

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^a 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)

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 hombres¹, 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 pública²). 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 ignora³, 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,

¹ 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.

² El art. 3 de la Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública invitaba a la atención con este enfoque.

³ 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 indirectas⁴. 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 económicos⁵. 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 reproductivas de la vida⁶ (y por citar otras, las referidas a fisiología u hormonas)– en la

⁴ 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.

⁵ *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.

⁶ 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 agentes⁷.

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 género⁸, 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

⁷ 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.

⁸ 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.

asociación⁹, 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 TJUE¹⁰ y a la que el TC ha ofrecido su amparo con alguna timidez¹¹ 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*

⁹ 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.

¹⁰ 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.

¹¹ 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 discriminaciones¹², 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 estadísticos¹³, eso sí si éstos resultan significativos¹⁴.

El acercamiento del Tribunal Constitucional español al concepto de discriminación indirecta ha transitado por situaciones de empleo, vinculadas a la contratación¹⁵, a la retribución y promoción salarial

¹² Mandato dirigido a los poderes públicos entre otros ámbitos en la administración de justicia (art. 19.1, Ley 15/2022).

¹³ 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.

¹⁴ Por todos, asunto C-167/97, cit.

¹⁵ *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 producción¹⁶). 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 sexo¹⁷.

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 interpretar¹⁸.

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 esa 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).

¹⁶ *Vid.* STC 58/1994, sobre el apoyo empresarial del mayor esfuerzo físico de los hombres, que de suyo implica un sesgo de género.

¹⁷ *Vid.* STC 145/1991 o STC 119/2021.

¹⁸ 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 mujeres¹⁹. 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 particularidades²⁰. 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 persona²¹. 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.

¹⁹ 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.

²⁰ 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.

²¹ 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 mujeres²².

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.

²² 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 mujeres²³. 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 psicosociales²⁴. 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 perspectiva²⁵, o lo han hecho las autoridades

²³ Pese a las exigencias de esfuerzo físico, tanto en la ayuda a domicilio como en el trabajo en residencias.

²⁴ 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.

²⁵ 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 laboral²⁶. Sin embargo, la necesidad de apuntalar la cuestión se refleja en acuerdos que persiguen la atención a la perspectiva de género transversal²⁷.

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 social²⁸. 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.

²⁶ 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.

²⁷ 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.

²⁸ 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 profesionales²⁹.

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, enmendada³⁰) 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 mujeres³¹. En él invita a los

²⁹ 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.

³⁰ 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.

³¹ 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 jurídico³². 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.

³² 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 social³³. Al tiempo que el Marco Estratégico de Seguridad y Salud Laboral (MESSL) fijado en la Unión Europea también comenzó a apuntar a estas cuestiones³⁴, 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

³³ 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.

³⁴ 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 digital³⁵.

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 profesional³⁶, los riesgos psicosociales feminizados o la influencia en ellos en las ramas de actividad con una fuerte presencia de la

³⁵ 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.

³⁶ 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 laborales³⁷. 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 mujeres³⁸.

Se define legalmente la enfermedad profesional por el hecho de contraerse a consecuencia del trabajo ejecutado en las actividades laborales

³⁷ 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.

³⁸ 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 profesionales³⁹, 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 persona⁴⁰. 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

³⁹ 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.

⁴⁰ 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 laboral⁴¹, 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

⁴¹ *Vid.* M.T. IGARTUA MIRÓ, *op. cit.*, p. 14.

aparece contemplada⁴², 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 piernas⁴³, 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 profesionales⁴⁴, 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

⁴² 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.

⁴³ *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).

⁴⁴ 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 precarios⁴⁵), 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 pensiones⁴⁶, así, por ejemplo, en el complemento a mínimos (casi un tercio de las pensiones concedidas a mujeres en España

⁴⁵ En este caso se igual el trabajo de la mujer española con el de la mujer inmigrante.

⁴⁶ 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 complemento⁴⁷). 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

⁴⁷ 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 IT⁴⁸.

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

⁴⁸ 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 abierta⁴⁹. 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 gerocultoras⁵⁰. En relación con una peluquera por la limitación que le producía su lesión en el hombro por el síndrome subacromial⁵¹. 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

⁴⁹ 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.

⁵⁰ 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.

⁵¹ STS 18 mayo 2015 (rcud. 1643/2014), por cierto, trabajadora autónoma que solicita una IPT.

ejemplificativo⁵²–, por lo cual su enunciado no cierra todas las actividades en las que se expone al riesgo provocado por el agente⁵³, 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 profesional⁵⁴, compartiendo la calificación dada por la entidad gestora como enfermedad común⁵⁵, confirmando el parecer de la Mutua

⁵² 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.

⁵³ 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).

⁵⁴ 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.

⁵⁵ 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 sexo⁵⁶. 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 analizado⁵⁷. 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.

⁵⁶ 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.

⁵⁷ *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, 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 dolencia⁵⁸. 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

⁵⁸ 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 juzga⁵⁹, 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 físicos⁶⁰, 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 tal⁶¹. 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 trabajo⁶².

⁵⁹ 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.

⁶⁰ 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.

⁶¹ 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.

⁶² *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 anterioridad⁶³.

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 social⁶⁴. 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

⁶³ 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.

⁶⁴ 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 normas⁶⁵.

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 sostenibilidad⁶⁶. 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

⁶⁵ 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.

⁶⁶ 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 adversa⁶⁷, 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 discriminar⁶⁸, 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 trabajo⁶⁹. Así una práctica neutra como realizar una prueba para contratar o promocionar puede perjudicar a

⁶⁷ 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).

⁶⁸ Con bastante claridad STC 108/2019, pudiendo declararse la lesión por discriminación, aunque no haya ánimo lesivo, pues basta la objetividad del perjuicio.

⁶⁹ 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 comunidad⁷⁰ (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 sexo⁷¹.

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 social⁷², pero

⁷⁰ 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.

⁷¹ 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.

⁷² 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 prevención⁷³. 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.

⁷³ 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 profesionales⁷⁴) 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

⁷⁴ 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 social⁷⁵. 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,

⁷⁵ 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

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.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it.

