B. (2017), *The application of augmented reality technologies for the improvement of occupational safety in an industrial environment*, en *Computers in Industry*, vol. 85, pp. 1-10
- URIÉN ANGULO M.B. (2023), *El papel de los empleados en la transición a la Industria 5.0*, en *Economía Industrial*, n. 48, pp. 33-40

*IV. Enfermedades profesionales y tiempo de trabajo:  
una mirada internacional*

---

# Remodelación del lugar y tiempo de trabajo y protección de la salud de los trabajadores en Italia\*

Martina VINCIERI\*\*

---

**RESUMEN:** La reflexión se centra en las distintas formas de flexibilidad organizativa, como el trabajo ágil y la denominada “semana corta”, ambas orientadas a favorecer una mejor conciliación entre los tiempos de vida personal y laboral. La atención se dirige, en particular, a las fuentes de regulación del trabajo ágil (*legge n. 81/2017* y negociación colectiva), así como a los perfiles críticos relativos a la protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras, y al derecho a la desconexión.

**Palabras clave:** Trabajo ágil, protección de la salud, derecho a la desconexión, reducción del tiempo de trabajo.

**SUMARIO:** 1. Premisa: las formas de flexibilidad organizativa en el ordenamiento jurídico italiano. 2. La regulación del trabajo a distancia. 3. La protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras en modalidad de trabajo ágil. 4. La reducción de las jornadas laborales semanales: hacia una mejor conciliación entre cargas laborales y vida privada. 5. Bibliografía.

---

\* Este trabajo se enmarca en el Proyecto PID2022-137171OB-I00, *La prevención de riesgos laborales ante la transición ecológica y digital y los desafíos económico, demográfico y de género* (PRL-TRANSYDES), financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033 y por el FEDER, UE, e incluido en la Convocatoria de Proyectos de Generación de Conocimiento, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023.

\*\* *Ricercatrice* de Derecho del Trabajo, Universidad de Bolonia (Italia).



## Reshaping the Workplace and Working Time and Safeguarding Workers' Health in Italy

---

**ABSTRACT:** This paper focuses on various forms of organizational flexibility, such as agile work (or smart working) and the so-called “four-day workweek”, both aimed at promoting a better work-life balance. Particular attention is paid to the regulatory sources governing agile work (Act No. 81/2017 and collective bargaining agreements), as well as to the critical issues related to the protection of workers' health and the right to disconnect.

*Key Words:* Agile work, health protection, right to disconnect, reduction of working time.

## 1. Premisa: las formas de flexibilidad organizativa en el ordenamiento jurídico italiano

Recientemente, el debate científico ha prestado especial atención a ciertas modalidades flexibles de realización de la actividad laboral en lo que respecta al tiempo y al lugar de trabajo.

La reflexión, también en el ámbito de los congresos de la Associazione Italiana di Diritto del Lavoro e della Sicurezza Sociale (AIDLASS), se dedica precisamente a las «dimensiones espacio-temporales del trabajo», refiriéndose, en primer lugar, al trabajo ágil como expresión de “flexibilidad organizativa”<sup>1</sup>.

El legislador ha intervenido ya desde hace algunos años para regular el trabajo ágil, como modalidad de ejecución de la relación laboral subordinada establecida mediante acuerdo entre las partes, «también con formas de organización por fases, ciclos y objetivos y sin precisos vínculos de horario o de lugar de trabajo» (art. 18.1, *legge 22 maggio 2017, n. 81, Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*). Esta forma flexible de realización del trabajo está expresamente orientada a «incrementar la competitividad y facilitar la conciliación de los tiempos de vida y de trabajo».

Desde este punto de vista, también representa un ejemplo de flexibilidad organizativa la llamada “semana corta”, entendida como la reducción de los días laborables durante la semana, actualmente en fase de experimentación en grandes empresas y objeto de algunos Convenios Colectivos. Ambas son formas de flexibilidad que incluyen la organización interna de la empresa y comparten el objetivo de la conciliación.

De hecho, se trata de instrumentos que, al igual que por ejemplo el contrato de trabajo a tiempo parcial, están principalmente dirigidos a la conciliación entre la actividad profesional y la vida familiar, estrechamente ligada a la consecución del objetivo de igualdad de género, como se indica en la Directiva (UE) 2019/1158 de 20 de junio de 2019, relativa al equilibrio entre la vida profesional y familiar de los progenitores y cuidadores<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Véanse los informes de M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori: il rapporto individuale di lavoro*, y M. ESPOSITO, *La conformazione dello spazio e del tempo nelle relazioni di lavoro: itinerari dell'autonomia collettiva*, en VV.AA., *Le dimensioni spazio temporali dei lavori. Atti Giornate di studio AIDLASS. Campobasso, 25-26 maggio 2023*, La Tribuna, 2024, respectivamente p. 13 ss. y p. 151 ss.

<sup>2</sup> Para un comentario, véase en particular M. MILITELLO, *Lavoro agile e conciliazione. La quadratura del cerchio*, en R. SANTAGATA DE CASTRO, P. MONDA (eds.), *Il lavoro a distanza: una prospettiva interna e comparata*, Editoriale Scientifica, 2022, p. 99 ss.

La mencionada *legge n. 81/2017* confía un papel importante en la regulación del trabajo ágil al acuerdo individual entre las partes, estipulado por escrito entre el empleador y el trabajador, donde se establecen aspectos relevantes de la prestación laboral a distancia, entre los cuales las formas de ejercicio del poder directivo, de control (en respeto de lo dispuesto por el art. 4 del Estatuto de los Trabajadores) y disciplinario del empleador, así como los instrumentos utilizados por el trabajador. El acuerdo también identifica «los tiempos de descanso del trabajador» y «las medidas técnicas y organizativas necesarias para asegurar la desconexión del trabajador de las herramientas tecnológicas de trabajo» (arts. 19.1 y 21, apartados 1 y 2, *legge n. 81/2017*)<sup>3</sup>.

Por tanto, es necesario considerar el perfil problemático de la tutela del bienestar o salud en sentido amplio de los trabajadores ágiles y, sobre todo, el llamado derecho a la desconexión, que sigue siendo objeto de un animado debate no solo en Italia.

La reflexión sobre la remodelación del lugar y del tiempo de trabajo ha adquirido notable importancia, especialmente en lo que respecta a los problemas relacionados con la protección de la salud. Desde este punto de vista, es necesario prestar atención a la interacción entre las fuentes de regulación de la materia, y en concreto entre la ley y la negociación colectiva en sus distintos niveles.

## 2. La regulación del trabajo a distancia

El trabajo a distancia, caracterizado por la realización de la prestación laboral fuera de los locales de la empresa, se ha articulado históricamente en diversas formas y modalidades diferentes.

Debe mencionarse el trabajo a domicilio, que prevé la ejecución en el domicilio del trabajador, o «en un local del que disponga», del trabajo remunerado por cuenta de uno o más empresarios, con un vínculo de subordinación<sup>4</sup>; además, debe recordarse el teletrabajo, como forma de

---

<sup>3</sup> Sobre la relevancia del acuerdo individual, véase en particular M. LAMBERTI, *L'accordo individuale e i diritti del lavoratore agile*, en L. FIORILLO, A. PERULLI (eds.), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, 2017, p. 197; G. PROIA, *L'accordo individuale e le modalità di esecuzione e di cessazione della prestazione di lavoro agile*, *ibidem*, p. 177 ss.; P. TULLINI, *Lavoro agile: le scelte del legislatore e il ruolo delle fonti*, en M. TREMOLADA, A. TOPO (eds.), *Le tutele del lavoro nelle trasformazioni dell'impresa. Liber Amicorum Carlo Cester*, Cacucci, 2019, p. 847.

<sup>4</sup> El trabajo a domicilio está regulado por la *legge 18 dicembre 1973, n. 877*. Sobre el tema *cfr.* L. NOGLER, *Lavoro a domicilio. Art. 2128*, Giuffrè, 2000. En cuanto al fenómeno del trabajo a domicilio y a su evolución, véase M. BROLLO, *op. cit.*, p. 36.

trabajo a distancia, realizado fuera de la empresa, y frecuentemente desde casa, mediante una conexión informática, que «se caracteriza por su amplia flexibilidad y la consiguiente pluralidad de formas en las que puede manifestarse»<sup>5</sup>.

Como se anticipó, el legislador, con la *legge n. 81/2017*, ha regulado posteriormente el trabajo ágil, acercándolo así al teletrabajo, ya presente aunque poco utilizado. El trabajo a distancia, como criterio de organización de la prestación laboral realizada fuera de los locales empresariales y mediante herramientas informáticas, se articula, por tanto, entre el trabajo ágil y el teletrabajo<sup>6</sup>.

Existen varios rasgos comunes: ambas modalidades de prestación laboral se caracterizan por el carácter voluntario y por la igualdad de condiciones garantizadas al trabajador a distancia con respecto al trabajador comparable que realiza su actividad exclusivamente dentro de la empresa.

Sin embargo, a diferencia del teletrabajo, caracterizado por la continuidad y regularidad de la prestación laboral realizada fuera de los locales de la empresa, el trabajo ágil se distingue por mayores elementos de flexibilidad, dado que la prestación laboral se realiza en parte dentro y en parte fuera de la empresa, sin un puesto fijo; además, al trabajador ágil se le reserva mayor autonomía en la gestión de su lugar y tiempo de trabajo<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> Sobre las distintas modalidades de trabajo a distancia, véase C. SPINELLI, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, 2018, p. 66. Sobre el tema del teletrabajo véase L. GAETA, P. PASCUCI (eds.), *Telelavoro e diritto*, Giappichelli, 1998.

<sup>6</sup> El teletrabajo, aunque poco difundido, ya estaba regulado de manera bastante genérica con referencia al sector privado en el Acuerdo Interconfederal de 9 de junio de 2004, por el que se recepcionó el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 16 de julio de 2002. Según el art. 1.1 del citado Acuerdo Interconfederal, el teletrabajo se define como «una forma de organización y/o ejecución del trabajo que se sirve de las tecnologías de la información en el marco de un contrato o relación laboral, en la cual la actividad laboral, que también podría desarrollarse en los locales de la empresa, se realiza regularmente fuera de dichos locales». En cuanto al sector público, la normativa está contenida en la *legge 16 giugno 1998, n. 191* (art. 4) y en el *decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70*, que define su concepto, así como en el Acuerdo Marco Nacional para la Aplicación del Teletrabajo al Personal Dependiente de las Administraciones Públicas de 23 de marzo de 2000. Véase, asimismo, la *legge 7 agosto 2015, n. 124*, cuyo art. 14 prevé que «las administraciones públicas, dentro de los límites de los recursos presupuestarios disponibles según la legislación vigente y sin nuevos o mayores gastos para las finanzas públicas, adoptarán medidas organizativas encaminadas a fijar objetivos anuales para la implementación del teletrabajo y del trabajo ágil».

<sup>7</sup> Cfr. M. AIMO, A. FENOGLIO, *Alla ricerca di un bilanciamento tra autonomia organizzativa del lavoratore e poteri datoriali nel lavoro agile*, en *Labor*, 2021, n. 1, p. 28 ss. Subraya «la ambigua línea divisoria y diferenciación entre trabajo ágil y teletrabajo» M. TIRABOSCHI, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – IT, 2017, n. 335, p. 15.

Como se destaca en el *Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile*, suscrito el 7 de diciembre de 2021 tras un profundo diálogo con las partes sociales promovido por el Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales, el trabajo ágil se ha convertido en «una pieza cada vez más estructural de la organización del trabajo»<sup>8</sup>.

El interés por el uso de este instrumento queda demostrado, entre otras cosas, por los numerosos Convenios Colectivos, especialmente a nivel empresarial, que establecen una disciplina específica al respecto, integrando así el marco normativo.

En cuanto al papel de las fuentes en la regulación de esta modalidad de prestación de trabajo, la negociación colectiva siempre ha tenido importancia, interviniendo en primer lugar para la «promoción de políticas que faciliten el equilibrio entre una mejor gestión de los tiempos de vida del personal y las necesidades organizativas empresariales»<sup>9</sup>.

Precisamente el citado *Protocollo* ha valorizado la autonomía colectiva, «como fuente privilegiada de regulación de la prestación de trabajo en modalidad ágil».

Aunque la *legge n. 81/2017* no contiene una remisión explícita a la fuente colectiva, son varios los aspectos sobre los que hasta ahora ha intervenido la negociación colectiva en sus distintos niveles, con soluciones a veces innovadoras, cubriendo así las lagunas presentes en la normativa. El referente es, principalmente, a las modalidades de ejecución de la prestación ágil, es decir al horario y al lugar de trabajo, a las modalidades de acceso y de revocación/rescisión y a los equipos de trabajo.

El perfil de mayor criticidad parece ser, sin embargo, el de la protección de la salud y de la seguridad de quienes trabajan en modalidad ágil, dada la escasa regulación establecida por la ley.

---

<sup>8</sup> En el *Protocollo* se precisa que, en los casos en que dicha modalidad sea compatible con las actividades del sector productivo correspondiente, puede contribuir a mejorar el bienestar personal y la organización empresarial. Para un comentario, véase P. ALBI, *Introduzione: il Protocollo nazionale sul lavoro agile tra dialogo sociale e superamento della stagione pandemica*, en *Lavoro Diritti Europa*, 2022, n. 1; L. ZOPPOLI, *Il protocollo sul lavoro agile nel settore privato e "gli altri"*, *ibidem*.

<sup>9</sup> Debe recordarse, de hecho, que el trabajo ágil (*smart working*) fue introducido y regulado ya en 2012 en algunos Convenios Colectivos de empresa: entre ellos, véase el Convenio Colectivo Nestlé Italiana de 12 de octubre de 2012; así como el Acuerdo sobre Trabajo Flexible de Intesa Sanpaolo de 10 de diciembre de 2014.

### 3. La protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras en modalidad de trabajo ágil

En lo que respecta específicamente al trabajo ágil, se han planteado diversas cuestiones problemáticas, entre las cuales destacan, en primer lugar, la protección de la salud y seguridad, así como el derecho a la desconexión de los trabajadores: aspectos estrechamente interrelacionados.

Debe señalarse, ante todo, que la *legge n. 81/2017* no contiene referencia alguna al *decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, denominado *Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, y se limita a prever que el empleador entregue al trabajador y al representante de los trabajadores para la seguridad, al menos una vez al año, «una información escrita en la que se identifiquen los riesgos generales y específicos relacionados con la modalidad particular de ejecución de la relación laboral». Asimismo, se dispone que el «trabajador está obligado a cooperar en la implementación de las medidas de prevención dispuestas por el empleador para hacer frente a los riesgos derivados de la ejecución de la prestación fuera de los locales de la empresa».

La doctrina ha subrayado, desde el principio, los perfiles de criticidad relacionados con esta disposición y la necesidad de extender al trabajo ágil lo previsto en el art. 3.10 del *decreto legislativo n. 81/2008* –no citado en la *legge n. 81/2017*– que se aplica a «todos los trabajadores subordinados que realizan una prestación continua de trabajo a distancia mediante conexión informática y telemática»<sup>10</sup>.

Se trata, en particular, de las reglas previstas en el Título VII del citado decreto, relativas a las actividades laborales que implican el uso de equipos dotados de pantallas de visualización, así como las del Título III, en los

<sup>10</sup> Cfr., *ex multis*, sobre el tema M. PERUZZI, *Sicurezza e agilità: quale quale tutela per lo smart worker?*, en *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2017, n. 1, p. 1 ss.; A. DELOGU, *Obblighi di sicurezza: tutela contro gli infortuni e le malattie professionali nel lavoro agile*, en GRUPPO GIOVANI GIUSLAVORISTI SAPIENZA (GGGS) (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – Collective Volumes, 2017, n. 6, p. 115; R. PESSI, R. FABOZZI, *Gli obblighi del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza*, en L. FIORILLO, A. PERULLI (eds.), *op. cit.*, p. 227 ss.; F. MALZANI, *Il lavoro agile nella legge e nella contrattazione collettiva*, en C. ALESSI, M. BARBERA, L. GUAGLIANONE (eds.), *Impresa, lavoro e non lavoro nell’economia digitale*, Cacucci, 2019, p. 375; P. CAMPANELLA, *Smart working e salute e sicurezza del lavoratore: soggetti, metodi e contenuti delle tutele*, en U. CARABELLI, L. FASSINA (eds.), *Smart working: tutele e condizioni di lavoro*, Futura, 2021, p. 101 ss.; G. LUDOVICO, *Lavori agili e subordinazioni*, Giuffrè, 2023, p. 320, que reflexiona sobre el problema de «definir las obligaciones del empresario en materia de prevención y evaluación de los riesgos con respecto a lugares externos»; C. LAZZARI, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, en *Labour & Law Issues*, 2023, n. 1, p. 44 ss.

casos en que el empleador proporcione los equipos directamente o a través de terceros. Releva también la obligación del empleador de informar sobre las políticas empresariales en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como de adoptar medidas dirigidas a prevenir el aislamiento del trabajador a distancia.

No puede ignorarse, en este contexto, el art. 2087 del *Codice civile*, norma de cierre del sistema de prevención, que resulta también aplicable en la materia de que se trata.

Debe sostenerse, en todo caso, la necesidad de desvincular la protección de la seguridad del concepto estricto de “lugar de trabajo”, también en atención a las dificultades que enfrenta el empleador para verificar y conocer los lugares desde donde se presta el trabajo. Se trata, en otras palabras, de identificar protecciones capaces de “seguir” al trabajador en sus desplazamientos; desde esta perspectiva, pasa a ser central no tanto –o ya no más– la «seguridad en los lugares de trabajo», sino la «seguridad de los trabajadores»<sup>11</sup>.

Debe considerarse, además, que los lugares de trabajo que, según lo previsto por la *legge n. 81/2017*, pueden albergar la actividad laboral a distancia son de lo más variados, aunque deben cumplir ciertos requisitos, de modo que el trabajo se realice en condiciones de seguridad y confidencialidad, según lo especificado también en la negociación colectiva.

Este enfoque, promovido por las nuevas tecnologías, lleva a revisar la propia concepción de la organización del trabajo, entendida ahora como «el conjunto de reglas mediante las cuales se concreta el proyecto productivo del empleador» y no ya simplemente como una «entidad física correspondiente a un lugar»<sup>12</sup>.

Frente a estas problemáticas ha intervenido la fuente colectiva, con disposiciones de contenido diverso que, en su mayoría, se limitan a reproducir las previsiones de la *legge n. 81/2017* y a remitir a la normativa del *decreto legislativo n. 81/2008*, sin aportar, sin embargo, elementos significativamente innovadores. Se trata, por tanto, de previsiones contractuales que, al menos hasta ahora, resultan poco incisivas.

La materia de la protección de la salud, aunque difícilmente negociable, ha sido incorporada al ámbito de la negociación colectiva, que podría constituir el espacio adecuado para introducir normas integradoras y mejoras.

---

<sup>11</sup> P. PASCUCCI, *Dieci anni di applicazione del d.lgs. n. 81/2008*, en *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2018, n. 1, p. 7; en este sentido, consúltese también A. DELOGU, *La funzione dell'obbligo generale di sicurezza sul lavoro. Prima, durante e dopo la pandemia: principi e limiti*, Aras, 2021, p. 78 ss.

<sup>12</sup> P. PASCUCCI, *op. cit.*, p. 7.

En particular, la negociación a nivel de empresa podría identificar soluciones adaptadas a la dimensión empresarial, promoviendo un enfoque más riguroso que el exigido por la ley.

En efecto, los contenidos de la negociación colectiva podrían asumir un papel relevante en la integración de la obligación general de seguridad<sup>13</sup>.

A este respecto, se considera de fundamental importancia la redacción y actualización continua del documento de evaluación de los riesgos, como instrumento para recoger medidas de mejora de los niveles de seguridad de las personas que prestan su actividad de forma remota.

El documento de evaluación de «todos los riesgos» para la salud y seguridad, según el art. 28.1 del *decreto legislativo n. 81/2008*, debería incluir una evaluación específica de los riesgos vinculados a la ejecución del trabajo fuera de los locales de la empresa, entre los cuales cabe mencionar el riesgo de aislamiento, así como el agotamiento derivado del uso exclusivo de herramientas tecnológicas<sup>14</sup>.

En definitiva, con independencia del lugar en el que se realice la prestación de trabajo, el documento de evaluación de los riesgos constituye el destino final de todas las medidas preventivas adoptadas por el empleador.

El perfil más crítico relacionado con el trabajo ágil mediante herramientas tecnológicas es, como es sabido, el riesgo de sobrepasar los límites del tiempo de trabajo, invadiendo el tiempo destinado al cuidado y al descanso, esenciales para la vida privada y familiar. Entra en juego así el denominado derecho a la desconexión, que, en ausencia de una regulación precisa en la *legge n. 81/2017*, ha sido abordado de forma diversa por la negociación colectiva y constituye actualmente objeto de un proyecto de ley<sup>15</sup>.

---

<sup>13</sup> Permítaseme remitir al respecto a M. VINCIERI, *L'integrazione dell'obbligo di sicurezza*, Bononia University Press, 2017, p. 83 ss.

<sup>14</sup> Cabe señalar, en particular, el Acuerdo sobre Trabajo Ágil de Exi de 21 de diciembre de 2022; el Convenio Colectivo IBM Italia, suscrito el 6 de abril de 2021; así como el Convenio Colectivo Prenatal, suscrito el 30 de enero de 2020. Indicaciones detalladas relativas a la seguridad y salud en actividades realizadas fuera de los locales de la empresa se encuentran en las Directrices sobre el Impacto de la Transformación Digital en Seguridad, Salud y Medio Ambiente, incluidas en el Convenio Colectivo Nacional para los Empleados de la Industria Química, Químico-Farmacéutica, de Fibras Químicas y de los Sectores de Abrasivos, Lubricantes y GPL, de 13 de junio de 2022.

<sup>15</sup> Debe recordarse también la importancia otorgada a esta materia a nivel europeo. En este sentido, véase el Acuerdo Marco de las Partes Sociales Europeas sobre la Digitalización, de junio de 2020; la Resolución del Parlamento Europeo de 21 de enero de 2021 con recomendaciones a la Comisión sobre el derecho a la desconexión, con la invitación a adoptar una directiva que establezca requisitos mínimos; el Marco Estratégico de la Unión Europea sobre salud y seguridad en el trabajo 2021-2027.

En verdad, el legislador, mediante la *legge 6 maggio 2021, n. 61*, de conversión del *decreto-legge 13 marzo 2021, n. 30*, sobre *Misure urgenti per fronteggiare la diffusione del Covid-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena*, reconoció al trabajador en modalidad ágil el derecho a desconectarse «de los dispositivos tecnológicos y de las plataformas informáticas» utilizadas para prestar su trabajo, precisando además que «el ejercicio del derecho a la desconexión, necesario para proteger los tiempos de descanso y la salud del trabajador, no podrá tener repercusiones en la relación laboral ni en las condiciones retributivas». Esta previsión, introducida en el marco de la legislación de emergencia, ha generado un amplio debate en el ámbito doctrinal, puesto que se hace referencia expresa a un “derecho” del trabajador y se lo vincula claramente a los distintos instrumentos de trabajo, incluidas las plataformas digitales. Se reafirma, además, la finalidad protectora de los tiempos de descanso y de la salud.

El *Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile* de 2021 dedica especial atención al tema de la organización del trabajo y de la regulación de la desconexión; se establece que la prestación en modalidad ágil «podrá articularse en franjas horarias, determinándose, en todo caso, conforme a lo previsto en la normativa vigente, una franja de desconexión durante la cual el trabajador no presta actividad laboral». Deben adoptarse, además, «medidas técnicas y/u organizativas específicas para garantizar dicha franja de desconexión».

Más recientemente, el derecho a la desconexión es objeto de un Proyecto de Ley (*Disegno di legge S 1290*, titulado *Disposizioni in materia di diritto alla disconnessione nei rapporti di lavoro*)<sup>16</sup>, destinado a regular «las modalidades de ejercicio del derecho del trabajador a la desconexión de los instrumentos de comunicación telemática», con independencia del tipo de relación laboral o modalidad organizativa, por lo tanto, no necesariamente en el contexto del trabajo ágil.

La finalidad es proteger trabajadoras y trabajadores de la «conexión constante e indiscriminada» y «garantizar una separación real entre la vida laboral y la vida privada». El “derecho a la desconexión” se define como el «derecho a no recibir comunicaciones por parte del empleador o del personal directivo fuera del horario ordinario de trabajo previsto en el contrato aplicable y, en todo caso, durante un período mínimo de doce horas desde la finalización de la jornada laboral»<sup>17</sup>.

<sup>16</sup> Presentado por iniciativa del Senador Sensi y otros, comunicado a la Presidencia del Senado el 6 de noviembre de 2024.

<sup>17</sup> En el *disegno di legge* se menciona un período mínimo de descanso continuo de doce horas,

Se respetan, no obstante, «las disposiciones más favorables previstas en los convenios colectivos suscritos por las organizaciones de los trabajadores y empleadores más representativas a nivel nacional».

Reviste especial importancia la remisión a la negociación colectiva en sus distintos niveles contenida en dicho proyecto de ley, que, sin embargo, según una práctica habitual, sólo incluye determinadas partes contratantes, por ser comparativamente más representativas.

Así, se invita la fuente colectiva a pronunciarse sobre el derecho a la desconexión, estableciendo reglas, límites u otros requisitos adicionales.

#### **4. La reducción de las jornadas laborales semanales: hacia una mejor conciliación entre trabajo y vida privada**

En relación con la ya mencionada “flexibilidad organizativa”, cabe reflexionar brevemente sobre algunas disposiciones recientes incluidas en acuerdos de empresa, orientados a promover la denominada “semana corta”, entendida como una reducción del tiempo de trabajo sin merma salarial para los trabajadores a tiempo completo.

Se trata, en esencia, de experimentaciones voluntarias orientadas a mejorar la productividad empresarial y favorecer una mejor conciliación entre las cargas laborales y la vida personal.

Esta posibilidad atribuida a la fuente colectiva está conectada con el art. 3.2 del *decreto legislativo n. 66/2003*, que permite expresamente a la negociación colectiva, de cualquier nivel, de establecer una duración inferior a la jornada laboral ordinaria y referirla «al promedio de las prestaciones laborales en un período no superior a un año»<sup>18</sup>.

Al igual que en el trabajo ágil, la negociación colectiva a nivel empresarial se presenta como el ámbito más idóneo para regular formas flexibles de organización del trabajo, susceptibles de ser consideradas posteriormente por el legislador.

El tema es objeto de diversas propuestas legislativas, centradas en la

---

ampliando las once horas de descanso diario previstas en el art. 7 del *decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66*, sobre *Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro*.

<sup>18</sup> Disposiciones sobre la denominada “semana corta” se han introducido, por ejemplo, en el Acuerdo Intesa Sanpaolo, firmado el 26 de mayo de 2023, en el Acuerdo Luxottica, firmado el 30 de noviembre de 2023, en el Acuerdo Automobili Lamborghini, del 24 de enero de 2024. Para un comentario, véase M. TIRABOSCHI, *Orario di lavoro: cosa insegnano gli accordi Luxottica, Lamborghini, Intesa San Paolo*, en *Contratti & Contrattazione Collettiva*, 2024, n. 1.

regulación de la reducción del tiempo de trabajo semanal manteniendo el salario íntegro, junto con el otorgamiento de incentivos contributivos a las empresas<sup>19</sup>.

Resalta, en particular, el papel atribuido a la fuente colectiva, encargada de estipular convenios específicos que contemplen tales soluciones organizativas, justificadas por la «correlación entre la disminución del tiempo de trabajo y el aumento de la calidad del empleo y de la productividad» y por su «impacto positivo sobre la vida individual y social de las personas»<sup>20</sup>. Se subraya, además, que «la reducción de la jornada laboral y el aumento del empleo son factores que llevarían a una reducción del estrés laboral, que hoy es la causa del 50-60 por ciento de las jornadas laborales perdidas por enfermedad según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo»; de hecho, entran en escena las patologías ligadas al sobreesfuerzo, cuyos «costes sociales y económicos» son conocidos<sup>21</sup>.

Junto –o, más propiamente, como alternativa– al trabajo ágil, en los casos en que éste no resulte viable, emerge una solución basada en la reorganización del tiempo de trabajo, orientada igualmente a alcanzar un mejor equilibrio entre vida familiar y profesional.

Tal como destaca la Directiva (UE) 2019/1158, «prestando atención a las necesidades de los trabajadores», entre los instrumentos de conciliación se incluyen tanto «el uso del trabajo a distancia» como «una reducción del tiempo de trabajo».

Sin embargo, a diferencia del trabajo ágil, donde «prevalece la imagen de la desestructuración de los lugares de trabajo», en la semana corta prevalece «la redefinición del valor del tiempo de trabajo, que deja de ser el único criterio de medición de la prestación laboral»<sup>22</sup>.

---

<sup>19</sup> Véase, en particular, la Propuesta de Ley unificada presentada en la Cámara de Diputados el 1 de octubre de 2024, a iniciativa de los Diputados Fratoianni, Conte, Bonelli, Scotto y otros, AC 2067, titulada *Disposizioni per favorire la stipulazione di contratti volti alla riduzione dell'orario di lavoro*.

<sup>20</sup> En la doctrina sobre el tema véase, en particular, M. DEL FRATE, *Prove di sostenibilità per la c.d. four day week, tra contrattazione collettiva e poteri unilaterali*, en E. ALES ET AL. (eds.), *Tempi di lavoro, misure di conciliazione e welfare negoziale tra legge e contratto collettivo*, ADAPT University Press, 2024, p. 63 ss.; A.L. FRAIOLI, *Prove tecniche di riduzione dell'orario di lavoro a parità di retribuzione*, en *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2024, n. 3, p. 460 ss.

<sup>21</sup> Como se especifica en la citada Propuesta de Ley, «los costes de reducción de la jornada laboral se compensarían con el ahorro derivado de menores bajas por enfermedad», lo que «supondría también un ahorro en el llamado absentismo laboral».

<sup>22</sup> M. BROLLO, *op. cit.*, p. 49 ss.

## 5. Bibliografia

- AIMO M., FENOGLIO A. (2021), *Alla ricerca di un bilanciamento tra autonomia organizzativa del lavoratore e poteri datoriali nel lavoro agile*, en *Labor*, n. 1, pp. 25-58
- ALBI P. (2022), *Introduzione: il Protocollo nazionale sul lavoro agile tra dialogo sociale e superamento della stagione pandemica*, en *Lavoro Diritti Europa*, n. 1, pp. 1-7
- BROLLO M. (2020), *Il lavoro agile alla prova della emergenza epidemiologica*, en V. FILÌ (eds.), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale. Volume I. Covid-19 e rapporto di lavoro*, ADAPT University Press
- BROLLO M. (2024), *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori: il rapporto individuale di lavoro*, en VV.AA., *Le dimensioni spazio temporali dei lavori. Atti Giornate di studio AIDI aSS. Campobasso, 25-26 maggio 2023*, La Tribuna
- CAMPANELLA P. (2021), *Smart working e salute e sicurezza del lavoratore: soggetti, metodi e contenuti delle tutele*, en U. CARABELLI, L. FASSINA (eds.), *Smart working: tutele e condizioni di lavoro*, Futura
- DEL FRATE M. (2024), *Prove di sostenibilità per la c.d. four day week, tra contrattazione collettiva e poteri unilaterali*, en E. ALES, D. CASALE, V. FILÌ, V.S. LECCESE, F. MARINELLI, M. TIRABOSCHI (eds.), *Tempi di lavoro, misure di conciliazione e welfare negoziale tra legge e contratto collettivo*, ADAPT University Press
- DELOGU A. (2017), *Obblighi di sicurezza: tutela contro gli infortuni e le malattie professionali nel lavoro agile*, en GRUPPO GIOVANI GIUSLAVORISTI SAPIENZA (GGGS) (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – Collective Volumes, n. 6
- DELOGU A. (2021), *La funzione dell'obbligo generale di sicurezza sul lavoro. Prima, durante e dopo la pandemia: principi e limiti*, Aras
- ESPOSITO M. (2024), *La conformazione dello spazio e del tempo nelle relazioni di lavoro: itinerari dell'autonomia collettiva*, en VV.AA., *Le dimensioni spazio temporali dei lavori. Atti Giornate di studio AIDI aSS. Campobasso, 25-26 maggio 2023*, La Tribuna
- FRAIOLI A.L. (2024), *Prove tecniche di riduzione dell'orario di lavoro a parità di retribuzione*, en *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, n. 3, pp. 460-478
- GAETA L., PASCUCCI P. (eds.) (1998), *Telelavoro e diritto*, Giappichelli
- LAMBERTI M. (2017), *L'accordo individuale e i diritti del lavoratore agile*, en L. FIORILLO, A. PERULLI (eds.), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli
- LAZZARI C. (2023), *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, en *Labour & Law Issues*, n. 1, pp. 21-59
- LUDOVICO G. (2023), *Lavori agili e subordinazioni*, Giuffrè

- MALZANI F. (2019), *Il lavoro agile nella legge e nella contrattazione collettiva*, en C. ALESSI, M. BARBERA, L. GUAGLIANONE (eds.), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci
- MILITELLO M. (2022), *Lavoro agile e conciliazione. La quadratura del cerchio*, en R. SANTAGATA DE CASTRO, P. MONDA (eds.), [\*Il lavoro a distanza: una prospettiva interna e comparata\*](#), Editoriale Scientifica
- NOGLER L. (2000), *Lavoro a domicilio. Art. 2128*, Giuffrè
- PASCUCCI P. (2017), *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro: il Titolo I del d.lgs. n. 81/2008 dopo il Jobs Act*, Aras
- PASCUCCI P. (2018), [\*Dieci anni di applicazione del d.lgs. n. 81/2008\*](#), en [\*Diritto della Sicurezza sul Lavoro, n. 1\*](#), pp. 1-17
- PASCUCCI P. (2023), [\*Le nuove coordinate del sistema prevenzionistico\*](#), en [\*Diritto della Sicurezza sul Lavoro, n. 2\*](#), I, pp. 37-50
- PERUZZI M. (2017), [\*Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?\*](#), en [\*Diritto della Sicurezza sul Lavoro, n. 1\*](#), pp. 1-29
- PESSI R., FABOZZI R. (2017), *Gli obblighi del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza*, en L. FIORILLO, A. PERULLI (eds.), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli
- PROIA G. (2017), *L'accordo individuale e le modalità di esecuzione e di cessazione della prestazione di lavoro agile*, en L. FIORILLO, A. PERULLI (eds.), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli
- SPINELLI C. (2018), *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci
- TIRABOSCHI M. (2017), [\*Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro\*](#), Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, n. 335
- TIRABOSCHI M. (2024), *Orario di lavoro: cosa insegnano gli accordi Luxottica, Lamborghini, Intesa San Paolo*, en *Contratti & Contrattazione Collettiva*, n. 1, pp. 4-5
- TULLINI P. (2019), *Lavoro agile: le scelte del legislatore e il ruolo delle fonti*, en M. TREMOLADA, A. TOPO (eds.), *Le tutele del lavoro nelle trasformazioni dell'impresa. Liber Amicorum Carlo Cester*, Cacucci
- VINCIERI M. (2017), [\*L'integrazione dell'obbligo di sicurezza\*](#), Bononia University Press
- ZOPPOLI L. (2022), [\*Il protocollo sul lavoro agile nel settore privato e "gli altri"\*](#), en [\*Lavoro Diritti Europa, n. 1\*](#), pp. 1-13

# El bienestar de los trabajadores en un contexto de cambios digitales: enfoque general y aspectos jurídicos prácticos en Francia\*

Loïc LEROUGE\*\*

**RESUMEN:** El bienestar de los trabajadores en un contexto de cambios digitales plantea cuestiones profundas. El impacto de la revolución digital está alterando las protecciones de la salud laboral y nos hace cuestionar el lugar del ser humano. Desequilibra las fronteras entre la vida profesional y la vida personal y puede poner en tela de juicio la democracia en el trabajo. El análisis de este tema se realiza desde el punto de vista jurídico, pero también desde la ética como directriz para cuestionar el mundo rediseñado por los cambios digitales. El enfoque propuesto es una reflexión general para abordar este aspecto, antes también de pasar a un enfoque más práctico a través de un estudio del sistema jurídico francés. Desde el punto de vista jurídico y del diálogo social, este enfoque permite convocar diferentes dispositivos, en particular el teletrabajo, el derecho a la desconexión, pero también la consideración de la seguridad de la introducción de nuevas tecnologías en el trabajo y el tratamiento de datos, las incivildades y los acosos digitales. Este tema nos permite reconectar los derechos fundamentales con los aspectos del trabajo.

**Palabras clave:** Bienestar, trabajo, cambios digitales, trabajadores, aspectos jurídicos.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. Derecho de desconexión. 3. Derecho de la salud laboral en tiempo de teletrabajo. 4. La Ley de IA en el trabajo. 5. Aspectos prácticos de la transformación digital y derecho francés. 5.1. Teletrabajo y prevención de riesgos laborales.

\* Este trabajo se enmarca en el Proyecto PID2022-137171OB-I00, *La prevención de riesgos laborales ante la transición ecológica y digital y los desafíos económico, demográfico y de género* (PRL-TRANSYDES), financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033 y por el FEDER, UE, e incluido en la Convocatoria de Proyectos de Generación de Conocimiento, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023.

\*\* Director de Investigación, Centre national de la recherche scientifique – CNRS (Francia), Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale (COMPTRASEC UMR5114); Director de la Cátedra Internacional de Estudios Comparados en Salud Laboral, Universidad de Burdeos (Francia), Laboratoire International et Interdisciplinaire Associé sur les Transitions Environnementales, la Santé et le Travail (LYATEST), [Universidad de Burdeos y Universidad Laval](#), y Grand Programme de Recherche (GPR) HOPE, *Understanding Human Well-being and Behavior for better Policies & Societies*, Initiative d'excellence (IdEx), Universidad de Burdeos.



5.1.1. Lo que dice el *Code du travail*. 5.1.2. Lo que dice el derecho de las negociaciones colectivas. 5.2. El derecho de la desconexión. 5.2.1. Los contornos del derecho a la desconexión. 5.2.2. La contribución del ANI 2020 sobre el teletrabajo. 5.3. Garantizar la introducción de las nuevas tecnologías en el lugar de trabajo. 5.3.1. Seguimiento y datos. 5.3.2. Incivildades y acoso digital. 6. Conclusión. 7. Bibliografía.

## Workers' Well-Being in a Context of Digital Change: General Approach and Practical Legal Aspects in France

---

**ABSTRACT:** The workers well-being in the context of digital change raises profound questions. The impact of the digital revolution is shaking-up occupational health protections and forcing us to question the place of human beings. It is blurring boundaries between professional and personal life and can undermine democracy at work. This topic is analysed from a legal perspective, but also from an ethical standpoint as a guideline for questioning the world reshaped by digital change. The proposed approach is first a general reflection on this aspect, before moving on to a more practical approach through a study of the French legal system. From legal and social dialogue perspectives, this approach allows us to consider various mechanisms, including teleworking, the right to disconnect, but also the secure introduction of new technologies at work and data processing, digital incivilities and bullying and harassment. This topic allows us to reconnect fundamental rights with aspects of work.

*Key Words:* Well-being, work, digital change, workers, legal aspects.

## 1. Introducción

El tema de los cambios digitales se ha visto considerablemente acelerado por los avances en lo que se conoce como inteligencia artificial (IA). Para tratarlo, el enfoque adoptado es el del derecho a través del prisma del derecho de la salud en el trabajo. Sin embargo, la transición digital no puede prepararse adecuadamente sin interrogantes previos, en particular de carácter ético. Formular las preguntas correctas significa dar las respuestas correctas.

La primera es la economía, que, para estar “de buena salud”, necesita que los trabajadores que la sostienen también lo estén. Para ello se necesitan también unas condiciones de trabajo que permitan a las personas mantenerse de buena salud y rendir bien. Una segunda cuestión es cómo enfocamos el tema. El enfoque será más bien holístico, porque el sistema de salud-trabajo forma parte de un entorno mucho más amplio, y en particular de un entorno digital que influirá en estas condiciones de trabajo e incluso tendrá repercusiones en la economía. A ello se añaden las esferas económica, política, demográfica, sanitaria, etc.

Este entorno también está estructurado por derechos fundamentales, tanto generales como específicos del trabajo, que garantizan el respeto de la dignidad humana y la integridad física y mental, el derecho a la salud y la protección de la salud de los trabajadores en el trabajo. Además del derecho internacional, están muy presentes (y son normalmente influyentes) en la Unión Europea. Estos derechos fundamentales estructuran la legislación laboral y el respeto de la salud en el lugar de trabajo en términos de establecimiento de salvaguardias contra medidas que puedan socavarlos. Por ejemplo, en relación con la producción y el comercio (puede ser en materia de libre comercio), el Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas organizó del 25 al 27 de noviembre de 2024 un foro que reunió a 3.000 participantes sobre el impacto negativo de las actividades comerciales en los derechos humanos<sup>1</sup>.

Esto también se refiere al deber de diligencia que la Unión Europea está promoviendo firmemente con la adopción el 24 de abril de 2024 de la Directiva (UE) 2024/1760 de 13 de junio de 2024<sup>2</sup>, que fue precedida por la Ley francesa sobre el deber de diligencia<sup>3</sup> que introduce obligaciones para

---

<sup>1</sup> Véase la página web del [13º Foro de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos](#).

<sup>2</sup> Sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifican la Directiva (UE) 2019/1937 y el Reglamento (UE) 2023/2859.

<sup>3</sup> *Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.*

las grandes empresas en relación con los impactos negativos de sus actividades sobre los derechos humanos y la protección del medio ambiente. Los agentes económicos, como las empresas multinacionales, tienen obligaciones jurídicas en virtud de la legislación internacional sobre derechos humanos. Además, la sociedad civil desempeña un papel en la promoción del poder y las responsabilidades de los agentes económicos.

Se hace necesaria una mayor implicación de la sociedad civil y de los agentes socioeconómicos en los procesos democráticos para establecer una gobernanza responsable. En otras palabras, se trataría de movilizar las normas jurídicas según la teoría de la “sociedad de derechos humanos” (es decir, los principios rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos)<sup>4</sup>. En efecto, como seres humanos, y sea cual sea su condición social, todos tenemos derechos inherentes, inalienables y sagrados. Por tanto, estos derechos son oponibles a la sociedad y a las autoridades en cualquier circunstancia.

El concepto de derechos humanos es por definición universalista e igualitario, e incompatible con sistemas y regímenes basados en la superioridad. Promueve los derechos humanos dentro de la sociedad y en su entorno humano, social, económico y natural. Por lo tanto, va más allá del modelo de la zanahoria y del palo hacia un modelo en el que la empresa produce algo más que bienes y servicios. El deber de diligencia pretende, por tanto, sensibilizar sobre los derechos humanos y ponerlos en práctica<sup>5</sup>. Por último, crea las condiciones para aplicar procedimientos de denuncia de irregularidades. En este punto, el derecho de la Unión Europea expresa las condiciones de una protección necesaria y un enfoque de pensamiento sistémico a la altura de los graves y complejos problemas a los que se enfrenta la sociedad.

Proteger la salud en el trabajo, y por tanto el trabajo porque ambos están entrelazados, también significa proteger todo lo que tenemos. El trabajo produce todos los bienes materiales que tenemos, sostiene el sistema educativo, el sistema sanitario, el sistema de seguridad social y la economía. Sin embargo, nos enfrentamos a transformaciones y crisis dinámicas y evolutivas que, al tiempo que las ponen a prueba, nos recuerdan más que nunca la importancia de los principios consagrados por la ley en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo.

Por tanto, es necesario implicar a todos los agentes en una mejor comprensión de la salud laboral y recrear el significado del trabajo. Esto

---

<sup>4</sup> NACIONES UNIDAS, *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*, 2011.

<sup>5</sup> Ver B. GREGG, *Beyond Due Diligence: the Human Rights Corporation*, en *Hum Rights Review*, 2021, vol. 22, n. 1.

implica necesariamente el papel de los interlocutores sociales y la negociación colectiva. Sin embargo, la forma en que se organiza el trabajo no se aleja de su dimensión taylorista y, lo que es peor, adopta una postura de huida hacia delante, que sólo sirve para intensificar el trabajo todo el tiempo<sup>6</sup>.

La democracia laboral desaparece en esta intensificación a ultranza, sin tener en cuenta las aspiraciones de los trabajadores en la organización del trabajo para recuperar el control sobre el mismo. Cuando los seres humanos interactúan y cooperan, la equidad y la reciprocidad igualitaria conducen a la justicia social<sup>7</sup>. Al mismo tiempo, las normas jurídicas pueden influir en nuestro mundo humanizándolo y civilizándolo, dando cabida a las diversas y contradictorias aspiraciones que surgen del trabajo.

La revolución digital ha provocado profundos cambios en las condiciones de trabajo y la organización de las empresas. El desarrollo y el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) pueden presentar riesgos reales para los trabajadores que las utilizan de forma intensiva. Los riesgos son principalmente físicos. Se derivan de la exposición prolongada a campos electromagnéticos, la sobrecarga de los ojos, los movimientos y posturas inadecuados ante pantallas y teclados, el sedentarismo, etc.

Luego están los riesgos psicológicos. La flexibilidad de uso, la instantaneidad, los cambios de lugar y ritmo de trabajo y las exigencias constantes son fuentes de gran estrés psicológico y de intensificación de la carga mental. Estos riesgos se deben a la exposición a la sobrecarga de información, la difuminación de los límites entre la vida profesional y la privada, la disponibilidad y la interactividad constantes, la fragmentación de las tareas y el debilitamiento de las relaciones interpersonales, y la sobreconexión.

La demanda de conexión es cada vez mayor y permanente: correo electrónico, mensajería instantánea, redes sociales, grupos sociales, número creciente de reuniones por videoconferencia, etc. La gestión del personal es también cada vez más una cuestión de IA y gestión digital, que plantea cuestiones éticas sobre la relación entre la máquina y el ser humano. Por ello se hace necesaria una regulación, y la legislación francesa trabaja en este sentido. El primer paso es consagrar el derecho a la desconexión. La transición digital se plasma también en el desarrollo del teletrabajo, que

---

<sup>6</sup> Ver T. COUTROT, C. PEREZ, *Redonner du sens au travail. Une aspiration révolutionnaire*, Seuil, 2022.

<sup>7</sup> Ver P. SELZNICK, *Law, Society, and Industrial Justice*, Russell Sage Foundation, 1961, citado en R. DUKES, W. STREECK, *Democracy at Work. Contract, Status and Post-Industrial Justice*, Polity, 2023.

plantea a su vez cuestiones de salud laboral y salud en el trabajo, hasta el punto de que podríamos aventurarnos a hablar de un “derecho a la salud en el teletrabajo”, pero también de IA en el trabajo y del marco jurídico que aún está por construir. Aún no conocemos todas las consecuencias, pero son potencialmente vertiginosas y ponen en la balanza el elemento humano que hay detrás de cada trabajador. Será entonces el momento de desarrollar cómo aborda el derecho francés estas cuestiones en la práctica.

## 2. Derecho de desconexión

Francia fue el primer país en consagrar el derecho de desconexión en la legislación, en 2016 (ahora muchos países han incorporado el derecho a la desconexión, pero no directamente a través de la legislación de la Unión Europea, que exige remitirse a la Directiva 2003/88/CE sobre la ordenación del tiempo de trabajo). El objetivo principal es consagrar un derecho que, fuera del horario laboral, permita a los trabajadores no responder a las solicitudes profesionales sin arriesgarse a una reprimenda. En resumen, se trata también de respetar el tiempo de trabajo, especialmente el derecho al descanso.

El derecho a la desconexión es una oportunidad para devolver la palabra a los interlocutores sociales, dándoles un espacio para negociar sobre el tema. Es importante dar contenido al derecho a la desconexión (no basta con proclamarlo): más allá del respeto del derecho al descanso, es necesario establecer un vínculo con la salud y la seguridad en el trabajo. Por ejemplo, se trata de conceptualizar la carga de trabajo y la carga mental en relación con los objetivos que deben alcanzarse y el tiempo de trabajo disponible. También está claro que los horarios de trabajo flexibles no son un pase libre para estar conectado en todo momento y en todo lugar. En este sentido, regular los avances tecnológicos en el lugar de trabajo también significa tener en cuenta el teletrabajo.

## 3. Derecho de la salud laboral en tiempo de teletrabajo

Una vez más, los interlocutores sociales deben poder pronunciarse sobre el tema, pero la Unión Europea ya dispone de un marco importante al respecto. Los interlocutores sociales franceses han negociado en dos ocasiones el teletrabajo, y la *Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail* redefinió y flexibilizó el marco jurídico del teletrabajo y su aplicación.

Mantener el principio de reversibilidad es necesario porque, por un lado, el teletrabajo es un derecho, por otro, el teletrabajo no es necesariamente adecuado para todos y “todo teletrabajo” no es necesariamente bueno para la salud (trastornos musculoesqueléticos – TME, enfermedades cardiovasculares, aislamiento, estrés, carga de trabajo, disfrute de buenas condiciones de teletrabajo, invasión de la intimidad, conciliación de la vida laboral y familiar, vigilancia, etc.).

Aunque el teletrabajo es inherente a la transición digital, el teletrabajo también debe significar el acceso a los mismos derechos que los trabajadores presenciales, y que la legislación laboral y la legislación sobre salud y seguridad en el trabajo se apliquen en el espacio de teletrabajo. Hoy en día, esto significa definir o redefinir la definición legal del espacio de trabajo: sus contornos y límites. Cada lugar que frecuentamos tiene el potencial de convertirse en un espacio de trabajo. Se está volviendo volátil, móvil y virtual, y ya no sabemos si un espacio es personal o profesional. Del mismo modo, el tiempo de trabajo también se está reconfigurando.

Hay que aprender a recabar la opinión de los trabajadores y leer la literatura científica antes de introducir una nueva forma de organizar el trabajo que tenga en cuenta los avances tecnológicos. Por ejemplo (entre otros), antes de pasar al “todo oficina flexible”, es esencial informarse previamente sobre los límites del teletrabajo (principio de reversibilidad), tener en cuenta la literatura científica sobre las ventajas e inconvenientes de este método de organización, y prepararse para los momentos de intensa actividad en la empresa que puedan llevar a una situación en la que haya más empleados en los locales que espacio disponible. Sin embargo, como suele ocurrir, la práctica prevalece sobre la ley (reparar la aparición de riesgos) en lugar de adoptar una postura para anticipar y prevenir la aparición de riesgos. Es probable que esta relación desequilibrada entre la práctica y el derecho (la práctica prevalece sobre el derecho) se desarrolle aún más con el papel cada vez más importante de la IA en las organizaciones, que constituye una especie de “caja negra” para el derecho en términos de funcionamiento y control de los efectos.

#### **4. La Ley de IA en el trabajo**

Con el desarrollo de la IA, el impacto de la transición digital en la organización y la división del trabajo es ahora tan importante como el de la revolución industrial. Esta evolución va acompañada de una revisión de las leyes que rigen nuestras instituciones y nos lleva a reconsiderar nuestra

relación con la máquina<sup>8</sup>. Alain Supiot nos recuerda que «el hundimiento del orden jurídico actual es el corolario de la gobernanza por los números, que tiende a someter el Derecho a los cálculos de utilidad, mientras que el neoliberalismo clásico sometía los cálculos de utilidad al imperio del Derecho»<sup>9</sup>.

Estamos de acuerdo con los autores que advierten de los peligros de la falta de control sobre el desarrollo tecnológico, en particular en lo que se refiere a la IA. Nos enfrentamos a verdaderos problemas éticos, y la respuesta a estas cuestiones puede encontrarse por parte en el derecho. La función primordial de la ética es regir la acción, mira a la realidad e intenta ordenarla<sup>10</sup>. También pretende guiar a los actores hacia un «círculo virtuoso que tenga en cuenta tanto al individuo como a la sociedad en su conjunto»<sup>11</sup> proporcionando directrices a legisladores y jueces.

Es importante tener en cuenta que la creciente sofisticación de la IA es también una fuente creciente de control sin límites. La IA está cada vez más integrada en el lugar de trabajo y representa un peligro de esclavización a una forma de gestión que va más allá de la “gestión aumentada”, es decir, hacia una “gestión algorítmica” desprovista de toda capacidad de discernimiento, empatía o, simplemente, humanidad. Además del control físico sobre el trabajador, existe también un control cerebral<sup>12</sup>.

Las cuestiones son, por tanto, éticas. La primera, y principal, es quién controla estas tecnologías y cómo deben regularse. Esta cuestión es fundamental si queremos evitar el desarrollo sesgado de algoritmos que podrían suponer un retroceso en los derechos de los trabajadores: el derecho a la salud en el trabajo, el derecho a la igualdad y a la no discriminación, el ejercicio de los derechos sindicales y la sindicación.

Otra cuestión es la de la recogida y utilización de datos. La IA puede ir unida al reconocimiento facial, la geolocalización, los datos biométricos, la recogida de datos biológicos y, naturalmente, a la recogida de datos personales. La vida del trabajador, ya sea empleado o autónomo por las plataformas, está automatizada desde el momento de su contratación hasta el final de su contrato. Los trabajadores se vuelven transparentes,

---

<sup>8</sup> Ver A. SUPIOT, *Le travail n'est pas une marchandise. Contenu et sens du travail au XXI<sup>e</sup> siècle. Leçon de clôture prononcée le 22 mai 2019*, Collège de France, 2019.

<sup>9</sup> *Ibidem*, § 4. Ver también A. SUPIOT, *La Gouvernance par les nombres. Cours au Collège de France (2012-2014)*, Fayard, 2015.

<sup>10</sup> Ver P. LAMARQUE, *Quel rôle pour l'éthique?*, en *Legicom*, 1996, n. 11, p. 1.

<sup>11</sup> H. BARBIER, *Intelligence artificielle et éthique*, en A. BENSAMOUN, G. LOISEAU (dirs.), *Droit de l'intelligence artificielle*, LGDJ, 2022, p. 13.

<sup>12</sup> Ver A. SUPIOT, *Le travail n'est pas une marchandise. Contenu et sens du travail au XXI<sup>e</sup> siècle. Leçon de clôture prononcée le 22 mai 2019*, cit.

escrutados, controlados y mercantilizados.

Sin embargo, la potencia de cálculo que proporciona la IA también puede aprovecharse. La división del trabajo será diferente, y la máquina se domesticará y colaborará. La potencia de cálculo es dominio de la IA. La creatividad, la atención a los demás y la empatía son responsabilidad de los humanos, cuya libertad debe preservarse. Así pues, volvemos al principio de adaptación del trabajo al ser humano frente a las nuevas exigencias en términos de productividad y de competencias de los trabajadores, así como a la pérdida de control sobre el trabajo, que está conduciendo al debilitamiento de la salud de los trabajadores. El principio de adaptación del trabajo a la persona, establecido por la Directiva 89/391/CEE de 12 de junio de 1989, es el pilar que no debe ceder.

Pero, en realidad, el concepto de humanización de las relaciones laborales tiene poco peso ante la aparición de nuevas formas de organización del trabajo que están transformando lo que se había convertido en la norma de los acuerdos laborales en los países industrializados. En este nuevo entorno, surgen nuevas empresas, nuevos tipos de trabajadores y nuevos factores de riesgo<sup>13</sup>. La aparición de nuevas formas de trabajo, la reactivación de las estrategias de gestión para movilizar a los trabajadores y la valorización de las “aptitudes interpersonales”, la iniciativa y la responsabilidad están movilizando la implicación subjetiva en el trabajo.

La subjetividad se considera ahora «consustancial al acto de trabajar del mismo modo que el estado de la técnica y la organización de las relaciones sociales»<sup>14</sup>. Al contratar su trabajo, antes incluso que su saber hacer, el hombre pone a disposición del empresario su bien más preciado: su salud<sup>15</sup>. Este bien elemental y primordial debe protegerse en su integridad.

Así que hay que reconfigurar la prevención. La adaptación del trabajo al ser humano procede de la ergonomía. Paul Albou define la adaptación del trabajo al ser humano como un «conjunto integrado de disciplinas complementarias»<sup>16</sup>. Se trata de recopilar conocimientos procedentes de las ciencias exactas para adquirir conocimientos sobre el trabajo susceptibles de favorecer la adaptación del trabajo al individuo.

Pero más allá de la cuestión de este principio, hay cuestiones jurídicas

---

<sup>13</sup> Ver J. BENACH ET AL., *Vers de nouvelles stratégies de prévention*, informe de la conferencia BTS-SAL TSA *Le travail sans limite? Réorganiser le travail et repenser la santé des travailleurs*, Bruselas, 25-27 septiembre 2000, p. 31.

<sup>14</sup> I. BILLIARD, *Santé mentale et travail. L'émergence de la psychopathologie du travail*, La Dispute, 2001, p. 7.

<sup>15</sup> Ver R. FARGEAS, *Un responsable d'entreprise*, en *Projet*, 1976, n. 108.

<sup>16</sup> P. ALBOU, *L'Homme au travail, Les relations humaines dans l'entreprise*, Dunod, 1991, p. 19.

y sociales. La primera es la de la representación colectiva. En el proceso de transición digital, además de la cuestión del mantenimiento del colectivo laboral que plantea el teletrabajo, la IA –por su parte– trastorna el proceso de toma de decisiones del empresario, en el que solían participar los representantes del personal a través del diálogo social y la negociación colectiva. Por tanto, es más difícil que la acción representativa influya en el curso de los acontecimientos frente a la gestión algorítmica.

Esto también plantea un grave problema para la democracia, y nos lleva de nuevo a la cuestión de la libertad, «Esta libertad se expresa también en el respeto incondicional de la integridad y la dignidad humanas. Significa poder hacer uso de la propia autonomía de juicio sin trabas, decidir libre y conscientemente sobre las propias acciones, disfrutar de partes de uno mismo al abrigo de la mirada de los demás, o no ser continuamente reducido a una mera mercancía»<sup>17</sup>. Así, en su Resolución de 12 de febrero de 2019, sobre una política industrial global europea en materia de inteligencia artificial y robótica<sup>18</sup>, el Parlamento Europeo subraya que «la evolución de la inteligencia artificial puede y debe ser diseñada de forma que se preserven la dignidad, la autonomía y la autodeterminación de las personas» (considerando M).

Este ataque a la dignidad se produce a dos niveles: la dignidad del empleado, pero también la dignidad del empresario. Esta dignidad reside en la capacidad del empleado de tomar decisiones, de ejercer la responsabilidad (y de asumir las consecuencias), de ejercer el poder, su principal manifestación. Sin embargo, la gestión algorítmica del personal tiene consecuencias paradójicas para el poder del empresario. Por un lado, lo refuerza al darle un fundamento indiscutible, ya que se basa en el enfoque más estricto, más puro y más cercano a la verdad. Pero, al mismo tiempo, niega el propio poder del empresario que, al entregarse al algoritmo, organiza su desaparición.

Se dirá sin duda que el poder delegado a la IA sigue estando en manos del delegante. Pero esta delegación es un abandono cuando el empresario no puede ejercer ningún control real sobre la actividad de su delegado digital. La IA se considera infalible y disuelve de hecho el poder del empresario. De hecho, este poder ya no se materializa en forma de discusiones o desafíos, que son contrarrestados por la IA<sup>19</sup>.

¿No estaría la solución en dar poder a los humanos sobre los

---

<sup>17</sup> E. SADIN, *La vie algorithmique. Critique de la raison numérique*, L'échappée, 2015, p. 23.

<sup>18</sup> 2018/2088(INI).

<sup>19</sup> Ver P.-Y. VERKINDT, *Intelligence artificielle, travail et droit du travail*, en A BENSAMOUN, G. LOISEAU (dirs.), *Droit de l'intelligence artificielle*, LGDJ, 2019, p. 300.

algoritmos? El primer paso es mantener a toda costa el derecho a recurrir una decisión algorítmica. Este recurso sería examinado por humanos. En otras palabras, el juicio humano debe permanecer. La segunda etapa es, por tanto, no delegar completamente la decisión en la IA, precisamente para no estar a merced de una decisión delegada en un sistema automatizado<sup>20</sup>. El derecho a la verificación del algoritmo entra entonces en juego al juzgar al diseñador y/o al usuario incapaces de explicar cómo funciona el algoritmo<sup>21</sup>.

Esto nos devuelve al sentido del trabajo. Se trata de oponerse a la falta de coherencia, a la dificultad de captar el sentido de una decisión impuesta por el algoritmo y ahora la IA. En sentido positivo, se trata de trabajar sobre la identidad y la relación del individuo con su trabajo y su entorno laboral, que no deben disolverse por la implantación de la IA.

## 5. Aspectos prácticos de la transformación digital y derecho francés

El *Code du travail* permite a distintos agentes tomar medidas sobre los riesgos relacionados con las TIC. En primer lugar, el empresario debe enumerar estos riesgos y las medidas que deben adoptarse en el documento único de evaluación de riesgos laborales. El Servicio de salud y seguridad en el trabajo puede participar en esta labor de evaluación, así como en la elaboración del programa de prevención. Los representantes del personal también tienen un papel importante que desempeñar. El Comité Social et Économique (CSE) debe ser consultado «sobre la introducción de nuevas tecnologías» (art. L2312-8, *Code du travail*). Además, un enfoque negociado, igual de importante, puede acompañar al enfoque preventivo. Es el caso de las negociaciones sobre el tema de la calidad de vida y las condiciones de trabajo (*qualité de vie et des conditions de travail* – QVCT), que puede favorecer una formulación de una ética colectiva. Sin embargo, un otro enfoque preventivo es posible también para apoyar a la toma de conciencia de los riesgos y la adopción de buenas prácticas. En efecto, desde principios de los años 2000, el diálogo social ha dado lugar a documentos negociados, a menudo denominados cartas o códigos éticos<sup>22</sup>, para luchar contra la “infobesidad”, prevenir el aislamiento de los teletrabajadores o establecer un derecho a la desconexión, hoy consagrado en el *Code du travail*. No

---

<sup>20</sup> Ver E. SADIN, *op. cit.*

<sup>21</sup> Ver P. ADAM, *TIC et droit du travail: quels enjeux?*, en *Lexbase Social*, 2019, n. 802.

<sup>22</sup> Ver C. WILLMANN, *Place des chartes dans le droit à la déconnexion*, en *Bulletin Joby Travail*, 2022, n. 3, p. 41.

obstante, las dificultades asociadas al cómputo de horas de trabajo siguen siendo<sup>23</sup>, especialmente desde la crisis de la pandemia Covid-19, el teletrabajo se ha desarrollado considerablemente<sup>24</sup>. Al mismo tiempo, los riesgos profesionales resultantes han aumentado, a pesar de la creación de un derecho a la desconexión. Por lo tanto, es necesario hacer más segura la introducción de las nuevas tecnologías.

### 5.1. Teletrabajo y prevención de riesgos laborales

Los arts. L1222-9 ss. del *Code du travail* definen el marco jurídico del teletrabajo. Se trata de «toda forma de organización del trabajo en la que un trabajo que también podría haberse realizado en los locales del empresario es realizado por un empleado fuera de dichos locales de forma voluntaria, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación». El *Code du travail* prevé un sistema de protección de los teletrabajadores, que inicialmente sólo se refería al trabajo realizado de forma habitual fuera de los locales de la empresa, lo que excluía los casos muy frecuentes de recurso ocasional al teletrabajo. La *Ordonnance n° 2017-1387* revocó esta exclusión. Los teletrabajadores tienen ahora los mismos derechos que los empleados que realizan su trabajo en los locales de la empresa, en particular en lo que respecta al acceso a la información sindical, la participación en elecciones profesionales y el acceso a la formación<sup>25</sup>.

#### 5.1.1. Lo que dice el *Code du travail*

El teletrabajo regular debe establecerse en las condiciones fijadas por un convenio colectivo o, en su defecto, por una carta elaborada por el empresario previa consulta al comité socioeconómico, si existe. El teletrabajo ocasional también puede regirse por un acuerdo celebrado directamente entre el empresario y el trabajador.

Según el art. L1222-9 del *Code du travail*, el convenio colectivo o la carta aplicable debe precisar las condiciones de paso al teletrabajo, en particular en caso de episodio de contaminación tal como se define en el art. L223-1 del *Code de l'environnement*, y las condiciones de vuelta a la ejecución del contrato de trabajo sin teletrabajo tras dicho episodio. Además, en caso de

<sup>23</sup> Ver J.-E. RAY, *Contrôler la durée du travail... chez soi?*, en *Droit Social*, 2022, n. 1, p. 21.

<sup>24</sup> Cfr. B. GENIAUT, *Covid-19 et télétravail*, en *Droit Social*, 2020, n. 7-8, p. 607; D. PALLANTZA, *Le télétravail, ce nouveau lieu de travail*, en *Juris Tourisme*, 2022, n. 248, p. 23.

<sup>25</sup> Ver L. MORIEUX, *Régime juridique du télétravail*, en *Juris Associations*, 2021, n. 638, p. 18.

circunstancias excepcionales, en particular la amenaza de una epidemia, o en caso de fuerza mayor, la aplicación del teletrabajo podrá considerarse como una adaptación del puesto de trabajo necesaria para permitir la continuidad de la actividad de la empresa y garantizar la protección de los trabajadores (art. L1222-11, *Code du travail*). El acuerdo o la carta deben especificar las condiciones en las que el empleado acepta las condiciones de aplicación del teletrabajo, el control del tiempo de trabajo o la regulación de la carga de trabajo, así como las franjas horarias en las que el empresario puede ponerse habitualmente en contacto con el empleado que teletrabaja. El acuerdo también debe especificar las condiciones en las que los trabajadores discapacitados, las empleadas embarazadas y los empleados que cuidan de un hijo, padre o familiar pueden acceder a una organización de teletrabajo. Así pues, el teletrabajo puede considerarse una herramienta con finalidad social, ya que puede contribuir a evitar que los empleados discapacitados o que padecen enfermedades crónicas pierdan su puesto de trabajo. El teletrabajo también puede utilizarse para apoyar a los cuidadores familiares y a los empleados en situación vulnerable. Por último, todo accidente que se produzca en el lugar de teletrabajo mientras el teletrabajador ejerce su actividad profesional se presume accidente de trabajo en el sentido del art. L411-1 del *Code de la sécurité sociale*.

El teletrabajo también conlleva obligaciones adicionales para los teletrabajadores en comparación con los empleados que trabajan en el espacio físico de la empresa. El art. L1222-10 del *Code du travail* estipula que el empresario debe informar al teletrabajador de cualquier restricción en el uso de equipos o herramientas informáticos o servicios de comunicación electrónica, así como de las sanciones por incumplimiento de dichas restricciones. El empleador también debe dar prioridad al teletrabajador para ocupar o reincorporarse a un puesto no relacionado con el teletrabajo que corresponda a sus cualificaciones y competencias profesionales, e informar al teletrabajador de la disponibilidad de dicho puesto. El *Code du travail* impone así una condición de reversibilidad, que impide al empresario imponer el teletrabajo permanente si el trabajador desea reincorporarse al puesto de trabajo. Por último, el empresario debe organizar una reunión anual para discutir las condiciones de trabajo y la carga de trabajo del empleado. Esta disposición puede mejorarse mediante acuerdo, dado que una única entrevista anual en este ámbito puede resultar insuficiente, habida cuenta de que las condiciones de trabajo y la salud del empleado pueden cambiar con tanta rapidez.

Los teletrabajadores operan en condiciones que pueden aumentar ciertos riesgos. Se encuentran al margen del grupo de trabajo. El teletrabajo puede ser tanto un medio para conciliar mejor la vida profesional y personal

como una fuente de tensiones<sup>26</sup>. Los empresarios están obligados a cumplir los principios generales de prevención establecidos en el art. L4121-2 del *Code du travail*, que se aplica a todos sus empleados, incluidos los que trabajan desde casa. Por tanto, deben tenerse plenamente en cuenta en el marco de la política de prevención de la empresa. Algunas cuestiones revisten especial importancia para ellos, como la aplicación convencional del derecho a la desconexión (véase más arriba). El uso de las TIC ha trastocado los límites del trabajo y ha aumentado el tiempo de trabajo informal fuera del marco jurídico formal.

### 5.1.2. Lo que dice el derecho de las negociaciones colectivas

El acuerdo nacional interprofesional (ANI) de 19 de julio de 2005 sobre el teletrabajo transpuso el contenido de un acuerdo marco celebrado por los interlocutores sociales europeos el 16 de julio de 2002. El art. 8 del acuerdo establece que «las disposiciones legales y contractuales relativas a la salud y la seguridad en el trabajo son aplicables a los teletrabajadores. El empresario debe velar por su estricto cumplimiento. El empresario informará al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo y, en particular, de las normas relativas a la utilización de pantallas de visualización. El teletrabajador es responsable de respetar y aplicar correctamente estas políticas de seguridad. Con el fin de verificar la correcta aplicación de las disposiciones aplicables en materia de salud y seguridad en el trabajo, el empresario, los representantes del personal [...] y las autoridades administrativas competentes tendrán acceso al lugar de teletrabajo de conformidad con los procedimientos establecidos por las disposiciones legales y los acuerdos vigentes. Si el teletrabajador ejerce su actividad en su domicilio, este acceso estará supeditado a la notificación a la persona interesada, que deberá dar su acuerdo previo. El teletrabajador tiene derecho a solicitar una visita de inspección».

Sin embargo, los interlocutores sociales deseaban negociar un nuevo ANI el 26 de noviembre de 2020<sup>27</sup>, en el contexto del desarrollo forzado del teletrabajo durante la crisis Covid-19. Este acuerdo también pretende tener en cuenta el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización del Trabajo de 22 de junio de 2020.

El objetivo del ANI de 26 de noviembre de 2020 es marcar un paso

---

<sup>26</sup> Ver C. TEYSSIER, *Télétravail au domicile: une approche juridique des mutations en cours*, en *Droit Social*, 2023, n. 1, p. 38.

<sup>27</sup> Relativo a la puesta en práctica efectiva del teletrabajo.

adelante en la protección de la salud de los trabajadores en materia de teletrabajo<sup>28</sup>. Los interlocutores sociales consideran que el teletrabajo no debe introducirse en cualquier condición y puede resultar una fuente de riesgos laborales<sup>29</sup>. Por este motivo, el texto del acuerdo recuerda el entorno jurídico en el que se aplica el teletrabajo. También debe ser objeto de diálogo social con los trabajadores o sus representantes. El ANI de 26 de noviembre de 2020 proporciona un marco para seguir animando a las empresas a negociar sobre el teletrabajo, disponiendo los interlocutores sociales de todo el margen necesario para definir y adaptar las medidas a las realidades de la empresa, en particular durante las negociaciones sobre el tema de la QVCT<sup>30</sup>. El acuerdo no es preceptivo y su aplicación es obligatoria, dejando a las empresas la decisión de referirse o no a él.

El texto contiene disposiciones destinadas a recordar cómo aplicar la legislación vigente en materia de salud y seguridad en el trabajo. Por ejemplo, el teletrabajo debe incluirse en el documento de evaluación de riesgos laborales (*document unique d'évaluation des risques professionnels* – DUERP). Los empleados que teletrabajan se benefician de las mismas protecciones en materia de salud y seguridad en el trabajo que los demás empleados. Sin embargo, el ANI especifica que el beneficio de esta protección tiene en cuenta el hecho de que el empresario no puede tener un control total sobre el lugar donde se realiza el teletrabajo y el entorno, que entra dentro de la esfera privada.

El ANI de 26 de noviembre de 2020 reitera asimismo los términos del art. L1222-9 del *Code du travail* relativos a la obligación del empresario de motivar la denegación de la solicitud de teletrabajo del trabajador. También reitera que la negativa de un empleado a aceptar el teletrabajo por sugerencia del empresario no es motivo de rescisión del contrato de trabajo. Hace hincapié en los principios fundamentales, las disposiciones legales y los convenios colectivos aplicables a las relaciones laborales que también son aplicables a los empleados que teletrabajan: el mantenimiento de la relación de subordinación entre el empresario y el empleado –a veces con

---

<sup>28</sup> Cfr. M. VERICEL, *L'accord sur le télétravail: un accord de compromis qui reste à la marge du normatif*, en *Revue de Droit du Travail*, 2021, n. 1, p. 59; *ANI du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail*, en L. LEROUGE (dir.), *Répertoire de droit du travail. Droit des risques psychosociaux au travail*, Dalloz, 2024, §§ 186-187; J.-E. RAY, *De l'ANI du 26 novembre 2020 à l'avenir du travail à distance*, en *Droit Social*, 2021, n. 3, p. 236.

<sup>29</sup> Cfr. C. LEBORGNE-INGELAERE, *Le télétravail: entre simplification et déceptions*, en *Juris Tourisme*, 2020, n. 228, p. 26; M. QUEMEMER, *Télétravail à l'heure des risques sanitaires et numériques*, en *Revue Lamry Droit de l'Immatériel*, 2020, n. 171, p. 33.

<sup>30</sup> Ver S. GARNIER, *Temps de travail et qualité de vie au travail*, en *Droit Social*, 2022, n. 1, p. 43.

el reto de definirla<sup>31</sup>—, los horarios de trabajo y los periodos de descanso, el control de la jornada laboral, el respeto del derecho a la desconexión y a la intimidad, el uso de herramientas digitales que deben ser supervisadas por el empresario, la cobertura de los gastos profesionales y, por último, el derecho a la formación. Debe respetarse el principio de asunción por el empresario de los gastos derivados de la ejecución del contrato de trabajo, que se aplica a todas las situaciones laborales. En su caso, las modalidades de asunción de los gastos pueden ser objeto de diálogo social en la empresa. La indemnización a tanto alzado abonada está exenta de cotizaciones a la Seguridad Social hasta un límite fijado por la ley.

Según el ANI, el teletrabajo cambia la forma de gestionar una comunidad laboral y, por tanto, debe respetar unas prácticas de gestión específicas. Por ello, el acuerdo hace hincapié en la necesidad de apoyar a los empleados y directivos. Remitiéndose a otro ANI, el del 28 de febrero de 2020, que contiene diversas directrices para el personal profesional y directivo, se reitera la premisa “fundamental” de la relación de confianza entre un directivo y cada empleado que teletrabaja, así como las dos competencias complementarias que requiere el teletrabajo: autonomía y responsabilidad. Así pues, las prácticas de gestión deben variar en función del número de personas que teletrabajan y de la frecuencia con que lo hacen. Debe establecerse un marco claro para que los empleados puedan desarrollarse de la forma más autónoma posible. La fijación de objetivos y la distribución de la carga de trabajo deben tener en cuenta la situación de teletrabajo, adaptando al mismo tiempo los métodos de comunicación para los intercambios a distancia.

El objetivo es aumentar las competencias de directivos y empleados en los cambios de gestión y organización del trabajo que conlleva el teletrabajo, para garantizar que se aplica de forma respetuosa con las condiciones de trabajo y la salud. La formación de directivos y trabajadores es, por tanto, un elemento clave, que también debe tener en cuenta situaciones específicas. Se trata de los nuevos empleados, que requieren una atención especial para garantizar su inclusión en la comunidad laboral y su apropiación de los requisitos del puesto que ocupan. Lo mismo ocurre con los trabajadores que alternan entre la empresa y su centro de formación.

El acuerdo aborda la cuestión de la igualdad entre hombres y mujeres, que debe preservarse, en particular en lo que se refiere al acceso al teletrabajo, la gestión de la carrera profesional y la gestión prospectiva de los empleos y las competencias. Por otra parte, si bien la continuidad del

---

<sup>31</sup> Ver J.-P. TRICOIT, *La digitalisation de la relation de travail: transformation des caractéristiques de la relation de travail?*, en *Dalloz IP/IT*, 2023, n. 6, p. 344.

diálogo social local es esencial y debe garantizarse, se ve comprometida por el paso al teletrabajo, que distiende los grupos de trabajo. Por ello, la organización del diálogo social debe adaptarse a la utilización de equipos digitales para permitir, por ejemplo, reuniones a distancia o la creación de una “oficina sindical digital”.

Por último, el diálogo social es un medio para adaptar los sistemas de salud laboral a las especificidades del teletrabajo en términos de TME, pero también de sedentarización, aislamiento y horarios prolongados. Los *services de prévention et de santé au travail* (SPST) tendrán un papel que desempeñar a este respecto, sobre todo teniendo en cuenta su misión de «mejorar la calidad de vida y las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta, en su caso, las repercusiones del teletrabajo sobre la salud y la organización del trabajo» (art. L4622-2, *Code du travail*).

## 5.2. El derecho de la desconexión

Conscientes de los peligros reales del teletrabajo y de los riesgos de sobreconexión, voluntaria o forzada<sup>32</sup>, para los empleados “digitalizados”, los interlocutores sociales retomaron la cuestión de los usos digitales a nivel de rama y ya en 2011 se firmaron varios acuerdos relativos a las nuevas TIC<sup>33</sup>. Inspirándose en esta práctica, y a raíz del ANI de 19 de junio de 2013 sobre la calidad de vida en el trabajo (*qualité de vie au travail* – QVT, antes de la QVCT) y del Informe Mettling<sup>34</sup>, el derecho a la desconexión se incorporó al *Code du travail* en 2016, antes de ser precisado por el ANI de 26 de noviembre de 2020 sobre el teletrabajo.

### 5.2.1. Los contornos del derecho a la desconexión

El legislador introdujo el término “derecho a la desconexión” en el *Code du travail* con la *Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*<sup>35</sup>,

<sup>32</sup> Ver L. DE MONTVALON, *Le surengagement du salarié – Stakbanov et le droit du travail*, en *Droit Social*, 2025, n. 1, p. 16.

<sup>33</sup> Ver J.-E. RAY, *Grande accélération et droit à la déconnexion*, en *Droit Social*, 2016, n. 12, p. 912.

<sup>34</sup> B. METTLING, *Transformation numérique et vie au travail*, Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, 2015; V. PONTIF, *Transformation numérique et vie au travail: les pistes du rapport Mettling*, en *Revue de Droit du Travail*, 2016, n. 3, 185.

<sup>35</sup> Ver M. GRIGUER, *Le droit à la déconnexion; note sous la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative*

convirtiéndolo en un tema de las negociaciones anuales obligatorias introducidas por la llamada *Loi Rebsamen*<sup>36</sup> sobre igualdad profesional y QVT (arts. L2242-17, L. 31221-64 y L. 3121-65, *Code du travail*). Confía explícitamente a las empresas en las que se hayan constituido una o varias oficinas sindicales de organizaciones representativas la tarea de negociar, por una parte, las condiciones para que los trabajadores ejerzan plenamente su derecho a la desconexión y, por otra, la introducción por parte del empresario de mecanismos de regulación del uso de las herramientas digitales con vistas a garantizar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como de la vida personal y familiar.

Sin embargo, el empresario no está obligado a llegar a un acuerdo. Si las negociaciones no fructifican, el empresario debe aplicar el derecho a la desconexión, pero en forma de una carta para los empleados y la dirección, que elabora unilateralmente tras consultar al comité de empresa. El texto contempla las condiciones del derecho a la desconexión, así como iniciativas de formación y sensibilización sobre el “uso razonable” de las TIC. No obstante, el empresario sigue teniendo el control de la decisión y no está vinculado por la opinión de los representantes del personal. El empresario está obligado a comunicar la carta a los empleados. A diferencia de la sanción por incumplimiento de la obligación de negociar, que es una sanción máxima del 1% de los sueldos y salarios pagados a los empleados de la empresa en cuestión (art. L2242-8, *Code du travail*), no existe ninguna sanción por no elaborar una carta.

Para las empresas que no están sujetas a la obligación de negociar sobre la igualdad profesional entre hombres y mujeres y la QVCT (o de adoptar una carta de desconexión), el empresario deberá no obstante tener en cuenta esta cuestión, ya sea en el marco de las disposiciones relativas a la utilización de los contratos de duración determinada (arts. L3121-64 y L3121-65, *Code du travail*), de la introducción del teletrabajo o de su obligación general de seguridad.

Aunque la introducción del concepto de desconexión en el *Code du travail* supuso un gran avance<sup>37</sup>, la Ley de 2016 fue criticada por varios motivos: el derecho a la desconexión carecía de claridad, ya que no se planteaba en los mismos términos para la negociación y para la carta; las medidas que podía adoptar el trabajador digitalizado carecían de unidad, ya

---

*au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*, en *La Semaine Juridique – Édition Entreprise*, 2017, n. 30-34, p. 5.

<sup>36</sup> *Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi*.

<sup>37</sup> Para una panorámica europea, ver L. LEROUGE, F. TRUJILLO PONS, *Contribution to the study on the 'right to disconnect' from work. Are France and Spain examples for other countries and EU law?*, en *European Labour Law Journal*, 2022, vol. 13, n. 3.

que la desconexión podía ser “elegida”, “supervisada” o “impuesta”, el derecho a la desconexión no estaba expresamente vinculado a un deber de desconexión por parte del empresario; por último, al no prever la ley un régimen sancionador preciso, existían dudas sobre la efectividad del recién enunciado derecho, al estar supeditada su operatividad a cartas de dudosa normatividad<sup>38</sup>.

Sin embargo, sean cuales sean los límites del derecho a la desconexión formulado en 2016, el empresario sigue teniendo la obligación general de garantizar el respeto de los periodos de descanso y las vacaciones, así como de velar por el respeto de la vida personal y familiar de los trabajadores<sup>39</sup>. Por lo tanto, es responsabilidad del empresario regular el uso de las herramientas digitales y dar las instrucciones adecuadas a sus empleados en este ámbito. A fortiori, el empresario no puede exigir al trabajador que permanezca conectado fuera del horario laboral, precisamente porque el derecho a la desconexión recogido en las disposiciones del *Code du travail* confiere a su aplicación un “trasfondo imperativo”<sup>40</sup> y permite entenderlo como un “derecho subjetivo”<sup>41</sup>.

### 5.2.2. La contribución del ANI 2020 sobre el teletrabajo

En este contexto, el ANI 26 de noviembre de 2020 sobre el teletrabajo precisa que el objetivo del derecho a la desconexión es respetar los tiempos de descanso y vacaciones, así como la vida personal y familiar del trabajador. Todo trabajador tiene derecho a no estar conectado a una herramienta digital profesional fuera del horario laboral.

El objetivo del texto es, en primer lugar, garantizar que un empleado no pueda ser sancionado o reprochado por su empleador por negarse a responder a un correo electrónico o a una llamada fuera del horario laboral. La Sala de lo Social del Tribunal de Casación ha declarado que «el hecho de no poder ser localizado fuera de las horas de trabajo en un teléfono móvil

---

<sup>38</sup> Cfr. C. WILLMANN, *La déconnexion des salariés: un droit “nouveau” aux forts enjeux*, en *Dalloz IP/IT*, 2019, n. 12, p. 684; C. MATHIEU, M.-M. PERETIE, A. PICAULT, *Le droit à la déconnexion: une chimère?*, en *Revue de Droit du Travail*, 2016, n. 10, p. 592; L. TOURANCHET, X. ALAS-LUQUETAS, M.-B. BOURGEOIS, *Le droit à la déconnexion*, en *La Semaine Juridique – Social*, 2017, n. 24, p. 15; L. DE MONTVALON, *Droit à la déconnexion: l’arbre qui cache la forêt*, en *Semaine Sociale Lamy*, 2016, n. 1743, p. 19.

<sup>39</sup> Ver G. LOISEAU, *La déconnexion. Observations sur la régulation du travail dans le nouvel espace-temps des entreprises connectées*, en *Droit Social*, 2017, n. 5, p. 463.

<sup>40</sup> *Idem*.

<sup>41</sup> F. ROSA, *Le périmètre de la vie personnelle du salarié face à l’épreuve des nouvelles technologies*, en *Juris Tourisme*, 2020, n. 228, p. 17.

personal no constituye una falta y, por tanto, no justifica una sanción disciplinaria»<sup>42</sup>. Los empleados deben tener un periodo de descanso diario de al menos 11 horas consecutivas y una semana de 35 horas<sup>43</sup>. Durante el periodo de descanso del empleado, así como durante las vacaciones (baja por enfermedad, permiso retribuido, etc.), corresponde al empresario pedirle que evite, en la medida de lo posible, enviar correos electrónicos o utilizar su smartphone con fines laborales. En casos extremos, cuando se acude constantemente a los empleados sin respetar siquiera el límite con su vida personal, es probable que los tribunales lo califiquen de acoso psicológico. Algunas empresas han pensado incluso en establecer un sistema de alerta para identificar a los empleados que se conectan fuera de las horas de trabajo o que no respetan el periodo de descanso diario de 11 horas consecutivas<sup>44</sup>. Los empresarios están sujetos a una obligación de seguridad que les obliga a aplicar los principios generales de prevención, so pena de incurrir en responsabilidad.

Uno de los principales objetivos establecidos por el ANI de 26 de noviembre de 2020 para el éxito de la implantación del teletrabajo es preservar la relación laboral y evitar situaciones de aislamiento de los teletrabajadores. Para evitar la pérdida de los vínculos sociales, los empleados deben poder alertar a sus superiores de cualquier sentimiento de aislamiento, de modo que puedan proponerse soluciones para remediar la situación. En particular, la carga de trabajo y el exceso de conexión deben ser un tema de control, dando contenido al derecho a la desconexión. El art. L1222-10 del *Code du travail* obliga al empresario a organizar una reunión para debatir, en particular, las condiciones de trabajo de sus empleados que teletrabajan y su carga de trabajo.

El empresario debe determinar, en concertación con el trabajador, las franjas horarias, coherentes con el horario de trabajo de la empresa, durante las cuales se puede contactar con el trabajador. Si se introduce un medio de control de la actividad y del tiempo de trabajo del trabajador, este control debe estar justificado por la naturaleza de la tarea que debe realizarse y ser proporcionado al objetivo perseguido. La introducción de sistemas digitales específicos requiere el cumplimiento de las condiciones acumulativas de consulta previa al CSE e información previa de los trabajadores<sup>45</sup>.

<sup>42</sup> Cour de cassation 9 octobre 2024, n. 23-19.063, inédita.

<sup>43</sup> Art. L3131-1 ss., *Code du travail*.

<sup>44</sup> Ver la entrevista *Droit à la déconnexion: un nouveau thème de négociation décrypté* par J.-E. Ray, en *Liaisons Sociales Quotidien*, 1 diciembre 2016.

<sup>45</sup> Cfr. P. LOKIEC, *Les contours récents du pouvoir de contrôle*, en *Droit Social*, 2024, n. 12, p. 1015; A. GOUTTENOIRE, *Le régime du contrôle du télétravailleur par la donnée*, en *Revue de Droit du Travail*, 2021, n. 2, p. 88.

### 5.3. Garantizar la introducción de las nuevas tecnologías en el lugar de trabajo

El progreso de las tecnologías digitales plantea la paradoja de permitir mejorar las condiciones de trabajo y, al mismo tiempo, aumentar la carga de trabajo en términos de mayor productividad, pero también, a veces, de limitaciones técnicas. Por lo tanto, el cumplimiento de la obligación de seguridad del empresario debe tener en cuenta estos cambios, en particular en materia de formación y adaptación a la introducción de nuevas tecnologías. Este planteamiento responde también al principio general de adaptar el trabajo a las personas, para no dejarse llevar por una especie de esclavitud de los trabajadores a las tecnologías que los controlarán. La ética es, por tanto, una cuestión de primer orden cuando se trata de la gestión mediante IA. Por tanto, aquí entran en juego los arts. L4121-1 y L4121-2 del *Code du travail*.

#### 5.3.1. Seguimiento y datos

El progreso tecnológico está dando lugar a avances en la vigilancia, que también podrían conducir a un deterioro de las condiciones de trabajo y del bienestar de los trabajadores<sup>46</sup>. Las tecnologías actuales y futuras son capaces de recopilar una cantidad considerable de datos sobre cada individuo<sup>47</sup>. Los datos relativos a la geolocalización, los datos biológicos, los datos biométricos y los datos personales pueden hacer vulnerable a cada trabajador frente a quien utiliza y abusa de estas tecnologías. Estos datos, de carácter íntimo, se almacenan y, por tanto, pueden utilizarse contra el trabajador que normalmente los posee<sup>48</sup>. Las tecnologías para recopilar estos datos ya existen, pero el punto de inflexión ahora es diseñar tecnologías para explotarlos. Nos referimos al malestar que se puede sentir ante los riesgos de uso indebido de estos datos, los riesgos de vulneración de la privacidad, la intimidad y la dignidad de los trabajadores. Esta situación puede perjudicar la salud de los trabajadores debido al estrés y la ansiedad

---

<sup>46</sup> Cfr. R. GAURIAU, *Ressenti d'une souffrance collective et harcèlement moral*, en *Revue de Droit du Travail*, 2021, n. 6, p. 376; T. KLEIN, D. RATIER, [L'impact des TIC sur les conditions de travail](#), Centre d'Analyse Stratégique – Note de Synthèse, 2012, n. 266.

<sup>47</sup> Ver INRS, [Les objets connectés](#), 2018.

<sup>48</sup> Ver L. LE MOINE, *Le BYOD, signal fort de l'imbrication croissante de deux mondes*, en [La Lettre Innovation et Prospective de la CNIL](#), 2014, n. 7.

que genera el uso potencialmente desviado o malintencionado de la información recopilada<sup>49</sup>.

En su artículo sobre equipamiento y uso de herramientas digitales (art. 3.1.4), el ANI de 26 de noviembre de 2020 sobre teletrabajo recomienda normas claras para limitar el riesgo de vigilancia intrusiva y uso indebido de datos personales. Para ello, se remite al art. 88 del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), que establece normas sobre el tratamiento de los datos personales de los trabajadores en el contexto de las relaciones laborales<sup>50</sup>. Este artículo se refiere a la posibilidad de establecer a nivel de los Estados miembros, por ley o convenio colectivo, normas específicas para garantizar la protección de los derechos e intereses de los trabajadores en relación con el tratamiento de datos personales. Las cartas podrían utilizarse para regular el uso de la tecnología digital y los datos que recoge<sup>51</sup>.

El Acuerdo Marco Europeo de 22 de junio de 2020 sobre la transformación digital de las empresas también sugiere medidas a tener en cuenta para proteger a los trabajadores del uso indebido de los datos personales. La primera medida es permitir a los representantes de los trabajadores abordar esta cuestión mediante el consentimiento. El consentimiento debe obtenerse informándoles de los fines concretos y transparentes para los que se recogen los datos. Los datos no deben recogerse porque sea técnicamente posible o para un fin futuro indefinido. Por último, de forma pragmática, el acuerdo sugiere dotar a los representantes de los trabajadores de herramientas digitales que les permitan ejercer sus funciones en la era digital.

La tecnología de IA combinada con el tratamiento de datos personales, biológicos y biométricos puede hacer temer numerosos excesos y abusos en materia de cibercontrol y vigilancia<sup>52</sup>. Por ello, el acuerdo sugiere mantener el control humano sobre estos sistemas. Antes de su despliegue, debe llevarse a cabo una evaluación de los riesgos, incluidos los que puedan causarse a la integridad psicológica y cognitiva. También es esencial garantizar la equidad, en particular protegiendo a determinados grupos de prejuicios discriminatorios. La forma en que se despliegue el sistema debe

---

<sup>49</sup> Ver POLE INTERMINISTERIEL DE PROSPECTIVE ET D'ANTICIPATION DES MUTATIONS ECONOMIQUES (PIPAME), *Marchés des objets connectés à destination du grand public*, 2018.

<sup>50</sup> Cfr. CJUE 19 diciembre 2024, asunto C-65/23, *MK c. K GmbH*; L. GAMET, *Biométrie et travail*, en *Droit Social*, 2019, n. 5, p. 422.

<sup>51</sup> Ver I. DESBARATS, *Les objets connectés au travail: quelles régulations pour quels enjeux?*, en *Droit Social*, 2021, n. 2, p. 139.

<sup>52</sup> Cfr. S. SERENO, *Le déploiement de l'IA dans le monde du travail: entre pratiques et non-droits*, en *Revue de Droit du Travail*, 2025, n. 1, p. 41; P. TÜRK, *L'intelligence artificielle et les risques pour les libertés fondamentales*, en *Actualités Juridiques de Droit Administratif*, 2025, n. 1, p. 28.

permitir explicaciones claras y transparentes sobre su funcionamiento, y deben realizarse comprobaciones para evitar errores de procesamiento.

Esta transparencia en términos de acceso a la información también debe garantizarse en situaciones en las que se utilicen sistemas de IA en procedimientos de recursos humanos, como la contratación, la evaluación, la promoción y el despido, y el análisis del rendimiento<sup>53</sup>. Además, un trabajador afectado por una decisión vinculada a esta tecnología puede solicitar la intervención humana y/o impugnar la decisión solicitando una prueba sobre los resultados obtenidos por la IA. Por último, estos sistemas deben diseñarse y funcionar de conformidad con la legislación vigente, incluido el RGPD de la UE, que garantiza la privacidad y la dignidad de los trabajadores en lo que respecta al tratamiento de datos.

### 5.3.2. Incivildades y acoso digital

La introducción de las nuevas tecnologías puede dar lugar en ocasiones a situaciones de incivildad digital<sup>54</sup> o de acoso (moral y/o sexual y/o discriminatorio)<sup>55</sup>. Además de los comportamientos o hábitos considerados descorteses, los insultos, los ataques al honor, las invasiones de la intimidad, los ataques a la dignidad personal, los comportamientos sexistas, el acoso y la discriminación son categorías que potencialmente también pueden aplicarse en el lugar de trabajo digital. También es probable que estos comportamientos continúen fuera del lugar de trabajo. Así pues, este tema pone de relieve la reconfiguración de los espacios profesionales y no profesionales por la tecnología digital.

El concepto de “incivildades digitales en el lugar de trabajo”, difícil de definir y delimitar, apenas se encuentra en los textos jurídicos. En lo que respecta al derecho laboral, el término se utiliza en el ANI sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo de 26 de marzo de 2010, que afirma que «las incivildades contribuyen al deterioro de las condiciones de trabajo, en particular para los empleados que están en contacto diario con el público, y dificultan la convivencia. Las empresas que permiten que arraiguen las incivildades las banalizan y favorecen la aparición de actos más graves de violencia y acoso». Las incivildades son, pues, una especie de caldo de

---

<sup>53</sup> Ver P. JACQUEMOIRE, M. JULIENNE, *AI et RH: une opportunité à saisir avec lucidité dans la fonction publique territoriale*, en *Actualité juridique des Collectivités Territoriales*, 2025, n. 3, p. 155.

<sup>54</sup> Ver V. CARAYOL, A. LABORDE (dirs.), *Incivilités numériques. Quand les pratiques numériques reconfigurent les formes de civilité au travail*, De Boeck Supérieur, 2021.

<sup>55</sup> Ver L. LEROUGE, *La ratification de la convention OIT n°190 sur la violence et le harcèlement au travail. Formalité ou opportunité pour le système français*, en *Droit Social*, 2022, n. 1, p. 54.

cultivo de actos tipificados y sancionados, pero no sistemáticamente... La ley tampoco define el civismo, limitándose a regular el marco en el que se ejerce. Vivir armoniosamente en la ciudad implica que se acepten normas sociales comunes explícitas e implícitas que rijan el comportamiento de cada uno de los individuos que la componen para lograr unas relaciones interpersonales y colectivas armoniosas<sup>56</sup>. Por el contrario, ya sea voluntaria o involuntariamente, intencionada o no, la incivilidad es la transgresión del respeto a esta codificación de las relaciones sociales. En otras palabras, las incivildades se sitúan en la intersección entre el incumplimiento de una norma legalmente sancionada y el incumplimiento de una norma cuya transgresión no está socialmente aceptada, pero cuya intensidad es menor que la de la norma legalmente sancionada.

Las disposiciones que pueden aplicarse se basan en las utilizadas para el ciberacoso, y se limitan a la injuria o difamación no públicas (arts. R621-1, R621-2 y R625-8, *Code pénal*), la injuria o difamación públicas (*Loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse*), y la violación de los derechos de imagen (arts. 226-1 y 226-2, *Code pénal*). Sin embargo, si la situación es tal que degenera en acoso, es probable que se aplique el delito penal de acoso moral (art. 222-33-2, *Code pénal*), o incluso el acoso sexual (art. 222-33, *Code pénal*). En derecho laboral, también pueden aplicarse los arts. L1152-1 y L1153-1 del *Code du travail*, así como el art. L1142-2-1 sobre comportamientos sexistas. Los empresarios también están directamente afectados por su deber de seguridad y los principios generales de prevención (arts. L4121-1 y L4121-2, *Code pénal*).

## 6. Conclusión

Es urgente reintroducir los derechos fundamentales en el proceso de desarrollo tecnológico en el lugar de trabajo, porque son los puntos de referencia y las garantías que pueden responder a una serie de cuestiones éticas. Por ejemplo, los trabajadores deberían tener derecho a controlar sus propios datos, pero también a controlar si se les vigila sin su consentimiento.

En otras palabras:

- los sistemas de recogida y de IA deben ponerse en conocimiento de los empleados, aun cuando éstos no puedan ignorar su presencia;
- los sistemas no deben ser clandestinos y sus métodos de

---

<sup>56</sup> Ver M. FELONNEAU ET AL., *Multicomunication et incivilités: vers l'émergence de nouvelles normes de communication interpersonnelle via le numérique?*, en *Communication & Organisation*, 2019, n. 56.

funcionamiento deben ser conocidos y accesibles para todos, incluidos los sindicatos;

- los dispositivos no deben vulnerar indebidamente la intimidad de los empleados;
- los trabajadores deben poder acceder a los datos que les conciernen en virtud del RGPD;
- los trabajadores deben haber sido informados de la finalidad de la información recogida y de la IA. Si bien el juez evaluará la invasión de la intimidad a la luz del principio de proporcionalidad, este principio debe aplicarse estrictamente y enmarcarse de tal manera que no conduzca a una situación en la que un derecho fundamental deje de estar bajo control<sup>57</sup>.

También cabe prever la posibilidad de que los inspectores de trabajo comprueben si se respeta este derecho concedido a los trabajadores, o incluso que interroguen al empresario sobre estos sistemas o que los conviertan en objeto de diálogo social. Esto demuestra que el derecho puede ser garante del sentido del trabajo frente a la transición tecnológica y la automatización de la gestión, y preservar la expresión de los trabajadores.

Hay que garantizar su participación y el equilibrio de poder, porque su voz puede verse socavada por la preferencia que se dé al rendimiento de la inversión, que es lo que auguran la IA en particular o el paso a inversores totalmente tecnológicos. Debemos ser conscientes de nuestra propia vulnerabilidad para cuidar de los demás en el trabajo. Así que la cuestión no es sólo ética, sino también democrática.

## 7. Bibliografía

ADAM P. (2019), *Colloque 'TIC et Droit du travail: quels enjeux?', organisé à l'Université de Lille le 8 octobre 2019 – Droit (du travail) et intelligence artificielle*, en *Lexbase Social*, n. 802

ALBOU P. (1991), *L'Homme au travail, Les relations humaines dans l'entreprise*, Dunod

BARBIER H. (2022), *Intelligence artificielle et éthique*, en A BENSAMOUN, G. LOISEAU (dirs.), *Droit de l'intelligence artificielle*, LGDJ

BENACH J., MUNTANER C., BENAVIDES F.-G., AMABLE M., JODAR P. (2000), *Vers de nouvelles stratégies de prévention*, informe de la conferencia BTS-SAL TSA

---

<sup>57</sup> Ver L. LEROUGE, E. SYCHENKO, *Reinforcing Privacy Protection in the Workplace Through the Use of OSH (Occupational, Safety and Health) Law*, en *Católica Law Review*, 2021, n. 2.

- Le travail sans limite? Réorganiser le travail et repenser la santé des travailleurs*, Bruselas, 25-27 septembre
- BILLIARD I. (2001), *Santé mentale et travail. L'émergence de la psychopathologie du travail*, La Dispute
- CARAYOL V., LABORDE A. (dirs.) (2021), *Incivilités numériques. Quand les pratiques numériques reconfigurent les formes de civilité au travail*, De Boeck Supérieur
- COUTROT T., PEREZ C. (2022), *Redonner du sens au travail. Une aspiration révolutionnaire*, Seuil
- DE MONTVALON L. (2016), *Droit à la déconnexion: l'arbre qui cache la forêt*, en *Semaine Sociale Lamy*, n. 1743, pp. 19-20
- DE MONTVALON L. (2025), *Le surengagement du salarié – Stakhanov et le droit du travail*, en *Droit Social*, n. 1, pp. 16-21
- DESBARATS I. (2021), *Les objets connectés au travail: quelles régulations pour quels enjeux?*, en *Droit Social*, n. 2, pp. 139-145
- DUKES R., STREECK W. (2023), *Democracy at Work. Contract, Status and Post-Industrial Justice*, Polity
- FARGEAS R. (1976), *Un responsable d'entreprise*, en *Projet*, n. 108, pp. 909-912
- FELONNEAU M., LAGABRIELLE C., LOUIS-JOSEPH C., BRETONNIER A., DOMINIQUE A., LABARRE H. (2019), *Multicomunication et incivilités: vers l'émergence de nouvelles normes de communication interpersonnelle via le numérique?*, en *Communication & Organisation*, n. 56, pp. 63-75
- GAMET L. (2019), *Biométrie et travail*, en *Droit Social*, n. 5, pp. 422-425
- GARNIER S. (2022), *Temps de travail et qualité de vie au travail*, en *Droit Social*, n. 1, pp. 43-47
- GAURIAU R. (2021), *Ressenti d'une souffrance collective et harcèlement moral*, en *Revue de Droit du Travail*, n. 6, pp. 376-381
- GENIAUT B. (2020), *Covid-19 et télétravail*, en *Droit Social*, n. 7-8, pp. 607-611
- GOUTTENOIRE A. (2021), *Le régime du contrôle du télétravailleur par la donnée*, en *Revue de Droit du Travail*, n. 2, pp. 88-97
- GREGG B. (2021), *Beyond Due Diligence: the Human Rights Corporation*, en *Hum Rights Review*, vol. 22, n. 1, pp. 65-89
- GRIGUER M. (2017), *Le droit à la déconnexion; note sous la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*, en *La Semaine Juridique – Édition Entreprise*, n. 30-34
- INRS (2018), [Les objets connectés](#)

- JACQUEMOIRE P., JULIENNE M. (2025), *AI et RH: une opportunité à saisir avec lucidité dans la fonction publique territoriale*, en *Actualité juridique des Collectivités Territoriales*, n. 3, pp. 155-159
- KLEIN T., RATIER D. (2012), *L'impact des TIC sur les conditions de travail*, Centre d'Analyse Stratégique – Note de Synthèse, n. 266
- LAMARQUE P. (1996), *Quel rôle pour l'éthique?*, en *Legicom*, n. 11, pp. 1-3
- LE MOINE L. (2014), *Le BYOD, signal fort de l'imbrication croissante de deux mondes*, en *La Lettre Innovation et Prospective de la CNIL*, n. 7, pp. 2-3
- LEBORGNE-INGELAERE C. (2020), *Le télétravail: entre simplification et déceptions*, en *Juris Tourisme*, n. 228, pp. 26-28
- LEROUGE L. (2022), *La ratification de la convention OIT n°190 sur la violence et le harcèlement au travail. Formalité ou opportunité pour le système français*, en *Droit Social*, n. 1, pp. 54-60
- LEROUGE L. (dir.) (2024), *Répertoire de droit du travail. Droit des risques psychosociaux au travail*, Dalloz
- LEROUGE L., SYCHENKO E. (2021), *Reinforcing Privacy Protection in the Workplace Through the Use of OSH (Occupational, Safety and Health) Law*, en *Católica Law Review*, n. 2, pp. 45-65
- LEROUGE L., TRUJILLO PONS F. (2022), *Contribution to the study on the 'right to disconnect' from work. Are France and Spain examples for other countries and EU law?*, en *European Labour Law Journal*, vol. 13, n. 3, pp. 450-465
- LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN (2016), *Droit à la déconnexion: un nouveau thème de négociation décrypté par J.-E. Ray*, en *Liaisons Sociales Quotidien*, 1 décembre
- LOISEAU G. (2017), *La déconnexion. Observations sur la régulation du travail dans le nouvel espace-temps des entreprises connectées*, en *Droit Social*, n. 5, pp. 463-470
- LOKIEC P. (2024), *Les contours récents du pouvoir de contrôle*, en *Droit Social*, n. 12, pp. 1015-1019
- MATHIEU C., PERETIE M.-M., PICAULT A. (2016), *Le droit à la déconnexion: une chimère?*, en *Revue de Droit du Travail*, n. 10, pp. 592-598
- METTLING B. (2015), *Transformation numérique et vie au travail*, Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social
- MORIEUX L. (2021), *Régime juridique du télétravail*, en *Juris Associations*, n. 638, pp. 18-21
- NACIONES UNIDAS (2011), *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*
- PALLANTZA D. (2022), *Le télétravail, ce nouveau lieu de travail*, en *Juris Tourisme*, n. 248, pp. 23-25

- PÔLE INTERMINISTÉRIEL DE PROSPECTIVE ET D'ANTICIPATION DES MUTATIONS ÉCONOMIQUES (PIPAME) (2018), [\*Marchés des objets connectés à destination du grand public\*](#)
- PONTIF V. (2016), *Transformation numérique et vie au travail: les pistes du rapport Mettling*, en *Revue de Droit du Travail*, n. 3, pp.185-187
- QUEMEMER M. (2020), *Télétravail à l'heure des risques sanitaires et numériques*, en *Revue Lamy Droit de l'Immatériel*, n. 171, pp. 33-34
- RAY J.-E. (2016), *Grande accélération et droit à la déconnexion*, en *Droit Social*, n. 12, pp. 912-920
- RAY J.-E. (2021), *De l'ANI du 26 novembre 2020 à l'avenir du travail à distance*, en *Droit Social*, n. 3, pp. 236-242
- RAY J.-E. (2022), *Contrôler la durée du travail... chez soi?*, en *Droit Social*, n. 1, pp. 21-26
- ROSA F. (2020), *Le périmètre de la vie personnelle du salarié face à l'épreuve des nouvelles technologies*, en *Juris Tourisme*, n. 228, pp. 17-20
- SADIN E. (2015), *La vie algorithmique. Critique de la raison numérique*, L'échappée
- SELZNICK P. (1961), *Law, Society, and Industrial Justice*, Russell Sage Foundation
- SERENO S. (2025), *Le déploiement de l'IA dans le monde du travail: entre pratiques et non-droits*, en *Revue de Droit du Travail*, n. 1, pp. 41-45
- SUPIOT A. (2015), *La Gouvernance par les nombres. Cours au Collège de France (2012-2014)*, Fayard
- SUPIOT A. (2019), [\*Le travail n'est pas une marchandise. Contenu et sens du travail au XXI<sup>e</sup> siècle. Leçon de clôture prononcée le 22 mai 2019\*](#), Collège de France
- TEYSSIER C. (2023), *Télétravail au domicile: une approche juridique des mutations en cours*, en *Droit Social*, n. 1, pp. 38-49
- TOURANCHET L., ALAS-LUQUETAS X., BOURGEOIS M.-B. (2017), *Le droit à la déconnexion*, en *La Semaine Juridique – Social*, n. 24, pp. 15-18
- TRICOIT J.-P. (2023), *La digitalisation de la relation de travail: transformation des caractéristiques de la relation de travail?*, en *Dalloz IP/IT*, n. 6, pp. 344-347
- TÜRK P. (2025), *L'intelligence artificielle et les risques pour les libertés fondamentales*, en *Actualités Juridiques de Droit Administratif*, n. 1, pp. 28-38
- VERICEL M. (2021), *L'accord sur le télétravail: un accord de compromis qui reste à la marge du normatif*, en *Revue de Droit du Travail*, n. 1, pp. 59-63
- VERKINDT P.-Y. (2019), *Intelligence artificielle, travail et droit du travail*, en A BENSAMOUN, G. LOISEAU (dirs.), *Droit de l'intelligence artificielle*, LGDJ

- WILLMANN C. (2019), *La déconnexion des salariés: un droit "mou" aux forts enjeux*, en *Dalloz IP/IT*, n. 12, pp. 684-690
- WILLMANN C. (2022), *Place des chartes dans le droit à la déconnexion*, en *Bulletin Joly Travail*, n. 3, pp. 41-49

# Prevención de riesgos laborales en la nueva era: estrategias ante la transición ecológica, digital y social

Luciano VIEIRA CARVALHO\*

**RESUMEN:** La transición ecológica y digital plantea importantes desafíos a la prevención de riesgos laborales (PRL), exigiendo la reformulación de normas y prácticas desde la perspectiva del derecho del trabajo y de la seguridad social. Este estudio, con un enfoque interdisciplinario e internacional, analiza los impactos de la llamada “nueva era preventiva”, destacando cuatro aspectos fundamentales: la violencia en el trabajo, la vulnerabilidad de ciertos grupos, la perspectiva de género y los nuevos entornos de trabajo. La investigación busca comprender cómo estos temas se ven influenciados por los cambios económicos, demográficos y sociales. El objetivo principal es identificar y proponer soluciones a los desafíos emergentes de la PRL, con especial atención a la reconfiguración de los horarios de trabajo y la implementación de licencias flexibles. La investigación adopta una metodología bibliográfica, analizando legislación, estudios académicos e informes de organismos internacionales sobre el tema, centrándose en la realidad española, pero considerando ejemplos de otros países para enriquecer el análisis. Los resultados indican la necesidad de fortalecer políticas públicas que garanticen la seguridad y equidad en el trabajo, especialmente para los grupos vulnerables y las mujeres, promoviendo la inclusión y la adaptación a las nuevas condiciones de trabajo.

**Palabras clave:** Prevención de riesgos laborales, transición digital, transición ecológica, violencia en el trabajo, perspectiva de género, inclusión.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. PRL en la era de la transición sostenible y digitalizada. 2.1. Violencia en el lugar de trabajo: un desafío contemporáneo. 2.2. Grupos vulnerables: priorizar la protección. 2.2.1. Perspectiva de género en la PRL. 2.3. Nuevos entornos de trabajo y horarios flexibles. 2.4. Análisis prospectivo y políticas futuras. 3. Conclusión. 4. Bibliografía.

\* Abogado; Licenciado en Derecho, Instituição Toledo de Ensino, Unidade de Baurio (Brasil); Pós Graduando en Transtorno del Espectro Autista, Pontificia Universidade Católica do Paraná (Brasil); Especialista en Derecho Público, Escola de Magistratura Federal – ESMAFE (Brasil); Especialista en Derecho Civil y Proceso Civil, Universidade Candido Mendes (Brasil); Especialista en Derecho de la Seguridad Social, Faculdade Verbo Jurídico de Porto Alegre (Brasil); Especialista en Derecho del Trabajo y Proceso Laboral, Academia Brasileira de Direito Constitucional – ABDConst (Brasil); Miembro efectivo de las Comissões de Direito do Trabalho e de Direito Previdenciário – OAB Paraná (Brasil); Miembro de la Associação dos Advogados Trabalhistas do Paraná – AATPR (Brasil).



## Occupational Risk Prevention in the New Era: Strategies for the Ecological, Digital and Social Transition

---

**ABSTRACT:** The ecological and digital transition poses significant challenges to occupational risk prevention, requiring the reformulation of standards and practices from the perspective of labour and social security law. This study, with an interdisciplinary and international approach, analyses the impacts of the so-called 'new preventive era', highlighting four key aspects: violence at work, the vulnerability of certain groups, the gender perspective and new work environments. The research seeks to understand how these issues are influenced by economic, demographic and social changes. The main objective is to identify and propose solutions to emerging challenges in occupational risk prevention, with particular attention to the reconfiguration of working hours and the implementation of flexible leave. The research adopts a bibliographic methodology, analysing legislation, academic studies and reports from international organizations on the topic, focusing on the Spanish reality, but considering examples from other countries to enrich the analysis. The results indicate the need to strengthen public policies that guarantee safety and equality at work, especially for vulnerable groups and women, promoting inclusion and adaptation to new working conditions.

*Key Words:* Prevention of occupational risks, digital transition, ecological transition, violence at work, gender perspective, inclusion.

## 1. Introducción

La transición ecológica y digital ha impulsado profundas transformaciones en el mundo del trabajo, creando un escenario que desafía las estructuras tradicionales de organización del trabajo y las regulaciones de seguridad y salud en el trabajo. Esta dinámica se refleja no sólo en la naturaleza de las actividades realizadas, sino también en los riesgos emergentes asociados a estos cambios, requiriendo la reconfiguración de las estrategias de prevención de riesgos laborales (PRL) y la revisión de la normativa existente desde una perspectiva adaptativa y prospectiva.

En este contexto, España, como otros países, se enfrenta a importantes retos para adecuar su legislación laboral y de seguridad social a los imperativos que impone la “nueva era preventiva”. Este concepto surge de la necesidad de integrar elementos como la inclusión social, la equidad de género y la sostenibilidad ambiental en las políticas de PRL, promoviendo condiciones de trabajo decentes ante las transiciones económicas, demográficas y tecnológicas. Estas transformaciones no sólo cambian el perfil de las profesiones, sino que también exigen la revisión de los paradigmas clásicos de la seguridad y la salud en el trabajo.

Cuatro aspectos fundamentales forman el núcleo de este debate: la violencia en el trabajo, los grupos vulnerables, la perspectiva de género y los nuevos entornos de trabajo. Cada uno de estos elementos representa dimensiones críticas en la construcción de un mercado laboral inclusivo y resiliente. La violencia en el lugar de trabajo, por ejemplo, adquiere nuevas configuraciones en escenarios de trabajo remoto y digital, ampliando el alcance de la PRL más allá de las amenazas físicas. De manera similar, la vulnerabilidad de grupos específicos –como las mujeres, los jóvenes y los trabajadores inmigrantes– se ve agravada por las desigualdades estructurales y las condiciones precarias que surgen con la flexibilización de las relaciones laborales.

La perspectiva de género, a su vez, resalta la urgencia de combatir las brechas salariales, el acoso y otras formas de discriminación que afectan especialmente a las mujeres. Incorporar principios de igualdad y equidad es esencial para promover un entorno de trabajo más justo y equilibrado. Finalmente, los nuevos entornos de trabajo, marcados por la integración de tecnologías digitales y la implementación de prácticas sostenibles, ponen de manifiesto desafíos y oportunidades para la PRL. La adopción del trabajo remoto, por ejemplo, requiere la creación de regulaciones que aseguren condiciones de trabajo adecuadas, previniendo la precariedad y los riesgos para la salud mental de los trabajadores.

La “nueva era preventiva” exige también un enfoque interdisciplinario

e internacional, en el que se puedan analizar la legislación, los estudios académicos y las prácticas exitosas de otros países y adaptarlas a la realidad local. España, en este sentido, está en una posición privilegiada para liderar debates y soluciones innovadoras, considerando su historia de políticas laborales robustas y la amplia participación de sindicatos y organizaciones de la sociedad civil.

A través de este estudio, pretendemos explorar los retos y oportunidades de la PRL en el contexto de la transición ecológica y digital, centrándonos en el análisis prospectivo de la nueva jornada laboral y la baja laboral flexible. Además, buscamos contribuir a la formulación de estrategias y políticas que promuevan la seguridad, la inclusión y la equidad en el trabajo, construyendo un mercado laboral más resiliente y justo.

## 2. PRL en la era de la transición sostenible y digitalizada

La PRL surge como un área crucial en la transición hacia una economía más sostenible y digitalizada. Esta “nueva era preventiva” requiere una revisión de los marcos y prácticas regulatorias existentes, considerando factores económicos, demográficos y de género. Es necesario integrar los principios de seguridad laboral con los cambios que trae consigo la digitalización y la transición verde para proteger a los trabajadores en entornos transformados<sup>1</sup>.

La digitalización de los procesos productivos ha traído beneficios como mayor eficiencia y reducción de costes, pero también presenta nuevos riesgos laborales. Los trabajadores están expuestos a peligros relacionados con la automatización y la hiperconectividad, incluida la sobrecarga mental y la pérdida de empleos en los sectores tradicionales. En Brasil, la implementación de tecnologías emergentes debe ir acompañada de programas de capacitación para garantizar que los trabajadores estén preparados para los nuevos desafíos. La transición verde, centrada en la reducción de emisiones de carbono y la adopción de prácticas sostenibles, también impacta a PRL<sup>2</sup>.

La transición verde, centrada en la reducción de emisiones de carbono y la adopción de prácticas sostenibles, también impacta a PRL. Sectores como las energías renovables y el reciclaje presentan riesgos específicos, como la exposición a productos químicos y los accidentes en instalaciones

---

<sup>1</sup> V. MORGADO MADEIRA CALDEIRA ET AL., *Sustentabilidade digital: como a tecnologia pode impulsionar práticas sustentáveis*, en *Revista Políticas Públicas & Cidades*, 2024, n. 1, e720.

<sup>2</sup> J. ALMEIDA DE OLIVEIRA JÚNIOR, R. RODRIGUES GUIMARAES PINHEIRO, *Os principais aspectos do assédio moral na gestão das organizações*, en *Brazilian Journal of Development*, 2023, n. 6.

de alta tensión. En Brasil, la legislación laboral debe adaptarse a estos nuevos escenarios, garantizando condiciones seguras para los trabajadores en actividades verdes. Factores como el envejecimiento de la población y la creciente inclusión de mujeres en sectores históricamente masculinos también influyen en las estrategias de PRL. Es necesario desarrollar medidas personalizadas para satisfacer las necesidades de estos grupos. En Brasil, es fundamental considerar las desigualdades de género al desarrollar políticas de prevención, promoviendo la inclusión y la igualdad en el trabajo<sup>3</sup>.

Revisar los marcos regulatorios es esencial para mantenerse al día con los cambios en el mercado laboral. Es vital crear directrices flexibles que puedan aplicarse en diferentes sectores. En el contexto brasileño, la armonización entre las normas de seguridad nacionales e internacionales puede fortalecer la prevención de riesgos en las empresas multinacionales que operan en el país<sup>4</sup>.

Las tecnologías emergentes como *Internet of Things* (IoT) y la inteligencia artificial (IA) ofrecen soluciones innovadoras para la prevención de riesgos. Los sensores inteligentes pueden monitorear las condiciones de trabajo en tiempo real, previniendo accidentes. En Brasil, la integración de estas tecnologías en pequeñas y medianas empresas puede ser un desafío debido a las limitaciones financieras, pero también representa una oportunidad para aumentar la seguridad en el trabajo<sup>5</sup>.

La PRL se enfrenta a retos complejos en la era de la transición sostenible y digitalizada. Integrar los principios de seguridad con las transformaciones económicas, tecnológicas y sociales es esencial para proteger a los trabajadores. La colaboración entre gobiernos, empresas y trabajadores será crucial para construir un futuro del trabajo más seguro e inclusivo<sup>6</sup>.

## 2.1. Violencia en el lugar de trabajo: un desafío contemporáneo

La violencia en el trabajo es un fenómeno complejo que afecta a varios

---

<sup>3</sup> M. HESPANHOL BERNARDO, H.A. DE SOUZA, J. GARRIDO PINZÓN, E.A. KAWAMURA, *Salud mental relacionada con el trabajo: desafíos para las políticas públicas*, en *Universitas Psychologica*, 2015, n. 5.

<sup>4</sup> C. DEJOURS, *A loucura do trabalho. Estudo de psicopatologia do trabalho*, Cortez, 2015.

<sup>5</sup> C.A. DA SILVA CARVALHO, J.C. DA SILVA, J.L. LOPES PACIELLO CORREA DE LIMA, S. DA SILVA BRUM, *Saúde e Segurança no Trabalho: um relato dos números de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais no Brasil (2012-2018)*, en *Brazilian Journal of Business*, 2020, n. 3.

<sup>6</sup> M. HESPANHOL BERNARDO, H.A. DE SOUZA, J. GARRIDO PINZÓN, E.A. KAWAMURA, *op. cit.*

sectores y se ha vuelto cada vez más frecuente, especialmente en áreas con alta exposición pública, como la salud, la educación, el comercio y la seguridad. Este tipo de violencia puede manifestarse de diversas formas, entre ellas el acoso moral, la discriminación, la agresión verbal y física. La dinámica laboral ha sufrido transformaciones importantes, especialmente con la expansión de modelos de trabajo remoto e híbrido, que han dificultado la identificación de conductas abusivas<sup>7</sup>.

En la misma línea, la virtualización de las interacciones profesionales puede crear barreras para reconocer prácticas abusivas y proteger a las víctimas. Las repercusiones de la violencia en el trabajo no se limitan al individuo, sino que repercuten en las organizaciones y en la sociedad en su conjunto. Los trabajadores sometidos a situaciones de acoso, intimidación o agresión suelen experimentar una caída de la productividad, un mayor ausentismo y una mayor propensión a desarrollar trastornos mentales, como ansiedad y depresión<sup>8</sup>.

Los entornos de trabajo marcados por la violencia promueven un deterioro de las relaciones interpersonales, dañando el sentido de comunidad y la confianza mutua entre compañeros de trabajo. Estos entornos reflejan una cultura organizacional frágil, con consecuencias negativas para el compromiso de los empleados y la retención del talento<sup>9</sup>.

Para afrontar esta problemática es fundamental la adopción de estrategias preventivas. La formación periódica sobre el acoso moral y sexual, combinada con la creación de políticas institucionales claras y efectivas, son esenciales para construir entornos más seguros. Además, se ha destacado la implementación de canales de comunicación anónimos para la denuncia como una herramienta eficaz para proteger a las víctimas y fomentar la transparencia organizacional, y la escucha activa y la resolución ágil de conflictos son pilares de un entorno más saludable e inclusivo, ya que contribuyen a prevenir nuevos episodios de violencia. violencia<sup>10</sup>.

Otro aspecto crucial es el papel del liderazgo. Los gerentes bien preparados desempeñan un papel esencial a la hora de identificar y abordar el comportamiento inapropiado, promoviendo una cultura de respeto y

---

<sup>7</sup> L. GIL FERREIRA, *A importância do profissional de engenharia de segurança do trabalho para a prevenção de acidentes*, Faculdade Três Marias, 2020.

<sup>8</sup> A. PINTO DA SILVA, F. GIFFONI DE CARVALHO DUTRA, F. CORRÊA, J.S. DE ARAÚJO NERY RIBEIRO, *Aplicação da inteligência artificial na prevenção de acidentes de trabalho: uma revisão sistemática de literatura*, en *Revista de Gestão e Secretariado*, 2023, n. 8.

<sup>9</sup> A.B. ASSIS LOPES ET AL., *Segurança no Trabalho: o papel das novas tecnologias nos trabalhos em altura*, en *Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social*, 2020, n. 1.

<sup>10</sup> L. GIL FERREIRA, *op. cit.*

colaboración. Los líderes éticos comprometidos con el diálogo crean un entorno propicio para la emancipación de los trabajadores, fortaleciendo la autonomía y el sentido de pertenencia. Los líderes empáticos que son sensibles a los desafíos de los empleados tienen una mayor capacidad para mitigar tensiones y prevenir conflictos<sup>11</sup>.

Abordar la violencia en el trabajo no es sólo un desafío contemporáneo, sino también una oportunidad para repensar las estructuras organizacionales y promover cambios que hagan que los entornos de trabajo sean más humanos y resilientes. Es fundamental que las organizaciones adopten una postura proactiva y continua, incorporando prácticas que prioricen el bienestar de sus colaboradores y fortalezcan la construcción de una cultura de paz<sup>12</sup>.

## 2.2. Grupos vulnerables: priorizar la protección

La protección de los grupos vulnerables en el ámbito laboral ha demostrado ser uno de los mayores desafíos contemporáneos, especialmente en un escenario global marcado por las desigualdades sociales y económicas. Grupos como las personas con discapacidad, los trabajadores migrantes, las mujeres en posiciones precarias y los jóvenes en su primer empleo enfrentan riesgos y barreras específicos que les dificultan ingresar y permanecer en el mercado laboral<sup>13</sup>.

Integrar a estos grupos requiere soluciones personalizadas, como ajustes razonables en función de las necesidades individuales, un mayor seguimiento de las condiciones de trabajo y políticas públicas inclusivas. Según el autor, sólo a través de un enfoque holístico será posible construir entornos más justos y accesibles para todos<sup>14</sup>.

Las personas con discapacidad enfrentan desafíos históricos relacionados con la accesibilidad, los prejuicios y las oportunidades limitadas. Si bien leyes como la *Lei nº 13.146/2015, Lei Brasileira de Inclusão* (LBI) han contribuido a avances significativos, la eficacia de esas políticas depende de su aplicación práctica<sup>15</sup>.

La inclusión no se limita a la contratación, sino que implica crear condiciones reales para que estos trabajadores puedan desarrollar plenamente su potencial. El autor también destaca la necesidad de realizar

---

<sup>11</sup> V. MORGADO MADEIRA CALDEIRA ET AL., *op. cit.*

<sup>12</sup> M.H. KISHI, *O Impacto da Tecnologia na Segurança do Trabalho*, en *SouzaEAD*, 2024, n. 71.

<sup>13</sup> *Idem.*

<sup>14</sup> *Idem.*

<sup>15</sup> C. DEJOURS, *op. cit.*

ajustes razonables, desde adaptaciones arquitectónicas hasta cambios culturales en las organizaciones, para garantizar que las personas con discapacidad sean tratadas por igual. En el contexto español, la inclusión efectiva implica una conciencia colectiva, especialmente en sectores que históricamente han sido resistentes a la diversidad<sup>16</sup>.

Los trabajadores migrantes enfrentan múltiples desafíos en el mercado laboral, incluida la discriminación, la explotación y las condiciones de trabajo precarias. Estas dificultades se agravan en situaciones de migración forzada, donde factores como las barreras lingüísticas y la falta de documentación adecuada dificultan el acceso a los derechos básicos. La falta de políticas públicas efectivas para proteger a los trabajadores migrantes en muchos países contribuye a perpetuar su vulnerabilidad<sup>17</sup>.

Un control insuficiente de las condiciones de trabajo de estos grupos puede dar lugar a situaciones de trabajo análogas a la esclavitud. La integración de los inmigrantes en el mercado laboral requiere un enfoque multidimensional, que incluya iniciativas como programas de formación profesional, enseñanza de idiomas y regulación de las condiciones de trabajo. Además, es esencial que los gobiernos y las empresas trabajen en colaboración para combatir las prácticas discriminatorias y promover la igualdad de oportunidades<sup>18</sup>.

Los jóvenes en su primer empleo constituyen otro grupo vulnerable que enfrenta barreras importantes en el mercado laboral. Estos desafíos incluyen salarios inadecuados, contratos temporales y falta de perspectivas de crecimiento. La inserción de los jóvenes al mercado laboral debe ser vista como un proceso educativo, donde las organizaciones asumen el rol de formar ciudadanos conscientes y participativos<sup>19</sup>.

Además, la falta de apoyo psicológico y emocional en los entornos laborales puede afectar el desempeño y la salud mental de estos jóvenes, provocando frustración y abandono temprano de carreras prometedoras. Crear programas de mentoría y garantizar prácticas estructuradas son medidas fundamentales para construir trayectorias profesionales más sólidas<sup>20</sup>.

Fortalecer las políticas públicas es fundamental para garantizar la protección de los grupos vulnerables. Medidas como el control estricto de

---

<sup>16</sup> L. GIL FERREIRA, *op. cit.*

<sup>17</sup> A.B. ASSIS LOPES ET AL., *op. cit.*

<sup>18</sup> C.A. DA SILVA CARVALHO, J.C. DA SILVA, J.L. LOPES PACIELLO CORREA DE LIMA, S. DA SILVA BRUM, *op. cit.*

<sup>19</sup> M. HESPANHOL BERNARDO, H.A. DE SOUZA, J. GARRIDO PINZÓN, E.A. KAWAMURA, *op. cit.*

<sup>20</sup> V. MORGADO MADEIRA CALDEIRA ET AL., *op. cit.*

las condiciones de trabajo, incentivos fiscales para la contratación de personas en situaciones vulnerables y campañas de sensibilización son pasos fundamentales para transformar el mercado laboral. Las políticas públicas efectivas deben ir más allá de la retórica y buscar cambios estructurales que aseguren la dignidad y el bienestar de todos los trabajadores.

En Brasil, iniciativas como el *Programa Nacional de Qualificação* (PNQ) han buscado incluir a grupos vulnerables a través de la capacitación y la inserción en el mercado. La eficacia de estas políticas depende de la coordinación entre los gobiernos, la sociedad civil y las empresas privadas. Un enfoque colaborativo e intersectorial es clave para abordar desafíos complejos e impulsar cambios duraderos.

Proteger a los grupos vulnerables en el mercado laboral no es sólo una cuestión de justicia social, sino también de fortalecer las bases económicas y culturales de una sociedad. Grupos como las personas con discapacidad, los trabajadores migrantes y los jóvenes merecen políticas inclusivas que promuevan su participación plena e igualitaria. Enfoques estructurados que integran políticas públicas efectivas, conciencia social y prácticas organizacionales inclusivas. Sólo con el compromiso colectivo será posible construir un mercado laboral más justo y resiliente<sup>21</sup>.

### 2.2.1. Perspectiva de género en la PRL

La perspectiva de género en la PRL surge como un enfoque crucial para garantizar condiciones de trabajo equitativas y seguras para todos los trabajadores, independientemente de su sexo. Históricamente, las mujeres se han enfrentado a condiciones laborales desiguales, con riesgos subestimados y poca atención a sus necesidades específicas. Esto está relacionado con la falta de equipos de protección personal (EPP) adecuados al cuerpo femenino, la segregación ocupacional, la ausencia de políticas inclusivas y la baja representación femenina en los procesos de toma de decisiones<sup>22</sup>.

Estos factores contribuyen a la perpetuación de las desigualdades en el lugar de trabajo, repercutiendo en la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores. Este texto busca analizar el impacto de la perspectiva de género en la PRL y las políticas necesarias para revertir estas disparidades<sup>23</sup>.

<sup>21</sup> V. MORGADO MADEIRA CALDEIRA ET AL., *op. cit.*

<sup>22</sup> L. DE ARAÚJO COSTA PEREIRA, *Soluções digitais para a gestão de saúde e segurança do trabalho: uma prospecção tecnológica*, Instituto Federal da Bahia, 2023.

<sup>23</sup> *Idem.*

Integrar una perspectiva de género en las prácticas de salud y seguridad en el trabajo es un paso fundamental para reconocer y abordar las desigualdades existentes. El análisis de género, al considerar las diferencias biológicas, sociales y culturales entre hombres y mujeres, permite una comprensión más integral de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores. Si bien los riesgos laborales afectan a todos los trabajadores, las mujeres enfrentan peligros específicos debido a factores como la carga de trabajo doméstico excesiva, los turnos dobles y los prejuicios estructurales. Además, los estudios indican que las mujeres son más vulnerables a las enfermedades relacionadas con el trabajo, como las lesiones musculoesqueléticas, debido a la falta de equipo y la sobrecarga física<sup>24</sup>.

Los riesgos que enfrentan las mujeres en el mercado laboral a menudo se minimizan o simplemente se ignoran, principalmente debido a cuestiones culturales y estructurales que no tienen en cuenta las especificidades femeninas. La segregación ocupacional, en la que las mujeres predominan en el sector de servicios o en puestos menos prestigiosos, a menudo hace que sus riesgos se hagan invisibles. Por ejemplo, en sectores como la salud, la educación y el comercio, las trabajadoras enfrentan condiciones adversas sin la protección adecuada, ya sea física o psicológica. Sin embargo, la creciente conciencia de estas desigualdades ha llevado a la implementación de políticas públicas más sensibles al género<sup>25</sup>.

La segregación ocupacional es uno de los mayores desafíos para promover la igualdad de género en el mercado laboral. Las mujeres siguen estando, en su mayoría, empleadas en sectores de bajo prestigio y peor remunerados, además de ocupar a menudo posiciones precarias.

Este fenómeno no es sólo un reflejo de estereotipos de género, sino también una estrategia organizacional que contribuye a la subvaloración del trabajo de las mujeres. La segregación ocupacional da lugar a una exposición desigual a los riesgos en el trabajo, ya que las mujeres se encuentran, en muchas situaciones, en las posiciones más vulnerables. La falta de equipos de protección individual (EPI) adecuados a sus necesidades específicas es un claro ejemplo de esta devaluación<sup>26</sup>.

La falta de regulaciones específicas para proteger a las trabajadoras en sectores de alto riesgo, como la construcción y la industria, es una de las principales causas de la subestimación de los riesgos laborales de las mujeres. La autora señala que, si bien los EPP para hombres son

---

<sup>24</sup> A.B. ASSIS LOPES ET AL., *op. cit.*

<sup>25</sup> C.A. DA SILVA CARVALHO, J.C. DA SILVA, J.L. LOPES PACIELLO CORREA DE LIMA, S. DA SILVA BRUM, *op. cit.*

<sup>26</sup> A.B. ASSIS LOPES ET AL., *op. cit.*

ampliamente discutidos y regulados, la falta de análisis de género en la creación de estos equipos ha resultado en graves problemas de salud para las trabajadoras. Además, la segregación en sectores de menor visibilidad y mayor informalidad, como el trabajo doméstico y la agricultura, contribuye a la vulnerabilidad de las mujeres, ya que estos trabajos muchas veces no están regulados formalmente, lo que les dificulta el acceso a derechos y beneficios laborales<sup>27</sup>.

La insuficiencia de EPI destinados a las mujeres en el mercado laboral es un problema recurrente y uno de los principales obstáculos para reducir las desigualdades de género en el lugar de trabajo. Equipos como guantes, cascos, botas y uniformes, generalmente diseñados para el cuerpo masculino, no satisfacen las necesidades específicas de las mujeres, lo que crea riesgos adicionales para la salud y seguridad de estos trabajadores. Esta falta de personalización de los EPP compromete la seguridad en el trabajo, exponiendo a las mujeres a riesgos físicos y psicológicos que podrían evitarse con la adopción de tecnologías más inclusivas<sup>28</sup>.

Además, la falta de atención a las cuestiones de salud de las mujeres, como la protección contra las enfermedades profesionales relacionadas con el sistema reproductivo, sigue siendo una laguna importante en las políticas de salud y seguridad en el trabajo. Las condiciones de trabajo de las mujeres a menudo no se consideran de una manera sensible a sus necesidades específicas, lo que da lugar a que se descuiden cuestiones relacionadas con el embarazo, la lactancia y la salud ginecológica. La implementación de políticas públicas que tengan en cuenta estas cuestiones, como la creación de EPI específicos para mujeres, es una medida esencial para garantizar la seguridad de todos los trabajadores<sup>29</sup>.

Las políticas públicas y organizacionales juegan un papel fundamental en la construcción de entornos laborales más seguros e inclusivos para las mujeres. Implementar políticas inclusivas que reconozcan la diversidad de experiencias y necesidades de las trabajadoras es un paso fundamental para combatir las desigualdades de género. La representación femenina en los procesos de toma de decisiones, especialmente en áreas de gestión de riesgos y seguridad laboral, es otro factor esencial para promover un entorno más equitativo<sup>30</sup>.

---

<sup>27</sup> T. SORDO RUZ, *Los estereotipos de género como obstáculos para el acceso de las mujeres a la justicia*, en Vv.AA., *Ética judicial e igualdad de género*, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2014.

<sup>28</sup> C.A. DA SILVA CARVALHO, J.C. DA SILVA, J.L. LOPES PACIELLO CORREA DE LIMA, S. DA SILVA BRUM, *op. cit.*

<sup>29</sup> T. SORDO RUZ, *op. cit.*

<sup>30</sup> C.A. DA SILVA CARVALHO, J.C. DA SILVA, J.L. LOPES PACIELLO CORREA DE LIMA, S. DA SILVA BRUM, *op. cit.*

La inclusión de las mujeres en las esferas de toma de decisiones garantiza que se consideren sus necesidades, dando como resultado soluciones más apropiadas a los desafíos que enfrentan. Las organizaciones que adoptan un enfoque inclusivo y garantizan la participación activa de las mujeres en los debates sobre salud y seguridad en el trabajo tienden a tener un entorno de trabajo más equilibrado y saludable. Además, las políticas que fomentan la contratación de mujeres en puestos de liderazgo y la creación de espacios seguros para denunciar la discriminación o el acoso son fundamentales para transformar la dinámica de poder en el trabajo.

La educación y la concientización sobre la importancia de un enfoque sensible al género para prevenir los riesgos laborales son aspectos clave para promover la igualdad de oportunidades y la justicia social en el trabajo<sup>31</sup>.

La educación sobre igualdad de género es una herramienta poderosa para deconstruir los estereotipos y las prácticas discriminatorias que afectan a las mujeres en el lugar de trabajo. Los programas de capacitación para gerentes, líderes y trabajadores sobre cuestiones de género y seguridad en el trabajo son esenciales para construir una cultura organizacional más inclusiva y sensible a las diferencias<sup>32</sup>.

Además, es fundamental que las empresas adopten políticas para prevenir la violencia de género en el lugar de trabajo, como el acoso sexual y moral, creando entornos seguros y acogedores para todos los trabajadores. La creación de comités internos de mujeres y la promoción de campañas de sensibilización son medidas que pueden contribuir a concienciar e implicar a todos los trabajadores en la lucha por la igualdad de género. Incorporar una perspectiva de género en la PRL es una estrategia esencial para abordar las desigualdades históricas que persisten en el mercado de trabajo. La falta de EPP adecuado, la segregación ocupacional y la falta de representación femenina en los procesos de toma de decisiones son cuestiones centrales que deben abordarse para garantizar condiciones de trabajo seguras y equitativas para las mujeres. Para superar estas barreras es necesario adoptar políticas públicas inclusivas, garantizar la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones y promover la educación y la concientización sobre cuestiones de género<sup>33</sup>. Con la implementación de estas medidas se podrá avanzar en la construcción de un mercado laboral más justo y equitativo para todos.

---

<sup>31</sup> *Idem.*

<sup>32</sup> L. DE ARAÚJO COSTA PEREIRA, *op. cit.*

<sup>33</sup> C.A. DA SILVA CARVALHO, J.C. DA SILVA, J.L. LOPES PACIELLO CORREA DE LIMA, S. DA SILVA BRUM, *op. cit.*

### 2.3. Nuevos entornos de trabajo y horarios flexibles

La digitalización y las nuevas formas de organización del trabajo, especialmente el teletrabajo y los horarios flexibles, han cambiado profundamente los entornos laborales y los paradigmas tradicionales de seguridad en el trabajo. Estas transformaciones tecnológicas y organizacionales, que se aceleraron con la pandemia de Covid-19, introdujeron desafíos sin precedentes, requiriendo la adaptación de protocolos de seguridad, el ajuste de la normativa y una nueva mirada a los riesgos que afectan a los trabajadores<sup>34</sup>.

El teletrabajo, si bien aporta ventajas como flexibilidad y aumento de la productividad, también expone a los trabajadores a riesgos ergonómicos y psicosociales que a menudo no están cubiertos por la legislación y las prácticas tradicionales de seguridad laboral. La creciente adopción de “licencia flexible”, que tiene como objetivo ofrecer a los trabajadores más autonomía en la gestión de sus ausencias, también pone en tela de juicio el equilibrio entre productividad y bienestar de los trabajadores. Este texto explora estas cuestiones, analizando los impactos de la digitalización y la jornada laboral flexible en la salud y seguridad en el trabajo, así como las medidas necesarias para afrontar estos nuevos retos<sup>35</sup>.

La digitalización ha sido uno de los motores de la transformación en los entornos de trabajo, creando nuevas formas de organización, como el teletrabajo y la automatización de procesos. La integración de tecnologías digitales en el lugar de trabajo contribuye a unos horarios laborales más flexibles, permitiendo a los trabajadores gestionar sus horarios de forma más autónoma y, en muchos casos, trabajar desde cualquier lugar. Sin embargo, esta flexibilidad conlleva desafíos importantes para la seguridad en el trabajo, especialmente en lo que respecta a los riesgos ergonómicos y psicosociales, que no se abordan adecuadamente en muchas de las legislaciones y protocolos de seguridad tradicionalmente establecidos<sup>36</sup>.

En el teletrabajo, la ausencia de un entorno físico controlado y supervisado, como el que hay en las oficinas tradicionales, puede provocar el agravamiento de problemas de salud relacionados con la ergonomía, como las lesiones musculoesqueléticas, que a menudo son causadas por posturas inadecuadas durante largas jornadas de trabajo.

La adaptación de los espacios domésticos al teletrabajo es por tanto un

---

<sup>34</sup> A. PEREIRA DE COUTO, *Relação entre valores humanos e a prontidão ao uso de tecnologias: um estudo sobre o uso de aplicativos de mobile banking*, Universidade do Sul de Santa Catarina, 2019.

<sup>35</sup> C.A. DA SILVA CARVALHO, J.C. DA SILVA, J.L. LOPES PACIELLO CORREA DE LIMA, S. DA SILVA BRUM, *op. cit.*

<sup>36</sup> L. DE ARAÚJO COSTA PEREIRA, *op. cit.*

punto crucial que requiere la promoción de buenas prácticas ergonómicas y la concienciación de los riesgos asociados al uso inadecuado de equipos y mobiliario. Además, la conexión digital constante y la sobrecarga de trabajo que generan los horarios laborales flexibles pueden generar estrés y otros problemas psicosociales, como el agotamiento mental y el síndrome de burnout, condiciones que tradicionalmente no se asociaban al entorno laboral<sup>37</sup>.

Los horarios laborales flexibles, un fenómeno en crecimiento impulsado por la digitalización, han aportado una nueva dinámica a las relaciones laborales, permitiendo a los trabajadores una mayor autonomía para elegir sus horarios y lugares de trabajo. Sin embargo, esta flexibilidad también ha suscitado preocupaciones sobre el equilibrio entre productividad y bienestar. La capacidad de ajustar los horarios de trabajo para satisfacer mejor las necesidades personales puede generar una mayor satisfacción y motivación laboral, pero también puede generar una mayor carga de trabajo, ya que los trabajadores se sienten presionados a mantener altos niveles de productividad en todo momento<sup>38</sup>.

La adopción de horarios de trabajo flexibles, si bien supone una ventaja en términos de autonomía, también puede exacerbar los riesgos psicosociales en el trabajo. La falta de límites claros entre el trabajo y la vida personal, con la conectividad constante y la demanda de disponibilidad, puede resultar en un aumento significativo del estrés y la ansiedad en los trabajadores. La combinación de largas horas de trabajo y la sensación de que el trabajo nunca termina contribuye al agotamiento emocional y mental, un fenómeno cada vez más común entre los teletrabajadores. En este contexto, los protocolos de seguridad laboral deben revisarse y adaptarse para tener en cuenta estos nuevos riesgos<sup>39</sup>.

El concepto de “permiso laboral flexible”, introducido en algunas legislaciones más recientes, pretende ofrecer a los trabajadores la posibilidad de ausencias temporales más autónomas y adaptables a sus necesidades personales, sin comprometer su productividad. Si bien esta flexibilidad puede mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, también plantea interrogantes sobre la eficacia de estos mecanismos para garantizar la recuperación física y mental de los trabajadores<sup>40</sup>.

La propuesta de flexibilizar las condiciones de ausencia del trabajo por enfermedades físicas y psicosociales es bienvenida en muchos contextos,

---

<sup>37</sup> C.A. DA SILVA CARVALHO, J.C. DA SILVA, J.L. LOPES PACIELLO CORREA DE LIMA, S. DA SILVA BRUM, *op. cit.*

<sup>38</sup> *Idem.*

<sup>39</sup> *Idem.*

<sup>40</sup> *Idem.*

pero requiere una evaluación cuidadosa de los impactos de esta flexibilidad. Si bien puede reducir el estigma asociado con las enfermedades mentales, también puede generar un sentimiento de inseguridad entre los trabajadores, que quedan sin garantías claras respecto de sus derechos a licencia por enfermedad y trabajo de reemplazo durante el período de recuperación<sup>41</sup>.

En muchos casos, la licencia laboral flexible puede ser un arma de doble filo. Al dar más autonomía a los trabajadores, pueden ayudar a preservar la salud mental y física al permitirles períodos de descanso adaptados a las necesidades individuales. Sin embargo, no recibir la atención adecuada durante este período puede dar lugar a una recuperación incompleta o a un retorno prematuro al trabajo, lo que puede agravar los problemas de salud. Implementar un sistema equilibrado y monitoreado de licencias laborales flexibles es esencial para garantizar que se priorice el bienestar de los trabajadores sin comprometer su productividad o seguridad.

Los riesgos ergonómicos son uno de los principales problemas asociados al teletrabajo, ya que muchos trabajadores no disponen del equipamiento adecuado para garantizar una postura saludable y cómoda durante la jornada laboral. Muchos trabajadores que se vieron obligados a adaptarse al trabajo desde casa no disponían de sillas, escritorios ni ordenadores adecuados, lo que provocó un aumento de las quejas relacionadas con dolores de espalda, cuello y hombros, así como problemas de visión y fatiga ocular<sup>42</sup>.

Prevenir estos riesgos requiere concienciar a los trabajadores sobre la importancia de adaptar sus espacios de trabajo e implementar programas de orientación sobre postura y uso correcto de equipos. Además, las empresas deben asumir la responsabilidad de proporcionar, cuando sea necesario, equipos adecuados para el teletrabajo e implementar rutinas que promuevan descansos regulares para evitar el agotamiento físico y mental<sup>43</sup>.

Las empresas juegan un papel fundamental en la adaptación a los nuevos entornos de trabajo, creando condiciones para que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones de forma segura, saludable y productiva. La implementación de políticas de teletrabajo y horarios flexibles debe ir acompañada de acciones concretas para mitigar los riesgos asociados, como la adopción de programas de seguimiento de la salud mental y física de los trabajadores, la dotación de EPP adecuados para el entorno doméstico y

---

<sup>41</sup> *Idem.*

<sup>42</sup> T. SORDO RUZ, *op. cit.*

<sup>43</sup> A.B. ASSIS LOPES ET AL., *op. cit.*

apoyo psicológico<sup>44</sup>.

Las empresas que tienen más éxito a la hora de integrar el teletrabajo y el horario flexible son aquellas que adoptan un enfoque holístico de la seguridad en el trabajo, que incluye la prevención de riesgos tanto físicos como psicosociales. Promover una cultura organizacional que valore el bienestar de los trabajadores, proporcionar recursos adecuados y fomentar la adopción de buenas prácticas ergonómicas son esenciales para el éxito de esta transición<sup>45</sup>.

La digitalización y los horarios laborales flexibles están configurando nuevos entornos laborales que, si bien ofrecen beneficios en términos de flexibilidad y autonomía, también presentan importantes desafíos para la seguridad laboral. Revisar los protocolos de seguridad para incluir los riesgos ergonómicos y psicosociales, así como adaptar las políticas de licencia flexible, son esenciales para garantizar que se preserve el bienestar de los trabajadores sin comprometer la productividad. Las empresas deben asumir la responsabilidad de crear condiciones adecuadas para que los trabajadores puedan desempeñar sus tareas de forma saludable, con la adopción de medidas preventivas eficaces. Para promover entornos de trabajo seguros y saludables en la era digital, las empresas deben comprometerse con el bienestar de los empleados e implementar políticas que integren la seguridad física y mental<sup>46</sup>.

#### 2.4. Análisis prospectivo y políticas futuras

El análisis prospectivo es un método esencial para anticipar los desafíos que puedan surgir en el futuro y formular políticas eficaces para abordarlos. A medida que evoluciona la dinámica laboral global, es necesario mejorar los enfoques preventivos para adaptarse a las nuevas realidades y oportunidades tecnológicas. El desarrollo de políticas públicas y corporativas orientadas a la seguridad y salud en el trabajo debe guiarse por datos actualizados, con un enfoque claro en la predicción de tendencias futuras.

La integración de tecnologías emergentes, como la IA, puede ser un elemento transformador en la vigilancia de las condiciones de trabajo, proporcionando una supervisión más eficiente y una respuesta más ágil a

---

<sup>44</sup> M. HESPANHOL BERNARDO, H.A. DE SOUZA, J. GARRIDO PINZÓN, E.A. KAWAMURA, *op. cit.*

<sup>45</sup> C.A. DA SILVA CARVALHO, J.C. DA SILVA, J.L. LOPES PACIELLO CORREA DE LIMA, S. DA SILVA BRUM, *op. cit.*

<sup>46</sup> A.B. ASSIS LOPES ET AL., *op. cit.*

los riesgos emergentes. Además, se debe intensificar la colaboración internacional entre distintos países y organizaciones para estandarizar las medidas preventivas, garantizando que las prácticas de seguridad laboral se apliquen de manera uniforme en un escenario globalizado<sup>47</sup>.

El análisis prospectivo implica evaluar tendencias, riesgos y oportunidades que puedan afectar el lugar de trabajo en el futuro. La previsión ayuda a las empresas y a los gobiernos a prepararse para escenarios futuros al proporcionar una visión clara de los posibles desafíos que surgirán a medida que evolucionen las tecnologías y las condiciones económicas. En el contexto de la seguridad en el trabajo, este enfoque es crucial, ya que permite desarrollar políticas basadas en datos reales y predicciones concretas, en lugar de reaccionar improvisadamente ante incidentes inesperados<sup>48</sup>.

La incorporación de IA a la monitorización de las condiciones de trabajo puede ser una herramienta poderosa para mejorar la seguridad en el lugar de trabajo. Por ejemplo, los algoritmos de IA pueden monitorear riesgos de seguridad en tiempo real, como fallas de máquinas o exposición de trabajadores a sustancias peligrosas. Esto permitiría una respuesta inmediata y la mitigación de los problemas antes de que se vuelvan críticos. Además, la IA se puede utilizar para analizar grandes volúmenes de datos históricos sobre accidentes y condiciones de trabajo, identificando patrones que de otro modo pasarían desapercibidos. Este análisis puede proporcionar información valiosa para mejorar la legislación y las prácticas preventivas.

La implementación de la IA en la monitorización de las condiciones de trabajo es una de las principales tendencias que se perfilan para el futuro. La IA puede desempeñar un papel clave en la identificación temprana de riesgos en el lugar de trabajo, utilizando sensores y dispositivos conectados para monitorear las condiciones de salud y seguridad en tiempo real. Esto no sólo permite una respuesta más rápida a los incidentes, sino que también se puede utilizar para la capacitación continua de los trabajadores, proporcionándoles retroalimentación inmediata sobre sus prácticas en el lugar de trabajo<sup>49</sup>.

Además, la IA se puede utilizar para optimizar el análisis de datos sobre accidentes y enfermedades laborales, mejorando la comprensión de los factores que contribuyen a estos eventos. A través del aprendizaje

---

<sup>47</sup> M. HESPANHOL BERNARDO, H.A. DE SOUZA, J. GARRIDO PINZÓN, E.A. KAWAMURA, *op. cit.*

<sup>48</sup> V. MORGADO MADEIRA CALDEIRA ET AL., *op. cit.*

<sup>49</sup> M. HESPANHOL BERNARDO, H.A. DE SOUZA, J. GARRIDO PINZÓN, E.A. KAWAMURA, *op. cit.*

automático, los algoritmos pueden identificar correlaciones entre diferentes variables y predecir qué escenarios tienen más probabilidades de generar riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores. Esto no sólo mejora la eficacia de las políticas de seguridad en el lugar de trabajo, sino que también permite un enfoque proactivo para prevenir accidentes y promover un entorno de trabajo más seguro<sup>50</sup>.

En el contexto globalizado en el que vivimos, la colaboración internacional es fundamental para afrontar los retos que surgen en la PRL. Armonizar las normas y estandarizar las políticas de seguridad en el trabajo en todos los países es esencial para garantizar que todos los trabajadores, independientemente de su ubicación, tengan acceso a entornos de trabajo seguros y saludables. El intercambio de experiencias y mejores prácticas entre países es un componente esencial en la construcción de políticas efectivas de seguridad en el trabajo. Además, la colaboración internacional facilita la adaptación a nuevos estándares globales, como los que está estableciendo la OIT respecto a las condiciones de trabajo y la salud mental en el lugar de trabajo. Estandarizar las medidas preventivas también puede ser crucial para abordar los riesgos globales que surgen en ciertos sectores, como la industria digital y la economía verde, donde la adopción de nuevas tecnologías y prácticas laborales puede tener implicaciones inesperadas para la seguridad y la salud de los trabajadores.

La cooperación internacional puede dar lugar a la creación de un marco regulatorio más sólido y eficiente, capaz de proteger a los trabajadores contra riesgos emergentes y promover condiciones de trabajo igualitarias a escala global.

Las políticas preventivas en el contexto digital necesitan evolucionar para enfrentar los nuevos tipos de riesgos que surgen con el avance de la tecnología. La digitalización del trabajo trae consigo nuevos desafíos relacionados con la ciberseguridad, la protección de datos y el bienestar psicosocial de los trabajadores, que es necesario abordar mediante políticas públicas y privadas efectivas. Las empresas deben tomar medidas para proteger no sólo los datos y sistemas digitales, sino también la salud mental de los trabajadores que interactúan constantemente con estas tecnologías. El uso excesivo de tecnologías, la presión por la productividad y la desconexión entre vida laboral y personal son problemas que requieren políticas de prevención centradas en la salud digital, incluyendo la prestación de apoyo psicológico y medidas para favorecer la conciliación<sup>51</sup>.

---

<sup>50</sup> A.B. ASSIS LOPES ET AL., *op. cit.*

<sup>51</sup> C.A. DA SILVA CARVALHO, J.C. DA SILVA, J.L. LOPES PACIELLO CORREA DE LIMA, S. DA SILVA BRUM, *op. cit.*

Además, los riesgos ergonómicos en el entorno digital, como el tiempo prolongado frente a la pantalla y la falta de descansos regulares, deben tratarse con la misma seriedad que los riesgos físicos en los entornos tradicionales. Las políticas preventivas deben, por tanto, integrar los riesgos físicos y psicosociales, abordando el impacto de la digitalización de manera integral. Implementar capacitaciones periódicas, promover buenas prácticas ergonómicas y fomentar las pausas en el trabajo digital son pasos esenciales para garantizar la salud de los trabajadores en el entorno digital<sup>52</sup>.

Además de revisar las políticas existentes, es esencial que los gobiernos y las empresas adopten un enfoque más proactivo para crear un entorno de trabajo seguro. El uso de tecnologías como la IA, el *big data* y el IoT puede ser instrumental en la prevención de accidentes y enfermedades laborales, pero también requiere un compromiso continuo con la innovación y la adaptación a las nuevas necesidades de los trabajadores. La combinación de datos en tiempo real con políticas preventivas innovadoras puede dar como resultado un enfoque más dinámico y eficaz para garantizar la seguridad en el lugar de trabajo. Para lograrlo, es necesario invertir en educación y formación continua de trabajadores y directivos, además de adoptar un enfoque colaborativo que involucre a todas las partes interesadas en el proceso de formulación e implementación de políticas de seguridad<sup>53</sup>.

El análisis prospectivo y la integración de tecnologías emergentes, como la IA, son fundamentales para afrontar los retos de la nueva era preventiva en el ámbito laboral. Además, la colaboración internacional es esencial para estandarizar las medidas preventivas a escala global, garantizando que todos los trabajadores tengan acceso a entornos de trabajo seguros y saludables. Revisar las políticas de seguridad en el trabajo, teniendo en cuenta los nuevos riesgos asociados a la digitalización y los cambios en la dinámica del trabajo, debe ser una prioridad para gobiernos y empresas. La implementación de políticas innovadoras y proactivas puede transformar la forma en que se gestionan los riesgos, garantizando la protección y el bienestar de los trabajadores en el futuro.

### 3. Conclusión

El análisis de los retos de la “nueva era preventiva” en el contexto del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, especialmente a la luz de la transición ecológica y digital, revela la complejidad y la urgente necesidad

---

<sup>52</sup> *Idem.*

<sup>53</sup> M.H. KISHI, *op. cit.*

de adaptar las políticas de seguridad y salud en el trabajo a los nuevos tiempos. La evolución de la dinámica laboral, impulsada por la digitalización y los nuevos modelos económicos, plantea desafíos importantes que requieren un enfoque integrado, interdisciplinario e internacional.

En primer lugar, la violencia en el lugar de trabajo, a menudo exacerbada por una mayor exposición pública y entornos de trabajo más impersonales y digitales, exige una reevaluación de las estrategias de prevención. Implementar medidas más efectivas, como la creación de canales de denuncia anónimos y capacitación continua, es esencial para proteger a los trabajadores, especialmente en los sectores más vulnerables.

Además, los grupos vulnerables, como las personas con discapacidad, los trabajadores migrantes y los jóvenes al comienzo de sus carreras, enfrentan riesgos específicos que deben abordarse de manera personalizada. La adaptación de las condiciones de trabajo, con la implementación de ajustes razonables y políticas inclusivas, debe ser una prioridad para garantizar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

La perspectiva de género, a su vez, sigue siendo uno de los aspectos más desatendidos cuando se trata de seguridad laboral. Las mujeres a menudo enfrentan riesgos subestimados y condiciones de trabajo inadecuadas, especialmente debido a la falta de equipos de protección adecuados y a la segregación ocupacional. Las políticas inclusivas y el aumento de la representación femenina en puestos de decisión son esenciales para corregir estas desigualdades y garantizar un entorno de trabajo más justo y seguro para todos.

Finalmente, los nuevos entornos de trabajo, creados por la digitalización y la adopción de horarios flexibles, exigen una revisión de los modelos de seguridad tradicionales. La introducción de las “licencias laborales flexibles”, asociadas a riesgos ergonómicos y psicosociales, exige que las políticas de seguridad laboral evolucionen para incorporar las especificidades del trabajo a distancia e híbrido, garantizando la protección de la salud de los trabajadores en un entorno cada vez más digital y fluido.

Por ello, adaptar las políticas de PRL a la transición ecológica y digital no sólo es una necesidad, sino una oportunidad para construir un entorno de trabajo más seguro, inclusivo y equitativo. Crear un enfoque prospectivo e incorporar tecnologías emergentes como la IA son herramientas poderosas que pueden ayudar a prevenir riesgos de manera más efectiva, garantizando la protección y el bienestar de los trabajadores en el futuro. Por ello, es fundamental que la acción preventiva se plantee de forma global, colaborativa e innovadora, teniendo en cuenta los retos económicos, demográficos y de género que marcan la nueva era del trabajo.

Dadas las profundas transformaciones experimentadas en el mundo laboral, impulsadas por la transición ecológica, digital y social, es fundamental adoptar estrategias integrales y multisectoriales para prevenir los riesgos laborales y promover entornos más saludables, inclusivos y sostenibles.

Además del diagnóstico presentado a lo largo de este artículo, proponemos a continuación un cuadro resumen con las prioridades regulatorias e institucionales, organizadas por nivel de acción.

Nivel de actuación	Prioridades y estrategias recomendadas
Empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar planes de prevención centrados en riesgos psicosociales y ambientales</li> <li>• Integrar la diversidad y la inclusión como eje de la cultura organizacional</li> <li>• Utilizar herramientas digitales para el monitoreo preventivo de la salud ocupacional</li> <li>• Promover capacitaciones continuas sobre violencia, acoso e igualdad de género</li> </ul>
Estado (gobiernos nacionales y regionales)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reforzar la legislación laboral enfocada en la salud mental y la equidad de condiciones</li> <li>• Fomentar políticas de empleo verde y digital con enfoque en la justicia social</li> <li>• Crear incentivos para la adopción de buenas prácticas de ESG en las empresas</li> <li>• Garantizar presupuesto y estructura para la fiscalización y protección social de trabajadores vulnerables</li> </ul>
Unión Europea/Instancias supranacionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualizar directrices sobre salud y seguridad en el trabajo, incluyendo riesgos emergentes (digitales y ambientales)</li> <li>• Crear fondos estructurales para apoyar la transición justa en las pymes (pequeñas y medianas empresas)</li> <li>• Promover programas de cooperación transnacional sobre prevención inclusiva y equidad en el trabajo</li> <li>• Establecer indicadores comunes para la evaluación de políticas de prevención y bienestar ocupacional</li> </ul>

En definitiva, frente a los desafíos impuestos por la transición ecológica, digital y social, resulta imprescindible adoptar un enfoque preventivo integral que contemple la diversidad de riesgos laborales

emergentes y promueva entornos de trabajo más seguros, inclusivos y sostenibles. La articulación entre empresas, gobiernos y organismos supranacionales es clave para garantizar la protección efectiva de todos los trabajadores, especialmente de aquellos en situación de vulnerabilidad. Solo mediante el compromiso colectivo y la implementación coordinada de políticas innovadoras será posible avanzar hacia un modelo laboral más justo, resiliente y adaptado a los cambios del siglo XXI.

#### 4. Bibliografia

- ALMEIDA DE OLIVEIRA JÚNIOR J., RODRIGUES GUIMARAES PINHEIRO R. (2023), *Os principais aspectos do assédio moral na gestão das organizações*, en *Brazilian Journal of Development*, n. 6, pp. 19831-19851
- ASSIS LOPES A.B., DE JESUS SANTOS J., DOS SANTOS BARROS L.I., FERREIRA LIMA M.L., CARDOSO DE ALMEIDA T. (2020), *Segurança no Trabalho: o papel das novas tecnologias nos trabalhos em altura*, en *Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social*, n. 1, pp. 1-13
- DA SILVA CARVALHO C.A., DA SILVA J.C., LOPES PACIELLO CORREA DE LIMA J.L., DA SILVA BRUM S. (2020), *Saúde e Segurança no Trabalho: um relato dos números de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais no Brasil (2012-2018)*, en *Brazilian Journal of Business*, n. 3, pp. 2909-2926
- DE ARAÚJO COSTA PEREIRA L. (2023), *Soluções digitais para a gestão de saúde e segurança do trabalho: uma prospeção tecnológica*, Instituto Federal da Bahia
- DEJOURS C. (2015), *A loucura do trabalho. Estudo de psicopatologia do trabalho*, Cortez
- GIL FERREIRA L. (2020), *A importância do profissional de engenharia de segurança do trabalho para a prevenção de acidentes*, Faculdade Três Marias
- HESPANHOL BERNARDO M., DE SOUZA H.A., GARRIDO PINZÓN J., KAWAMURA E.A. (2015), *Salud mental relacionada con el trabajo: desafíos para las políticas públicas*, en *Universitas Psychologica*, n. 5, pp. 1613-1624
- HIRIGOYEN M.-F. (2019), *Assédio Moral. A violência perversa no cotidiano*, Bertrand Brasil
- KAZUMI SASSAKI R. (2010), *Inclusão. Construindo uma sociedade para todos*, WVA
- KISHI M.H. (2024), *O Impacto da Tecnologia na Segurança do Trabalho*, en *SouzaEAD*, n. 71, pp. 1-15
- MORGADO MADEIRA CALDEIRA V., DE SOUZA Á., DO NASCIMENTO ARAÚJO K., DE ARGOLO GOMES I., CARVALHO MARIN DE MEDEIROS G.A., CARDOZO CAIADO M.A., DA SILVA AMARAL R., MARCONDES P. (2024),

*Sustentabilidade digital: como a tecnologia pode impulsionar práticas sustentáveis*, en *Revista Políticas Públicas & Cidades*, n. 1, e720, pp. 1-21

PEREIRA DE COUTO A. (2019), *Relação entre valores humanos e a prontidão ao uso de tecnologias: um estudo sobre o uso de aplicativos de mobile banking*, Universidade do Sul de Santa Catarina

PINTO DA SILVA A., GIFFONI DE CARVALHO DUTRA F., CORRÊA F., DE ARAÚJO NERY RIBEIRO J.S. (2023), *Aplicação da inteligência artificial na prevenção de acidentes de trabalho: uma revisão sistemática de literatura*, en *Revista de Gestão e Secretariado*, n. 8, pp. 12934-12960

SORDO RUZ T. (2014), *Los estereotipos de género como obstáculos para el acceso de las mujeres a la justicia*, en VV.AA., *Ética judicial e igualdad de género*, Suprema Corte de Justicia de la Nación

## *Reseñas Bibliográficas*



# Trabajo y suicidio

*Una reseña por Silvia Fernández Martínez\**

**David Lantarón Barquín**

*Trabajo y suicidio*

Aranzadi, 2025

ISBN: 9788410789272; 9788410789289

La obra objeto de esta reseña, cuyo autor es el Profesor David Lantarón Barquín, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria, analiza, de forma monográfica y en clave comparada, un tema tan actual y relevante como lo es el suicidio vinculado con el trabajo. La monografía se centra en el estudio de lo que el autor denomina, en aras de la economía del lenguaje, como *suicidio laboral*.

La obra consta de más de 300 páginas organizadas en un total de 9 capítulos, precedidos de un prólogo elaborado por el propio autor, en los que se incluyen numerosas referencias a las realidades de otros países, en particular a Francia y a Japón.

Tras una introducción en la que el autor ya pone de manifiesto que no siempre es sencillo identificar la relación entre el trabajo y el suicidio, lo que, a menudo, conduce a una infradeclaración de este tipo de suicidios, en el primer capítulo, el Profesor Lantarón analiza el acervo conceptual del suicidio, distinguiendo entre diferentes términos relacionados con el mismo, como la ideación, la rumiación o las crisis e intentos suicidas. El autor concluye que el suicidio vinculado con el trabajo es un *proceso* que puede prevenirse si se identifica de manera temprana y, precisamente, la obra reseñada realiza propuestas de intervención a distintos niveles, para lograr dicho objetivo. El tercer capítulo se dedica a los aspectos relacionados con los datos estadísticos del suicidio vinculado al trabajo, constándose que la insuficiencia estadística impide desarrollar políticas

---

\* Profesora Permanente Laboral de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Santiago de Compostela (España).



preventivas eficaces.

En el cuarto capítulo, el autor reflexiona, en profundidad, sobre una de las cuestiones que mayores dificultades plantea esta temática, esto es, la propia causalidad del suicidio y su vinculación con el trabajo. El citado capítulo se subdivide, a su vez, en tres apartados. Los dos primeros se dedican al estudio de la evolución conceptual del suicidio y a la perspectiva histórica sobre el suicidio laboral y sus causas. En el último, el Profesor Lantarón aborda la calificación del suicidio como contingencia profesional. Tras mencionar los obstáculos para la citada calificación, el autor propone incorporar la salud mental en los modelos cerrados de enfermedades profesionales. Asimismo, teniendo en cuenta las dificultades que plantea la consideración del suicidio como accidente de trabajo, el autor propone, en línea con lo que ya ocurre en otros países, como Francia o Japón, admitir la autopsia psicológica como prueba en los procesos judiciales.

El quinto capítulo lleva por rúbrica *Suicidio, salud mental y riesgos psicosociales* y, en él, el Profesor Lantarón configura el suicidio como un *daño derivado del trabajo*, ya que un número importante de los problemas de salud mental, que constituyen la principal causa del suicidio, están relacionados con el ambiente laboral. En consecuencia, a continuación, el autor estudia los principales factores causantes del suicidio relacionados con el ámbito laboral y distingue entre los conceptos de factor psicosocial, factor de riesgo psicosocial y riesgos psicosociales. Tras haberse referido a la categoría de los riesgos psicosociales, el autor se centra en el estudio de los riesgos específicos de estrés, violencia y acoso en el trabajo. En relación con el estrés, se apuesta por la introducción de cambios normativos en la legislación estatal y por la intervención de la negociación colectiva, prestando especial atención a las consecuencias derivadas de la digitalización y del tecnoestrés, que, a menudo, dan lugar al síndrome del trabajador quemado. La monografía comentada también realiza un repaso exhaustivo de la regulación sobre violencia y acoso en el trabajo, tanto a nivel internacional como nacional, prestando especial atención al Convenio OIT n. 190 y al impacto que la ratificación del citado Convenio puede tener en España, en particular, en términos de modificaciones normativas. Por último, la obra reseñada destaca por el estudio exhaustivo del denominado *acoso moral institucional*, que se ha desarrollado, principalmente, en Francia, a raíz del caso *France Télécom*.

El capítulo número 6 versa sobre la prestación laboral expuesta a factores de riesgo conducentes al suicidio y en él, primero, el Profesor Lantarón reflexiona sobre la conexión entre suicidio, precariedad, desempleo y reestructuraciones empresariales. Posteriormente, se estudia la relación entre sector, profesión y suicidio, distinguiendo entre las

profesiones que pueden constituir un factor de protección frente al suicidio y aquellas que presentan mayores tasas de suicidio y que, por lo tanto, pueden constituir, en sí mismas, un factor de riesgo de aquel.

El séptimo capítulo versa sobre la ordenación del *suicidio laboral* y, para ello, el autor parte de la comparación con las realidades de otros países en los que sí existe legislación específica sobre la muerte vinculada con el trabajo, como, por ejemplo, Japón. Tras haber analizado los escasos Convenios Colectivos que en España se refieren a esta temática y las numerosas cláusulas sobre el suicidio laboral en la negociación colectiva francesa, el Profesor Lantarón concluye que, en lugar de adoptar una normativa específica sobre el suicidio laboral, resultaría más adecuado reformar las normas vigentes. La citada reforma debería pasar por incorporar la salud mental en la conceptualización de las contingencias profesionales, realizar un tratamiento específico de los riesgos psicosociales, y potenciar la negociación colectiva sobre la materia, siguiendo el modelo francés.

El octavo capítulo es un ensayo sobre las claves de la planificación preventiva del suicidio laboral. Además de analizar los pilares y el origen de la planificación en la prevención del suicidio y de realizar una aproximación general a las características de las estrategias de prevención del suicidio, el Profesor Lantarón ofrece un total de 6 claves específicas para prevenir el suicidio vinculado con el trabajo, que van desde la evaluación de los factores de riesgo psicosocial y la identificación de los que el autor denomina *factores de protección frente al suicidio*, hasta la necesidad de diseñar protocolos específicos para hacer frente a estas situaciones, pasando por la relevancia de dificultar el acceso a los medios necesarios para llevar a cabo el suicidio y de la comunicación de apoyo individual y de la concienciación social.

En el noveno y último capítulo, se incluye, de manera sistemática en un total de 18 apartados, una recapitulación, a modo de conclusión, de los distintos aspectos tratados a lo largo de la monografía, que resulta de gran utilidad para el lector.

Por todo lo expuesto, cabe concluir que la monografía objeto de esta reseña es un importante aporte a la doctrina científica, ya que, mientras que la mayor parte de los *iuslaboralistas* han estudiado el suicidio del trabajador desde la perspectiva de la Seguridad Social, el Prof. Lantarón analiza esta temática desde otro ámbito todavía inexplorado: el preventivo. Así, *Trabajo y suicidio* es la primera monografía en la que se realiza un análisis sistemático y en profundidad del suicidio laboral desde la perspectiva del Derecho de la prevención de riesgos laborales, por lo que constituye una obra de referencia, cuya consulta es obligada si se quiere leer un estudio verdaderamente completo sobre una materia tan compleja como lo es el

suicidio vinculado con el trabajo. Se trata de un análisis serio y riguroso, que demuestra el profundo conocimiento del autor sobre la temática. Por lo todo lo expuesto, cabe concluir que la obra objeto de esta reseña está llamada a convertirse en una obra de referencia en la materia tanto para los operadores jurídicos laborales como para los especializados en prevención de riesgos laborales.

# Acceso al mercado de trabajo de la mujer LTBI. Análisis y propuestas

*Una reseña por Jose María Uris Lloret\**

**Djamil Tony Kahale Carrillo** (dir.)

*[Acceso al mercado de trabajo de la mujer LTBI. Análisis y propuestas](#)*

Laborum, 2025

ISBN: 9788410262836; 9788410262843

La obra que dirige el Doctor Djamil Tony Kahale Carrillo con el título *[Acceso al mercado de trabajo de la mujer LTBI. Análisis y propuestas](#)* es un manual publicado por Ediciones Laborum.

Como se refleja en distintos apartados del manual que estamos examinando, la mujer LTBI es el colectivo que tiene más dificultades para acceder al mercado de trabajo y el que sufre una mayor discriminación en el tejido productivo. Dicha marginación, se incrementa significativamente cuando se trata de personas trans. Según un estudio de la UGT, un 88% de ellas ha sido postergada al acceder a un empleo, en consecuencia tienen tasas de desempleo significativamente más altas que la media poblacional. Pero la mujer LTBI no sólo sufre la discriminación en el ámbito laboral, sino que también soporta esas adversidades, entre otros, en el entorno familiar, educativo, en materia de salud, redes sociales. Todo ello, puede dar lugar a tener más dificultades para acceder a una formación que le permita desarrollar una carrera profesional de forma adecuada.

Pese a todo lo que hemos expuesto, los trabajos de investigación acerca del colectivo que estamos examinando, hasta la fecha, son escasos y no reflejan en toda su dimensión los retos que se le plantean a la mujer LTBI al acceder a un puesto de trabajo y desarrollar su labor en ese ámbito, que es un hecho básico y fundamental en la sociedad actual, por las circunstancias que conlleva en todos los sentidos.

---

\* Doctor en Género e Igualdad y Doctor en Sociedad, Desarrollo y Relaciones Laborales, Universidad de Murcia (España).



Por todo lo descrito en los párrafos anteriores, es muy grato acceder a una obra muy ambiciosa que nos traslada la problemática a la que se tiene que enfrentar la mujer LTBI, tanto en el ámbito laboral como social, en la que se tratan los aspectos más importantes que puedan afectar a dicho colectivo, entre otros, se examinan: políticas de empleo, autoempleo, lesión de la dignidad, acoso, violencia en el trabajo, discriminación, negociación colectiva, discapacidad, equidad fiscal, formación profesional, inserción laboral, maternidad, cultura de la diversidad, planes de igualdad, tutela penitenciaria, así como la situación de dicho colectivo en otros países.

Como hemos expuesto, estamos ante una obra que nos ofrece un amplio panorama sobre el colectivo que estamos tratando, de ahí su extensión, 670 páginas, que nos traslada las ponencias, comunicaciones y pósteres que se presentaron en el Congreso Internacional *Acceso al Mercado de Trabajo de la Mujer LTBI: Análisis y propuestas*, organizado por La Nueva Era Laboral. Consideramos que el objetivo de una reseña es hacer una evaluación breve de la obra con el fin de acercársela a los lectores, por ello, dada la extensión del libro, debemos ser concisos en la presentación de las veinte ponencias, diez comunicaciones y cuatro pósteres que la componen, pero con el ánimo de trasladarles la importancia del manual que hemos examinado.

Inicia la obra el Doctor Djamil Tony Kahale Carrillo, con el estudio *Medidas laborales para promover la igualdad real y efectiva de las mujeres LTBI*. Como se indica al inicio del capítulo «Las políticas de empleo para las mujeres LTBI han evolucionado en los últimos años, así como para el colectivo LGTBI, pero aún enfrentan muchos desafíos». El autor realiza «un recorrido de la legislación internacional, europea y nacional para determinar cuáles son, por un lado, las políticas públicas laborales para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI. Por otro, las políticas públicas laborales para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans».

A continuación la Doctora María Salas Porras, expone *Mujeres LTBI autónomas y económicamente dependientes. El reto de su integración laboral*. El autoempleo cada vez está teniendo más presencia en el ámbito laboral, pero en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, a juicio de la autora, se le ha prestado «escasa o nula atención», como expone al desarrollar su ensayo.

El Doctor Pelayo Jardón Pardo de Santayana, analiza *La lesión de la dignidad de la mujer transexual desde una perspectiva jurídico penal*. Para desarrollar el trabajo de investigación sobre la lesión de la dignidad, el autor observa las premisas constitucionales, la normativa civil y penal, así como los referentes jurisprudenciales. Afirmando que «la dignidad humana, como concepto jurídico, hace referencia al valor inherente que tienen las personas, sin distinción de ningún tipo y que, por tanto, siendo inviolable, debe ser

respetada y protegida», «en este sentido, el artículo 10 de la Constitución Española establece que la dignidad de las personas constituye uno de los pilares de la paz social».

La doctora María Teresa Velasco Portero, aborda el *Acoso y violencia en el trabajo, un riesgo psicosocial con especial incidencia respecto a las personas LTBI*. La autora señala que las personas LGTBI son especialmente vulnerables a las manifestaciones de violencia en el trabajo, por ello, en su artículo, estudia con detalle la prevención de dichas agresiones.

El profesor Adán Carrizo González-Castell examina la *Discriminación interseccional y tutela judicial efectiva de los derechos de las mujeres LTBI+*. El autor concluye que «la interseccionalidad es un elemento clave para entender las múltiples formas de discriminación que enfrentan las mujeres LTBI+ en el acceso no solo al mercado laboral, sino también a la tutela judicial efectiva, situación que se agrava cuando se suman nuevos factores de discriminación como puede ser la edad, el origen, la discapacidad o la situación de pobreza y exclusión social».

La profesora Rosario Cristóbal Roncero, aborda *Medidas que se adoptan en la negociación colectiva en el ámbito LTBI*. Según la autora «la negociación colectiva es el medio más adecuado para acoger y desarrollar las medidas en favor del colectivo LTBI, para ello hace un examen de la estructura, contenido y vigencia de las medidas planificadas», indicando que «diseñada la arquitectura legal son ahora los interlocutores sociales o las comisiones ad hoc las que deben realizar un esfuerzo por negociar convenios o pactar acuerdos de empresas, atendiendo al claro mandato que les ha atribuido el legislador».

María Paula Mattio Lastra, Directora y Administradora de Aleph Comunicación Más Mkt de Personas, analiza la *Inserción laboral de mujeres LGTBI+ y trans: buenas prácticas, barreras y palancas para la inclusión efectiva*. En su estudio analiza las barreras y desafíos que afronta el colectivo que estamos tratando, para revertir esta situación, describe las iniciativas que han implementado diversas empresas que han tenido resultados efectivos.

La doctora Alejandra Selma Penalva, estudia la *Discriminación laboral por apariencia física y por maternidad entre el colectivo LTBI*. La autora profundiza en la discriminación por apariencia física y por maternidad de las personas trans. A esos efectos indica que «en nuestro país las empresas no están concienciadas con la igualdad de trato de las personas de dicho colectivo».

El profesor Abraham Fernández Murcia, analiza las *Consecuencias de la discriminación de la mujer joven LTBIQ+ derivado de su orientación e identidad de género*. Se inicia el capítulo informándonos de diversos estudios y estadísticas sobre la discriminación que sufre dicho colectivo, para abordar a continuación las consecuencias que origina la marginación de esas personas

y como limita el desarrollo de sus vidas. Es muy interesante el esquema que realiza de *Ámbitos y evolución vital de la violencia LTBIfobia* (p. 221).

La Doctora María Pina Castillo, Presidenta de Red Española contra los Delitos de Odio y la Infradenuncia, expone las *Manifestaciones de odio y discriminación contra mujeres jóvenes LTBI en España*. La autora señala que «el capítulo se centra en las múltiples manifestaciones de odio y discriminación que afectan a mujeres jóvenes lesbianas, bisexuales, trans e intersexuales (LBTI) en el contexto español contemporáneo».

La Doctora Inocencia M.<sup>a</sup> Martínez León, analiza *Mujer LTBI y el desarrollo de la cultura de la diversidad*. La autora señala que «la investigación futura sobre mujer LTBI y cultura de diversidad tiene un gran campo de trabajo». Asimismo, «desarrollar estrategias en este ámbito y analizar su impacto en la calidad de vida de este colectivo es fundamental». Son de interés las figuras 1 y 2, sobre *Valores de la Cultura de Diversidad y Líneas de Actuación y Acciones para implementar y desarrollar una Cultura de Diversidad* (pp. 279-280).

La señora Cristina Conesa Segura, fundadora del Centro Especial de Empleo Yohumanize, aborda un tema tan complejo como *El valor de ser diversos: Rompiendo barreras para la inclusión de mujeres LTBI y discapacidad*. «Si es importante, la inclusión de las mujeres LTBI, es también muy relevante la incorporación al tejido productivo de mujeres lesbianas, transexuales y bisexuales con discapacidad, no podemos perder el talento de dicho colectivo, que acaban expulsadas del mercado de trabajo, a causa de los obstáculos que se encuentran. La diversidad y la inclusión son elementos esenciales para crear lugares de trabajo justos, equitativos y prósperos».

La profesora Inmaculada Méndez, trata el *Abordaje psicológico en la inclusión laboral de la mujer LTBI con discapacidad*. La autora señala que «el abordaje psicológico de la mujer LTBI con discapacidad supone una labor profesional mediante un enfoque integral y multidisciplinar que permita identificar las barreras y las oportunidades a las que se enfrentan propiciando las estrategias para su integración y desarrollo profesional».

La profesora Soledad María Martínez María-Dolores, realiza un análisis sobre la información que nos ofrecen sobre el colectivo LTBI en el capítulo *Datos e información en el contexto LTBI*, que nos permite acercarnos a la realidad de la problemática que tiene la mujer LTBI. Entre otras, la autora afirma: «Si parcelamos y la información la obtenemos en intervalos muy largos en el tiempo, el conocimiento sobre la persona en su totalidad se diluye, y la toma de decisiones que se pueden tomar con dicha información para solucionar ciertos aspectos, llega tarde y puede ser desacertada».

La profesora Ana Belén Fernández Casado, analiza *Los estudios sobre inserción laboral de mujeres LTBI. Recorrido y perspectivas*. La autora nos traslada

que «la mayoría de las empresas relevantes en el mercado ya son conscientes de que una mejor gestión de la diversidad, en general, favorece la creación de una cultura corporativa más inclusiva, redundando en una mayor innovación, crecimiento y sostenibilidad de sus respectivos negocios». La política de las grandes corporaciones en el tiempo puede influir en las pequeñas empresas y que en un futuro no muy lejano no se discrimine a la mujer LTBI en el ámbito laboral, pero consideramos que tiene que pasar un tiempo considerable.

El profesor Norberto Miras Marín, nos aporta un tema muy distinto a los que hemos visto en el manual que les presentamos, así como en la literatura especializada a este respecto *Equidad fiscal e identidad de género: Claves para la inclusión Trans*, lo que lo hace de mucho interés, porque además aborda unas cuestiones muy interesantes ya que «las personas transgénero se enfrentan a dificultades que los diseños impositivos vigentes no contemplan».

El señor Jesús García Jiménez, miembro del Programa de Actividades para Trabajadores del Centro de Formación de la OIT de Turín, nos presenta el capítulo *Visibilizar para transformar: inclusión laboral de mujeres LTBI desde la perspectiva de la OIT*. El autor expone que «desde el mandato de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), promover el trabajo decente implica también visibilizar a los colectivos históricamente excluidos y garantizar sus derechos». Este artículo expone «una visión crítica y propositiva sobre los obstáculos que enfrentan las mujeres LGBTQ en el trabajo, basándose en datos recientes y recomendaciones emitidas por la OIT y las Naciones Unidas».

El profesor Fabrizio Ferraro, analiza la *Discriminación a la mujer LTBI por motivos de género y orientación sexual en el sistema jurídico italiano*. En el apartado indica que los estudios sobre esta temática son aún escasos y de forma especial en Italia. Su trabajo lo «estructura sobre cómo dos perfiles distintos de vulnerabilidad, uno más tradicional (ser mujer) y el otro de más reciente emergencia (ser LBTT), se entrelazan, combinan y confunden en la misma persona como sujeto de protección». Lo que además de ofrecernos la situación de la mujer LTBI en el sistema jurídico italiano, lo hace de una forma distinta que nos da un nuevo enfoque sobre esta materia.

La profesora Monika Haczkowska, examina la *Tutela costituzionale delle donne LBT nel mercato del lavoro in Polonia*. En el artículo se analiza si las garantías contenidas en la Constitución y las leyes ordinarias son suficientes para proteger a las mujeres LGBT en el ámbito laboral en Polonia, señalando que aún se necesitan medidas de gran alcance para proteger y apoyar a las mujeres LGBT en el mercado laboral.

El profesor Duarte Abrunhosa e Sousa observa la situación de *La mujer*

*LBT en Portugal: Desafíos y perspectivas en el Mercado de Trabajo.* Este artículo tiene como objetivo analizar los principales desafíos que enfrentan las mujeres LGBT en el mercado de trabajo portugués, así como explorar perspectivas y oportunidades para fomentar una mayor inclusión. Para ello, «se examinarán datos estadísticos que reflejan la situación actual y se discutirán estrategias para avanzar hacia un mercado laboral más equitativo».

La profesora Raquel Poquet Catalá, inicia el apartado de comunicaciones con el artículo *La discriminación por apariencia física en la mujer LTBI.* La autora trata un tema tan complejo como es el derecho de las personas a definir su propia apariencia externa, más si tenemos en cuenta que «la discriminación laboral por razón de la apariencia física de la mujer trabajadora constituye un fenómeno al alza, especialmente en la mujer LTBI» y «la discriminación por apariencia física no viene regulada expresamente en nuestro ordenamiento jurídico».

La abogada y doctoranda M.<sup>a</sup> Carmen Peña Rubert analiza los *Derechos laborales de las madres LBT+:* *Desafíos y desigualdades en el acceso a permisos de maternidad.* Todas las personas tienen los mismos derechos laborales e igualdad de acceso a los recursos disponibles en caso de maternidad, no puede haber ningún tipo de discriminación. La autora profundiza en esta materia y entre otros hechos, expone «el trato desigual que tienen las madres no biológicas en el acceso a permisos laborales».

La profesora Patricia Nieto Rojas, expone *La inclusión en los planes de igualdad de la atención específica a las mujeres trans.* El art. 55.3 de la Ley 4/2023 dispone que en la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans. No obstante la autora matiza, «la Ley 4/2023 busca la inclusión, equidad y no discriminación de las personas trans y del colectivo LGTBI y, sin embargo, el hecho de tener que hacer una expresa mención, casi a modo de señalamiento, de las mujeres trans en el plan de igualdad y diversidad no se compadece bien con este objetivo, debiendo plantearse con qué finalidad se establece esta atención específica».

El profesor Daniel Fernández Bermejo, expone *Una aproximación a la mujer LTBI en prisión: tutela penitenciaria antidiscriminatoria de la mujer condenada a pena de prisión, y su acceso a una relación laboral especial penitenciaria. Algunas propuestas legislativas.* Se inicia el capítulo con la definición de tutela antidiscriminatoria penitenciaria, para posteriormente analizar la escasez de centros penitenciarios y unidades destinadas para mujeres reclusas, el trabajo penitenciario y la inserción de la mujer LTBI, la relación laboral penitenciaria y protección de Seguridad Social en dicha relación.

Las señoras Ana Izquierdo Martínez y M.<sup>a</sup> Ángeles Hernández-Prados

de la Universidad de Murcia, nos muestran un estudio muy interesante en el capítulo *Docencia e invisibilización: Mujeres LTBI y su representación mediática*. Centran su análisis en la violencia a la que están expuestas las docentes por su identidad de género y/u orientación sexual. Ponen su foco en la Región de Murcia, observando las noticias a este respecto publicadas en los periódicos La Verdad y La Opinión, y a nivel nacional, en las crónicas que han difundido los diarios El País y El Mundo.

La señora Lorena Collados-Torres y el señor José María Martínez-Pérez, analizan *La ampliación de prácticas profesionales en FP de grado básico: Políticas curriculares que propician mayor visibilidad del colectivo LTBI*. «El objetivo de la investigación es valorar la visibilización que tiene la mujer LTBI en las aulas, para valorar que barreras son las que pueden interferir negativamente en el acceso a titulaciones determinadas».

La señora María de los Ángeles Cavero Cavero y el señor Gerardo Perigali Otero, abordan la *Violencia laboral y exclusión de mujeres LTBI con discapacidad: Análisis criminológico y propuestas forenses para la inclusión*. Según los autores «este estudio tiene como objetivo aportar un análisis médico legal y forense de rigor científico sobre la inclusión laboral de mujeres LTBI con discapacidad, enmarcado en un enfoque interdisciplinario que articula fundamentos bioéticos, criminológicos y jurídicos».

La profesora Ana C. Tolino Fernández-Henarejos, analiza los *Entornos laborales inclusivos: El rol de la formación en la integración de mujeres LTBI*. El mercado laboral español es un entorno complejo y competitivo, donde es necesario adquirir conocimientos especializados para poder desarrollar la carrera profesional. Es notoria la discriminación que sufre la mujer LTBI, entre otros, en el campo de la formación, por ello las investigaciones a este respecto son necesarias y la aportación que realiza la autora sobre este ámbito es notable, con referencias a buenas prácticas, en empresas como Repsol.

La doctora Mayra Alejandra Pascual Guzmán, ha desarrollado su estudio de investigación sobre las *Fronteras cruzadas: Identidad, prestaciones sociales y acceso laboral de mujeres trans entre Venezuela y España*. Un terreno de investigación poco explorado, como afirma la autora, y en el que las mujeres trans venezolanas son objeto de una gran marginación, muy superior, por las trabas administrativas, a la discriminación que sufren las mujeres trans españolas, por ello consideramos que es muy importante conocer estos hechos.

La doctora Lorena Collado Torres, expone el *Acompañamiento e intervención emocional a la mujer LTBI desde los principios internacionales del Diseño Universal de Aprendizaje*. La autora inicia el capítulo informándonos que es el Diseño Universal de Aprendizaje (DUA) y cuál es su finalidad. Los

principios establecidos por el DUA «giran en torno a la accesibilidad, la inclusividad, la equidad y la adaptabilidad. Estas características tienen como principal objetivo construir entornos en los que cualquier persona puede desarrollar su potencial y expresar libremente sus emociones, sin que estas se vean condicionadas por prejuicios que ensombrecen la convivencia y terminan por construir contextos hostiles en los que el desenvolvimiento integral del individuo se ve condicionado por circunstancias externas».

Finalmente, en las últimas hojas del manual figuran los pósteres presentados al Congreso, no por ello su importancia es menor, porque aportan una información de mucha utilidad, más si cabe, en una temática tan compleja como es la que se trata en la obra que les presentamos.

Inicia dicho apartado el profesor Ángel Guillén Pajuelo, con el poster *Políticas públicas de inserción (e inclusión) laboral de las mujeres LTBI: algunos ejemplos sectoriales*. En la comunicación nos expone de forma clara y concisa el análisis previo de la situación de las mujeres LTBI en un sector del mercado de trabajo como es el deporte.

El doctor Carlos García-Giralda Casas analiza en el poster *La importancia de la educación de los trabajadores para evitar la discriminación de la mujer LTBI en el trabajo: actuaciones del empresario para una protección real y efectiva de la mujer LTBI en el trabajo*. Para una protección real y efectiva de la mujer LTBI en el trabajo no resulta suficiente la protección legislativa y jurisprudencial, también es necesario crear un clima de respeto en el trabajo, para ello las empresas deben educar a sus trabajadores en el respeto y tolerancia de las personas del colectivo LGTBI.

La profesora M.<sup>a</sup> del Mar Reyes López, examina *Mujeres LTBI. La doble discriminación laboral*. En el poster se hace referencia a los artículos de la Constitución Española sobre trabajo e igualdad de oportunidades y a las estadísticas sobre empleo, violencia y discriminación que afectan a las mujeres LTBI. Mostrándonos claramente la situación tan difícil que tienen en el ámbito laboral las personas de dicho colectivo.

Los estudiantes del pregrado en Derecho de la Universidad del Tolima, Guadalupe Fernández, Jimena Monroy, Fabián Pacheco y María Paula Toledo con la coordinación de Martha Inés Reyes Rojas, coautora y coordinadora del Semillero de Investigación IUS NOVUM han realizado el poster *Discriminación laboral y trabajo sexual de mujeres trans en Colombia*. El estudio que han realizado nos expone la difícil situación que tienen las mujeres trans en Colombia y las pocas alternativas a que tienen opción en el tejido productivo. Asimismo, indican las propuestas para la inclusión laboral efectiva.

Por todo lo expuesto y la información tan importante que nos aportan ponencias, comunicaciones y pósteres del manual, consideramos que es una

obra de referencia tanto para las personas interesadas en lo que acontece en el ámbito laboral, así como en las personas que se identifican con una sociedad nueva y diversa, sin prejuicios, discriminación y violencia. Asimismo, el estudio es una contribución muy notable en la materia que trata, que, pese a su importancia, hay muy pocas investigaciones sobre ella, actualmente en nuestro país.

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternational.it](mailto:redaccion@adaptinternational.it).

