

**Una nueva vía negociada de progreso en la prevención de riesgos
psicosociales sociolaborales en clave de género:**

los Planes de Igualdad.

(2025)

Autoría:

Cristóbal Molina Navarrete

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Jaén

Moreno Solana Amanda

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad Nacional a Distancia (UNED)

Rodríguez González, Sarai

Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de la Laguna

María Marta Martínez Jiménez

Profesora Sustituta de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Jaén

Ana Hueso Moral

Contratada Predoctoral del programa FPU

Universidad de Jaén

Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía

(LARPSICO)

Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales

(IAPRL)

SUMARIO

1. Introducción.
2. Los planes de igualdad como instrumentos de negociación colectiva en mejora de la igualdad efectiva por razón de sexo.
3. La creciente, pero difusa, integración de la gestión preventiva de riesgos laborales y promoción de la salud en el trabajo en los planes de igualdad.
4. Los planes de igualdad como instrumento privilegiado para la gestión de la salud mental en el trabajo en clave de género.
5. La necesaria articulación normativa y técnica para no incurrir en nuevos laberintos documentales: convenios, planes de igualdad y planes de PRL.
6. Un ejemplo reciente de progreso normativo en igualdad: Planes de igualdad y salud psicosocial en clave de género para el deporte profesional.
7. Una aproximación a los déficits en la práctica de los Planes de Igualdad en prevención de riesgos psicosociales y propuestas de corrección.
8. Conclusiones.
9. Bibliografía referencial.

1. Introducción: los estados de salud, brecha de género que más duele y que menos se visibiliza

1. La protección eficaz de la salud integral (física y mental) no es un derecho humano fundamental únicamente, asociado a otros como el derecho a la dignidad humana y el derecho a la integridad personal, **incluida la integridad mental** (que hoy parece amenazada por los desafíos de los neuro-datos). Es eso, sí, pero, es más. Sin duda, una faceta de especial relevancia para determinar la verdadera “calidad de un sistema democrático”, si no se reduce a meros procesos electorales, sino que está dotado de aspectos sustantivos, reside en el grado de igualdad entre todas aquellas personas que integran un determinado orden socioeconómico y político-cultural de convivencia. Lo que incluye, por lo que aquí interesa, la igualdad entre mujeres y hombres (por razones de sexo y género) en todos y cada uno de los aspectos de vida, integrando, por supuesto, las cuestiones de seguridad y salud en general, y de seguridad y salud integral (física y mental) en los entornos de trabajo en particular, ámbito de análisis de este documento científico-técnico. Así se reconoce en la Constitución Española y está plasmado normativamente en el sistema multinivel (internacional) de garantías de este derecho-principio, hasta su inclusión en el **Objetivo de Desarrollo Sostenible 5** de la Agenda 2030 («Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas»).



Entre sus metas está, precisamente la de *“implementar políticas y programas que apoyen la salud y el bienestar de las mujeres”*. Y para su realización efectiva los Estados que la han suscrito se comprometen a *«Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles»* [Objetivo 5.c)]. Un compromiso que España, en el contexto de transposición de la normativa de la Unión Europea, trató de realizar, hace casi dos décadas, fundamentalmente a través de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Entre sus principales «novedades», según su Exposición de Motivos, estaba adoptar una perspectiva proactiva a favor de la igualdad real y preventiva de los riesgos de desigualdad injustificada y discriminación por razón de sexo y género («prevención de esas conductas discriminatorias») con la «previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad», incluyendo de una forma particular la salud, pública y laboral.

2. La realidad, como casi siempre, es bien diferente, y la fractura entre lo que debe ser, según la normativa, y lo que es, según la realidad, resulta abisal, hasta el punto de que **una de las brechas de sexo-género más relevantes hoy, y también más invisibilizadas socialmente, son las vinculadas al diferencial de estados de salud** general, y en el trabajo en particular. Esta constatación es de evidencia científica desde hace años y se confirma en cada nuevo estudio periódico que se realiza al respecto, lo que reafirma la referida fractura y las resistencias de todo tipo a avanzar seriamente en su corrección con la diligencia debida, como nos piden desde las organizaciones internacionales, como el Comité CEDAW (Comité que verifica el cumplimiento de la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979). El informe **‘Salud y Género en Andalucía, 2025’**, que publica la Consejería de Salud y Consumo y ha desarrollado la Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP), no iba a ser menos. Muestra por enésima vez la denominada ***“paradoja de género en estados de salud”***: las mujeres viven de media 5 años más que los hombres, pero los viven con peor salud.

Con menos salud física y mental, sí, pero también con más dolor, a menudo más difícil de medir y tratar, clínica y jurídicamente (preventiva y reparadoramente), dando lugar a la denominada **“brecha de género del dolor”**. Diversos estudios dejan ver que el sesgo hacia las expresiones de dolor de las mujeres afecta de manera negativa el diagnóstico y el tratamiento posterior. Por tanto, no se trata tan solo de las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, que existen, sino también, y sobre todo, socioculturales. El problema raíz, pues, no está en la naturaleza sino en la sociedad y, por tanto, en el Derecho.

3. En efecto, junto a los determinantes derivados a la biología diferencial entre ambos sexos, es de evidencia igualmente que son las normas, los estereotipos y los roles de género los que más inciden en la diferencia de enfermar-morir en hombres y en mujeres, también en los patrones diferenciales en la atención prestada por los servicios de salud (públicos y privados), incluyendo los de medicina del trabajo y de gestión preventiva de riesgos laborales. Por ejemplo, algunos de esos estudios han registrado cómo interpretaciones erróneas del dolor femenino, confundido con alta frecuencia con la ansiedad, **determinan un 50 % más de probabilidades de ser diagnosticadas erróneamente después de sufrir un infarto**. No es menor, sino lo contrario, muy grave este efecto, pues las mujeres tienen -según [ciertos estudios](#)- un 20 por ciento más de probabilidad de fallecer tras un primer infarto que los hombres (las enfermedades cardiovasculares son la primera causa de defunción femenina, diez veces superior a las derivadas del cáncer de mama -en estos casos, el problema se derivará por las dificultades de retorno al trabajo-), a raíz del sexismo en el proceso de investigación, prevención y diagnóstico de sus síntomas. No es raro que el infarto femenino se confunda con una indigestión, estrés o ansiedad.

Algo similar se constata (ej. encuesta hecha en el año 2020) respecto de las mujeres con endometriosis (que tarda la friolera de un promedio de 7-9 años en diagnosticarse). Estos estudios y encuestas hallan análogas asociaciones entre el “dolor ginecológico” con “problemas de salud mental” contribuyendo, en 1 de cada 2 casos (50%), a situaciones de retrasos y de diagnósticos perdidos. Por lo tanto, es más que evidente que no puede hablarse de igualdad efectiva o resultado de género en el cuidado y protección de la salud sino se acaba con los mitos y estereotipos de género sobre el dolor (sobre todo del crónico -el que dura más de 12 semanas-, más prevalente en las mujeres -alrededor del 70 % de las personas que lo sufren son mujeres-, aumentando con la edad, con lo que también por esta vía afectará más a quienes más viven de media, las mujeres), en los que el sistema asistencial y el sistema jurídico siguen incurriendo en exceso, pese a tan significativos, que no hay que desdeñar, avances científico-biomédicos, psicológicos y también legislativos.

Justamente, una pionera sentencia civil (hay alguna otra social, como luego se recordará) ha condenado a una clínica a pagar 73.000 euros a una paciente a la que diagnosticaron erróneamente un trastorno de alimentación y fue internada contra su voluntad. [No era anorexia -como se diagnosticó- sino un trastorno digestivo](#), siendo el error resultado de la minusvaloración de las manifestaciones de la paciente (expresó síntomas en relación a un problema gástrico, el SIBO -sobrecrecimiento bacteriano del intestino delgado-), y del descarte apresurado de los medios recomendables para confirmar o descartar otras patologías, según la *lex artis* [conjunto de reglas técnicas a las que ha de ajustarse la actuación de un profesional en ejercicio de su arte u oficio]. Con una expresa aplicación de la perspectiva de género, la sentencia expresa observar sesgos hacia la paciente (repetidos durante el procedimiento en las alegaciones de las demandadas e informes de los peritos designados por ellas), que son comunes a las mujeres en el mundo de la medicina, banalizando síntomas e infravalorando diagnósticos.

En esta dirección, por ejemplo, el artículo 14 (igualdad de género) de la Ley 4/2024, de 8 de noviembre, básica de agentes forestales y medioambientales, tras recordar “las generales de la ley” (la obligación de las Administraciones Públicas de afanarse en realizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres, como requiere la LO 3/20007 y refrenda la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -ya vemos que el lenguaje de género brilla por su ausencia en estas leyes-, EBEP), prevé que:

“ (...)

*Las administraciones públicas competentes elaborarán, en el plazo máximo de un año, **un plan de igualdad específico para los agentes forestales y medioambientales** en el que se evalúen y se propongan medidas concretas en relación con los medios materiales, uniformidad, **medidas de conciliación y corresponsabilidad, desigualdades en salud o riesgos psicosociales, desde la perspectiva de género, entre otras**”.*

5. La llamada no solo al objetivo de realizar la igualdad real o efectiva respecto de los estados de salud en general (desigualdades en -estados de- salud), y en relación con la salud mental en particular, a través de una adecuada gestión de los factores y riesgos psicosociales (desigualdades en riesgos psicosociales) de este colectivo y sector, sino al instrumento principal, **el Plan e Igualdad (P.I.)**, a través del cual llevarlo a cabo en la práctica cotidiana, no puede ser más clara. Por cierto, y situadas en este ámbito de la conexión entre lo ambiental, lo laboral y la salud, no creemos tampoco ocioso para el hilo conductor de nuestro estudio poner de relieve que tampoco el cambio climático antrópico, esto es, el debido sobre todo a la forma extractiva y poco sostenible para los recursos naturales (tierra o suelo, agua, etc) en que la humanidad ha decidido organizar económicamente la satisfacción de sus necesidades para la existencia material, resulta neutral en clave de género respecto de la salud y la vida. **Las mujeres sufren el doble de muertes por calor en Europa.**

Así lo evidencia un estudio publicado en la célebre revista *The Lancet Public Health* (2024), que también advierte del sesgo de “clase”, en la medida en que las familias con un menor ingreso padecen más los efectos del calor extremo. ¿Y por qué este sesgo de género? Una vez más a los factores biológicos o fisiológicos (una menor capacidad de sudoración; mayor presión arterial, sobre todo después de la menopausia) se suman los factores socioculturales (viven solas en una proporción mayor que los hombres, factor de riesgo también para las olas de calor; presencia mayor en el trabajo doméstico, cuya realización no suelen dejar ni cuando media un calor extremo). No se encuentra, sorprendentemente, esta diferencia de sexo en relación con las olas de frío (hoy mucho menores, claro). En este contexto, no es de extrañar que hayan sido, precisamente, una asociación de mujeres de más edad las que han conseguido que el TEDH dicte una sentencia ([STEDH 9 de abril de 2024](#)), de más calado teórico que práctico (por el incumplimiento de Suiza), en la que se toma en serio la protección ambiental a través de la conexión con el derecho a la salud (art. 2 CEDH) y, sobre todo, el derecho a la vida privada (art. 8 CEDH).

6. Emerge, así, un factor sociocultural de riesgo psicosocial prevalente en las trabajadoras y que está en la base del denominado “[estrés laboral por razón de género](#)”: la “doble presencia o jornada”, en la medida en que genera un nuevo tipo de conflicto psicosocial, la tensión trabajo productivo (trabajo mercantil)-trabajo reproductivo (trabajo de cuidar no pagado). La referida revista médica [The Lancet Public Health publicó \(2022\) un metanálisis de 19 estudios diferentes](#), incluidos datos de más de 70 000 personas, que concluyó que las mujeres en los EE. UU. Informaban de mayor estrés laboral por su mayor presencia en el trabajo de cuidar (y doméstico). En la misma línea, un estudio aún más reciente (“[El estado de la maternidad en Europa, 2024](#)” se basa en las experiencias de 9.600 madres de 12 países), ahora para Europa, confirman que **el 78% de las madres españolas se sienten más estresadas por la sobrecarga mental ante las dificultades de conciliar la maternidad con el trabajo productivo o remunerado**, 10 puntos por encima de la media europea. Una vez más, a pesar de los progresos en (más en derechos que en políticas para la) conciliación, transparencia salarial y cuidados, persisten importantes brechas de sufrimiento y dolor psicosocial para las madres.

Una vez más el “observatorio de la experiencia forense”, la judicial, nos pone en alerta de la persistencia de esta fractura entre norma y realidad. Como se tuvo oportunidad de comentar en una entrada del [LARPSICO](#), la [STS, 2ª, 823/2025, de 8 de octubre](#) confirma estas deficiencias. Primero, porque confirma una realidad en la que persiste esa cultura del superior de usar a violencia psíquica sistemática dirigida a penalizar a una mujer (en el caso policía local) por el hecho de acogerse a los derechos que como madre le otorga la ley social. Se trata de una típica forma de violencia laboral de género bajo modalidad de acoso por razón de maternidad. Segundo, porque, aunque condena penalmente, evidencia la minusvaloración que la Sala Penal del TS hace de la agravante de discriminación, que ni contempla en la práctica, pese a proceder claramente en el plano normativo.

7. Leyes recientes reflejan esta consciencia institucional sobre las dificultades persistentes de las mujeres, para desarrollar su trabajo en entornos seguros y saludables, por la falta de políticas preventivas de esa nueva tipología de conflictos psicosociales, a que da lugar la tensión permanente entre vida personal-familiar y vida laboral. Sobre todo, cuando median factores socioeconómicos y culturales añadidos que representan un plus de obstáculos para la estabilidad y la salud de las mujeres, como en el caso de las deportistas profesionales en edad de procrear. De ahí, la importante reforma introducida en el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio (regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales) a través de la Disposición Final 3ª de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto (representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres). Sin perjuicio del análisis algo más detenido que se hará en el lugar oportuno de este estudio científico-técnico, dado que afecta a aspectos significativos para nuestro objetivo de estudio (problemas de conciliación, violencia y acoso contra las deportistas profesionales, dificultades para poder ser madres, etc.) referiremos aquí al nuevo artículo 18 bis del referido RD 2006/1985.



En su virtud, y como se indicó para el sector y colectivo de las personas agentes medioambientales:

*“Las empresas en el ámbito de las actividades deportivas profesionales que estén legalmente obligadas **deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad que deberá ser asimismo objeto de negociación** en los términos previstos en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro...”*

8. Una vez, más, pues, los “**Planes de Igualdad**” (P.I.) emergen como uno de los instrumentos clave para avanzar en la igualdad efectiva, no solo en sectores de actividad y profesiones en los que los obstáculos o dificultades para su realización o actualización práctica han venido siendo mayores, sino también para incorporar una dimensión de protección y promoción de la salud integral, física y, por lo que aquí más interesa, mental hasta el momento desconocida o relegada a un segundo plano. Más allá de las cuestiones de la “salud reproductiva” de la mujer, y tampoco en general, sino en una vertiente muy reducida y tradicional (la protección de las mujeres en su estado de embarazo y lactancia natural ex art. 26 LPRL), así como, el acoso sexual y por razón de sexo, los P.I. no se habían adentrado en este ámbito, transversal, de la protección integral de la salud en clave de sexo-género. Cierto, un cambio quiso impulsar el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. **¿Se ha actualizado este cambio?**

2. Los planes de igualdad como instrumentos de negociación colectiva en mejora de la igualdad efectiva por razón de sexo.

9. Precisamente, a esta pregunta querría darse una primera respuesta en este estudio, tanto en un plano teórico, a partir de las últimas novedades al respecto, en parte ya apuntadas y en las que se profundizará, como empírico, en este último caso a través de la proyección más general de un reciente estudio realizado por quienes suscriben este análisis en un ámbito territorial concreto, la Comunidad de Madrid (**UGT-Madrid, octubre 2025: [La gestión de la salud mental en perspectiva de género: especial referencia a los entornos de trabajo de la Comunidad de Madrid](#)**). Previamente conviene recordar, si quiera de forma breve, qué son, qué se espera de ellos normativamente y qué papel se le reserva como un instrumento de negociación colectiva idóneo, al menos potencialmente, para progresar en diversos ámbitos clave para una igualdad efectiva o de resultado entre mujeres y hombres, incluso más allá, en la medida en que decidan (no es obligatorio, pues la vía básica para ello es el convenio colectivo en estos casos) integrar el protocolo preventivo contra el riesgo de violencia y acoso contra las personas de LGTBI (art. 8.4 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre).

Que la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es un campo de cultivo especialmente abonado a la participación autorreguladora mediante los procesos de negociación colectiva lo deja bien claro el artículo 85 ET. El párrafo segundo de su apartado 1 considera como contenido sustantivo mínimo de todo convenio, más bien de todo proceso de negociación de convenios colectivos, “sin perjuicio de la libertad de las partes”:

“el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad Con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”

Unos contenidos negociados en el ámbito de la igualdad que, además, deben contar con un blindaje especial incluso frente a situaciones negativas de las empresas, evitando que sean “pasto” o “carne de cañón” de acuerdos colectivos de descuelgue ex art. 82.3 ET. La llamada negociadora en serio se hace, pues, a las diferentes unidades de negociación colectiva, tanto de ámbito superior como de ámbito inferior, como ilustra bien, y asume, el Capítulo XII del V Acuerdo de Empleo y Negociación Colectiva (V AENC). Este instrumento de negociación en la cumbre recomienda al entero sistema convencional promover la igualdad real y efectiva, con una tangible o medible reducción de las diversas brechas de género. ¿También en materia de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud?

10. No propiamente en ese capítulo, aunque su primera recomendación en este punto será a “realizar un tratamiento transversal de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los contenidos del convenio colectivo”, por lo tanto, también los de seguridad y salud en el trabajo. Pero donde aparece explícitamente la exigencia es en el capítulo dedicado (Capítulo VIII) a las cuestiones de seguridad y salud en los entornos de trabajo. En él expresamente se recomienda: **“Incluir la perspectiva de género en la gestión de la prevención en la empresa”**. Quizás sea conveniente, para una futura reedición de este Acuerdo, si es que se produce, como esperamos, pese a los vientos de discordia que vuelven a correr de nuevo, también en el ámbito sociolaboral, no solo en el político-cultural, que haya una mayor interacción entre ambos capítulos a fin de mejorar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en esta clave de diversidad de sexo-género.

Al respecto, no es baladí recordar, aunque luego se profundizará un poco más, que el capítulo de Igualdad del citado V AENC sí que atiende a un factor típico de riesgo psicosocial valorado en perspectiva de género, como es el conflicto vida personal-familiar versus vida laboral o profesional. En este sentido, debe quedar muy claro que la prevención de los factores que están en la base del riesgo de estrés por razón de género pasa por, entre otras medidas -incluidas en el citado capítulo-:

- *“Incorporar medidas de flexibilidad interna que faciliten la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras”.*
- *“Desarrollar los términos del ejercicio del derecho a solicitar la adaptación de jornada, concretando los principios y reglas para la concesión de dichas adaptaciones, su reversión y los plazos de contestación a las solicitudes, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.”*
- *En el marco de la planificación anual de las vacaciones, del artículo 38 ET, “avanzar en alternativas flexibles que hagan compatibles las necesidades de conciliación...con las necesidades organizativas de las empresas.”.*

11. La negociación colectiva en general, y en especial **en la empresa no puede dejar de mirar** hacia las medidas de igualdad, también en materia de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud integral. Emerge, pues, la unidad de empresa como central en este tipo de regulación, en la medida en que al debe de negociar de buena fe convenios colectivos en su unidad de proximidad de los estados de situación y condiciones de trabajo de las personas empleadas y que conforman una plantilla, si no existe otra de ámbito superior y aplicación preferente ex art. 84 ET, suma su deber legal de negociar de buena fe, igualmente, un Plan de Igualdad (P.I.). Un deber que, lógicamente, solo es exigible obligatoriamente en las empresas de ciertas dimensiones (una minoría, hay que recordar -apenas un 1 por ciento del tejido empresarial español-), pues en las que estén por debajo de la dimensión ocupacional prevista legalmente tan solo será “voluntario” (por más que cuenten con incentivos económicos para ello, en el plano estatal y autonómico - por previsión del art. 49 LOIEMH-).

Sabido es que, conforme al art. 45.2 de la LOIEMH, las empresas de 50 o más personas trabajadoras está obligadas a la elaboración (esto es más frecuente cada vez, aunque sean todavía muchas las que carezcan de él) y aplicación real (esto es más infrecuente aún) un P.I. “con el alcance y contenido” establecidos en la norma (legal y reglamentaria), que deberá ser, asimismo, “objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”. Se trata, pues, de un documento en el que se ordenan sistemáticamente las medidas a adoptar, después de realizar un diagnóstico de situación (que debe ser negociado con la representación legal de las personas trabajadoras), dirigidas a lograr “*en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*” (art. 46.1 de la LOIEMH). No se trataría, pues, solo de fijar objetivos y compromisos teóricos, muy loables y de gran ambición, pero sin concreción para su realización práctica, por lo que debe integrar estrategias y prácticas a adoptar para su satisfacción, así como “sistemas eficaces de seguimiento y evaluación” de los objetivos establecidos. Es decir, deben ser tomados en serio por las empresas para pasar del diseño teórico a su implementación práctica.

12. Su **contenido**, pues, se prevé abierto, sin una limitación de materias, por lo que la referencia que se hace a determinadas materias se tiene como contenido mínimo (“*al menos*”). Pues bien, en el diagnóstico de materias mínimas a realiza, de forma negociada, para adoptar un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ***tan solo se nomina expresamente una vinculada de forma directa con la seguridad y salud en los entornos de trabajo*** para las mujeres. Concretamente en el ámbito de la gestión psicosocial y la promoción de la salud mental: *la prevención del acoso sexual y por razón de sexo* (letra i) del art. 46.2 LOIEMH). Una materia ampliada más recientemente con la inclusión del riesgo de *violencia sexual, también en su modalidad digital*, conforme a la previsión, bastante confusa, como luego se explicará, del art. 48 LOIEMH, en la redacción dada por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS), la célebre “ley del solo sí es sí”, en relación con su -difuso- art. 12, por lo que también tiene impactos laborales. Como se verá, el VAENC también interviene.

En cualquier caso, bastante pobre bagaje normativo, podría decirse, sin duda, pues ya se ha indicado la extrema relevancia de las brechas de género en salud y la práctica nula referencia al enfoque de género en la gestión de prevención de riesgos laborales que tiene una ley mucho más antigua, la LPRL (1995-1996). Por supuesto, indirectamente, a través de determinados factores de riesgo, el listado mínimo legal sí **permitiría avanzar mucho más en la instrumentación del P.I. al servicio de una mejora de la igualdad de resultados en salud laboral**, reduciendo de forma significativa estas brechas de género. Naturalmente, si en la práctica se tomara la debida consciencia empresarial y colectiva de ello y se adoptaran las “estrategias y prácticas” más adecuadas a tal fin (lo que veremos apenas sucede, al menos hasta ahora, aunque seguramente -eso pretendemos- que cambiará de forma progresiva, por lo que de inmediato también se dirá).

Una vez más nos referimos a los factores de riesgo laboral vinculado a:

- Las **condiciones de trabajo** en general, no solo las retributivas [letra e)]

- **El ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación** de la vida personal, familiar y laboral [letra f)]



Sello dado por el Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad) a las empresas que destacan en igualdad de sexo y género, según el [RD 850/2015](#)

13. Señala la norma legal que la elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la “Comisión Negociadora del Plan de Igualdad”. A tal fin, para que sea útil, debe haber la debida transparencia sobre el estado de situaciones y condiciones de vida y de trabajo en la empresa (de la transparencia de la implantación efectiva del plan se ocupa el art. 47 de la LOIEMH), por lo que la se establece que la:

“dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28. 2 del ET”.

En España habría entorno a unas 32.000 empresas obligadas a elaborar un P.I., por tener 50 o más personas trabajadoras, de las que apenas 20.000 habrían dado cumplimiento a su obligación de registrarlo o de mantenimiento de su P.I. en vigor. Lo que representa en torno a un 40% de empresas en incumplimiento (CCOO, 2025). Con todo, en el bienio 2023-2024 se han dado crecimientos exponenciales de esta obligación (que se resiste a ser solo documental, pero la práctica, como en relación con los planes de prevención de riesgos laborales, es más tozuda). De 6.000 PI en vigor en febrero de 2023 se pasó a 18.000, pocos meses después, para situarse, en 2025, en unos 20.000. Se ha ralentizado, pues, el crecimiento, que va en aumento muy desigual.

La responsabilidad de este déficit no siempre reside en la resistencia para su negociación de la empresa, sino que con cierta frecuencia se ha debido a la falta de posibilidad real de los sindicatos a negociar tantos planes en relativamente poco tiempo. Precisamente, la **STS, 4ª, 545/2024, 11 de abril** reconoce la obligación de dar registro a un P.I. elaborado por la empresa tras el fracaso de la negociación, en casos, por supuesto, en que ese fracaso o bloqueo derive de causas excepcionales.

14. Estas situaciones se han producido, con cierta frecuencia, a falta en la empresa de una representación unitaria (RLT) o sindical (secciones sindicales). En tales casos la “Comisión negociadora” debe constituirse, precisamente para tratar de evitar vacíos de negociación, con una comisión sindical (esto es, sindicatos más representativos -estatales, autonómicos o sector-, siempre que tengan la debida legitimación inicial para integrar la comisión negociadora del convenio colectivo aplicable. Pues bien, estos sindicatos no siempre dan abasto para lograr ese objetivo, paralizándose los procesos negociadores. Para evitar los eventuales perjuicios tanto para empresas como personas trabajadoras por esta parálisis, la jurisprudencia social, corrigiendo el criterio negativo de la autoridad laboral, obliga a inscribir (en el REGCON) los P.I. elaborados finalmente solo por la empresa.

La doctrina (*pro- gestión empresarial*), luego reiterada en numerosas ocasiones (últimamente en la STS, 4ª, 782/2025, 17 de septiembre) se sintetiza así:

- En caso de ausencia de RLT **no es posible crear una comisión negociadora ad hoc**, como sí se prevé en estos supuestos de negociación, más informal, de acuerdos colectivos de empresa (ej. MSCT, despidos colectivos).
- El P.I. registrado **es una obligación para las empresas cuya inobservancia puede acarrearle graves consecuencias** (sanciones), **por lo que su existir no puede depender de la disponibilidad sindical en cada caso.**
- **No existe razón jurídica que justifique que la empresa deba esperar más del plazo de 10 días**, legalmente previsto, para que los sindicatos acepten la convocatoria para formar parte de la comisión negociadora.
- La **ausencia de acuerdo** -por falta de constitución de la comisión por causa ajena a la voluntad de la empresa, o por un bloqueo excesivo del proceso de negociación de buena fe, tampoco imputable razonablemente a la posición de resistencia empresarial- **no debe impedir que se acceda al registro del plan, sin perjuicio de que la Autoridad Laboral realice el oportuno análisis del contenido** del plan de igualdad y de que éste se entienda “provisional”, aún válido y eficaz, en tanto es sustituido por uno realmente negociado.
- En todo caso, **el trámite de registro de los P.I. pactados no habilita a la autoridad laboral para proceder a un control material de las posibles dudas de legalidad que puedan generar (STS de 27 de mayo de 2025)**. Tal control (ej. ausencia de contenidos mínimos legales en el diagnóstico -ej. auditoria retributiva-) corresponde, salvo que concurra una manifiesta ilegalidad, solo a la jurisdicción social (“**primero registre el P.I., luego, si lo considera oportuno, impúgnelo**”), al igual que sucede para los convenios colectivos, sirviendo también para reducir la incertidumbre jurídica sobre su validez y eficacia, sobre todo a las empresas
- **El silencio de la autoridad laboral respecto al registro siempre debe entenderse positivo** (STS 1 julio 2025 –rec. 227/2023–)

Ni que decir tiene que cualquier conducta empresarial resistente a elaborar y aprobar el Plan de Igualdad debe ser calificado de conducta antisindical. Así lo ha reafirmado la **STS, 4ª, 1045/2025, 12 de noviembre**. Se concluye que la conducta contumaz de la empresa, dificultando y retrasando la negociación del preceptivo Plan de Igualdad (déficits y retrasos den la información retributiva y sobre puestos de trabajo que vulneró la buena fe en la negociación estaría)en la causa de que, desde la fecha en que se constituyó la Comisión de Igualdad de Oportunidades, hasta la fecha del juicio oral, tres años más tarde, haya sido imposible aprobar el P.I, con la correspondiente desprotección de las personas trabajadoras. De ahí que, primero la Audiencia Nacional, y luego el TS, confirmaran la vulneración de la libertad sindical en su vertiente de derecho a la negociación colectiva).

Dicha conducta impeditiva de la empresa habría determinado, además, que la Audiencia Nacional, en cumplimiento del art. 183.1.c) de la LRJS, que incluye como contenido de las sentencias dictadas en los procedimientos de tutela de derechos fundamentales, «la obligación de realizar una actividad omitida», establezca una condena a la empresa a abonar al sindicato una suma por cada día en que se demore la aprobación del Plan de Igualdad. Se condena a Aspy Prevención SLU a una condena de futuro, de modo que se indemnice al sindicato en las siguientes cantidades:

- a) **72,34 euros diarios por el plazo transcurrido sin aprobar el Plan de Igualdad** desde la fecha final de la aprobación de dicho plan hasta la fecha de interposición de la demanda (en total, 73.000 euros).
- b) **108,51 euros** diarios por el plazo transcurrido desde el día siguiente de la fecha de interposición de la demanda hasta la fecha de la sentencia de instancia.
- c) **144,68 euros diarios** por el periodo transcurrido desde el día siguiente a la fecha de la sentencia de instancia **hasta aquel en que se apruebe el P.I.**

Esa condena tiene su fundamento -recuerda el TS- en el citado art. 183.1.c) de la LRJS en relación con el art. 24 de la CE (la STC 163/1998, de 14 de julio, sistematiza la doctrina constitucional sobre las condenas de futuro, su fundamento constitucional y sus límites). La empresa se opone a esa condena argumentando que el sindicato podría demorar la negociación del Plan de Igualdad con la finalidad espuria de prolongar el percibo de esa indemnización diaria, en perjuicio de los trabajadores, que se verían privados del Plan de Igualdad. Si así fuera, en caso de que se acreditase que efectivamente se ha pasado de la conducta obstruccionista de la empresa a la conducta impeditiva del sindicato con esa finalidad de lucro espurio, esa conducta antijurídica debería abordarse en el procedimiento de ejecución y no se abonaría la indemnización diaria de futuro. Así lo sentencia el TS, **dando mayor seriedad jurídica al proceso de negociación de P.I.** por ambas partes.

15. Tampoco debe infravalorarse este reforzamiento jurídico de la credibilidad de los Planes de Igualdad como obligación empresarial, en la que deben cooperar de buena fe también la representación laboral (o sindical). Así lo evidencian algunas situaciones de gran trascendencia económica y político-jurídica, incluso cultural, recientes. Por ejemplo, las varias exclusiones de importantes concursos públicos de grandes tecnológicas, como los gigantes de telecomunicaciones, por carecer de un Plan de Igualdad “actualizado” o “en vigor”, sin que, como hemos visto, tengan entrada en el REGCON los que incluyen cláusulas de ultraactividad (la autoridad laboral exige corregir esas cláusulas para registrarlo, devolviendo el texto hasta que se corrija). La posibilidad viene de la mano de la prohibición de celebrar contratos públicos con empresas que carecen de este instrumento, según el art. 71.1 d) LCSP, tras la reforma operada en 2019 (aunque, en última instancia, al igual que debería ser aplicado por la constatación de infracciones graves o muy graves firmes en el ámbito de la prevención de riesgos laborales -art. 71.1 b) LCSP-)

De este modo, el Plan de Igualdad está es un requisito obligatorio que las operadoras de telecomunicaciones parecen querer usar cada vez más como “arma de exclusión masiva” en las licitaciones para lograr librarse de sus competidores, incluso si terminan volviéndose en su contra, como le ha sucedido a Telefónica. En este sentido, de un lado, el Ayuntamiento de Talavera de la Reina (Toledo) excluyó a Telefónica del concurso de sus servicios de telecomunicaciones, al no disponer la operadora de un plan de Igualdad vigente, según la resolución municipal del 23 de octubre de 2025. La candidatura de Telefónica era en UTE (unión temporal de empresas) con tres filiales: Telefónica de España, Telefónica Móviles y Telefónica IOT & Big Data. Pero esta última no logró acreditar que tenía un plan de igualdad vigente ya que el anterior había vencido el 31 de mayo de 2025. Telefónica discrepa de esta decisión porque argumenta que su filial de IoT y Big Data cuenta con un plan de igualdad desde el año 2022 y su vigencia finaliza el 31 de mayo de 2026 tal y como consta registrado en el REGCON. Ha anunciado recurso.

De otro, también Telefónica ha sido excluida de un contrato millonario para la ciberseguridad estatal, pese a haber sido beneficiaria de la adjudicación a causa del [recurso que presentó para que excluyeran, por carecer de P.I., a la UTE que había ganado inicialmente, encabezada por Vodafone](#). Como es natural, las dos anuncian recursos judiciales de las resoluciones del Tribunal Administrativo de Recursos de Contratación (TARC). En todos los casos se invoca una exclusión inadecuada a partir de cuestiones meramente formales, de modo que la ausencia no sería real. Incluso se invoca la doctrina europea del principio *self-cleaning* o autocorrección (no procede mantener una exclusión por cuestiones formales subsanadas).

Sea como fuere, lo cierto es que toda esta polémica, que amenaza con crear fuertes conflictos e incertidumbres en sectores estratégicos de la contratación pública, a todos los niveles, está sirviendo para dar actualizar a esta obligación y, seguramente, a acelerar sus procesos de elaboración, negociación y registro. Para su aplicación efectiva quizás haya que esperar más. “A río revuelto...”

16. Por supuesto, **este documento no puede ser pétreo, estático, como no debe serlo tampoco un Plan de Prevención de Riesgos Laborales**, obligado a renovarse de forma periódica. En este sentido, la vigencia temporal no es ilimitada, sino que, tras la reforma de esta cuestión, es de 4 años como máximo, lo que obliga a su revisión periódica. El art. 9 del [Real Decreto 901/2020](#) así lo prevé (“el periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años”). Parece claro que, en ausencia de renovación, y por analogía con la negociación de los convenios colectivos, lo que procede es entender que está prorrogado en tanto haya un nuevo P.I., a modo de su vigencia en ultraactividad. No parece entenderlo así el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales (16 de octubre de 2025, resolviendo un recurso de esta naturaleza interpuesto por una empresa excluida de una licitación pública por no tener un plan de igualdad en vigor). El órgano de contratación señala que:

“la previsión legal del artículo 9 del Real Decreto 901/2020, determina que la prórroga alegada carece de refrendo legal alguno y en consecuencia no puede tomarse en consideración a efectos de considerar que existe un plan de igualdad inscrito con al menos tres meses de antelación a la fecha final de presentación de ofertas, [LCSP](#), por lo que incurre en prohibición de contratar de conformidad con el artículo 71.1 d) de la en la redacción dada por [la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres](#).”

Precisamente, tras esta modificación legal, el acuerdo de [Pleno del TARC de fecha 26 de septiembre de 2024](#), dispuso que no podrán contratar con las entidades que no cumplan con la obligación de contar con un Plan de Igualdad inscrito en el Registro Laboral correspondiente, activando la falta de inscripción del Plan de Igualdad en el Registro la aplicación de la prohibición de contratar. La ultraactividad sería una institución jurídica exclusiva de los convenios colectivos estatutarios. Ni el silencio legal ni los términos imperativos dl artículo 9.1 del RD 901/2020 permitirían una interpretación analógica, por lo que la vigencia del P.I. no puede ir más allá de cuatro años y si se pactan por una duración inferior pueden ser objeto de prórroga hasta alcanzar ese máximo, no más. La forma de hacerlo es vía modificación del Plan, lo que implicaría la modificación de la inscripción registral.

No podemos adentrarnos más aquí en esta cuestión. Pero sí expresamos que se trata de una posición más que discutible y seguramente contraria al principio que alimenta esta institución de los P.I., como es la autonomía colectiva en el más puro de sus sentidos. Además de disfuncional y contraproducente, esta posición parece ir en una línea contraria a la jurisprudencia social, cierto que también discutible, en cuanto que supone un cambio de criterio no transparente o explicado (STS, 4ª, 7 de julio de 2025, rec. 243/2023) respecto a la impermeabilización de la unidad de negociación perdida la vigencia pactada del convenio si mantiene viva la unidad , aunque se dilate durante mucho tiempo, salvo abuso o mala fe.

3. La creciente, pero difusa, integración de la gestión preventiva de riesgos laborales y promoción de la salud en los P.I.

17. Una vez conocido, razonablemente, qué es, a qué sirve, como se negocia y qué valor tiene el instrumento, el P.I., es hora de avanzar en el análisis específico de **cómo afronta su reto de servir de vía de progreso para la integración efectiva o real, practicada, a falta de una previsión de la LPRL explícita, dentro de nuestro sistema preventivo de riesgos laborales**, así como de protección de la seguridad y salud en los entornos de trabajo, **de la gestión en perspectiva de sexo-género**. Al respecto, en el plano normativo más general, vimos que la LOIEMH no pertrecha significativamente a los Planes de Igualdad con un contenido mínimo suficiente en esta materia, acotándola básicamente, en lo que hace a la referencialidad directa y nominativa, únicamente a la prevención del riesgo de violencia y acoso por razón de sexo, con especial hincapié en el acoso sexual y por razón de sexo, pero también, ahora, en toda forma de violencia sexual (y todo tipo de delito contra la integridad, sexual y moral, de las trabajadoras). El artículo 48 de la LOIEMH en relación con el art. 12 de la LOGILS confirmaría esta visión.

Ahora bien, no menos cierto es que la evolución legislativa en sentido amplio parece evolucionar en una dirección de mayor atención o foco la igualdad de género en salud laboral, en línea con lo que se predica, también más teórica que realmente o en la práctica, para la LPRL y, por lo tanto, para los instrumentos típicos de la gestión preventiva, los **Planes de Prevención de Riesgos Laborales** (PPRL) ex art. 16 LPRL. La primera referencia en este sentido debe ser al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Cierto, una norma reglamentaria no podía cambiar sustancialmente la situación legislativa en materia, por lo que la prevención de riesgos laborales en clave de género sigue sin ser una materia de contenido obligatorio, una materia mínima, en la elaboración de los P.I. y, en consecuencia, en la acción planificada en la empresa a fin de lograr la igualdad de resultados y la reducción de las brechas de género. De interés, en tal sentido, es traer a colación su art. 7.2.

Este precepto exige del diagnóstico que extienda su análisis, además de a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, a la identificación de aquellos efectos que, para mujeres y hombres, tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, así como:

- *“la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición...”* y
- **“las condiciones, profesionales y de prevención de riesgos laborales, en que este se preste”.**

Vemos, cómo, en la norma reglamentaria, la prevención de riesgos laborales en una clave directa de igualdad por razón de sexo y género tiene reconocido un lugar expreso, en un sentido amplio, no acotado a ciertas tipologías de factores y riesgos. En esta dirección, el apartado 3 de este precepto ordena que para la elaboración del diagnóstico *deberá atenderse a los criterios específicos señalados en el anexo* que acompaña a la norma reglamentaria. Volveremos de inmediato sobre ello.

18. Ahora nos parece útil recordar que el art. 8 de la norma reglamentaria, en la fijación del contenido mínimo del P.I., a partir del diagnóstico, lógicamente, pone de manifiesto que deberá contener todas las medidas que resulten necesarias a la luz de ese diagnóstico. Lógicamente, en función de que el diagnóstico contenga más o menos previsiones e indicadores respecto de la salud de la plantilla en clave de género, mayores o menores medidas de este tipo tendrá el P.I. Ahora bien, en la norma reglamentaria se hace una especificación que, si bien no es ninguna novedad real, porque ya se dijo que el contenido material de los P.I. es abierto, pues solo se hace referencia a materias mínimas, puede resultar muy útil a los efectos aquí estudiados. Y ello porque parece evidente que no se puede elaborar un Plan de Igualdad en este tipo que no preste especial atención a la perspectiva de género en la seguridad y salud de los entornos para mujeres y hombres, en igualdad efectiva, o lo más posible, de condiciones. En este sentido, literalmente se dice:

*“3. El plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, **pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 LOIEMH, como violencia de género... u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación...**”.*

Sí, la seguridad y salud en el trabajo no se menciona expresamente tampoco, solo la violencia de género (externa al ámbito laboral, esto es, la de pareja, por ejemplo -el compromiso con esta dimensión social, aún externa, de la violencia de género está en el Convenio 190 OIT y en el VAENC), cuya presencia en los convenios y en los P.I. es creciente. Las múltiples guías y protocolos de buenas prácticas que abundan para que estos Planes puedan ser útiles a su fin de “superar estereotipos de género en la contratación y promoción...que garantice una efectiva integración de la perspectiva de género en las mismas” son recurrentes en esta idea; aunque, se practique poco (como sucede en los convenios, según estudios recientes (VV.AA. [La negociación colectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo](#), Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, 2024, pp. 189 y ss.)).

Es de este modo que debe entenderse la previsión contenida en el referido Anexo de la norma reglamentaria, cuyo apartado 4, relativo a la desagregación por sexo de las “condiciones de trabajo”, exige del diagnóstico la recopilación necesaria de información, con indicadores cuantitativos y cualitativos, sobre las condiciones de organización y prestación de trabajo en su dimensión más extensa, incluyendo las “**medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género**” [letra f]. No exige expresamente establecerlas, pero parece que las presupone.

19. Ciertamente, puede pensarse en que el ordenamiento jurídico español podría ser más claro y preciso, como en otras experiencias, europeas y suramericanas. Por ejemplo, el Decreto chileno 44 de 27 de julio de 2024, [Nuevo Reglamento sobre Gestión preventiva de los Riesgos Laborales para un Entorno Seguro y Saludable](#), introduce una perspectiva de gestión preventiva en clave de diversidad, no solo de género, muy interesante, a tener muy en cuenta en la reforma promovida a estos efectos en la LPRL. En su art. 3, relativo a los principios de la gestión preventiva, se incluye, en segundo lugar, **tras el principio de adaptación del trabajo a la persona (análisis ergonómico de entorno seguro y saludable de trabajo), el enfoque de género (de diversidad, en realidad) de la gestión preventiva de los riesgos laborales.** Por tal entiende que:

“2. Un enfoque de género en la gestión de riesgos laborales de la entidad empleadora, lo cual significa que en el diseño, planificación, implementación y evaluación de las actividades preventivas se deberá siempre considerar que las personas se sitúan en el trabajo en condiciones biológicas, sociales y económicas desiguales, de lo que deriva que pueden estar expuestas de manera diferenciada a los riesgos laborales y que estos pueden producir efectos diversos en la salud de las personas trabajadoras, debiendo garantizarse que las medidas preventivas sean adecuadas y efectivas frente a tales diferencias.”

Esto es, reconoce expresamente las diferencias de género en salud, que deberán ser valoradas como un elemento determinante para garantizar que los resultados de las medidas preventivas sean realmente equiparables entre las mujeres y los hombres, no solo formalmente. En todo caso, la clave principal para su éxito no está en normarlo (nominarlo expresamente en la letra de la ley), sino en normalizarlo en la práctica (asegurar medidas de aplicación real en la vida diaria del mundo laboral para mujeres y hombres). Aunque, sin duda, preceptos legales con redactados más claros y contundentes, como el chileno, ayudarían a avanzar tanto en una cultura preventiva en clave de género como en su proyección práctica, aún gradual y progresiva.

20. Justamente, las leyes más recientes, como ya se apuntó ut supra, parecen ir en esa dirección. Por ejemplo, el citado art. 14 de la Ley 4/2024, 8 de noviembre, básica de agentes forestales y medioambientales, redescubierta en el verano de este año por la tragedia de los incendios forestales en el noreste español, donde a la magnitud de los incendios se ha sumado el conocimiento de la precariedad de una buena parte de este personal. En su apartado segundo se ordena a las AAPP elaborar, “en el plazo máximo de un año” (periodo que no duden se incumplirá de largo), un Plan de Igualdad específico para este colectivo.

En él, de forma expresa, se ordena que sean evaluadas (diagnóstico, en el visto sentido técnico que asume esta evaluación en relación con estos instrumentos) y se propongan (con vistas a la aplicación real de) “medidas concretas”, en clave o desde la perspectiva de género, lógicamente, en relación, entre otras materias, con los medios

“...materiales, **uniformidad, medidas de conciliación y corresponsabilidad, desigualdades en salud o riesgos psicosociales...**”.

De este modo, junto a factores de riesgo psicosocial típicos de la gestión de la salud en clave de género, como las políticas de conciliación corresponsable de la vida personal-familia y la laboral, a fin de promover soluciones de reequilibrio en el conflicto derivado del trabajo productivo con el reproductivo, emerge ha de forma expresa la cuestión de la salud y la necesidad de corregir sus desigualdades. Lejos de huir de esta noción se nomina expresamente. Por eso, además de mencionar un aspecto típico de esa necesidad de diferenciación de género, como es en la ropa y equipos de protección individual (EPI), que la norma expresa reductivamente en la forma de “uniformidad”, se manifiesta la necesidad de introducir criterio de toda índole, cualitativos y cualitativos, capaces de corregir las desigualdades en materia de salud, con especial referencia a la mental y los riesgos psicosociales.

Así queda evidenciado en una lectura sistemática del art. 14 con su art. 10, que es el que se dedica expresamente a la prevención de riesgos laborales para la tutela o protección eficaz de la seguridad y salud en estos entornos de trabajo. Aunque, paradójicamente, aquí no se indique nada en perspectiva de género, como si fuese el ámbito de la igualdad el único que propiciase tal referencialidad, lo que carece de toda lógica y practicidad. No se entiende que se hable -con razón- de la lógica de la igualdad de género en salud cuando se ordena elaborar un Plan de Igualdad y no se haga lo propio, en coherencia, con la lógica de igualdad de género en salud cuando se remite implícitamente al Plan de Prevención de Riesgos Laborales, pieza axial, junto con la evaluación, del sistema preventivo.

21. Por eso, es de valorar muy positivamente que la disposición final segunda, cuando ordena al INSST que, en el marco de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de acuerdo con la normativa europea y en el plazo máximo de un año desde la entrada en vigor, elabore “*unas Directrices para identificar y gestionar los riesgos laborales específicos para los agentes forestales y medioambientales*”, lo haga atendiendo a “*la perspectiva de género*”. En una línea análoga se debe mencionar le opción normativa seguida por el artículo 11 (igualdad de género) en **la Ley 5/2024, de 8 de noviembre, básica de bomberos** (debería también decir bomberas) **forestales**. En este precepto se establecen dos mandatos en relación con este tema.

De un lado, se recuerda que las AAPP deben asegurar el cumplimiento por parte de las empleadoras de sus obligaciones en términos de igualdad de género, en especial las derivadas de la LOIEMH, que incluye, como vemos, el diseño y la elaboración de los correspondientes planes de igualdad. Además, de otro, ordena promover:

“...la inclusión de la perspectiva de género en las medidas de seguridad y salud laboral y se adoptará la regulación y medidas necesarias para que los EPIS y los elementos de uniformidad se adapten a la morfología de las mujeres (ropa y calzado) y que no se permita el uso general de modelos unisex.”.

De este modo, la ley para bomberos/as forestales ya sí integra de una forma más correcta la dimensión de género relativa a los Equipos de Protección Individual (EPI), más allá de la cuestión de la uniformidad. Eso sí, tampoco la norma específicamente dirigida a reforzar el mandato de prevención de riesgos laborales para esos colectivos hace mención alguna a la perspectiva de género en la LPRL (art. 7). No deja de ser curiosa esta separación, por más que pueda parecer nominal, máxime si se tiene en cuenta que la transversalidad de esta gestión preventiva en general, y de salud integral, con inclusión de los factores y riesgos psicosociales, está en todas las referencias legales a las condiciones de trabajo que hace esta ley. Por ejemplo, el art. 8, como vamos a ver de inmediato.



A diferencia de la remisión a la Guía para la prevención de riesgos específicos de las personas agentes forestales (ya existen algunas en tal sentido, como [UGT, Guía de PRL para bomberos y bomberas forestales](#)), que incluye la perspectiva de género de forma expresa, **no se menciona la perspectiva de género, en el mandato (disposición final primera) de elaborar un Reglamento específico para este colectivo en materia de riesgos**). Pero no parece de recibo que un Reglamento de este tipo laborales (cuya existencia ya, de por sí, es muy importante, porque deja claro que esta actividad está sometida a la LPRL, pese a su especificidad por el riesgo excepcional que suponen los incendios y que permiten suspender de forma transitoria la aplicación íntegra de la LPRL) no integrara de una forma expresa **esa perspectiva**.

22. Sí menciona la disposición final segunda, relativa a un tema conexo, con plena integración en cuestiones de salud, en el marco comunitario, como es la relativa a la *“adaptación de los tiempos de trabajo en las labores de extinción de incendios forestales”*, otra dimensión emergente de la gestión preventiva de los riesgos laborales: *el impacto del cambio climático antrópico*. Al respecto, ordena, de nuevo en el plazo máximo de un año (desde la entrada en vigor de la ley), algo que se sabe se va a incumplir de lago, al Gobierno modificar el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo para adaptar los tiempos de trabajo en las labores de extinción de incendios forestales teniendo en cuenta las consecuencias de su exposición a condiciones adversas,

“incluidos los fenómenos meteorológicos extremos, de acuerdo con lo previsto en la Disposición adicional única del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo”.

No cabe duda de que esta llamada a la incorporación del cambio climático en la regulación de los riesgos laborales, máxime de personas que están llamadas a trabajar al aire libre, para normalizar las adaptaciones debidas a la gestión diaria del sistema preventivo en este sector, también debe entenderse a los sujetos y a las unidades de negociación colectiva. Desde luego, así debe entenderse de forma directa por la propia remisión que hace el art. 85 ET a tal fin para los contenidos de los convenios colectivos. En ese precepto legal (modificado a este fin en 2024, a raíz de otra tragedia, la de la DANA de 29 de octubre, sobre todo en Valencia) se dice, más bien se ordena, por el carácter imperativo que asume el redactado, de y de manera inmediatamente posterior a la llamada análoga a incluir cláusulas de igualdad de género, que:

“a través de la negociación colectiva se negociarán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos”

La emergencia climática y la transición ecológica entra así, de lleno, también en los procesos de negociación colectiva. El V AENC también llama a ello, de manera más transversal, afectando a la salud pública en general, por tanto, también a la salud laboral, si bien con un enfoque de sostenibilidad integral de la producción. De ahí el reclamo a políticas negociadas colectivamente de movilidad sostenible, con planes específicos a tal fin, especialmente impulsados, conviene señalar, por la inminente aprobación de la Ley de movilidad sostenible, ya aprobada, aunque con dificultades, en el Congreso. Concretamente, la recomendación del V AENC a estos efectos es:

“Asimismo, para garantizar la reducción de emisiones y la eficiencia de las medidas que en su caso de apliquen, **tanto en beneficio de las empresas como de las personas trabajadoras, se impulsarán (los) planes de movilidad sostenible**, fomentando el transporte colectivo por áreas geográficas, polígonos industriales o espacios de gran concentración de personas trabajadoras.”

23. ¿Y en los P.I., para estos sectores de profesionales ambientales y para el resto? Evidentemente también. Primero, porque, existe una notable continuidad entre las unidades de negociación colectiva de los convenios de empresa y las de los Planes de Igualdad, dinamizándolas, en su funcionamiento y en sus contenidos, al tiempo que moderniza las necesidades de articulación entre ellas. Articulación que, por supuesto, puede y debe estar influida por la clara facultad de la negociación colectiva supraempresarial de facilita la coordinación entre estos instrumentos de negociación colectiva, los convenios y los P.I.

Segundo, ya se ha comentado **la orillada dimensión de género de una parte de estos fenómenos meteorológicos adversos**, como las olas de calor y el estrés térmico que generan, ligados al cambio climático. Por lo tanto, parece claro que los Planes de Igualdad, que deben establecer medidas concretas para hacer frente a los impactos diferenciados de todas las condiciones de trabajo y de entorno que se proyecten de forma diferente en mujeres y hombres, no pueden quedar al margen, como no deberían los convenios colectivos, los sectoriales o, en este caso, de empresa, de la gestión de los riesgos climáticos con impacto laboral. Finalmente, hay que tener en cuenta también, y apelando a la previsión que hace el VAENC, y la nueva Ley de movilidad sostenible, a los “planes de empresa de movilidad laboral sostenible”, **la dimensión de género que presenta la cuestión de la seguridad vial laboral, si quiera sea por la prevalencia de la mujer en los accidentes in itinere** y, por tanto, como un instrumento adecuado también de prevención de esta tipología de accidentes de trabajo, **conectando directamente con el Plan de PRL.**

En efecto, desde hace años, en una tendencia que ha ido creciendo, por lo tanto, aparece extremadamente consolidada, la accidentalidad 'in itinere' de las mujeres es superior a la de los hombres. Un hecho constatado que, indudablemente, tiene una relación estrecha con ese factor de riesgo psicosocial que es la doble presencia o jornada y que, en consecuencia, también tiene efectos en la inseguridad vial de las trabajadoras, no solo en su estabilidad psicosocial. Una conexión con el visto conflicto trabajo-familia que se corrobora porque en el trayecto de ida se tiene el doble de accidentalidad vial que en el de vuelta, porque, evidentemente, la presión del tiempo es mayor a la ida (hay que llevar a los/as niños/as al colegio y no llegar tarde ni a éste ni al trabajo -por eso tienen más incidencia entre las 8 y las 9 de la mañana) que a la vuelta. Como la mayoría de los accidentes de trabajo, hay que decirlo, se concentran mayormente en lunes y martes, luego bajan.

4. Los planes de igualdad como instrumento privilegiado para la gestión de la salud mental en el trabajo en clave de género.

24. Hemos visto que la mayor demanda legislativa de implicación de los Planes de Igualdad en la protección de la salud en perspectiva de género lo es para todas sus dimensiones, esto es, física y psíquica, por tanto, asume el horizonte típico de la OMS y del sistema preventivo: la salud integral y el bienestar psicosocial. Lo haga con mayor o menor claridad, con mayor o menor éxito, como luego se verá, lo cierto es que la legislación más reciente, dejando claramente desfasada la LPRL, que ya exige una adaptación (dos años después del proceso reformador esta cuestión, una de las estrellas de las Mesas de Diálogo Social, sigue en vilo), quiere comprometer también esta vía de negociación colectiva de empresa, no solo la de los convenios colectivos (incluidos los sectoriales, dado que las normas mínimas de PRL es una competencia exclusiva de los convenios colectivos estatales ex art. 84.5 ET), en la mejora de la gestión de riesgos laborales, naturalmente en clave de género. Ahora bien, no menos verdad es que, **en estas regulaciones más recientes, hay un mayor énfasis en la dimensión de gestión preventiva de riesgos psicosociales y en la faceta de promoción de la salud mental que de ello derivaría.**

Desde luego hay razones más que sobradas para ello. Las evidencias científicas ponen de manifiesto una clara prevalencia de los problemas de salud mental en esta clave de género, esto es, por la mayor afectación a las mujeres, y no solo por lo que hace a la violencia sexual, sino también al denominado estrés laboral por razón de género. Al respecto, los estudios más recientes no solo no reflejan unas mejoras sustanciales, sino que confirman más bien lo contrario, el agravamiento de esta nueva fractura o brecha de género en salud.

12,3 de cada 1000 mujeres identifican algún tipo de trastorno mental como impacto derivado de condiciones y entorno de trabajo (8,7 hombres)

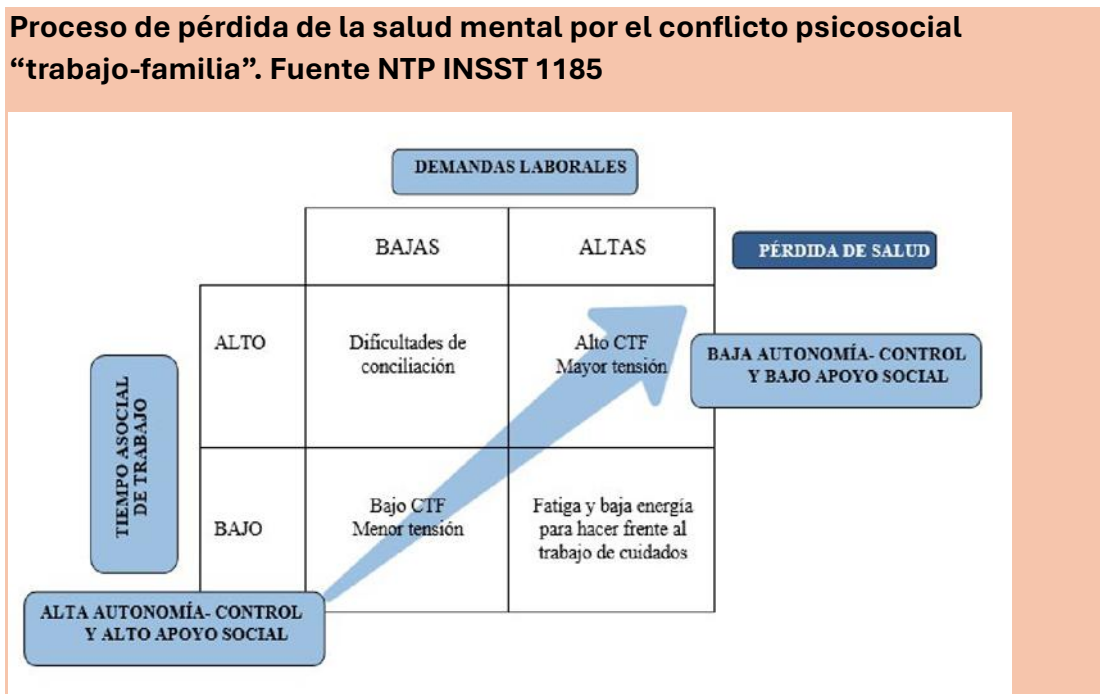
5,8% de la población sufre ansiedad crónica (1/12 mujeres, 1/28 hombres) y el 5,3% depresión severa (1/14 mujeres, 1/31 hombres)

Fuente. INSST, 2024.

25. Ni que decir tiene que, en esta marcada prevalencia femenina en los problemas de salud mental, junto a factores biológicos, el mayor peso lo tienen factores sociales y laborales. La precariedad laboral que tiende a acompañar a muchos puestos feminizados (distribución sexista horizontal del mercado de trabajo), y, sobre todo, el desigual reparto del trabajo de cuidar, tienen mucho que ver en este mayor estado deficitario de salud mental en clave de género. La menor atención a los factores de riesgo psicosocial en el sistema preventivo de riesgos laborales hace el resto para que se produzca esta inequidad de género en salud.

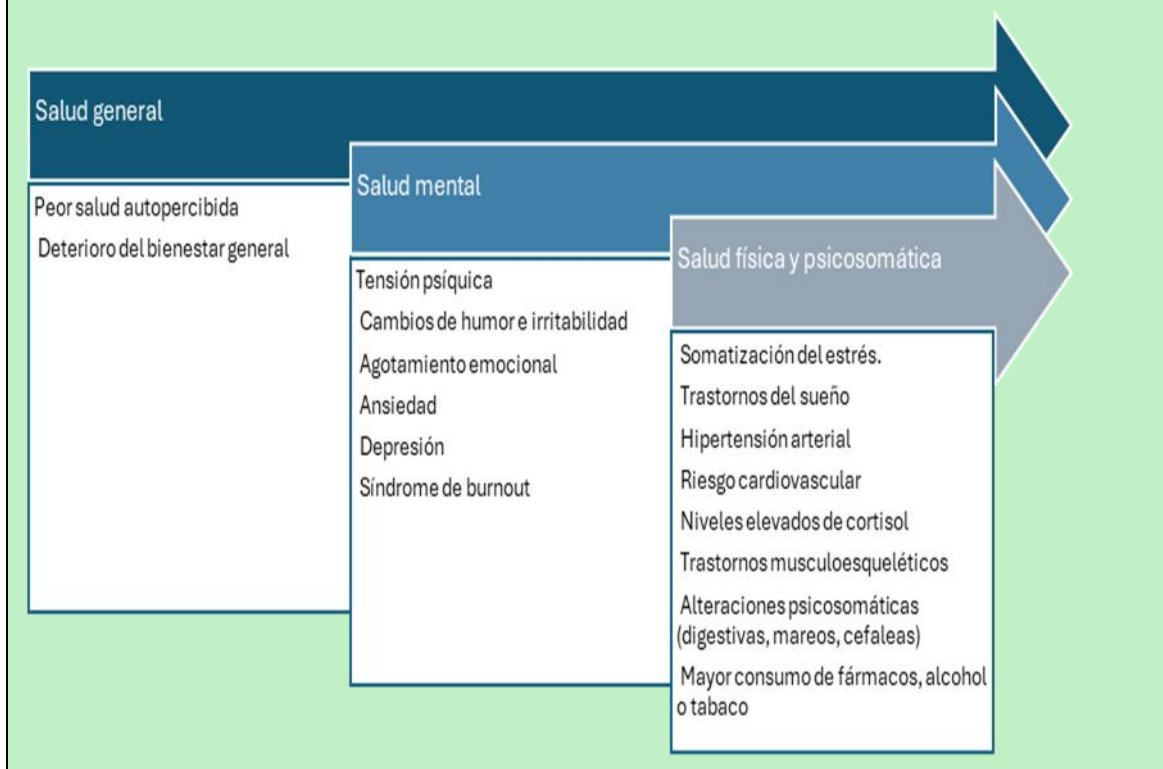
El impacto en los estados de salud, no solo de patologías, en línea con la diferencia relevante establecida por el art. 2 de la Ley 15/2022, ampliando el campo de análisis y tratamiento jurídico debido, aún poco practicado, del visto conflicto trabajo-familia es innegable. Las prestigiosas Notas Técnicas Preventivas (NTP) del INSST **1185** (Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Marco conceptual y consecuencias - Año 2023) y **1186** (Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Evaluación y medidas preventivas - Año 2023) son inequívocas al respecto. En consecuencia, para los Planes de Igualdad, la cuestión de la conciliación de la vida laboral y familiar, materia contenido mínimo de cualquier instrumento de este tipo, no debería asumirse tan solo como reflejo o expresión de la necesidad de avanzar en un derecho sociolaboral, la adaptación de los tiempos de trabajo y la adopción de modelos organizativos que faciliten modos de ejercicio corresponsable de las medidas de conciliación, sino también como una cuestión de salud psicosocial y de bienestar integral, con incidencia notable en la salud (o en la pérdida de ella).

26. De ahí que en los estudios de psicología laboral más recientes se plantee la interacción trabajo productivo (vida de mercado) y trabajo reproductivo (vida personal y familiar) como un nuevo tipo de conflicto por el desequilibrio que genera, exigiendo recuperar, de forma justa y razonable, ese equilibrio a través de medidas específicas. Por eso se tiende a adaptar el modelo teórico que está presente en los conflictos de estrés laboral (demanda de trabajo-control del tiempo de prestación-apoyo social recibido).



De no atender esta perspectiva convenientemente, los problemas de salud derivados pueden ser muchos. No solo de salud mental, también psíquicos, por la tendencia a la somatización mayor en mujeres que hombres, según de vio al inicio de este estudio.

Efectos negativos en la salud del conflicto psicosocial trabajo productivo (mercado)-trabajo reproductivo (vida personal y familiar). Fuente. UGT-Madrid, 2025: La gestión de la salud mental en perspectiva de género, ob. cit., p. 59.



27. En este escenario de evidencia científica, constantemente reafirmada, sea en los estudios de campo, ya señalados, como en los de metaanálisis, también aquí referidos ([UGT, 2025: Estudio-Guía La gestión de la salud mental en perspectiva de género...](#)), no puede sorprender, al contrario, se legitima y se requiere, que las leyes más recientes pongan el acento en esta dimensión psicosocial de la gestión preventiva en clave de género. Por supuesto, esta constatación es inequívoca en lo que concierne a la violencia y el acoso contra las mujeres por razón de género, en todas sus vertientes, incluidas las digitales (ej. LOGILS), ahora con extensión clara en relación con las mujeres trans. Pero está también presente más allá, atendiendo cada vez más a la dimensión multifactorial sociolaboral asociada a la rama de estrés por razón de género.

Así lo hemos visto en las anotadas legislaciones más recientes, relativas a diversos colectivos de profesionales vinculados al cuidado ambiental. Y ello no solo cuando se habla directamente de nuevas condiciones de igualdad o condiciones de trabajo más seguras y saludables en el marco de la gestión preventiva de riesgos laborales, sino también cuando se están regulado derechos específicos laborales, como los retributivos. El artículo 8 de la Ley 5/2024, básica de bomberos forestales es un significativo ejemplo de ello y evidencia la transversalidad de esta dimensión de la seguridad y salud en el trabajo, también la persistencia de aproximaciones, hay que decirlo, algo monetarias a una cuestión que es netamente de salud laboral.

Literalmente, ese artículo 8, en su apartado 1 ordena que, de acuerdo con la normativa sobre estructura y cuantías de las retribuciones complementarias, las entidades empleadoras de este colectivo, públicas o privadas (administraciones, organismos públicos y entidades de derecho público o privado vinculadas o dependientes de las administraciones públicas):

“...procurarán impulsar, en el marco del diálogo social, el reconocimiento de las condiciones de peligrosidad, esfuerzo físico, toxicidad, morbilidad, penosidad o equivalentes y el riesgo psico-físico generado por las situaciones de estrés, en la negociación de las retribuciones de los bomberos forestales adscritos a los operativos de extinción de incendios forestales”.

28. Una y otra vez, pues, **se interrelacionan normativa y convencionalmente las cuestiones de género y los factores de riesgo psicosocial**, incluyendo, por supuesto, pero más allá, de la cuestión de la violencia y al acoso por razón de género, incluidas las modalidades digitales (Convenio 190 OIT, LOGILS). Aunque, no puede negarse, esta rama de problemas de salud, la violencia y el acoso contra las mujeres sea la materia más atendida, no por ella bien definida y aplicada, como prueba la enorme conflictividad e ineficacia que arrastran estas regulaciones y sus protocolos, se incluyan donde se incluyan (en el convenio o en el plan). Normativas novedosas, como la que proporciona la ley de trabajo a distancia (LTAD), así lo enfatizan, pese a que en contadas ocasiones se repara en ello, al menos con la debida suficiencia.

Aunque el art. 16 de la LTAD llama expresamente a la integración de todos los factores organizacionales y de puesto relevantes para la seguridad y salud en estos entornos, con mención expresa a los factores ergonómicos y psicosociales, para el conjunto de personas teletrabajadoras, el art. 4.4 realiza una llamada muy especial en perspectiva de género, cierto, una vez más, respecto de la violencia y el acoso por razón de género, tanto laboral como extralaboral (violencia de género en la pareja). Así, en su apartado 4 prevé que:

“4.... las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del... teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.

En la elaboración de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género, deberán tenerse especialmente en cuenta, dentro de la capacidad de actuación empresarial en este ámbito, las posibles consecuencias y particularidades de esta forma de prestación de servicios en aras a la protección y garantía de derechos sociolaborales de estas personas.”

Pero esta norma va más allá en su llamada de atención a procesos negociadores colectivos para que atiendan las diferencias de género derivadas de la organización del trabajo y sus condiciones de prestación, a todos los efectos, también de la salud laboral, por lo tanto. El art. 8 de la LTAD expresa esta exigencia, aún difusamente.

En su apartado 3, respecto al papel de la negociación colectiva para establecer el orden de prioridades de esta forma de organización del trabajo, fijando a tal fin las preferencias que considere más adecuadas, atendidas circunstancias de índole profesional y también personal, como la condición de “diversidad funcional” (para las personas con discapacidad) o con riesgos específicos para su salud, advierte:

“En el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa”.

29. Una vez más la ley llama a la negociación colectiva, tanto por la vía de típicos convenios colectivos como la propia de los Planes de Igualdad, para cuidar de que las formas contemporáneas de organización de trabajo ni perpetúen, ni aún menos, alimenten brechas de género, sobre todo atendido el reparto sexista del trabajo, lo que repercute no solo en el ejercicio de derechos de conciliación, como se nomina de continuo, sino también en sus derivas de estado de salud, como aquí venimos analizando de continuo. Un análisis que, por evidencia científica y razón, debe tener en cuenta esas inequidades/desigualdades de género que genera en aquellos. Una llamada a la transversalidad de la salud psicosocial asociada a condiciones de trabajo y derechos sociolaborales vinculados que también debe estar presente en otros aspectos de gran relevancia a tal fin, como el derecho a la desconexión digital y la protección frente a la fatiga informática, en el teletrabajo, pero también fuera de él (ej. empresas como Google o Intel han incorporado el concepto del respiro concediendo "pequeños descansos" en el uso de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral -a veces incluso se le llama “siestas digitales”, lo que no parece lo más afortunado-, previniendo el tecnoestrés laboral)

En consecuencia, los protocolos de desconexión digital y prevención de la fatiga informática deberán tener una presencia igualmente visible en los Planes de Igualdad, en cuanto que instrumento clave para una política de conciliación eficaz de la vida laboral y familiar. Una política a no deslindar, como se viene afirmando, de las políticas de salud integral y bienestar psicosocial para las mujeres. Los puntos 4 y 5 del Anexo del RD 901/2020 son inequívocos al respecto.



30. Son numerosos los Planes de Igualdad que se sitúan en esta línea y van en aumento, como veremos en un momento posterior oportuno de este estudio. Como por ejemplo el [III Plan de Igualdad de CaixaBank](#) (en vigor desde el año 2023). En este Plan, además, junto a medidas como la 22 (Continuidad del desarrollo profesional de las personas reincorporadas tras situaciones de ausencia de larga duración, sea por ejercicio de derechos de conciliación sea por situaciones de IT superiores a 4 meses), destaca, en el bloque de medidas relativas a las condiciones de trabajo en perspectiva de género, acciones tales como:

- **Medida 25: Programa de optimización del tiempo de trabajo**, a fin de lograr, entre otros objetivos, una mayor eficiencia con el uso de nuevas tecnologías para fomentar la conciliación.
- **Medida 26: Información y difusión del protocolo de riesgos durante el embarazo**
- **Medida 27: Revisar variables sexo en prevención de riesgos laborales**

El objetivo es prevenir riesgos laborales por razón de sexo en la entidad. La medida consiste **en considerar las variables relacionadas con el sexo**, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales, **en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales)**, con el objetivo de detectar las diferencias y prevenir los factores de riesgo diferenciales que puedan perjudicar la salud de mujeres y hombres. Se considera una medida transversal y se extiende hasta el año 2026, atribuyéndose la responsabilidad tanto a la unidad de igualdad como al servicio de prevención. Como indicador se identifica el riesgo detectado y el Índice siniestralidad por sexo.

Más en particular, del análisis de la experiencia práctica en planes de igualdad, al que luego aludiremos con más detalle (), el tratamiento más común en los Planes de Igualdad de los protocolos de desconexión digital como reflejo de una política de conciliación de la vida laboral y familiar que contribuye a la protección de la salud frente al estrés laboral, con perspectiva de género, permite acotar las siguientes medidas:

- **Reglas que incentivan usos restrictivos de los dispositivos digitales en el trabajo, por lo tanto, medidas de respiro informático intralaboral** (ej. días sin mail, “siestas digitales”, limitar el horario del wifi de la empres)
- **Prácticas que garantice el disfrute efectivo del tiempo de descanso, físico y mental, y de ocio, evitando usos inadecuados fuera de jornada** (sistemas de desconexión automática que inhabilite recibir-enviar correos, límites para el acceso remoto al intranet una vez finalizado el horario de trabajo, etc.).
- **Fomento de campañas de sensibilización en el uso de las TIC** para personas trabajadoras, mandos intermedios y superiores jerárquicos.

31. No es baladí **esta aproximación creciente a cuestiones de política de gestión de factores de riesgo psicosocial como la desconexión en el marco de los Planes de Igualdad. Abre una vía alternativa de negociación colectiva en la empresa de políticas internas que**, conforme a la confusa regulación de los arts. 88 LOPDGDD y 18 de la LTAD, **pueden fijarse unilateralmente**, sin un mayor trámite ante a la representación laboral que la consulta. Confirma esta lectura o interpretación la doctrina judicial, como la establecida, a falta de confirmación por el TS, en la Audiencia Nacional. **La SAN 53/2024, de 6 de mayo**, que desestima la demanda de tutela de la libertad sindical, en su vertiente de negociación colectiva, ni cuando la empresa negocia los acuerdos de teletrabajo de forma individual ni cuando fija condiciones contrarias a un convenio que no consta negociado por el sindicato que demanda colectivamente y que no acredita estar llamado a negociar (legitimación inicial), ni, por lo que aquí más interesa, por haber elaborado su propia política interna de desconexión digital.

Más particularmente, razona así la AN:

*«Por ello, y matizando cuanto razonamos en nuestra SAN de 22-3-2.022-autos 33/2022- debemos señalar que la LOPDGDD **distingue entre políticas de desconexión digital y regulación del ejercicio de los derechos de desconexión digital**. Mientras que la elaboración de **las primeras se encuentra encomendada en la empresa**, previa audiencia a la RLT, **la regulación del ejercicio de tales derechos se encomienda a la negociación colectiva** y, en su defecto al acuerdo de empresa.*

En nuestro caso resulta que la empresa ha elaborado de forma unilateral una política de desconexión digital, si bien, con carácter previo a la misma, se ha dado a la representación de los trabajadores la preceptiva audiencia previa a su implantación con arreglo a lo preceptuado en el art. 64.5 del ET con antelación suficiente para que se emitiera el informe correspondiente, y que por otro lado, de forma colectiva y a nivel sectorial se ha pactado que el ejercicio de los derechos de desconexión digital con arreglo a la ley y las políticas de cada de una de las empresas.

Por ello, en este aspecto, no puede afirmarse que se haya privado en modo alguno a la organización demandante de participar en proceso de negociación colectiva alguno».

32. Los problemas de regulación-gestión de las políticas de salud vinculadas al teletrabajo no se agotan en esta dimensión, sino que la actualidad nos presenta más de un punto de interés. Aunque no pueden ser objeto de estudio, ni tan siquiera enunciativamente, no nos resistimos a mencionar alguno reciente de una especial trascendencia y que, a nuestro juicio, también evidencia las posibilidades abiertas por los Planes de Igualdad para avanzar por sendas de autorregulación colectiva que, sin embargo, no se han podido recorrer, hasta el momento, sectorialmente.

Cómo no, nos referimos a la -muy discutible- **STS, 4ª, 10 de septiembre 2025 (rec. 14/2024)**, que libera a las empresas de la obligación de facilitar una silla ergonómica a las personas teletrabajadoras, porque no sería una exigencia de la ley ni una mejora del convenio colectivo. A falta de fuente jurídica expresa, como la ley, el convenio o el acuerdo individual, no cabe determinar de forma concreta la obligación empresarial de adaptación de los puestos de trabajo, salvo que derive de la evaluación de riesgos laborales ergonómica esa exigencia de silla ergonómica. Primero para a AN, después el TS recuerdan lo obvio. A tenor del artículo 16.2 de la LTAD, pero también del art. 16 de la LPRL, en general, los factores de riesgo de índole ergonómica (como los psicosociales) no pueden apreciarse sin una previa evaluación y, sólo si de la misma se extrae su existencia:

*“deberán adoptarse las medidas preventivas necesarias para eliminar o reducir los mismos conforme a la planificación de la actividad preventiva. En este sentido, ...las SSTs 315/2025, de 8 de abril (Rec 59/2023) y 50/2022, de 19 de enero (Rec 205/2021). Por lo tanto, **el riesgo ergonómico considerado genéricamente, no evaluado teniéndose en cuenta el concreto puesto de trabajo, la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y los descansos y desconexiones durante la jornada, como preceptúa el artículo 16.2 de la Ley de trabajo a distancia, no genera el deber de la empresa de adoptar una concreta medida preventiva** -tampoco, por ende, aparecerá en el plan de prevención de riesgos laborales-, **como proporcionar la silla ergonómica a toda la plantilla de personas trabajadoras.**”* (FJ Quinto, punto 2)

La ITSS habría requerido a la empresa cumplir con la obligación de llevar a cabo la evaluación de riesgos y la planificación preventiva del trabajador a distancia, teniendo en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psíquicos, ergonómicos y organizativos. La empresa contaba ya, pues, con el Plan de PRL, habiendo llevado a cabo la evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva. Y, consta acreditado que si alguna persona teletrabajadora solicitaba material ergonómico diferente al que integra la dotación realizada por la empresa, como podría ser una silla ergonómica, la empresa se lo proporcionaría siempre que existiera una expresa *“prescripción médica y aprobación por el servicio médico de prevención de riesgos laborales.”*

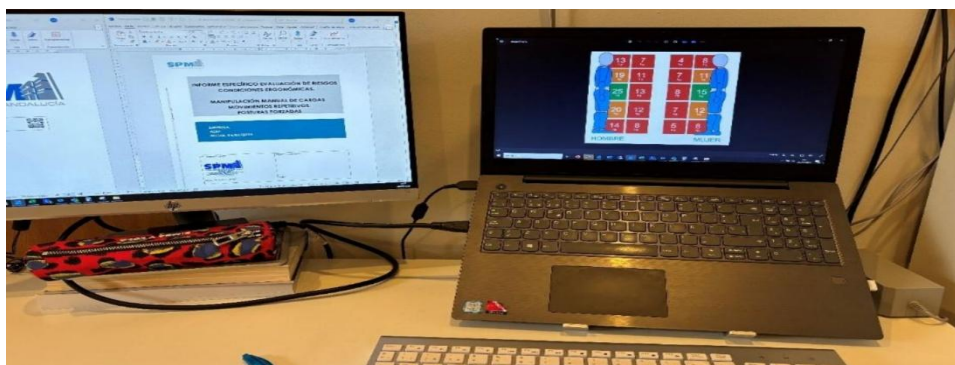
33. Se exigiría, pues, un enfoque individualizado propio no tanto de la evaluación en sí general sino de la adecuación de los puestos a cada situación personal. En este sentido, no es la primera vez que hallamos en los tribunales asuntos en los que la cuestión de la silla ergonómica tiene cierto protagonismo, aunque se orillo o hasta se silencie, como en el caso de la STC 81/2024, de 3 de junio. Se trata de un nuevo supuesto de recurso de amparo por nulidad del despido fundado, como un argumento principal, en la pretendida discriminación por identidad de género de una persona trans, que finalmente no concedió. No interesa aquí esta cuestión, por no vincularse directamente a cuestiones de salud, sino la orillada o silenciada.

En efecto, el TC asumió con un exceso de rotundidad que la extinción tuvo un origen desvinculado de cualquier conflictividad derivada del ejercicio por la persona recurrente de su derecho a la identidad de género. Se ponía el acento más en el carácter masivo del concurso, por lo demás, “*efectuado por la Administración General de la Junta de Andalucía y no por la dirección del Museo*”. Es más, “ningún atisbo de discriminación se puede observar” en la Delegación Territorial “y menos aún en los órganos centrales de la Junta de Andalucía” que habría actuado una vez que la trabajadora le solicitó el reconocimiento de su identidad de género, lo que fue necesario para “doblegar la inicial resistencia ...-de la directora- a que esta fuera tratada conforme a su nueva identidad de género”.

Ahora bien, para el TC, en la sombra quedó que se tardase más de año y medio en suministrarle (obligando a reclamarlo a en varias estancias) el sillón ergonómico acorde a la discapacidad que padecía (36%), frente a los 3 o 4 meses de espera del resto de compañeros, porque “dicha solicitud se efectuó mucho tiempo antes de manifestar su cambio de identidad”. De este modo, el TC deja en dique seco, a efectos indiciarios, que durante el conflicto preventivo-ergonómico (el 15 de septiembre de 2014 comunica su grado de discapacidad tras la intervención de la columna, hasta febrero/marzo de 2016), se acredita que había comunicado verbalmente a la dirección del Museo su proceso de transexualidad (Hecho Probado Sexto de la SJ). Asimismo, tampoco fue objeto de especial valoración que, tras no ser atendida su solicitud de adaptación del puesto por la dirección, lo solicitó al Centro de PRL. Que en junio/julio de 2015, la Directora devolvió un sillón ergonómico comprado y suministrado, por ser negro y no naranja. Sin embargo, a otras personas trabajadoras sí se les había permitido usar sillones no correspondientes al color corporativo.

34. En fin, tanto en el caso colectivo comentado como en el individual que se ha traído ahora a colación, vemos que la perspectiva de género queda orillada cuando no se evidencia de forma nítida, subestimando su utilidad y, por tanto, terminando con su perpetuación, también con la colaboración de los Tribunales. En el primer caso, no se tiene en cuenta ni la especificidad del teletrabajo, uno de cuyos más reconocidos factores de riesgos prevalentes son, precisamente, los ergonómicos (los derivados de la inadecuada acomodación entre puesto y entorno de trabajo y las cualidades y capacidades de la persona), ni tampoco el mayor impacto de este tipo de riesgos en las mujeres (también por la distribución sexista vertical laboral). La debida toma de consciencia sobre esta diferencia, con una prueba estadística que goza de alta evidencia, no se puede dejar de utilizar [factores correctores](#) en la metodología de evaluación ergonómica para adaptarse a las diferencias de género. Esta infravaloración institucional y práctica de los riesgos ergonómicos ya fue objeto de “denuncia”, y, en su asunto, corrección, por alguna sentencia pionera, aunque aislada, como la **STSJ IC/Las Palmas de 2 de julio de 2019 (rec. 369/19)**, que revocó la sentencia de instancia en la que se reducía notablemente una sanción por incumplimientos preventivos ergonómicos por no ser estos riesgos de los de mayor peligrosidad.

En el segundo plano, vinculándose las conductas de disfavor hacia las personas del colectivo LGTBI a la discriminación por orientación o identidad de género, debe ponerse mayor énfasis en los deberes preventivos en materia de prohibición de discriminación, violencia y acoso, aprovechándose los progresos en este ámbito, sin desdeñar las especialidades, como el temor a estigmatización al desvelar su condición, que no debe exigirse para la protección. Los conflictos interpersonales no son sólo tales, cuando del ámbito laboral se trata; el empleador no puede eludir la responsabilidad preventiva.



En este escenario sombrío y deficitario, de tal incompreensión, incluso de persistente infravaloración de la perspectiva de género, la posibilidad de introducir estas materias en **el Plan de Igualdad representa esa nueva oportunidad para dar cobertura convencional colectiva a tantas y tantas materias que quedan fuera de los convenios colectivos**, por varios motivos y que tienen una proyección nodal para la mejora de las condiciones de salud integral y bienestar personal en clave o perspectiva de género. Estaríamos, pues, ante una nueva dimensión de un proceso más amplio y previo de reconocimiento a la negociación colectiva plural de un papel protagonista determinante en el progreso de la igualdad de resultado y reducción de las brechas de género, sin perjuicio, naturalmente, del crecimiento en paralelo de la legislación en esa misma dirección, también con implicaciones en el campo de la salud laboral. Esta receptividad de los temas de salud en los Planes de Igualdad introduce un mayor dinamismo negocial, beneficiándose los avances en su gestión preventiva y promocional de esta diversidad de tipologías de productos resultantes de los procesos de negociación colectiva.

De este modo, en cierta medida, cabe constatar que se actualizaría una suerte de “reapropiación colectiva” (laboral o sindical) de la regulación de las condiciones de trabajo que permite ir más allá, a través de esa clave de igualdad de género en salud laboral, de lo que suele producirse, no por limitaciones legales, sino de la práctica, en la negociación de los productos típicos, los convenios colectivos, sean sectoriales sean incluso de empresa. Si bien **no existe un estricto deber general de negociar estas medidas**, al no ser contenido mínimo del Plan de Igualdad en todos los casos (a nuestro juicio **sí en sectores para los que las leyes recientes introducen tal dimensión explícitamente**, como se ha visto), sino un contenido posible, **su valor de acción promocional es evidente**, acorde con el carácter transversal de la salud, que no puede dejar de impactar en los Planes de Igualdad.

5. La necesaria articulación normativa y técnica para no incurrir en nuevos laberintos documentales: convenios, planes de igualdad y planes de PRL.

35. Precisamente, esta última constatación genera, además de la apertura de nuevas oportunidades de progreso en la gestión de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud integral, física y, por lo que aquí más interesa, mental, en clave de género, dando una canal instrumental propio de autorregulación colectiva, eso sí, a las empresas de 50 o más personas trabajadoras, para ese progreso, que no se establece, por el momento, al mismo nivel en el resto de las empresas por la LPRL, un nuevo reto, desafío o, incluso, problema. Nos referimos, claro está, a la urgente necesidad de establecer reglas adecuadas para la articulación coordinada con la diligencia debida de los diferentes instrumentos que tienen competencias a tales fines. Al respecto, no es ocioso recordar que existe un doble deber legislativo de negociar medidas de igualdad de trato y de resultado por razón de sexo (factor o condición biológica) y de género (condición sociocultural construida en torno a la diferencia biológica), aunque no incluya necesariamente, salvo en los casos que ya se han indicado, sí potestativamente, las medidas de salud laboral. A saber:

a) El recordado **deber de negociar medidas de igualdad de resultado, no solo de trabajo, establecido en el art. 85.1 ET**, exigiendo su inclusión como contenido normativo y/u obligacional del convenio colectivo, cualquiera que sea su ámbito funcional. Un deber normativo en sentido estricto, vinculante y exigible jurídicamente, por supuesto, aunque no se trate propiamente de un contenido mínimo en los estrictos términos del art. 85.3 ET (reservado al llamado contenido mínimo formal, que permite un control apriorístico por la autoridad laboral, lo que no sucedería con el contenido mínimo del art. 85.1 ET, al afectar a cuestiones de fondo). Con ello se enriquece, al tiempo, el deber genérico de negociar de buena fe ex art. 89.1 ET.

b) **El deber de adoptar medidas dirigidas tanto a promover la igualdad de trato efectiva como a evitar toda discriminación laboral** entre mujeres y los hombres, directas o indirectas, **por supuesto también en la materia de salud laboral**, que es obligatorio **asuma la forma de Plan de Igualdad** para las empresas de 50 o más personas trabajadoras. Una obligación que se torna voluntaria en las empresas con ratios ocupacionales menores (art. 45 LOIEMH).

Se trata de deberes de acción negociada claramente proactivos, no solo de respeto, es decir, implica obligaciones de hacer, creando condiciones eficaces para la igualdad de género en términos de resultados, para contribuir a reducir todo tipo de brechas a tal fin, también en materia de salud. No se trata sólo de compromisos de no hacer (prohibición de discriminación), como parece enfatizar la Ley 15/2022.

La diversidad o variedad de productos de autorregulación normativa colectiva de la igualdad de trato, que no asegura en modo alguno su eficacia práctica, exige al mismo tiempo, como es obvio, articular sus relaciones, a fin de evitar ineficacias derivadas de la descoordinación o de la yuxtaposición. De ello es muy consciente la propia ley que, de forma expresa, llama (mediante una habilitación legal expresa) a esa articulación de la negociación colectiva. Una vez más, que la ley llame a algo que es de todo punto necesario, no asegura que se lleve a cabo, como de hecho se puede comprobar en la mayor parte de las experiencias de negociación colectiva hasta el momento.

36. En efecto, el art. 85.2 ET, una vez más con la cautela de evitar afectar de un modo indebido el principio de libertad de contratación colectiva, ordena, por tanto, no es una mera posibilidad o potestad (la libertad está en el modo de llevar a cabo la articulación, no en decidir hacerlo o no) que:

“...a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

- a) **En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.**
- b) **En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.”**

Sin perjuicio de la -hoy incomprensible- limitación que persiste en la ley de limitar ese deber de articulación para los Planes de Igualdad de empresas de más de 250 personas trabajadoras, pues la necesidad de ordenar convencionalmente las reglas de concurrencia entre los convenios y los planes de igualdad se daría en todos los casos donde estos existan, incluso allí donde no sean obligatorios, sino tan solo voluntarios (empresas de 49 o menos personas trabajadoras), se observa en la ley una clara convicción sobre esta necesidad. Buena prueba de ello es que, mientras para los procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos se utiliza la expresión “a través de la negociación colectiva **se podrán articular...**”, para ordenar la articulación entre convenios y P.I. se dice que “a través de la negociación colectiva **se articulará el deber de negociar P.I.**”. Una necesidad, y un deber mayor para las cuestiones ligadas a la salud en clave de género.

¿**Por qué?** Por la sencilla razón de que todas las empresas estarían obligadas a tal adopción, por el deber de gestión eficaz de los factores de riesgo laboral, no solo los psicosociales, articulado a través de un instrumento técnico, no negociado, pero sí consultado con la representación especializada en prevención de riesgos (como toda política interna con impacto en la salud, dada su transversalidad): los **Planes de Prevención de Riesgos Laborales.**

37. Ciertamente, en un plano estrictamente formal o nominal, crece el número de convenios colectivos sectoriales que establecen remisiones, incluso establecen reglas sobre el alcance y contenido de los Planes de Igualdad de las empresas que estén obligadas, dentro de su ámbito funcional, a elaborarlos. Pero son contadas las ocasiones en las que proceden realmente a una ordenación de las relaciones concurrenciales entre sus contenidos y los propios de los Planes de Igualdad. Por lo que, en general, poca luz arrojan en torno a qué sucedería si se produjera algún tipo de conflicto concurrencial entre ambas regulaciones colectivas y hasta dónde la especificidad de los Planes de Igualdad puede tener prioridad o capacidad de afectación novatoria, o incluso de desplazamiento, no solo de complementariedad, como es lógico, de la regulación convencional sectorial. Por lo que poco aportan más allá del juego de las reglas del art. 84 ET (recuérdese que la prioridad por parte de la negociación de empresa solo se da respecto de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, reservándose el convenio sectorial estatal tan solo las normas mínimas en lo que a prevención de riesgos laborales hace).

Con todo, conviene hacer una lectura flexible de esta situación, ante la poca claridad legislativa y la escasa atención de la práctica convencional, sobre todo en el ámbito que aquí nos interesa. Ciertamente, es el convenio colectivo de sector el que tiene prioridad, así como la capacidad de establecer un marco coherente común para todas las empresas del sector, al margen de su dimensión, lo que es más relevante si cabe en materia de salud, por cuanto este derecho social fundamental de toda persona trabajadora exige una protección eficaz equivalente en todas las empresas, al margen de que tengan o no convenio propio y Plan de Igualdad. El art. 85.2 ET, también su art. 84.5 ET, es claro a tal fin, pues exige que el Plan de Igualdad se acomode a:

“los términos y condiciones que hubieran establecido tal convenio superior a ella a través de las reglas de complementariedad”.

Ahora bien, no menos verdad es que, en el marco de las leyes de igualdad, abanderadas por la LOIEMH, **los Planes de Igualdad suponen un refuerzo notable de la negociación colectiva en la empresa** (Escudero Rodríguez, R., 2007: [La Formalización de los planes de igualdad en la negociación colectiva](#)). La llamada a la complementariedad así lo reafirmaría. En este sentido, parece claro que la complementariedad permite diferentes formas de coordinación entre las unidades y productos de autorregulación colectiva, pero no todas tendrán la misma validez y eficacia. A nuestro juicio, la fórmula elegida por el convenio sectorial debe respetar ese protagonismo querido por la ley para la negociación de empresa. A tal fin, difícilmente puede ser complementario si se marcan fórmulas de predominio del convenio sectorial o de mera “suplementariedad” para las medidas del Plan. Y así hallará su confirmación en la práctica, en la que, por cierto, parece dominar, también dentro de la unidad de empresa, la negociación desagregada o separada de convenio y Plan, lo que podría también generar problemas de descoordinación, e incluso de conflicto, pese a ser negociados por los mismos sujetos colectivo.

38. En este sentido, **un aspecto especialmente susceptible de provocar este tipo de conflictos concurrenciales es la regulación del protocolo de violencia y acoso por razón de género.** Medidas de este tipo deben adoptarse necesariamente por toda empresa, debiéndose proyectar:

✚ en los **Planes de Prevención de Riesgos** Laborales (PPRL) ex art. 16 LPRL como imperativo legal (a diferencia de lo que sucede con los de violencia y acoso moral en el trabajo, que quedan al albur de lo dispuesto convencionalmente, dado que la ley española no los recoge como obligatorios, aún, pese a que sí se desprende así del Convenio 190 OIT y de la doctrina judicial)

✚ pero también forman parte **como un contenido mínimo obligatorio, pues, del Plan de Igualdad.** Un canal este de autorregulación normativa colectiva que, distinto formal y materialmente, de un convenio colectivo, participa, sin embargo, de su naturaleza normativa vinculante y eficacia general, para la empresa (SAN 13 de octubre de 2021, rec. 194/21). En principio -aquí una diferencia clave inicial- limitado materialmente en su ámbito a la igualdad. Ahora bien, la transversalidad de esta materia, como la propia de la salud, lo abren a la autorregulación de una pluralidad de condiciones de trabajo, como en el convenio colectivo, siempre que se oriente en clave de género, como el RD 901/2020 promueve.

✚ Asimismo, esta tipología de Protocolos halla una creciente presencia en los **convenios colectivos, tanto en los de sector, que suelen recogerlos en Anexos específicos,** como de empresa.

De ahí que **esta pluralidad de canales reguladores contribuya al laberinto absoluto que hoy representa esta cuestión de los protocolos,** al que se suma, por si faltaba poco, la obligación de contar con canales de denuncia para este tipo de situaciones, en el marco de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. En consecuencia, el deber de articulación coordinada se hace mucho más necesaria en este ámbito, como se viene afirmando en este estudio, porque, a diferencia de lo que sucede con los contenidos convencionales propios de la materia de igualdad, la gestión frente a la violencia y el acoso por razón de sexo y género no suele encapsularse en un único instrumento, regulador y/o técnico, sino que tiende a dispersarse en una pluralidad de ellos, sin que las relaciones sean muy claras siempre y, por lo tanto, urgen coordinación. **Una solución adecuada sería integrar el Plan de Igualdad en el Convenio Colectivo de Empresa.** Lógicamente, allí donde existan ambos, lo que sucederá en un número limitado de casos, pues el P.I. es obligatorio en apenas unas 32.000 empresas en España, sin perjuicio de las que puedan asumirlo voluntariamente, sin que tampoco en todos estos casos esté asegurado, más bien lo contrario, que exista un convenio de esa empresa (o grupo).

39. Una conclusión análoga podría extraerse para las cuestiones vinculadas a las autorregulaciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, **por su conexión, ya indicada, con aspectos clave de la salud en perspectiva de género**, sobre todo de la gestión de riesgos psicosociales y promoción de la salud mental en los entornos de trabajo, y fuera de ellos (desconexión digital y laboral fuera de la jornada y lugar de trabajo). Estas materias son competencia tanto de los convenios colectivos en sentido estricto, sectoriales y de empresa, como también de los Planes de Igualdad, al ser un contenido mínimo de estos. Sin embargo, aquí la legislación establece algunas peculiaridades a tener en cuenta, en una dirección (de favor hacia la negociación de empresa -o de grupo de empresa, también de red de empresas-) y de otra (la implicación del papel de los convenios sectoriales).

En efecto, bien conocido es que el art. 84.2 ET mantiene la preferencia o la prioridad en esta materia al convenio colectivo de empresa, por lo que el papel de articulación desde el sector de la eventual descentralización autorreguladora de las condiciones de trabajo se ve aquí restringido o limitado, seguramente con razón. Todo lo más, aquí, pues, de producirse un torrente de regulaciones múltiples de esta materia en las diferentes unidades de negociación, cabría pensarse en el valor del papel coordinador de la unidad sectorial estatal, aunque sea subsidiariamente. Sin embargo, la práctica desengaña de inmediato, o decepciona, según se mire, en la medida en que esta materia no suele generar grandes desarrollos, al menos en la forma concreta que exigirían los conceptos abiertos e indeterminados fijados en la ley, muy inestable y dinámica en esta materia, también por el impacto del Derecho de la Unión Europea (Directiva de conciliación de la vida laboral y familiar). Por lo que la eventualidad de conflictos concurrenciales en la materia es más teórica que real y, en todo caso, los convenios sectoriales suelen limitarse a generalidades, con lo que reconoce el papel clave del convenio de empresa.

Aunque tampoco los convenios de empresa suelen descender en exceso a tal fin menos a concretar los elementos de solución del conflicto trabajo-familia, ni en general ni menos aún en esa clave actual de nuevo factor de riesgo psicosocial. Las llamadas del art. 34.8 ET y 37.6 ET a la negociación colectiva para especificar las condiciones en los que se puede ejercer esos derechos, en todo caso Derecho necesario relativo, tiene como misión tanto dar seguridad jurídica a las personas trabajadoras como a las propias empresas, reduciendo una conflictividad judicial hoy extremadamente extensa e intensa. Su difícil solución reside en la claridad con que esta tipología de conflictos se presenta más con las características propias de los conflictos de regulación que las de derecho, por lo que las soluciones de tipo preventivo están más en la composición previa de respuestas colectivas, generales en la empresa, que en decisiones judiciales. Precisamente, la jurisprudencia social más reciente insiste en esta dimensión de solución negociada y si bien, conforme a la previsión legal, se asienta en el protagonismo de la individual, para adaptar la respuesta a las necesidades de cada caso (análisis ergonómico), la extensión de estos conflictos y su afectación más colectiva propiciaría intervenciones colectivas. De ahí, precisamente, el protagonismo del P.I., donde sea obligatorio.

6. Un ejemplo reciente de progreso legal en igualdad: Planes de Igualdad y salud psicosocial en clave de género para el sector del deporte profesional.

40. Justamente, un ámbito legislativo reciente que refleja esta visión es, como ya se anticipó, la Disposición Final 3ª de la Ley Orgánica 2/2024, 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, en virtud de la cual se modifica el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Entre las novedades que introduce destaca el ya referido artículo 18 bis. En él se clarifica que también las empresas del sector de las actividades deportivas profesionales tienen el deber, en caso de contar con 50 o más personas trabajadoras, de negociar y elaborar un Plan de Igualdad, en los mismos términos que el resto, según los arts. 45 y 46 LOIEMH.

No es nada baladí esta reforma, pese a que tenga más un efecto clarificador de una obligación preexistente, además de promocional, sin duda alguna, que de auténtica innovación jurídica, por cuanto no había ninguna exclusión de este sector en la LOIEMH. Ahora bien, que no hubiese excepción legislativa no significa que no se trate de un sector de actividad que sigue bastante separado, por no decir al margen, de los imperativos de igualdad de trato y de oportunidades, así como de la prohibición de no discriminación, por razón de sexo-género. Y ello pese a la mejora que quiso la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte. La STS, 4ª, de 18 febrero 2025 lo evidencia, cuando, con crudeza, sin ambages, pero gran realismo recuerda:

«el fútbol profesional está organizado separadamente por sexos, teniendo las competiciones masculinas y femeninas ligas distintas de cuya organización se ocupan entidades distintas».

40. Ya, lo sabemos, somos conscientes de ello, y no solo para el fútbol, sino para todo el deporte profesional en general. Pero el problema no reside en esta diferencia de organización deportiva, sino en la radical diferenciación de condiciones de vida y de trabajo que ha derivado de ella, desde siempre, esto es, desde que las mujeres se incorporaron “masivamente” también al deporte profesional, incluido ahora ya, más recientemente, el fútbol, o el baloncesto, incluso el balonmano. Aunque, como es lógico, el ámbito deportivo que más llama la atención y que hace de tractor sea el fútbol. Al respecto, bien conocido es la separación de convenios colectivos por sexos, como así sigue, determinando que las condiciones de trabajo aplicables a las futbolistas profesionales no solo sean distintas a la de los hombres, sino mucho peores. Sin duda, una clara y ominosa confirmación de aquella “sentencia” política y cultural de «separadas no es iguales», que dictara Ruth Bader Ginsburg, Jueza de la Corte Suprema de los EEUU y símbolo del feminismo jurídico mundial- y que aquí se completaría con: «separadas no es iguales, sino peores»,

El resultado de todo ello es mucho más inquietante, e insostenible, que el triste desenlace de la sentencia referida (contar con la anhelada Liga Profesional de Fútbol Femenino no solo va a reducir sus recursos respecto a la masculina de forma alarmante, sobre la base de que generará los propios, sino que, para colmo, tendrá que compartirlo con el sindicato Asociación de Futbolistas Españoles, pues se trata de un sindicato mixto), porque supone la perpetuación de diferencias abisales en las condiciones de vida y de trabajo (productivo y reproductivo) por razón de sexo, también de género. No vamos a entrar ahora en la crítica de quienes proponen una solución de neutralidad total. La llaman, como en su día se quiso para la justicia en general (aunque hace más de un siglo se demostró una falacia total, tan idealista que queda ciega ante la realidad diferencial, de estereotipos y diferencias de poder entre grupos) «ceguera de género»: no debería distinguirse ni hombres, ni mujeres, ni trans (fuente de cada vez más conflictos, algunos de alcance internacional muy sonados), presupuesto un mismo hecho: en todos los casos mantienen una misma pretensión de ganarse su vida mediante la explotación de sus cualidades, y capacidades, individuales para una idéntica práctica deportiva profesional, en línea con lo auspiciado por el feminismo jurídico norteamericano radical, llamado de «tercera ola». Se persigue sin tapujos ni filtros un mundo “sin género”, esto es, “*degenerado*”.

No es nuestra misión hoy. Aquí nos vamos a centrar en dar una mínima cuenta de la importancia que la legislación reciente en relación con el deporte profesional concede a la “igualdad real de sexo y género”, justamente, tratando de reducir esa distancia o separación entre el mundo del deporte profesional y el resto del mundo a efectos de protección de sus condiciones de vida y de trabajo. Una parte importante de las cuales tienen que ver -por lo que aquí más importa- con la promoción de la salud integral de las deportistas y a través del reforzamiento de la obligación de negociar un Plan de Igualdad en esa perspectiva.

41. No es ocioso recordar las mayores dificultades que las mujeres deportistas encuentran en el desarrollo de esa práctica profesional para hacer realidad el ideal de la igualdad entre mujeres y hombres que reconoce y garantiza la Constitución, y que tanto la citada diferencia biológica como -sobre todo- la analizada diferencia sociocultural construida en torno a aquélla dificultan notablemente. De ahí, como señala el art. 9.2 CE (la cláusula de sinceridad sociocultural constitucional que la Constitución española, emulando a la italiana, reconoce abiertamente, no como un lamento de quien no puede cambiar una realidad innegable, ni cegada ni aún menos “cegable”, sino como un auspicio para corregirla progresivamente) que ni uno solo de los poderes públicos puede dejar de empeñarse en su remoción con la diligencia debida (Comité CEDAW). Si hoy la psicología evidencia cómo los sesgos de género en la práctica deportiva impactan en los peores estados de salud mental de las mujeres, afectando también a sus condiciones de desarrollo de la práctica del deporte y su permanencia en él, este impacto es manifiesto y mayor cuando esa práctica deportiva se realiza profesionalmente. Los estudios ponen de manifiesto que las principales diferencias no son biológicas, pese a existir, son [culturales](#).

Entre los factores socioculturales que más inciden en esa presión diferenciada de género suelen incluirse:

- **Un mayor estado de ansiedad de rendimiento.** Varios Estudios muestran que las deportistas reportan mayor miedo a equivocarse, al tiempo de que son objeto de mayores escrutinios sobre su estilo de competir y capacidad de liderazgo. Asimismo, padecen mayores niveles de “síndrome de persona impostora”, pues esa presión social les lleva a dudar más de su valía real.
- **Mayor inseguridad corporal o vergüenza por su imagen, ante la mayor presión estética.** Los juicios que reciben sobre su cuerpo y estilo, más en las redes sociales, tienden a ser mayores que para los hombres, algo que, en efecto, se produce en otros sectores de actividad.
- **Deben convivir con entornos o ambientes altamente “machistas”,** en los que se mantiene una actitud de hipersexualización, especialmente de las deportistas.
- **El riesgo de sufrir violencia o acoso por razón de sexo,** incluso a edades tempranas es mucho más elevado para las mujeres que para hombres, como la realidad mediática y los estudios demuestran.
- **La exposición a entornos digitales altamente críticos, como las redes sociales, tiene un impacto más intenso para ellas que para ellos,** lo que reproduce e intensifica esos sesgos socioculturales de género en el deporte profesional

42. Consciente parcialmente, al menos, de ello, la reforma legislativa de referencia no solo ha querido potenciar un instrumento negociado útil para avanzar en la corrección de esos sesgos de género en el deporte profesional, sino que ha ido introduciendo algunas otras garantías para tratar de progresar más deprisa. En este sentido, el primer precepto relevante al respecto es el nuevo artículo 6 bis del RD 1006/1985, en virtud del cual:

“En caso de embarazo, o de estar en proceso de adopción, en este último caso habiendo superado la resolución y el certificado de idoneidad, las personas deportistas profesionales tendrán derecho a ampliar el contrato un año, prorrogándolo automáticamente, cuando se trate del último año de contrato. (...)”.

Conviene recordar, brevemente, que, conforme a una práctica histórica, muy arraigada, hasta hace bien poco tiempo, muchas deportistas de élite sufrían en sus contratos las llamadas “**cláusulas antiembarazo**”, a fin la resolución contractual si quedaban embarazadas, a menudo sin compensación. Estas cláusulas y la falta de protección legal llevaban a que muchas atletas pospusieran la maternidad o debieran poner fin de sus carreras al ser madres. En España, la [Ley del Deporte \(2022\)](#) confirmaba su nulidad. En el fútbol profesional, la FIFA implementó en 2021 garantías de protección a las futbolistas embarazadas: derecho a disfrutar al menos de **14 meses de baja por maternidad** y prohibición despedir por tal causa.



La atleta española Jimena Martín, en una carrera de 10 KM en Zaragoza que corrió en la [semana 32 de embarazo](#)

En esta misma línea de protección de la continuidad en el empleo deportivo profesional, el artículo 12 bis reafirma que:

*«Sin perjuicio de la aplicación y el ejercicio de los derechos previstos legalmente con carácter general en materia de conciliación y de permisos, **las empresas deportivas permitirán la permanencia de la persona trabajadora en aquellos aspectos de la dinámica de equipo en que desee participar, tanto durante el embarazo como después del nacimiento, siempre que se trate de una decisión voluntaria y salvo que ello pudiera constituir un riesgo durante el embarazo o la lactancia.**»*

Hoy, incluso se recomienda hacer deporte en estados de embarazo, si se hace con medida. La reforma normativa reglamentaria ahora refuerza la protección de las mujeres embarazadas, con una garantía de prórroga de un año. No obstante, esta garantía de prórroga automática es renunciables para las personas deportistas (especialmente para las mujeres, que son las únicas que pueden hallarse en la situación de embarazo, aunque se use el término genérico porque se admite un derecho análogo para situaciones de adopción, que puede afectar tanto a mujeres como hombres, lógicamente). De ahí el inciso final según el cual las

“personas deportistas profesionales podrán desistir de la renovación contractual.”

43. Pero la ley del deporte no solo protegía la condición de embarazo, por lo tanto, del estado biológico de maternidad inicial frente a decisiones sociales y contractuales perjudiciales, **sino que pretende ir más allá, para proteger, junto a la condición de maternidad en general, la función social de conciliación de la vida laboral, también en clave de corresponsabilidad**, lógicamente. De ahí que, de un lado, el nuevo artículo 7 bis recuerde que:

«Las personas deportistas profesionales **gozarán de los derechos de conciliación, incluidos los permisos previstos legalmente, sin perjuicio de la adaptación a la especificidad de su profesión**, de modo que se trate de facilitar la continuidad en la disciplina del equipo, incluida la etapa del embarazo en el caso de las mujeres deportistas **y de compatibilizar el entrenamiento con la atención al menor, incluidos los desplazamientos.**»

En esta misma dirección, el nuevo art. 10 bis del RD 1006/1984 reconoce que

«Las personas deportistas profesionales tendrán los permisos previstos en la ley y los convenios colectivos para atender al menor en las visitas médicas o actos escolares.»

Como vemos, la protección de la continuidad efectiva en el empleo (esto es, no solo económica, sino profesionalmente, manteniéndose integrada la persona en la dinámica del equipo) va más allá de la maternidad y la lactancia natural, para tener aplicación en todas las fases de cuidado. Por lo tanto, la persona titular de este tipo de garantía no es solo la mujer, también los hombres, así como de toda persona, sea cual sea su identidad de género, siempre centrada, eso sí, en el cuidado de las personas menores (no se habla de las personas mayores dependientes, más allá de la remisión genérica a la ley y al convenio colectivo). Asimismo, y resulta mucho más importante y novedoso, se reconoce **una suerte de derecho a la adaptación razonable “a la inversa”**, respecto de la previsión general del art. 34.8 ET. En efecto, **la norma prevé una adaptación razonable de sus derechos de conciliación a la “especificidad de su profesión”**, buscando un equilibrio justo, pero realista.

¿Qué significa concretamente? La especificidad de la actividad significa que hay tiempos de servicios que no podrán cambiarse. Por ejemplo si un partido, o una competición, es un día en domingo, o en sábado, o hay que viajar, no cabe un cambio, si quiere jugar, sí en el caso de los horarios de entrenamiento, por ejemplo, o, como expresamente señala la norma, también en los modos y tiempos de “desplazamiento”. Es evidente que esta cuestión tiene un sesgo de género fáctico determinante, porque, son las deportistas madres las que se prestarán más a esos “conflictos entre trabajo deportivo profesional- trabajo de cuidar familiar”.

44. La reforma es muy loable y bienintencionada. Pero, sin duda, difícil para su aplicación práctica. Con todo, el instrumento de los Planes de Igualdad está aquí llamado a desplegar un papel importante, más que los convenios de empresa, que apenas existen en este ámbito.

Una apreciación, que, sin duda, se debe plasmar especialmente para su contenido relativo a los protocolos de gestión de la violencia y el acoso por razón de sexo. Justamente, la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres modificó el apartado 5 del artículo 4 (marco específico de promoción de la igualdad efectiva en el deporte) de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte. El cambio no reside en el contenido de la obligación de contar con protocolos de gestión de todo tipo violencia y acoso por razón de sexo y género (discriminación, abusos, acoso en sentido estricto, etc.), que ya estaba vigente anteriormente, pese a practicarse solo de forma nominal.

En este sentido, el cambio legislativo reside en elevar la calificación jurídica del incumplimiento de este deber. Ahora pasa de considerarse como una infracción grave del art. 105 a otra muy grave del art. 104. En este sentido, la redacción queda así:

«5. Las federaciones deportivas españolas y las ligas profesionales deberán contar con un protocolo de prevención y actuación para situaciones de discriminación, abusos o acoso sexual y acoso por razón de sexo o autoridad en el seno de aquellas, que deberán poner a disposición de las entidades deportivas integrantes de las distintas competiciones, para su suscripción por éstas. A efectos de dar cumplimiento a lo anteriormente señalado, el Consejo Superior de Deportes pondrá a disposición de las federaciones deportivas españolas y las ligas profesionales un protocolo, en los términos indicados.

*De acuerdo con dicho protocolo, deberá ponerse en conocimiento del organismo sancionador dependiente del Consejo Superior de Deportes cualquier actuación que pueda ser considerada discriminación, abuso o acoso sexual y/o acoso por razón de sexo o autoridad, **para ser sancionada como falta muy grave atendiendo a lo establecido en el artículo 104.**»*

No hay duda de que en esta reforma ha tenido que ver mucho la situación creada por el célebre, tanto como lamentable, “beso de Rubiales” a la jugadora Jenni Hermoso. Aunque en este caso la federación contaba con diversos protocolos, lo cierto es que no funcionó ninguno de ellos, evidenciando que el cumplimiento de este tipo de obligaciones se tenía más como formales, nominales, más puramente protocolarias, en vez de aplicarse como un instrumento útil para anticipar este tipo de conductas. En consecuencia, se persigue dotar de garantías de efectividad más fiables tales obligaciones a cargo de federaciones y ligas profesionales, de modo que su incumplimiento constituya una infracción muy grave. El problema puede estar en que, a menudo, sí se cumple, lo que ocurre es que, como se dice, se tiene por formal, de modo que deviene ineficaz. Sin que el tipo infractor haya precisado que también ante un protocolo pro forma, ineficaz, pueda darse este tipo de sanciones.

6. Una aproximación a los déficits en la práctica de los Planes de Igualdad en prevención de riesgos psicosociales.

45. Expuesto con cierto detalle el marco instrumental y normativo de los Planes de Igualdad en su función de vía de progreso para una gestión preventiva de riesgos en general, y psicosociales en particular, así como para la promoción de la salud integral, con especial atención a la salud mental, en clave de género, es hora de hacer una mínima, pero ilustrativa, exposición conclusiva de **cuál está siendo el recorrido real de esta tendencia**. Lamentablemente, al igual que sucede con este mismo fin en la negociación colectiva típica, la de los convenios colectivos, **no hay motivos para el optimismo, al menos de presente, quizás el futuro resulte más halagüeño. Si este balance en la negociación colectiva resulta decepcionante**, por la lentitud en el cumplimiento de estas misiones y por lo desigual de su impacto convencional, con un puñado de unidades convencionales, de sector y empresa, muy innovadoras y una gran mayoría de unidades que se mantienen ancladas en la tradición (**AAVV. -Dir. Margarita Miñarro -Cristóbal Molina, 2024: [La negociación colectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo, MTES](#)**), no es mucho mejor si se atiende a la experiencia de los Planes de Igualdad (**UGT-Madrid, 2025: [Estudio La gestión de la salud mental en perspectiva de género: especial referencia a los entornos de trabajo de la Comunidad de Madrid](#)**)

En lo que concierne a los Planes de Igualdad, la mayor parte de ellos tienden a reducir esta dimensión de salud en clave de género a las cuestiones de salud reproductiva, pero en una versión tradicional y mínima (la adaptación del trabajo ex art. 26 LPRL a los estados de embarazo y lactancia natural), de un lado, y a incluir los protocolos de violencia y acoso por razón de género en su texto, con creciente atención también a la violencia de género social o externa, de otro. Ni tan siquiera han aprovechado, ni convenios ni Planes de Igualdad las reformas del año 2023 en la línea de promover un tratamiento de la salud sexual y reproductiva ampliada (Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo). Como tampoco se da entrada a factores más recientes vinculados a esta dimensión de la salud en clave de género, también con incidencia en el hombre, como son los disruptores endocrinos (esto es, afecta al sistema hormonal, de mujeres y hombres). La exposición creciente a riesgos asociados a alteradores endocrinos presentes en el trabajo (aunque estos agentes químicos están por todas partes, también en el aire) exige una gestión con perspectiva de género.

Nada, o muy poco, pues, sobre cuestiones como la menopausia o los planes de retorno al trabajo de determinadas personas trabajadoras con patologías de muy clara dimensión de género. Sería el caso de la covid19, del cáncer de mama, incluso de aspectos un tanto infravalorados como la dimensión de género de los infartos, o de los suicidios (la paradoja de género del suicidio: los hombres se suicidan más, pero las mujeres lo intentan más)

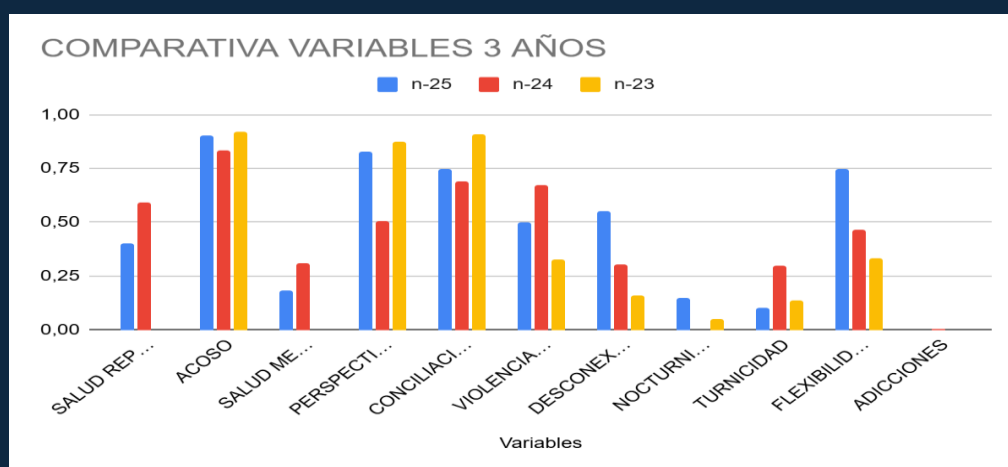
46. Como contenido mínimo que es del Plan de Igualdad, como se analizó en su momento, las cuestiones de conciliación tienen una presencia extensa en ellos y ha ido creciendo en el tiempo. Ahora bien, tampoco esta materia vinculada a las políticas y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral habría hallado la debida proyección como conflicto psicosocial de nuevo cuño y, por lo tanto, al menos directa y explícitamente, no se vincula a una dimensión de salud laboral en perspectiva de género. Salvo, como se dijo, y difusa y parcialmente, en lo que hace a las políticas internas de desconexión digital. Un aspecto concreto que, sin embargo, como se indicó, va en aumento. Lo muestra la siguiente tabla.

Tabla. Incorporación de variables relativas a la salud en a los planes de igualdad con aplicación en la Comunidad de Madrid. Fuente: Estudio-Técnico [Estudio Técnico UGT-MADRID, 2025: La gestión de la salud mental en perspectiva de género, ob. cit. p. 155](#)

Variables	Año 2025	Año 2024	Año 2023
SALUD REPRODUCTIVA	40%	59,20%	23,84%
ACOSO	90,60%	83,69%	30,51%
SALUD MENTAL	18%	31,11%	0%
PERSPECTIVA GÉNERO	83,12%	50,36%	31,28%
CONCILIACIÓN	75%	69,25%	30,76%
VIOLENCIA GÉNERO	50%	67,39%	28,45%
DESCONEXION DIGITAL	55%	30,36%	11,79%
NOCTURNIDAD	15%	18,03%	4,35%
TURNICIDAD	10%	30,03%	12,82%
FLEXIBILIDAD HORARIA	75%	46,25%	23,33%
ADICCIONES	0%	0,37%	0%

En ella se ve como sí crecen las referencias nominales o genéricas (como lo hace en los convenios colectivos) **a una gestión preventiva de riesgos en clave de género**. Pero luego carece de la debida concreción. En páginas precedentes se pusieron algunos ejemplos de Planes de Igualdad en tal sentido, como el indicado del Grupo CAIXABANK o el recientemente firmado (2025) del Grupo siderúrgico ARCELORMITTAL (con vigencia de 4 años, máximo legal, si bien en materia de las auditorías retributivas se acelera su aplicación). Con todo, la evolución es positiva, con algunas derivas erráticas, como refleja el siguiente gráfico:

Gráfico comparativo de la evolución en el trienio de referencia de las variables relativas a la salud en los Planes de Igualdad aplicables a la CAM. Fuente: UGT-Madrid, 2025: La Gestión de salud mental en perspectiva de género... p. 157.



47. Un estudio diacrónico o longitudinal de buena parte de estos Planes de Igualdad, que ahora no se puede hacer, evidencia notables evoluciones, tanto en el tratamiento formal del P.I. como en sus contenidos, al menos en la proporción alcanzada por ciertas materias respecto de otras. En el primer plano, por ejemplo, no son pocas las unidades negociadoras que han decidido separar claramente la regulación de la igualdad del convenio colectivo, para dejarla exclusivamente en el Plan de Igualdad. Sería el caso, solo por citar un ejemplo reciente, del Acuerdo Marco del Grupo ARCELORMITTAL. Si en el VI Acuerdo Marco de este Grupo su art. 18 contemplaba la obligación de negociar y aplicar un Plan de Igualdad, de modo que su contenido se integraba como Anexo II del mismo, el VIII Acuerdo Marco, el que está actualmente vigente (2025-2028), ya no contempla nada de ello, de modo que toda la regulación de igualdad está en su Plan de Igualdad, que se considera como el I (aunque evidentemente no lo es). Eso sí, en cambio, el VIII Acuerdo Marco sí que incorpora como Anexo, el IV, lo que denomina **Conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI (disposición final décima).**

De este acuerdo marco de grupo llama también la atención que incorpore un Protocolo específico de actuación frente a riesgos climáticos, de gran novedad. También regula con detalle -al igual que en ediciones anteriores- el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Pues bien, ni para un protocolo ni para el Plan incluye expresamente la perspectiva de género en salud laboral. Una perspectiva que, en cambio, sí incorpora expresamente el indicado P.I. En cambio, el Grupo de Empresas Acciona Energía, si bien opta por elaborar el P.I. fuera del Convenio, que centra la regulación de estas materias, no por ello renuncia a establecer algunas reglas básicas sobre contenidos de este P.I. en el convenio, como conciliación.

Este grupo de empresas (a excepción de EROM) negoció y elaboró el II Plan de igualdad con las secciones sindicales constituidas en el ámbito del mismo, legitimadas para negociar el convenio colectivo. Dicho Plan se suscribió en fecha 5 de julio de 2022 y se registró con fecha 7 de noviembre de 2022, finalizando su vigencia el 5 de julio de 2026.

Y la misma tendencia habría que identificar en más de un convenio colectivo sectorial, donde las cuestiones de la igualdad y los planes se remiten expresa, o de forma tácita, a los Planes de Igualdad. Sería el caso, entre otros, del CC del sector de Cajas de Ahorro (2024-2026), de modo que la regulación la encontraremos en los Planes de cada Caja, también de cada entidad financiera. En este sentido, sólo por poner también un ejemplo, de gran interés el II Plan de Igualdad de ABANCA COPRORACIÓN BANCARIA, S.A. Este [Plan](#) diferencia, en sus líneas de actuación, un ámbito específico para lo que llama “prevención de riesgos laborales con perspectiva de género”, línea 7.8 (pp.37 y ss.), diferenciada de la prevención frente a la violencia y el acoso por razón de género (línea 7.9). El objetivo es que

“Al analizar la salud laboral se deben valorar con perspectiva de género las condiciones de trabajo de toda la plantilla”.

Para su realización ordena incorporar la perspectiva de género a la política y herramientas de prevención de riesgos y la promoción de la salud laborales. Con atribución al servicio de prevención, las actuaciones previstas son

- **Se incorpora la perspectiva de género tanto en la evaluación de riesgos como en el Plan de Prevención** con el objetivo principal de proteger la seguridad y salud de todas las personas trabajadoras.
- **Desglosar por sexo las estadísticas o informes que se vayan a realizar desde el Servicio de Prevención.** Se realizarán muestras que sean lo suficientemente amplias como para que los datos puedan ser explotados y analizados en función de la variable del sexo por si fuese necesario la adopción de medidas preventivas diferentes entre mujeres y hombres.
- **Analizar el impacto diferencial que los accidentes y enfermedades profesionales tienen en mujeres y hombres.**
- **Medidas de protección de las trabajadoras embarazadas** (adaptaciones de los puestos, informar de sus riesgos específicos y de medidas preventivas que fuesen necesario adoptar, así como la normativa laboral aplicable a tal efecto), incluido mantener en el Portal interno el Protocolo de Actuación en caso de Embarazo, Parto Reciente y Lactancia natural.

48. Vemos, pues, con análisis cuantitativos y cualitativos, cómo van tomando mayores posiciones determinados aspectos de las condiciones de trabajo que, evaluados en perspectiva de género, pueden contribuir notablemente a avanzar en una gestión de riesgos laborales y de promoción de la salud más equitativa en esta clave. Los dos ámbitos de intervención elegidos para ello, fuera, se inste, de la cuestión, demasiado protocolizada y estandarizada ya, hay que decir, relativa a la gestión de la violencia y el acoso por razón de sexo y género (por cierto, que en su dimensión digital sigue brillando por su ausencia, incomprensiblemente), son tanto la relativa a “condiciones de trabajo” como “conciliación”. Y dentro de esta a través de la también apuntada reconfiguración de los protocolos de desconexión digital.

Ya hemos incidido en cómo la ausencia de desconexión digital puede dar lugar a una serie de riesgos psicosociales en la persona trabajadora y que, por lo tanto, si se desactivan redundarán en las mejoras de la salud mental, también física, de las personas trabajadoras. Junto a las NTP propias del conflicto psicosocial trabajo y familia, habría que atender a las vinculadas más directamente al entorno digital. En este sentido, hallaremos ejemplos de perjuicios a la salud asociados a una falta de prevención adecuada de la fatiga informática, dentro y fuera del trabajo, en la **«NTP 1122. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo. Año 2018. INSST»** y **«NTP 1123. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo. Año 2018. INSST»**. Entre otras:

- Intensificación del trabajo, por la aceleración del ritmo de trabajo y la mayor exigencia de inmediatez en la respuesta.
- El aumento de dependencia tecnológica para realizar el trabajo, en un marco de todavía dificultad en el aprendizaje y adaptación a la tecnología.
- Al contrario, a menudo, la recurrencia de la comunicación digital (ej. mail) lleva a multiplicar las interrupciones en el despliegue del trabajo que puede generar una presión adicional, propia y de encargados
- Desconexión social, por la reducción del contacto cara a cara, sensación de aislamiento y/o sensación de soledad.
- Prolongación de la jornada laboral y paralela disminución para disfrutar del tiempo de descanso y/o recuperación física y mental debido a la constante de conexión para realizar el trabajo fuera de la jornada laboral.
- Problemas técnicos (averías, lentitud del dispositivo, etc.) y/o de infraestructura (ausencia de enchufes, etc.)
- Incremento de los riesgos ergonómicos, fatiga por sobrecarga informativa...

7. Conclusiones.

49. La lista podría continuar inextenso. Pero creemos que ya es suficiente para este estudio, no conviene ahondar en la “fatiga analítica e informativa”. A la luz de las páginas precedentes ha quedado claro:

1) **el favor que la legislación más reciente muestra por una evolución de los Planes de Igualdad**, en esta nueva hornada u ola, **para convertirlos en claves de bóveda, en articuladores, de una mayor gestión preventiva de riesgos laborales**, ergonómicos y psicosociales, pero no solo, y de promoción de la salud integral, física y mental, en clave de género.

2) En estas legislaciones, las autorregulaciones normativas colectivas en que se concretan los Planes de Igualdad desbordan las cuestiones hasta ahora más típicas en su vinculación a la salud, como la salud reproductiva (art. 26 LPRL) y la gestión mediante protocolos de la violencia y el acoso por razón de sexo y género, para convertir en **una suerte de genuino contenido mínimo obligatorio, la evaluación y actuación de las condiciones de trabajo a efectos de salud en perspectiva de género.**

3) **Ahora bien, en la práctica, la mayoría de estos Planes de nueva hornada se quedan en compromisos obligaciones muy genéricos**, apuntando a labores de investigación y estadística pro- futuro, sin grandes concreciones en medidas específicas. **Por lo tanto**, la mejora se difiere en el tiempo y, en todo caso, más allá del seguimiento general, no se establecen tipos de garantías que hagan más factible su cumplimiento.

4) Asimismo, si bien las medidas adoptadas respecto a la conciliación, con inclusión de la desconexión digital y la fatiga informática, se concrete o no en una específica política interna, protocolizada documentalmente o no, tienen cada vez mayor referencialidad al impacto en términos de control o evitación de estrés, **se echa en falta aún esa visión normalizada del conflicto trabajo-familia como un factor psicosocial determinante para avanzar en la gestión con equidad de género de la salud.**

5) En las empresas con convenio colectivo propio la dualidad documental exige un especial esfuerzo de coordinación, de modo que el plan debería integrarse en el convenio colectivo, bien como un capítulo específico bien como un anexo. **La opción más seguida es la de la separación en dos documentos diferentes, aunque es frecuente que haya cláusula de remisión a la negociación de los Planes en los acuerdos de empresa.**

Apenas 2 de cada 10 convenios colectivos de empresa integran el P.I. en su convenio. Y parece que la evolución, como se ha dicho, es acentuar ese tratamiento diferenciado, separado.

6) No sucede lo mismo con los protocolos de acoso que sí suelen duplicarse, y, en todo caso, suele recogerse como Anexo en el Convenio, lo que termina **contribuyendo al estado laberíntico que presentan estos protocolos y que redundan en su ineficacia**. Máxime si se tiene en cuenta que ni en un ámbito ni en otro se actualizan con la inclusión de la violencia sexual digital, así como con todas las formas digitales de violencia y acoso contras las mujeres y, ya de paso, en general. De ahí que se reafirme nuestra propuesta de negociación separada, pero integración final en el convenio colectivo, si existe el de empresa, claro.

7) Con todo, no debe olvidarse que, **la instrumentación técnica de la gestión de riesgos laborales y promoción de la salud en el trabajo con perspectiva de género ha de establecerse en los Planes de Prevención de Riesgos Laborales y Salud en el trabajo**. A los convenios colectivos sectoriales (para los casos en que no haya convenios colectivos de empresa) compete, de conformidad con el art. 85.2 ET en relación con el art. 45 LOIEMH, fijar un régimen ordenado de relaciones de complementariedad y coherencia entre los dos instrumentos jurídicos, los de autorregulación normativa (los convenios y los planes de igualdad), así como de ambos con el instrumento técnico por antonomasia para que sea una realidad en todas las empresas: el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Confiemos en que esta sea la evolución para la próxima oleada de P.I. Que, como se dijo, seguramente han encontrado una renovada credibilidad y seriedad, en clave jurídica, a partir de la reciente lucha en el sector del concurso público por obras y servicios multimillonarios en la sociedad digital. Veremos.

8. Bibliografía referencial básica.

- **AAVV. (Dir. Margarita Miñarro Yanini-Cristóbal Molina Navarrete-, 2024: [La negociación colectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo, MTES](#))**
- **AA.VV. (Dir. Rodríguez González). La redimensión de la salud laboral con perspectiva de género, Atelier, Barcelona, 2024.**
- **UGT-Madrid, 2025: [Estudio La gestión de la salud mental en perspectiva de género: especial referencia a los entornos de trabajo de la Comunidad de Madrid](#)**