

El cumplimiento de las obligaciones preventivas de riesgos laborales en perspectiva de género: ¿jueza y parte?

María José Andrade Santana

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

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (España)

Jueza sustituta

mariajose.andrade@ulpgc.es | <https://orcid.org/0009-0003-4863-6294>

Extracto

La incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales continúa siendo una de las principales asignaturas pendientes del sistema preventivo español. El presente estudio examina, mediante el análisis normativo y doctrinal, apoyado en datos de siniestralidad laboral, diversos ejemplos sectoriales, en los que la actividad aparece muy feminizada. De forma curiosa, cuando menos paradójica, leyes muy recientes, para sectores masculinizados, como el de los bomberos forestales, sí explicitan la dimensión de género de la acción preventiva de riesgos laborales. Otras leyes autonómicas, en principio no preventivas, que afectan a las camareras de pisos, como la Ley 1/2026, de turismo de Canarias, contienen novedades de relieve en materia de mejora de las condiciones de trabajo y, por tanto, de la prevención de riesgos, de este colectivo.

En este contexto, difuso y complejo, pero evolutivo, un colectivo de profesionales aparece muy invisibilizado a efectos sociolaborales, incluida la prevención de riesgos laborales. Me refiero a uno al que pertenezco: la justicia interina. Por eso, este estudio aborda la prevención de los riesgos (sobre todo psicosociales) en la carrera judicial y su proyección en el eslabón más débil de la misma, quienes ejercen, desde hace décadas (al factor de sexo-género se añade el de edad), sin estabilización, la función jurisdiccional. ¿«Jueza y parte»?

Palabras clave: prevención de riesgos laborales; perspectiva de género; salud laboral; planes de igualdad; riesgos psicosociales; carrera judicial; juzgar con perspectiva de género.

Recibido: 12-07-2026 / Aceptado: 10-08-2026 / Publicado: 07-09-2026

Cómo citar: Andrade Santana, M. J. (2026). El cumplimiento de las obligaciones preventivas de riesgos laborales en perspectiva de género: ¿jueza y parte? *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 494, 97-125. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25415>

Compliance with Occupational Risk Prevention Obligations from a Gender Perspective: Judge and Party?

María José Andrade Santana

Associate lecturer of Labour and Social Security Law.

University of Las Palmas de Gran Canaria (Spain)

Deputy Judge

mariajose.andrade@ulpgc.es | <https://orcid.org/0009-0003-4863-6294>

Abstract

The integration of a gender perspective into occupational risk prevention remains one of the main shortcomings of the Spanish prevention system. This study examines, through regulatory and doctrinal analysis supported by workplace accident data, various sectoral examples where the work is highly feminized. Interestingly, and perhaps paradoxically, very recent laws for male-dominated sectors, such as forest firefighters, do explicitly address the gender dimension of occupational risk prevention. Other regional laws, not primarily focused on prevention, that affect hotel chambermaids, such as Law 1/2026 on tourism in the Canary Islands, contain significant innovations regarding the improvement of working conditions and, therefore, risk prevention for this group.

In this diffuse and complex, yet evolving, context, a group of professionals remains largely invisible in socio-labor terms, including in occupational risk prevention. I am referring to a group to which I belong: temporary judges. Therefore, this study addresses the prevention of risks (especially psychosocial ones) in the judicial career and their impact on its weakest link: those of us who have been exercising the jurisdictional function for decades (in addition to the gender factor, there is also age), without any job security. "Judge and Jury"?

Keywords: occupational risk prevention; gender perspective; occupational health; equality plans; psychosocial risks; judicial career; judging with a gender perspective.

Received: 12-07-2026 / Accepted: 10-08-2026 / Published: 07-09-2026

Citation: Andrade Santana, M. J. (2026). Compliance with Occupational Risk Prevention Obligations from a Gender Perspective: Judge and Party? *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 494, 97-125. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25415>

Sumario

1. Introducción: quizás veinte años «no sean nada», pero treinta años sí se notan y mucho en la Ley de prevención de riesgos laborales
2. El persistente desafío de hacer visible la brecha de género del sufrimiento en el trabajo y el papel de los sistemas preventivo-reparadores: los «costes del silencio»
3. ¿Mejora o nuevo obstáculo?: las dificultades para la debida coordinación de los planes de igualdad y los planes de prevención de riesgos laborales
 - 3.1. El diagnóstico como nuevo eje central de la prevención con perspectiva de género y sus resistencias aplicativas
 - 3.2. La explicitada confianza de leyes sectoriales recientes en el plan de igualdad y en la perspectiva de género en prevención de riesgos laborales
4. De las promesas estatales incumplidas al «movimiento Kelly» al compromiso canario: otra norma deslocalizada de protección preventiva (ergonómica)
5. Juzgar con perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral: una asignatura pendiente que comienza a «crear embriones»
6. Una perspectiva fallida de género en la carrera judicial y en la justicia interina: la subestimación de las personas juzgadoras como sujetos de protección psicosocial en sus entornos de trabajo
 - 6.1. El contraste entre la prescripción institucional del CGPJ y la representación normativa y la realidad práctica
 - 6.2. El intenso contraste entre la percepción normativa y la realidad experimental: una selección para el estudio de casos «ejemplares»
 - 6.3. ¿Y de las juezas que integran el servicio de justicia interina qué? La invisibilidad sigue en espera de la «soñada» oportunidad de estabilización
7. Reflexión final

Referencias bibliográficas

1. Introducción: quizás veinte años «no sean nada», pero treinta años sí se notan y mucho en la Ley de prevención de riesgos laborales

Aunque el conocido tango nos tranquiliza con el reducido impacto que en la vida puede tener el inexorable transcurso del tiempo, incluso si se suman dos décadas, veinte años, quienes primero analizaron esa efeméride jurídico-social para la Ley de prevención de riesgos laborales (LPRL) ya pusieron de relieve que, en el ámbito jurídico-laboral, veinte años sí son bastante, evidenciando debilidades del sistema preventivo que hubiera convenido corregir con la reforma de la LPRL (Molina Navarrete, 2015). Naturalmente, si añadimos nada menos que una década más parece claro que aquellas lagunas y deficiencias se han agravado y, al tiempo, han ido apareciendo otros desajustes. De ahí que, si nos creemos (no es fácil en un tiempo tan convulso parlamentariamente) lo comprometido por el Gobierno con los sindicatos más representativos, no con las patronales, este año, declarado institucionalmente Año de la Seguridad y Salud en el Trabajo, debería ser el propicio para modernizar, rejuvenecer, un sistema preventivo de riesgos laborales que, avanzado y muy maduro en un tiempo (aunque tiene sus reservas López Parada, 2026, pp. 230-231), ya no puede soportar, sin reformas, los retos del presente, menos los del futuro inmediato (transición digital, transición ecológica, transición demográfica e inclusiva).

Los desequilibrios que arrastra el sistema preventivo son cuantitativos. Siguen siendo muy altas las tasas de siniestralidad laboral de nuestro país, sobre todo mortales, mientras que persiste la infraestimación de las enfermedades profesionales (EEPP). Unos déficits que nos viene reprobando, en el seno del Consejo de Europa el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS), por ejemplo. No entramos aquí en la polémica infravaloración jurisprudencial de estos criterios (últimamente en la Sentencia del Tribunal Supremo –STS– 294/2026, de 24 de febrero). Ahora bien, junto a ellos, destacan también los desequilibrios, numerosos y crecientes, cualitativos (Molina Navarrete y Marcos González, 2026, p.14).

Por lo que a este estudio interesa, dos son especialmente llamativos y terminan, desde varios aspectos, convergiendo. De un lado, la brecha existente entre los riesgos más tradicionales, los riesgos de seguridad en el trabajo, y los nuevos y emergentes, en especial los de índole ergonómica y psicosocial. De otro, la brecha o fractura en la gestión preventiva de riesgos en la debida clave o perspectiva de género, de modo que, pese a llevar más de veinte años, desde la Ley orgánica (LO) 3/2007, con el discurso sobre la necesidad de

integrar el sexo y el género en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (se tradujo incluso en una reforma tangencial de la LPRL, a efectos sobre todo estadísticos), esa obligación de diligencia debida preventiva sigue siendo más un desiderátum que una realidad. Buena prueba de ello es que ambas fracturas pretenden ser corregidas con reformas no solo de la LPRL, sino incluso por vía reglamentaria. No es casual, como se advertía, la cada vez mayor convicción de la convergencia entre ambas brechas, de modo que las debilidades del sistema de gestión preventiva de riesgos laborales emergentes, ergonómicos y psicosociales (no son los únicos, pero sí los más relevantes para este estudio) se proyectan más allá donde hallamos mayor prevalencia, en sectores feminizados (Rodríguez González, 2024; UGT-Madrid, 2025).

Estas fracturas o fallas del sistema normativo y de gestión preventivos en España resultan, en mayor o menor medida conocidas, y si bien socialmente persiste cierta invisibilidad, cuentan con más de una oportunidad de comunicación, incluso de reivindicación y defensa. Piénsese, por ejemplo, en la larga e intensa lucha del denominado «movimiento Kelly», las camareras de piso (las mujeres que limpian los hoteles –que tan ocupados han estado este verano–). Aunque, también es cierto, han recibido, en este ámbito, más promesas y «fotografías» que realidades, sin perjuicio del avance que una reciente reforma legislativa canaria ha introducido, fuera de la normativa de prevención de riesgos laborales, pero con un impacto material notable en las condiciones propias de este colectivo para mejorar su bienestar, ergonómico y psicosocial.

Pero hay otros colectivos, como hasta hace bien poco tiempo las auxiliares de ayuda a domicilio (la inmensa mayoría son mujeres, de ahí la justicia de usar la expresión femenina, para que el lenguaje inclusivo de género no vuelva a invisibilizarlas institucionalmente), o el de las juezas interinas (son mujeres más de 70 %), que, por razones de género y de edad se ven sometidas a condiciones más estresantes. Sin embargo, siguen ocultas, si bien sus nombres aparecen a diario en centenares de sentencias y, en consecuencia, dictan «justicia» a favor de la ciudadanía, sin poder reivindicarla para ellas.

Tal es esa invisibilidad, y la falta de concienciación social e institucional sobre esta situación tan sufrida, personal y profesionalmente, que mientras las primeras, las auxiliares a domicilio, han logrado la atención normativa, las segundas se hunden más en la marginación, a partir de la exclusión por el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) de las personas titulares de la carrera judicial del sistema preventivo de riesgos. Al respecto, sabido es que, con algún voto –testimonial– en contra, el CGPJ ha excluido, muy cuestionablemente desde el derecho de la Unión Europea (UE), también si se atiende al sistema de derechos de la Carta Social Europea, a quienes ya están estables en la carrera judicial de unos riesgos que, sin duda, padecen, como ilustra una reciente sentencia del Tribunal Constitucional (TC), a la que después me referiré. Pero, sin duda, su efecto de precarización y mayor presión psicosocial, sufrimiento y malestar, en definitiva, será más intensa en quienes ni siquiera estaban incluidas antes en esa protección confirmada por la jurisprudencia (STS 581/2023, de 22 de septiembre), las personas (7 de cada 10, mujeres) que integran la «justicia interina».

Soy plenamente consciente de que el progreso preventivo del colectivo de mujeres auxiliares a domicilio ha sido muy efímero, ante la poca sensibilidad mostrada por la Sala III en torno a la necesidad de una normativa específica preventiva, ergonómica y psicosocial. La STS, Sala III, 1198/2025, de 29 de septiembre, anuló la disposición final primera del Real Decreto 893/2024. Pero al menos tienen la esperanza de contar con un marco normativo adecuado, si el poder reglamentario cumple –no queda claro tampoco en un tiempo de tanta incertidumbre política y parlamentaria en nuestro país– con su compromiso, estando la norma en trámite, a fin de corregir los defectos procedimentales que la Sala III apreció (sin duda con exceso de celo procedimental).

Sin embargo, como en la «maldición dantesca» colocada en el frontispicio del acceso al infierno («abandonad toda esperanza») de su monumental *Divina Comedia*, para el colectivo de quienes imparten justicia interina, la mayoría mujeres y de edad promedio superior a los 55 años, ni siquiera habría lugar para esa «esperanza» de una futura regulación, para colmo ni tan siquiera si se lograrse la estabilización en una de las 500 plazas comprometidas por el Gobierno. Logre o no carta de naturaleza jurídica en los tribunales esa decisión excluyente del CGPJ, teniendo en cuenta que choca de frente con la jurisprudencia de la Sala IV en la materia, lo cierto será que, en tanto se permanezca en la situación de relación profesional de «justicia interina», no habrá opción de beneficiarse del estatuto o escudo de protección preventiva, en especial psicosocial laboral. Y, sin embargo, la observación normativa desde las leyes de rango superior de nuestro sistema exigiría que ningún colectivo profesional quedara al margen de la protección universal de un derecho fundamental humano, como ya es el disfrute efectivo de un entorno seguro y saludable, tal y como, tras la Declaración de principios y derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), enmendada en 2022, ya reconoce el Convenio 191 de la OIT (2023)¹, ratificado y en vigor para España.

En fin, otra fractura más, entre lo normativo y lo real, entre lo que debería suceder y lo que, en la práctica, sucede, por lo que la lógica tuitiva o protectora que se pide actualizar a quienes imparten justicia en el orden social interinamente pareciera que no le es predicable «en carne y alma propias», como enseña el gran jurista del garantismo (Ferrajoli, 2004). Con todo, en un Estado social y democrático de derecho, que tiene entre sus valores superiores la justicia social igual para todas las personas, sin discriminaciones, incluidas las de sexo-género, e igualdad de oportunidades, sin perjuicio de proteger la diferencia justificada, no es aceptable el conformismo, más bien es un motivo para alentar estudios que promuevan cambios significativos, normativos, sí, pero también culturales y de aplicación práctica. En última instancia, el derecho justo es lucha (Ihering, 2008).

¹ Convenio sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas), 2023, número 191, de la OIT.

En consecuencia, analizaremos aquí, en lo posible y de forma acotada, el estado de situación en clave preventiva psicosocial del colectivo de personas, la mayoría mujeres de edad madura, que ejercen la justicia interina. Pero, para contextualizar debidamente esta cuestión, prestaremos una especial atención al más amplio estado del arte normativo e interpretativo del sistema de gestión de riesgos laborales en clave de género y los progresos (no todo el enfoque es pesimista) que, en recientes leyes, no laborales, podemos encontrar, también las oportunidades que abren los nuevos instrumentos como los planes de igualdad orientados hacia la prevención más allá de la cuestión reproductiva (protección de la condición de maternidad) y de violencia laboral de género (tutela frente al acoso sexual y por razón de sexo).

2. El persistente desafío de hacer visible la brecha de género del sufrimiento en el trabajo y el papel de los sistemas preventivo-reparadores: los «costes del silencio»

El sistema normativo y de gestión de prevención de riesgos laborales, como proyección de los ambiciosos e innovadores imperativos derivados del derecho de la UE, que no dejan de crecer y renovarse, aunque nuestra legislación, y desde luego nuestra práctica, no siempre siga el ritmo acelerado de este ámbito competencial, constituye un plan de mejora de las condiciones de trabajo y de protección elevada de la seguridad y salud en los entornos de trabajo tan ambicioso que, por definición, no puede dejar de conocer o sufrir vicios aplicativos, incluso incumplimientos cuando debe llevarse a la práctica. Ahora bien, se trata de un sistema de mandatos vinculantes que han de llevarse a la práctica por lo que, en efecto, su efectividad dependerá, de la calidad de aplicación de sus garantías, tanto en el ámbito de la organización-gestión (servicios profesionales) como en el del control inspector (papel de garante del cumplimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social –ITSS–) y, claro, de los tribunales de justicia, concretamente, del orden social de la jurisdicción (art. 2 Ley reguladora de la jurisdicción social).

La realidad dista de adecuarse a esta representación. Por supuesto en la cifra global de accidentes de trabajo (entre las más altas de la UE), así como de las EEPP (esta increíblemente reducida, por debajo de la media europea), pero también en lo que concierne a la doble integración de riesgos emergentes, más bien emergidos, como los psicosociales, así como en clave de género. De una forma paradójica, incluso antinómica, esta fractura permanece incluso cuando constamos un proceso de remozado legislativo notable en esta dirección innovadora, siempre en el plano normativo, como prueba que leyes tales como la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (art. 2), o la LO 1/2023, de garantía integral de la libertad sexual, o la LO 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la LO 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo, requieran dar el paso definitivo de gestionar los diferentes sistemas de salud, también el laboral, con la debida perspectiva de género.

Un enfoque transversal que, cierto, ya predicara la LO 3/2007 y que se repite una y otra vez en las diferentes estrategias (ej. Estrategia Global de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo 2024-2030), como se resalta por autorizada doctrina científica (Ramos Quintana, 2024, p. 32).

Y, sin embargo, se insiste, el trecho del «dicho normativo» al «hecho práctico» sigue siendo muy elevado, pero incluso el «dicho normativo», con frecuencia, también se difumina. Pongamos un ejemplo reciente. El artículo 26.3 de la Ley 9/2025, de movilidad sostenible, modificado en fechas recientes, también para su aceleración (Real Decreto-ley –RDL– 7/2026, de 20 de marzo), que regula los denominados «planes de movilidad sostenible al trabajo», integra en su contenido, si bien no cerrado, sino abierto «3. [...] medidas relativas a la mejora de la seguridad vial y prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo, por lo que se fomentará la formación en ambas vertientes. [...]».

Es manifiesto que en esa regulación normativa está muy presente el gran problema que tiene nuestro país con los accidentes de trabajo *in itinere* y, en consecuencia, la necesidad de mejorar la seguridad laboral vial. Sin duda, es loable que lo haya hecho. Pero ¿por qué la ley no ha aprovechado la oportunidad para visibilizar que esos accidentes tienen un alto sesgo de género?

Pareciera como si la perspectiva de género en salud tuviese que vincularse únicamente a la violencia laboral de género, y aún más particularmente a la violencia sexual y sexista (García Celaá, 2026), lo que, sin duda, es muy importante, pero representa una suerte de punta del iceberg de otros problemas de gran relevancia para el bienestar y la salud con equidad de las mujeres y que, sin embargo, se quedan fuera de radar, como el estrés por razón de género (su conceptualización y ejemplos en Molina Navarrete, 2026, p. 84 y ss.; sigue esta línea el Estudio técnico de UGT-Madrid – UGT-Madrid, 2025, p. 79 y ss.-). Precisamente, es un dato estadístico y una evidencia científica (ej. Observatorio de la Siniestralidad Vial Laboral de Asepeyo y la Fundación CNAE) que el «conflicto trabajo-familia» están también en la base de la mayor prevalencia de las mujeres respecto de los hombres en los accidentes de trabajo *in itinere*.

Estas bajas suelen ser más largas que el resto de los siniestros laborales. Lo que de inmediato nos lleva a otros dos problemas muy tangibles, como son la afectación de estas situaciones en la continuidad de la relación de trabajo, de un lado, y en la, contigua, de Seguridad Social o carrera de seguro, de otro. Pasamos así desde el déficit de equidad de género en prevención de riesgos laborales al consiguiente déficit de equidad de género en las prestaciones de Seguridad Social, en especial en las pensiones, tanto por incapacidad permanente (IP) como de jubilación. En efecto, en un momento como el actual de tanta inquietud socioeconómica y política por el incremento de las incapacidades temporales, lo que se confunde –interesadamente– con el absentismo laboral reaparece de inmediato la mirada de sospecha «inquisidora» por la sobrerrepresentación de la mujer en determinadas bajas laborales.

Bajas que, sin embargo, mayoritariamente, pasarán por ser comunes. Por tanto, se reduce la protección que conlleva, por más que haya una práctica extendida de mejoras voluntarias y, por lo tanto, tienda a protegerse la integridad del salario, habiendo reducido a su mínima expresión la jurisprudencia la política de incentivos a la presencialidad para luchar contra el «absentismo», precisamente por sus efectos discriminatorios por razón de género, no solo de salud².

Como por comunes se tendrán la gran mayoría de las patologías que se diagnostiquen para la IP. La reducida protección aquí ha ido generando no solo una brecha notable en las pensiones por contingencias profesionales según el sexo-género, favorable claramente, sino incluso «bolsas de pobreza femenina pensional» (para un completo y preciso análisis en este sentido de gran interés el estudio de los profesores Miñarro Yanini y Molina Navarrete, 2023; en esta misma línea, sugere el estudio monográfico de la profesora Grau Pineda, 2021). La invisibilidad del sufrimiento de género social y laboral, así como la brecha que genera de esta naturaleza, «duele» también en el bolsillo, pues, y no solo de las mujeres, sino de la economía y la sociedad en general, como se afanan, sin demasiado éxito, en probar los estudios económicos más solventes desde hace años³.

Ese coste de pérdidas de oportunidad y de nivel de renta en el ámbito de la protección social se expresa claramente en la pensión de jubilación anticipada. Por supuesto, por la vía de los artículos 207 y 208 de la Ley general de Seguridad Social (LGSS) (jubilación anticipada voluntaria o forzosa con coeficientes reductores de la cuantía de la pensión), debido a la mayor irregularidad de sus carreras de seguro, por la dedicación al trabajo de cuidar. Pero también en la modalidad, aquí más relevante, del artículo 206 de la LGSS (jubilación adelantada con coeficientes reductores de la edad de jubilación), por la constatada infravaloración de la penosidad de sus condiciones de trabajo y la gravedad de sus riesgos. Entre las brechas de género en pensiones más llamativas está la que constata un monopolio casi absoluto de los hombres en las jubilaciones anticipadas por especial penosidad de su tra-

² Aunque no es objeto de nuestro análisis, sí tiene tangencial incidencia. En todo caso, merece la pena traer a colación aquí el estado del arte interpretativo en esta materia, destacando, por ser muy completa, actual y posibilista (trata de mantener una lógica más equilibrada), la STS de 16 de junio de 2026 (rec. 97/2025), en relación con la figura de los «premios de continuidad» (establecidos en un convenio de empresa –el premio consiste en el disfrute de días adicionales de descanso por los semestres naturales de asistencia ininterrumpida al trabajo–).

³ El «coste de oportunidad» que supone la incapacidad de maximizar el «capital humano» del país con equidad de género, manteniendo una elevada brecha de género supone en torno al 17 % del PIB (271.159 millones de euros). De nuevo, el conflicto «familia-trabajo» está en la base de estos problemas, pues el 80 % de las peticiones de reducción de jornada están sesgadas hacia la mujer, por lo que la falta de corresponsabilidad conciliadora para el reparto del trabajo de cuidar tiene costes no solo de malestar humano, también económico. Y lo mismo ocurre con la brecha retributiva, que también está asociada a esta situación, pues la parcialidad de los contratos sigue siendo cosa mayoritariamente de mujeres (sobre la brecha retributiva de gran rigor e interés Martínez Moreno, 2019).

bajo, con un papel residual o marginal de las mujeres, al quedar extramuros de esta modalidad las profesiones más feminizadas.

Las enormes expectativas creadas para un cambio radical a partir de la aplicación del Real Decreto 402/2025, de 27 de mayo, por el que se regula el procedimiento previo para determinar los supuestos en los que procede permitir anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social mediante la aplicación de coeficientes reductores es un claro ejemplo del déficit de equidad de género de esta regulación y de su práctica. Un reciente documento fruto del análisis del Instituto de las Mujeres y la Asociación Española del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, con la colaboración de diferentes especialistas en materia de género así lo analiza con detalle (Grau Pineda *et al.*, 2026). La propia norma lo viene a reconocer así indirectamente promoviendo un estudio específico en esta materia, a través de una Comisión *ad hoc*.

En efecto, su disposición adicional primera ordena, en su apartado 1, crear un grupo de trabajo para el estudio de la dimensión de género y la penosidad en el desempeño del trabajo por la edad, y perentoriamente, en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de este real decreto. El grupo de trabajo estará integrado por representaciones ministeriales (a nivel de secretarías de Estado y del Instituto de las Mujeres, O. A.) así como de las asociaciones empresariales y de las sindicales más representativas a nivel estatal: «a fin de analizar y evaluar la dimensión de género en la fijación de coeficientes reductores de la edad de jubilación en aquellas ocupaciones o actividades profesionales con mayor presencia femenina».

Asimismo, es relevante la previsión en su apartado 2 de la perspectiva de edad, en la medida en que en un buen número de sectores feminizados también se acumula este otro factor de sesgo (ej. camareras de piso, residencias, etc.):

2. Asimismo, en el plazo de seis meses desde su constitución, este grupo procederá al estudio y valoración de las ocupaciones o actividades profesionales en sectores concretos donde los requerimientos físicos o psíquicos del desempeño del trabajo a partir de una edad supongan penosidad, pero no se acrediten elevados índices de morbilidad o mortalidad. En el ámbito del diálogo social se analizará la posibilidad de la jubilación parcial para estos sectores productivos.

El apartado 3 prevé un análisis de derecho comparado que ayude a comprender el tratamiento de la reducción de edad en la ocupación o actividad profesional que se trata en otras legislaciones de Seguridad Social, preferentemente en el ámbito de la UE. El grupo de trabajo, en el plazo de un año desde su constitución, analizará si resulta necesario acometer cambios en este real decreto. No dispongo de información específica. Pero es manifiesto que no habido señal alguna de que esté funcionando. En todo caso, es evidente el retraso que acumula la puesta en marcha no ya de este grupo sino del entero procedimiento remozado para dar mayor dinamismo a estas modalidades de jubilación, cuyo sesgo de género es claro.

En realidad, los datos son muy contundentes y tanta dilación, tanta remisión a grupos y más informes evidencia una limitada voluntad de cumplir. De hecho, las propias normas ofrecen más «promesas» que realidades, como sucede respecto de la constante demanda o reivindicación de una profunda revisión del cuadro de EEPP en clave de género, así como de la eliminación de una vez del criterio de la exclusividad para el reconocimiento de enfermedades del trabajo no listadas como accidentes de trabajo ex artículo 156 de la LGSS. Pongamos ejemplos, para ilustrar de forma precisa y concreta la crítica que aquí se formula, facilitando de este modo pragmático la comprensión de la debilidad de las garantías, incluso cuando existen, para la equidad efectiva de género en materia de prevención-reparación de daños profesionales (Ferrajoli, 2004; Molina Navarrete, 2026).

De un lado, la disposición adicional séptima de la Ley 5/2023, de 17 de marzo, de pesca sostenible e investigación pesquera, ordenaba la elaboración de un catálogo de EEPP. Esta ley, pionera a la hora de promover la equidad de género en la modalidad de jubilación anticipada por reducción de los coeficientes de edad, donde se habían mantenido auténticas discriminaciones por razón de sexo, quiso ir más allá y por eso comprometió la modernización de ese catálogo de EEPP para el sector del mar, atendiendo de forma específica a las condiciones de penosidad y exposiciones a agentes físicos que sufren quienes recogen marisco (a pie y a flote), quienes se dedican al cultivo del mejillón en batea, a la recogida de percebes en la roca, así como a los buceadores en apnea para la recolección de recursos específicos. La promesa sigue pendiente.

Como pendiente sigue la promesa análoga formulada más recientemente, en la disposición adicional sexta («Evaluación y reconocimiento de enfermedades profesionales») de la Ley 5/2024, de 8 de noviembre, básica de bomberos forestales, según la cual, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno: «creará una comisión [compuesta por representación ministerial, empresarial y sindical y profesionales de la salud] para impulsar la evaluación y el reconocimiento como enfermedades profesionales de aquellas contraídas a consecuencia de las especificidades del trabajo propio del sector».

Transcurrido de largo el plazo, «requemada» de nuevo parte de España por incendios devastadores, tanto como previsibles en invierno, nada hay de todo ello. Más comisiones, más impulsos, más iniciativas que derivan en otras iniciativas, pero pocas realidades. Y el problema viene de lejos. Se recordará que esta técnica legislativa que se basa en la inclusión de un compromiso de remoción de un marco normativo claramente inequitativo de género, como la Sala IV ha tenido oportunidad de reconocer y corregir, muy parcialmente, gota a gota judicial, pero que se dilata en el tiempo, se utilizó en disposición adicional cuarta del RDL 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar. En ella se comprometía –la enésima– Comisión para la integración de la perspectiva de género en el listado de EEPP:

En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la presente norma se creará una comisión de estudio cuya función será elaborar una propuesta de reforma del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro, a efectos de integrar en el mismo la perspectiva de género. [...].

Ni se creó, ni se la espera y, por tanto, no hay nada de todo esto. Suele decirse que «dato mata relato». Aquí los datos son contundentes, pero el «relato normativo» continúa casi impertérrito, por lo que siguen siendo imprescindibles pasos más avanzados, normativos y culturales, también prácticos (Ricou Casal, 2024, p. 127).

En cualquier caso, a lo difuso del género se suma lo difuso del riesgo prevalente, psico-social, ergonómico. La conjunción es más peligrosa, lógicamente, donde hay mayor feminización, como en el caso de camareras de piso, auxiliares a domicilio, empleo doméstico. Sin duda es un problema de déficit de cultura preventiva, pero no puede negarse la influencia de un elemento sociolaboral de primer orden: la precariedad laboral (Rodríguez González, 2024). El resultado es un marco normativo difuso, que invisibiliza la regulación de un problema ya de por sí muy invisibilizado en la sociedad y en el trabajo, con constantes retrasos en el cumplimiento de las normas de modernización, así como, de los instrumentos para su puesta en práctica, como los planes de igualdad adaptados a esta transversalidad de la salud y su conjunción con el género, que ordenara el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre. Ni la negociación colectiva ni los planes de igualdad van, en este ámbito, más allá del reducido ámbito tradicional de la gestión de la salud laboral en clave de género: protección de la condición de maternidad, sobre todo en situación de embarazo y lactancia, de un lado, y los protocolos de acoso, de otro (Fumero Dios, 2024; García Campá, 2024).

3. ¿Mejora o nuevo obstáculo?: las dificultades para la debida coordinación de los planes de igualdad y los planes de prevención de riesgos laborales

3.1. El diagnóstico como nuevo eje central de la prevención con perspectiva de género y sus resistencias aplicativas

A prácticamente dos décadas de la vigencia de la LO 3/2007 no descubriremos aquí la relevancia de los planes de igualdad como auténticos canalizadores y promotores de una formalizada política correctora de las brechas de género en las empresas, fomentando auténticas oportunidades de igualdad en los diferentes ámbitos de las relaciones de trabajo. Unos planes que, por diferentes razones, han adquirido un renovado protagonismo.

Precisamente, la STS 519/2026, de 28 de mayo, considera no ajustada a derecho la resolución del Ministerio de Trabajo por la que se denegó la inscripción de la modificación del plan de igualdad en Servinform, SA, que había sido presentada al registro correspondiente (REGCON) el 24 de enero de 2024 para adaptarse al Real Decreto 901/2020, negativa que respondía al rechazo por la empresa de incluir en el plan determinados requisitos conforme al escrito de subsanación. Para la empresa no era pertinente tal inclusión porque no era un nuevo plan sino una modificación del vigente. La importancia de esa inscripción se ha visto recientemente, con decisiones de exclusión del concurso de grandísimos contratos públicos a grandes empresas por no tener actualizado su plan de igualdad e inscrito convenientemente. En última instancia, el Tribunal Supremo (TS) reprocha a la Administración laboral que realice un control de fondo del plan de igualdad y no se limite al control de forma, de manera que aquel solo corresponde a la jurisdicción.

Si traemos a colación esta sentencia es porque plantea una cuestión tangencialmente relevante para nuestro tema. En efecto, el problema se desencadena por la necesidad de ajuste del plan al nuevo desarrollo reglamentario realizado en el año 2020. Un desarrollo reglamentario muy importante porque, a partir de él, se demandaba de este instrumento una mayor dimensión de la salud con perspectiva de género en las políticas de empresa, formalizándolas a través, justamente, de este instrumento. Una dimensión que, ni el marco normativo legislativo, ni mucho menos la práctica, había desarrollado hasta el momento y, en buena medida, sigue sin hacer, como se dijo *ut supra* (UGT-Madrid, 2025, así lo constata sobre la base de un muy interesante estudio de tipo empírico, con el análisis de centenares de planes de igualdad).

Pero, al margen de la práctica, lo cierto es que, a partir de este momento, el sistema para la gestión preventiva de riesgos laborales en España no puede dejar de hacer las cuentas, claro, en las empresas de 50 o más personas trabajadoras, allí donde es obligatorio el plan de igualdad, también donde cuenten con él, aun voluntariamente, con este instrumento. Por lo tanto, a la vía del convenio colectivo (sectorial y de empresa), a la vía de los planes de prevención de riesgos laborales ahora hay que sumar los planes de igualdad. Pero no será nada fácil esta coordinación, tanto en el ámbito convencional como, sobre todo, en el ejercicio práctico, por cuanto compete su diseño y desarrollo a ámbitos parcialmente diferenciados, ambos transversales, como el servicio de prevención para la salud y la unidad de igualdad para esta cuestión. La dinamización notable de ambas materias a través de la integración de la perspectiva de género en la gestión de la salud en los entornos de trabajo, querida por la nueva regulación (Cabeza Pereiro, 2020) se encuentra con nuevas necesidades de articulación convencional (Nieto Rojas, 2025, p. 105 y ss.) y práctica.

Sea como fuere, es evidente que el sistema de gestión preventiva debe tener muy en cuenta la importancia del diagnóstico (Fabregat Monfort, 2024), en él debemos hallar una radiografía actualizada de las condiciones de trabajo desde una perspectiva de género. No basta ya, hay que insistir en ello, con incluir normas de protección de la condición de maternidad (art. 26 LPRL) ni protocolos de acoso, en todas sus modalidades, sobre todo

de sexo y sexistas, sino que hay que hacer un análisis completo de impactos de todas esas condiciones en la salud laboral. Desde luego no será fácil, pero no hay otra opción, ni normativa, ni técnica, ni práctica. Otra cosa es que, hoy, el déficit a tal fin sigue instalado en nuestra práctica, como evidencian los estudios empíricos al respecto, ya indicados (UGT-Madrid, 2025; Nieto Rojas, 2024).

3.2. La explicitada confianza de leyes sectoriales recientes en el plan de igualdad y en la perspectiva de género en prevención de riesgos laborales

En este contexto y acorde con esta dinámica de promoción de los planes de igualdad y de la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral, recientes leyes sectoriales ofrecen ciertos aspectos de renovado interés. No propiamente laborales, sí incorporan explícitamente la perspectiva de género en colectivos de riesgo con especiales exigencias en materia de seguridad y salud laboral. Mencionaremos aquí dos de especial significado, cualitativo y temporal.

De un lado, la Ley 4/2024, de 8 de noviembre, básica de agentes forestales y medioambientales. En segundo lugar, la Ley 5/2024, de 8 de noviembre, básica de bomberos forestales. El sector, que no es de los más feminizados, no puede estar de más, lamentable, actualidad, en una España que cada vez se quema más.

La primera de ellas recoge en su artículo 14, que las Administraciones responsables deben elaborar, en el plazo máximo de un año, un plan de igualdad específico para agentes forestales y medioambientales. Dicho plan debe evaluar y proponer medidas concretas en relación con: medios materiales, uniformidad, medidas de conciliación y corresponsabilidad, desigualdades en salud y riesgos psicosociales, todo ello desde la perspectiva de género. Se remite expresamente al texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y a la LO 3/2007. La segunda, la Ley 5/2024, en el artículo 11 promueve la inclusión de la perspectiva de género en las medidas de seguridad y salud laboral. Es una medida destacada en prevención de riesgos laborales, la obligación de que los equipos de protección individual y elementos de uniformidad se adapten a la morfología de las mujeres (ropa y calzado), prohibiéndose expresamente el uso general de modelos unisex. Es una medida de acción positiva con impacto directo en la seguridad efectiva de las trabajadoras.

No podemos aquí ir más allá en estas leyes, sin duda relevantes más allá del sector, aunque suponga una regulación deslocalizada de cuestiones que deberían estar en la LPRL y que, seguramente, tras su reforma, si se produce, lo estarán (Molina Navarrete, 2026). Tan solo dejar constancia de dos observaciones. Del lado de su «haber» o favor, el mero hecho de que existan ya es un progreso significativo, máxime teniendo en cuenta el descubrimiento, al tiempo, de la gran precariedad de buena parte de estos colectivos, más en

unos autogobiernos que en otros. Del lado de su «debe», que, una vez más, esta normativa contenga más promesas que realidades, pues casi dos años después, la situación, a estos efectos, sigue igual o quizás peor.

4. De las promesas estatales incumplidas al «movimiento Kelly» al compromiso canario: otra norma deslocalizada de protección preventiva (ergonómica)

Pero si un colectivo feminizado sabe de promesas incumplidas ese es el de las camareras de piso, ese gran grupo de mujeres que protagonizaron el conocido «movimiento Kelly» (esto es, las que limpian). Ha debido ser una ley autonómica, en principio desconectada de la prevención de riesgos laborales, dado que es competencia estatal, como se sabe, la que acogiera una exigencia muy arraigada en este colectivo. Se trata de la reciente ley canaria de ordenación del turismo, la Ley 1/2026, de 28 de abril, que modifica la Ley 7/1995, de 6 de abril, de ordenación del turismo de Canarias. En el sector de hostelería (que, por cierto, acaba de estrenar el VI ALEH –Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería–, con importantes novedades en materia preventiva, sobre todo en lo que concierne a los riesgos climáticos), el colectivo de las camareras de piso ocupa, como se sabe, uno de los últimos eslabones de la cadena de precarización de este sector, sometándose a duras condiciones de trabajo, tanto ergonómicas como psicosociales, de ahí que también sea uno de los colectivos con mayor prevalencia de consumo de hipnosedantes.

En este duro escenario, la referida norma autonómica persigue diversos objetivos nucleares que, por lo que aquí más interesa, se concretan en:

- a) la protección ergonómica, con obligación de implantación progresiva de camas con base elevable (mecánica o electrónica) en todas las unidades alojativas, salvo supletorias;
- b) carros motorizados: obligación de carros motorizados para traslado de textil y útiles de limpieza, reduciendo la carga física en desplazamientos;
- c) régimen sancionador, estableciendo la obligación de camas elevables y carros motorizados como medida prioritaria de salud laboral.

La entrada en vigor de estas obligaciones está prevista mediante un sistema de implantación gradual desde 2025 hasta 2033, con porcentajes crecientes, con flexibilidad especial para islas verdes y municipios pequeños. La transcendencia de esta medida se constata si se tiene en cuenta que solo el 12 % de los hoteles canarios contaba con camas elevables y el 6 % con carros motorizados en el momento de la aprobación de la ley (datos parlamentarios, abril 2026). Esta reforma pretende tener un impacto directo en la reducción de

la –por otro lado, infravalorada– siniestralidad en las empresas en el sector de hostelería y fundamentalmente en el sector servicios y en el departamento de pisos. Según estimaciones de la propia ley de autogobierno se espera que la reducción estimada de accidentes por sobrecarga física tras la implantación de las camas elevables y de los carros motorizados ascienda a nada menos que el 34 %.

No es baladí. Pero, como se decía, uno de los efectos de la invisibilidad de estas situaciones ha sido la subestimación de la siniestralidad de este colectivo, lo que redundaba también, como se dijo, en la brecha en pensiones, tanto de IP como de jubilación, sobre todo adelantada por edad reducida a causa de la penosidad del trabajo (art. 206 LGSS). Un exponente de la situación la encontramos en una pionera sentencia, aunque quizás ha quedado algo aislada, o infravalorada a su vez en posteriores decisiones: la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Canarias/Las Palmas de 2 de julio de 2019 (rec. 369/2019) (Poyatos i Matas, 2019).

El caso es muy conocido, pero hoy readquiere significación y valor renovados, quizás también por lo comentado de no ser nada frecuente. El supuesto de hecho es el siguiente: la ITSS levanta acta de infracción grave por no realizar una evaluación ergonómica específica contra una empresa del sector de hostelería, concretamente en el departamento de pisos, estando afectadas un total de 61 camareras de pisos. La sanción fue impuesta en el grado máximo (20.491 €) y la empresa recurre siendo estimada su pretensión parcialmente, y se le moduló al grado mínimo de 2.046 euros. La Administración recurre y la sala del TSJ de Canarias entiende que lo único de lo que disponía la empresa desde 2006 era de un estudio ergonómico desde entonces sin actualización, donde la mutua había recomendado tres años más tarde un estudio sobre riesgos ergonómicos y movimientos repetitivos que la empresa incumplió –no hizo nada–, es verdad que la empresa externalizó el servicio en 2013, pero volvió a internalizarlo en 2016.

En definitiva, no se realizaron las recomendaciones. Un número elevado de trabajadoras afectadas, 61, con un índice de siniestralidad de 10 personas, por lo que el nivel no es bajo, como dijo la sentencia en la instancia, y a ello hay que unir que hay que interpretar el concepto de peligrosidad con perspectiva de género, ya que las lesiones que sufren fueron excluidas del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales, durante muchísimo tiempo. La peligrosidad, pues, no es escasa, solo que estaba, y está, muy subestimada. La probabilidad de sufrir lesiones musculoesqueléticas es bastante alta, por lo que mantuvo la sanción en el grado máximo.

En relación con la integración de la perspectiva de género en la impartición de la justicia la sentencia afirma:

[...] Hostelería ha sido históricamente un sector muy representativo de la segregación laboral, por razón de sexo. Las funciones de acondicionamiento de habitaciones y limpieza han sido desempeñadas desde siempre por las mujeres y de

igual modo los salarios abonados a ellas han venido ocupando las posiciones más bajas de las tablas salariales (Nivel IV de un total de cinco niveles). Tal feminización profesional es un hecho notorio socialmente que no requiere prueba. [...].

Por ello, una vez detectado el impacto de género que tiene la infracción cometida por la empresa, la sala territorial canaria recordó (hay que tener en cuenta que esta sala ha sido pionera en la inclusión de la perspectiva de género en el enjuiciamiento social, haciéndola luego suya el TS):

[...] es obligación de todo órgano jurisdiccional integrar la perspectiva de género en la impartición de justicia, que debe implementarse como metodología de resolución en toda controversia judicial en la que se involucren relaciones asimétricas o patrones estereotípicos de género [...].

5. Juzgar con perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral: una asignatura pendiente que comienza a «crear embriones»

A estas alturas del debate y de la práctica no vamos a descubrir nada nuevo en relación con esta obligación jurisdiccional de interpretar y aplicar todo tipo de norma, también de práctica, en perspectiva de género (Poyatos i Matas, 2022; Molina Navarrete, 2019, 2020; Cavas Martínez, 2021). Las llamadas legislativas son continuas (ej. arts. 4.4 y 7 de la Ley 15/2022) y el aval del TC, pese a las críticas de ciertas corrientes políticas, es inequívoco (Sentencia del Tribunal Constitucional –STC– 89/2024, de 5 de junio, que valida esta metodología jurídica y esta categoría de comprensión de la realidad). El TS lo ha acogido ya de forma plena, aunque no siempre lo use con la corrección debida, de modo que no es extraño que haga de él un criterio a mayor abundamiento, con lo que implica cierta devuación o estereotipación (Molina Navarrete, 2020).

El derecho tiene género, no es neutro (en la vida nada lo es). La mirada de género pretende, justamente, desvelar y deconstruir en lo jurídico este sesgo, para la plena realización del principio de igualdad y no discriminación. Como recuerda la citada sentencia constitucional, la perspectiva de género como categoría de análisis de la realidad desigual y asimétrica por razón no solo de la condición biológica de sexo, sino también y, sobre todo, social y cultural de género, está recogida en múltiples leyes, tanto sustantivas como orgánicas. Cabe destacar:

- (i) La LO 5/2018, de 28 de diciembre, de reforma de la LO 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, sobre medidas urgentes en aplicación del Pacto de Estado en materia de violencia de género, que incluye un mandato de refuerzo de la

capacitación judicial en «Derecho antidiscriminatorio, incluyendo la perspectiva de género y la transversalidad» (medida núm. 160 del Pacto en materia de violencia de género en relación con las pruebas de especialización y la formación continua).

- (ii) También la LO 3/2020, de 29 de diciembre, de modificación de la LO de educación, que ha añadido la perspectiva de género a los principios pedagógicos (arts. 22.3 y 35.1).
- (iii) Por supuesto, en la LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, que introduce la perspectiva de género en aspectos tales como la organización de los espacios públicos (art. 16) y la formación de colectivos como los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, los jueces y fiscales, el personal al servicio de la Administración de Justicia, los abogados y el personal penitenciario, etc. (arts. 26 a 30),
- (iv) y la LO 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la LO 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo, que recoge este enfoque en ámbitos como la investigación científica en materia de salud (arts. 5.2 f) y 11 bis), la atención psicológica (arts. 7 bis k) y la educación y formación sanitarias (arts. 5.1 f) y 8).

La Ley 15/2022, que reconocerá no solo la enfermedad, sino el estado de salud como típicos criterios de discriminación, prohibiéndola, lógicamente, se enmarca en este contexto legislativo. Se concibe como «una ley general, frente a las leyes sectoriales, que opera a modo de legislación general de protección ante cualquier discriminación», que pretende continuar con los «grandes avances en esta materia durante los últimos años, especialmente en género». La introducción en el artículo 4.4 de la perspectiva de género en las políticas contra la discriminación se integra con naturalidad en la evolución normativa expuesta y en el propósito y finalidad de la Ley 15/2022. En la STC 34/2023, de 18 de abril, fundamento jurídico –FJ– 7 e), se razona que la incorporación de la perspectiva de género no impone ninguna adhesión a corriente ideológica alguna. Para el TC, «lejos de comprometer la neutralidad ideológica del Estado, supone un avance en el respeto a los valores constitucionales, especialmente, los recogidos en los arts. 1.1, 9.2 y 14 CE».

En el mismo sentido, en la STC 44/2023, de 9 de mayo, FJ 10, al enjuiciar los preceptos de la citada LO 2/2010, relativos a la educación sanitaria y a la formación de profesionales de la salud con perspectiva de género, constata que con esta expresión se alude a una «categoría de análisis de la realidad desigualitaria entre mujeres y hombres dirigida a alcanzar la igualdad material y efectiva» y a un «enfoque metodológico y un criterio hermenéutico transversal orientado a promover la igualdad entre mujeres y hombres, como parte esencial de una cultura de respeto y promoción de los derechos humanos». Aunque, como ha precisado con buen criterio, la STS 407/2026, de 16 de abril, la perspectiva de género no es ninguna suerte de «patente de corso» para que la persona juzgadora recree o inven-

te la norma jurídica, o se salte las condiciones legalmente exigibles. Por tanto, aunque la experiencia demuestra que las fronteras no están claras, al menos no tanto como dice la dogmática o teoría jurídica, y el diseño constitucional de poderes, una cosa es reinterpretar una norma en perspectiva de género y otra la creación de una norma nueva, con la consiguiente asunción por el tribunal de una función de legislador positivo que institucionalmente no le corresponde, incluso cuando se persigue una finalidad constitucional legítima como la igualdad efectiva, de resultado.

Ahora bien, si todo esto forma parte del acervo de cultura jurídica y metodología interpretativa o hermenéutica en la rama social del derecho, no menos cierto es que, en materia de prevención de riesgos laborales y salud en general tiene una menor aplicación, incluso en lo que concierne a las EEPP. Ciertamente, en este ámbito hay algunos avances notables por parte de la jurisprudencia (ej. STS 747/2022, de 20 de septiembre, en el sector de la limpieza, justamente, tan feminizado, y que se proyecta en otros colectivos como camareras de pisos y personal auxiliar de ayuda a domicilio, por citar algunos de los referidos en este estudio, o a otros como gerocultoras, estibadoras portuarias, etc.), mayores que los normativos, en todo caso, tan prometidos legalmente como incumplidos, según se señaló⁴. A mi juicio, un ejemplo de «insensibilidad de perspectiva de género» es el de la STS, Sala III, 1198/2025, de 29 de septiembre.

Esta sentencia anuló la normativa específica en materia de prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales para el colectivo de auxiliares a domicilio. En contraste claro, a mi entender, con la jurisprudencia comunitaria, la Sala tercera priorizará las razones formales (insuficiencia de la memoria económica) y económicas (la necesidad de aclarar los costes derivados para las empresas de la normativa, para evitar incertidumbre, aunque hubiera posibilidad interpretativa de alcanzar una solución razonable).

Bien sabido es que la habilitación normativa para una regulación específica preventiva está en la disposición adicional decimoctava de la LPRL, introducida por el RDL 16/2022, de 6 de septiembre, no para el sector de ayuda a domicilio, que también presta servicios en el seno del hogar familiar pero no depende de la empleadora –unidad familiar–, sino de empresas en sentido estricto. Ahora bien, de ahí a poner tantas trabas a la posibilidad de aprovechar esa regulación para dar visibilidad a un sector con un grave déficit de protección preventiva, ergonómica y psicosocial, media gran distancia.

⁴ Las insuficiencias y limitaciones a la hora de dar cumplimiento a estos mandatos, legales, incluso del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), de equiparación por razón de sexo en empleos precarizados y feminizados, como el servicio de empleo doméstico, conoce otros ámbitos, como la propia protección por desempleo. La perspectiva de género ha servido para ir complementando esta regulación también en esta prestación, dadas las lagunas de protección anterior a la reforma en 2022, por imperativo del derecho de la UE en interpretación del TJUE. De nuevo acudimos al método de las sentencias ejemplares y lo hacemos frecuentando otra vez la Sala social canaria de Las Palmas. En este caso, me refiero a la STSJ de Canarias/Las Palmas, de 11 de septiembre de 2025 (rec.1307/2024).

Por supuesto, siempre se encuentra decisiones ejemplares que ponen de relieve que un camino diferente se está fraguando, aunque sea de forma embrionaria, *in fieri*. Así, acudiendo una vez más a la metodología de los casos ejemplares o *leader case*, muy interesante nos parece, fuera del orden social, una sentencia del Juzgado de Primera Instancia núm. 42 de Barcelona, que ha condenado a un centro médico, especializado en salud mental, y a la aseguradora a pagar, solidariamente, una significativa indemnización (73.052,10 €) por mala praxis médica. En el caso, se diagnosticó, erróneamente, a una mujer de anorexia nerviosa, siendo internada contra su voluntad durante dos meses, cuando su problema era estomacal o gástrico, agravando su estado de pérdida de salud física y psíquica.

La jueza señala en su sentencia, muy bien elaborada aplicando el canon de género en el juzgar, que el centro infravaloró las manifestaciones de la paciente y no usó todos los medios disponibles para confirmar, o descartar, otras patologías, pese a ser una obligación médica conforme a la debida *lex artis* (conjunto de reglas técnicas a las que ha de ajustarse la actuación de un profesional en ejercicio de su arte u oficio). Ahora bien, y aquí está lo más interesante de esta sentencia para el estudio, este incumplimiento profesional no se debió tanto o solo a una práctica negligente, sino que vino motivada principalmente por un prejuicio médico de género. Como se constata en la sentencia:

[...] en el historial clínico de la mujer se observan sesgos hacia la paciente (que han sido repetidos durante el procedimiento en las alegaciones de las demandadas, así como en los informes de los peritos designadas por las mismas), que son comunes a las mujeres en el mundo de la medicina [...].

Estaríamos, pues, ante un claro ejemplo de infradiagnóstico y de extrema banalización de síntomas, confirmando que las mujeres reciben más diagnósticos de ansiedad, depresión o somatización en detrimento de investigar causas físicas reales, «lo que perpetúa la idea de que las mujeres son “emocionales”, “débiles”, “exageradas”, “hipocondríacas” o “histéricas”, lo que genera retrasos en diagnósticos o error en los mismos». Constata un claro estereotipo que prejuzga la pretendida falta de idoneidad en una mujer para describir, evaluar y decidir sobre su propia salud, presumiendo que dramatizan, cuestionándose su capacidad de decisión clínica. Por tanto, con correcto criterio jurídico, integra obligatoriamente la perspectiva de género en la interpretación del derecho a ser tenida en cuenta en las mismas condiciones que un hombre sin discriminación de género, garantizando una atención equitativa, científica y justa para mujeres y hombres.

La sentencia (que no es firme, al estar recurrida) no solo se apoya en una sólida jurisprudencia en torno a la perspectiva de juzgar en clave de género, sino también en una prestigiosa evidencia científica (Valls Llobet, 2020). Confiamos en que la Audiencia Provincial de Barcelona la confirme, porque es una muy buena sentencia, a mi juicio.

No es el único caso. Otro relevante es el de la STC de 25 de mayo de 2026 (rec. 2394/2022), que ofrece un análisis muy interesante para avanzar en la protección efectiva

frente a los riesgos psicosociales en la carrera judicial, con perspectiva de género, justo cuando el CGPJ da marcha atrás a tal fin, o al menos eso parece. Entramos, pues, en el último punto de este estudio y que tiene un especial significado en esta lucha contra la invisibilidad de la salud de las mujeres en los entornos de trabajo, sobre todo si se trata de riesgos psicosociales y salud mental y, además, el sector o colectivo presenta una intensa feminización, como sucede con el colectivo de la justicia interina. Vamos a afrontarlo, pues, aun con el carácter breve que permite ya el espacio que queda de análisis y que exigirá, por su relevancia, pese a su invisibilidad, mayores profundizaciones.

6. Una perspectiva fallida de género en la carrera judicial y en la justicia interina: la subestimación de las personas juzgadoras como sujetos de protección psicosocial en sus entornos de trabajo

6.1. El contraste entre la prescripción institucional del CGPJ y la representación normativa y la realidad práctica

Como es conocido, con enorme polémica, el Pleno del CGPJ aprobó hace unos meses un documento, para incorporar al futuro reglamento de la carrera judicial, que excluiría del sistema preventivo de riesgos laborales oficial a las personas funcionarias que forman parte de aquella. La propuesta aprobada, con un voto particular sobresaliente, se articularía, en apretada síntesis, sobre un doble argumento. A saber:

- (i) la carrera judicial quedaría fuera de la Directiva 89/391/CEE (y LPRL).

La contradicción o antinomia jurídica no puede ser mayor y sorprende cuando quien hace esa afirmación es nada menos que el gobierno del poder judicial. Tanto la jurisprudencia del TJUE como el TS han establecido expresamente que las excepciones han de interpretarse restrictivamente, rechazando excluir a categorías profesionales enteras, sí actividades específicas de ciertos colectivos, como las Fuerzas Armadas. El ya comentado carácter universal de este derecho fundamental según el Convenio 191 de la OIT iría en refuerzo de esta tesis, que hace insostenible lo apreciado por el CGPJ.

- (ii) los derechos en materia de salud de la carrera judicial deben limitarse a los vinculados a la independencia judicial, en la medida en que quien imparte justicia no es una persona funcional más, sino poder de Estado.

Es evidente que una afirmación de este tipo, que contradice también de raíz el derecho de la UE y la jurisprudencia del TJUE, no solo tiene efecto sustantivo, rebajando los estándares debidos de protección, en este caso, de la salud pro-

fesional de las personas de la carrera judicial, sino también y, sobre todo, procesales. Con ello se ha querido dar un golpe de timón a la jurisprudencia social, desplazando cualquier reclamación futura de la jurisdicción social. Un orden que ya ha condenado al CGPJ en al menos tres ocasiones por su actitud rebelde o resistente, en la convicción (seguramente cierta) de que el orden contencioso-administrativo será más comprensivo con las necesidades del servicio que invoca el CGPJ. Una marcada estrategia de huida de la jurisdicción competente que, como hemos visto, no está «mal tirada», si comparamos qué ha pasado con el colectivo de ayuda a domicilio y la insensibilidad judicial con estos temas.

No podemos profundizar más aquí en esta interesantísima cuestión, que exigirá un análisis monográfico. Basta esta referencia no solo para evidenciar esta contradicción tan profunda entre lo que prescribe la norma y lo que dice el CGPJ que dice la norma (Ferrajoli, 2004), sino también, como intentaré acreditar, con ejemplos recientes, una vez más, con la realidad práctica, exhibida tozudamente a golpe de sentencias, algunas del mismísimo TC.

6.2. El intenso contraste entre la percepción normativa y la realidad experimental: una selección para el estudio de casos «ejemplares»

En efecto, siguiendo el enfoque de estudio de casos relevantes, no anecdóticos, sino expresión de casos que construyen categoría más general, exponemos ahora tres supuestos que ilustran bien esta tensión entre la normativa de la carrera judicial y los derechos de conciliación, protección de la infancia y salud laboral de las magistradas. Cada supuesto aporta doctrina aplicable a la prevención de riesgos psicosociales. Situaciones de interés y práctica judicial. Uno de ellos es clave con aplicación de la Guía específica del CGPJ en materia de prevención de riesgos laborales y lactancia natural.

Concretamente:

- 1) El primer supuesto aborda la decisión del Pleno en el mes de mayo de 2026, de la obligatoriedad o no de la toma de posesión tras la adjudicación definitiva de la plaza.
- 2) El segundo supuesto, judicializado, versa sobre la anulación de una sanción por la acumulación de retrasos debidos a enfermedad mental que no fue valorada.
- 3) Un tercer, y último, supuesto, sobre una estimación al recurso unánime del Pleno del CGPJ, ante la solicitud de licencia por riesgo durante la lactancia natural, con informe facultativo pediátrico y en contra de la decisión del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, al entender adaptado el puesto de trabajo.

El primer supuesto de hecho relata la situación de una magistrada que está destinada en Canarias y que tras un concurso voluntario de traslado obtiene plaza en Galicia. Hay que puntualizar que el proceso permite que desde que sale el listado provisional y antes de que se apruebe el definitivo, se pueda renunciar y mantenerse en la plaza de origen. Posterior a la publicación, el no tomar posesión en el nuevo destino supone la renuncia a la carrera judicial. Tras la publicación en el Boletín Oficial del Estado el exmarido se opone al cambio de residencia de los menores. La magistrada solicita al CGPJ dejar sin efecto la adjudicación, a lo que se opusieron, y tras esta decisión la magistrada inició un proceso de incapacidad temporal.

Posteriormente recurre ante el mismo órgano de los jueces y juezas, y el Pleno del CGPJ revoca por unanimidad su decisión aplicando una perspectiva de género e infancia, por el interés superior de los menores, evitando exponer a los menores a la situación judicial previsiblemente traumática, tras la oposición firme por parte del otro progenitor de la negativa al traslado. Además, valora que no existía perjuicio a terceros. La magistrada fue la única que concursó a esa plaza, y el servicio público quedaba debidamente cubierto sin que se hubieran alterado el de ninguna de las plazas. Es algo absolutamente excepcional y adaptado a la realidad en la que vivimos y en aplicación de la ley de igualdad y la perspectiva de género.

Evidentemente la negativa inicial tuvo una gran incidencia en la salud de la trabajadora, quien vio afectada su estabilidad emocional y que dio lugar al inicio de un proceso de incapacidad temporal derivada de la decisión inicial del órgano de los jueces y de las juezas en los que había que contemplar como un factor de riesgo psicosocial. Por lo que hay que valorar, a la hora de evaluar los riesgos, que la rigidez de la propia norma puede dar lugar a un riesgo psicosocial.

El segundo supuesto es el conocido por la STC de 25 de mayo de 2026 (rec. 2394/2022). Estima el recurso de una magistrada que tras un año y medio de baja médica con diagnóstico de trastorno ansioso depresivo que el Consejo conocía, vuelve a recaer, acumulando 126 sentencias por dictar y tanto el CGPJ como el TS entienden que es ajustada a derecho la imposición de una sanción disciplinaria de tres meses de suspensión de empleo y sueldo, sin haber contemplado la situación de enfermedad de la magistrada. En cambio, el TC, más «sensible» con los derechos fundamentales y la protección psicosocial de las magistradas sí considera vulnerado, nada menos, que tres derechos fundamentales:

- (i) derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de discapacidad (art. 14 Constitución española –CE–),
- (ii) a la presunción de inocencia (art. 24.2 CE) y
- (iii) el principio de culpabilidad (art. 25.1 CE).

En cuanto al artículo 14, centra la discriminación por razón de discapacidad. El CGPJ conocía la situación de discapacidad de la magistrada y, aun así, prescindió de explorar ajustes razonables antes de acudir a la vía disciplinaria.

La Administración pública tiene una obligación positiva de adoptar medidas de adaptación cuando conoce la limitación funcional de un empleado. Recurrir directamente al expediente sancionador, sin haber agotado esas alternativas, constituye discriminación por razón de discapacidad. Respecto a la presunción de inocencia, la sanción se fundamentó en el resultado objetivo –los retrasos acumulados y el perjuicio al servicio público–, sin acreditar que la magistrada hubiera podido evitarlo. La imputación no valoró cómo la enfermedad incidía en su capacidad de percibir y reaccionar ante su propia situación de deterioro profesional.

La sentencia aborda el principio de culpabilidad, con especial énfasis en que no puede sancionarse sin dolo ni negligencia. El trastorno ansioso depresivo grave tiene como síntoma central la incapacidad de advertir el propio deterioro. Sancionar a la magistrada por no haber pedido la baja a tiempo equivale, en palabras del TC, a «sancionarla por estar enferma».

El CGPJ, el empleador, conocía la situación de discapacidad de la trabajadora, y aun así no adoptó las medidas necesarias para adaptar el puesto de trabajo, lo que supone una discriminación por razón de la discapacidad. Además, el CGPJ no acredita que la trabajadora actuara con la intención de perjudicar al servicio público, ni acredita que pudiera haberlo evitado. Tampoco le puede imputar que no solicitara la baja médica si no podía trabajar, porque precisamente la patología que tenía supone como síntoma principal la incapacidad para darse cuenta del propio deterioro.

En lo que hace al tercer supuesto, el órgano de gobierno de los jueces estima por unanimidad el recurso interpuesto contra el acuerdo de la presidencia del TSJ de Cataluña que denegó la licencia a una magistrada que solicitaba el derecho a disfrutar de la licencia por riesgo durante la lactancia natural. La magistrada es madre de una niña con diagnóstico de PEG (pequeña para la edad gestacional), en la que la madre tenía pautado por el facultativo la lactancia materna exclusiva a demanda hasta los 9 meses de edad, y ello por la especial vulnerabilidad de la menor. La sala del TSJ deniega la solicitud alegando la existencia de medidas de adaptación suficientes en el puesto de trabajo, al igual que en la sala del TSJ de Canarias, en la que entendió que no solo había una sala de lactancia en el edificio judicial, sino que dispondría de una nevera para poder conservar en condiciones óptimas la leche materna.

Inicialmente es rechazada su pretensión, tras el informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales que entendió suficientes las medidas de adaptación propuestas sin necesidad de suspender la actividad. Adoptando medidas tales como excluirla del servicio de guardia y turnos nocturnos, la limitación de jornadas consecutivas a un máximo de cinco días, flexibilidad horaria, pausas para la extracción de leche, la exclusión del plan de sustituciones, y la disponibilidad de despacho privado y frigorífico para la conservación de la leche.

Tras recurrir la magistrada la decisión el CGPJ consideró que el acuerdo denegatorio no contaba con una motivación individualizada suficiente, y que no ponderaba adecuadamente la situación médica específica de la menor y que, ante esa recomendación pediátrica específica, procedía propiciar el interés de la menor y garantizar la protección efectiva de la

salud de madre e hija. Estimando el recurso, reconociendo la licencia por riesgo durante la lactancia natural hasta que la niña menor alcance los 9 meses de edad. En suma, se sienta así un precedente sobre la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales en el ámbito judicial, interpretando que en estos casos hay que estar a las evidencias clínicas singulares, optándose por la máxima garantía de la madre e hija, y debe atender a un plus de motivación dado que afecta a derechos fundamentales, debiendo ponderar tanto la legalidad como las recomendaciones médicas concretas y el interés superior del menor (una perspectiva de infancia cada vez más asumida, igualmente, en la jurisdicción social, en la que vuelve a destacar la sala territorial canaria de Las Palmas –pero esta ya es otra historia–).

6.3. ¿Y de las juezas que integran el servicio de justicia interina qué? La invisibilidad sigue en espera de la «soñada» oportunidad de estabilización

A la luz de los argumentos expuestos en las páginas precedentes vemos el contraste tan profundo que existe entre lo que pretende el CGPJ, que debería ser el promotor de lo contrario, de la optimización protectora, y lo que exige la normativa en materia de salud laboral o profesional en general y con perspectiva de género en particular, para la carrera judicial. Con todo, vemos que, con resistencias y lucha por el derecho (Ihering, 2008), las magistradas de carrera van consiguiendo que el derecho justo en perspectiva de género para la prevención de riesgos se imponga, o halle sus momentos de actualización. Ahora bien, hay un ámbito de la impartición de justicia, hallamos un subgrupo, un colectivo minoritario, pero relevante, singular, que concentra sobre todo mujeres y de cierta edad (efecto de brecha, cuando no discriminación, multidimensional), que no aparece, que ni siquiera cuenta en esa ilustración de casos ejemplares, porque siguen invisibilizadas, muy ocultas (anegadas en centenares de expedientes para resolver con presteza o premura, la que a veces no se exige a las personas titulares): las mujeres de la justicia interina.

Si, con razón, se critica al CGPJ que invente un concepto propio de «salud judicial» para encubrir con una fórmula mágica, con un concepto vacío para compensar la autoexclusión de derechos reales, efectivos, contemplados en el sistema preventivo, como para otras personas trabajadoras, la crítica debe ser mayor para este otro colectivo «vaciado de protección», incluso de existencia: las juezas (mayoría mujeres) sustitutas. Si, en buena medida, el CGPJ mercantiliza hasta el extremo la salud de las personas de la carrera judicial, al reducir el cuidado solo a garantizar que juezas y jueces se mantengan «productivos», en estado psicofísico óptimo para el ejercicio útil de la función jurisdiccional (reproducción de la fuerza de trabajo judicial), en el caso de la justicia interina esta instrumentación productivista es máxima y viene de lejos.

No podemos entrar aquí en tan compleja cuestión. Comparte problemática en parte con el estado laberíntico de la situación de las interinidades interminables, incluso si se les re-

conoce la condición de indefinidas no fijas, en el empleo público español (como se sabe, clave al respecto es la STS 475/2026, de 11 de mayo, dictada tras la Sentencia Obadal; incluso si estabilizan ahora tienen derecho a una indemnización por abuso, pese a que la Sala IV sigue dilatando la solución real –STS de 30 de junio de 2026–). Pero, en parte es muy propia, y mucho peor, en la medida en que ni el CGPJ ni la jurisdicción contenciosa han reconocido hasta el momento una condición jurídico-profesional a las juezas sustitutas que no sea la de provisionalísima, aunque dure décadas en este ejercicio profesional, esto es, aunque resulte «inusualmente larga». Por supuesto, el TJUE, para Italia, ya se ha pronunciado en contra de esta injusta situación (asunto C-41/23, *Peigli*), pero en España nadie se atreve a dar el paso de plantear una cuestión prejudicial en este sentido, o incluso una reclamación colectiva ante el CEDS, al menos de momento.

La jurisprudencia del TJUE es rotunda. Reconoce que la magistratura interina tiene el mismo derecho a la Seguridad Social y al cobro del periodo vacacional (que forma parte del derecho fundamental del art. 31 de la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea), vinculado a la salud, reconociendo que la normativa italiana viola la cláusula 5.^a de la Directiva 1999/70, por encadenar contratos temporales de forma continua y no existir sanción disuasoria efectiva para frenar ese abuso ni para hacerlos fijos. La sentencia del TJUE tiene un alcance europeo, como se conoce, y obliga a los países de la UE, también a España a su cumplimiento. En España nadie parece hacerse eco de esta rotunda voz.

Sin embargo, desde hace más de dos décadas el colectivo de la justicia interina, la mayoría mujeres, sufren este trato diferencial peyorativo, una discriminación, respecto del resto del colectivo de jueces en nuestro país. Hacen el mismo trabajo, pero no solo su forma de remuneración, sino el conjunto de sus condiciones de trabajo, comenzando por las relativas al tiempo de servicios, es diferente, muy diferente y, naturalmente, esta precarización sociolaboral incide de lleno en su estado de salud y bienestar psicosocial, porque buena parte son mujeres, de cierta edad y responsabilidades familiares que, además, deben realizar varios empleos para mantener una cierta dignidad de vida. En última instancia, y sin derivar en falsos victimismos, sí está claro que la situación de este colectivo desvela un reducido de sujeción, de hecho y de derecho, de la mujer, en este caso jueza interina, al gobierno del poder judicial (del poder judicial también se participa, porque se dictan sentencias y se conoce de la jurisdicción en ejercicio de la tutela judicial y la función de impartir justicia), en buena medida todavía masculinizado.

7. Reflexión final

Es hora de terminar este estudio. Hemos podido comprobar cómo, casi veinte años después de la LO 3/2007 y treinta años después de la LPRL, se mantiene una profunda fractura entre el discurso normativo e institucional (la transversalidad de la igualdad y de la salud deben hacer que el sistema preventivo no se entienda sin esa perspectiva de género) y la realidad.

El problema es estructural, no se presenta solo en sectores específicos, aunque, como es obvio, resulta más grave en los sectores feminizados. Paradójicamente, entre esos sectores feminizados aún hay algunos más invisibilizados y ocultos, pese a que tienen encomendada, desde hace años, la tarea de impartir justicia social, como es el colectivo de mujeres juezas suplentes o interinas. El CGPJ quiere profundizar esa brecha de protección, con carácter general, para toda la carrera judicial, y ni siquiera repara en el subempleo jurisdiccional del colectivo de mujeres suplentes, seguramente en la confianza de que alguna vez estabilicen la plaza. Mientras tanto, quedarían fuera de la cobertura, porque ni son funcionarias ni son trabajadoras en sentido estricto, de modo que se mantienen en un viciado y vicioso «limbo jurídico» que, incompatible con el derecho de la UE, tanto de seguridad y salud en el trabajo, como antidiscriminatorio en el empleo, alguna vez habrá que resolver. En tanto, emerge la solución política de más plazas, aunque nos tememos que ni serán suficientes ni corregirá la deriva inquietante de la justicia social, interina, sí, pero también la «titular».

Referencias bibliográficas

- Cabeza Pereiro, J. (2020). Los planes de igualdad: Balance y cambios normativos. *Revista Derecho Social y Empresa*, 12, 18-36. <https://doi.org/10.18172/redsye.6202>
- Cavas Martínez, F. (2021). *La perspectiva de género como canon de enjuiciamiento en la jurisprudencia social*. Thomson Reuters Aranzadi.
- Fabregat Monfort, G. (2024). El Plan de igualdad: Régimen jurídico, empresas obligadas y legitimación negociadora. En S. García Campá (Dir.), *Manual legal de igualdad en la empresa* (pp. 245-262). Aranzadi.
- Ferrajoli, L. (2004). *Derecho y garantías. La Ley del más débil*. Trotta.
- Fumero Dios, I. S. (2024). La protección de la salud reproductiva en las relaciones de trabajo. En S. Rodríguez González (Dir.), *La redimensión de la salud laboral con perspectiva de género* (pp. 249-280). Atelier.
- García Campá, S. (2024). Capítulo 5. Gestión de la seguridad y la salud en los entornos de trabajo con perspectiva de género. En M. Miñarro Yanini y C. Molina Navarrete (Drs.), *La negociación colectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo* (pp. 187-237). Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- García Celaá, B. (2026). La tutela judicial preventiva frente al acoso laboral y otros riesgos psicosociales: ¿más reclamaciones que sensibilización en 30 años? En C. Molina Navarrete y J. I. Marcos González (Coords.), *Sistema preventivo y experiencia práctica de riesgos laborales, en especial psicosociales, tras décadas después: ¿conmemoramos o celebramos?* (pp. 137-170). Bomarzo.
- Grau Pineda, C. (2021). *La brecha de las pensiones en España*. Bomarzo.
- Grau Pineda, C., Quintero Lima, G., Rueda Monroy, J. A., Suárez Suárez, B., Lite Mateo, A. y Aguado Sánchez, M. J. (2026). *Perspectiva de género en la aplicación de coeficientes reductores para la jubilación anticipada*. Instituto de las mujeres. <https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/CentroDocumentacion/docs/acceso-jubilacion-anticipada-v6.pdf>

- Ihering, R. von. (2008). *La lucha por el Derecho*. Comares.
- López Parada, R. A. (2026). Anotaciones críticas sobre el sistema de prevención de riesgos laborales español y sobre su posible evolución futura. En C. Molina Navarrete y J. I. Marcos González (Coords.), *Sistema preventivo y experiencia práctica de riesgos laborales, en especial psicosociales, tras décadas después: ¿conmemoramos o celebramos?* (pp. 229-256). Bomarzo.
- Martínez Moreno, C. (2019). *Brecha salarial de género y discriminación retributiva: causas y vías para combatirlas*. Bomarzo.
- Miñarro Yanini, M. y Molina Navarrete, C. (2023). *Una reinversión sistémica de la Seguridad Social: reformas legales y reinterpretaciones judiciales de diligencia debida para corregir sus brechas de género*. Bomarzo.
- Molina Navarrete, C. (2015). Dos décadas de Ley, ¿veinte años de prevención de riesgos laborales?: Agrdulce aniversario. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 392, 5-14. <https://doi.org/10.51302/rtss.2015.2742>
- Molina Navarrete, C. (2019). Juzgar con perspectiva de género en el orden social: ¿arte de moda o garantía de efectividad de la igualdad de sexos? *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 433, 175-187. <https://doi.org/10.51302/rtss.2019.1346>
- Molina Navarrete, C. (2020). *La doctrina jurisprudencial por discriminación de género en el orden social*. Wolters Kluwer.
- Molina Navarrete, C. (2026). Estado de situación del sistema preventivo de riesgos laborales, en especial psicosociales: claroscuros. En C. Molina Navarrete y J. I. Marcos González (Coords.), *Sistema preventivo y experiencia práctica de riesgos laborales, en especial psicosociales, tras décadas después: ¿conmemoramos o celebramos?* (pp. 39-96). Bomarzo.
- Molina Navarrete, C. y Marcos González, J. I. (2026). De la reducción de accidentes de trabajo a la promoción del bienestar laboral, un salto cualitativo-cultural de treinta años. En C. Molina Navarrete y J. I. Marcos González (Coords.), *Sistema preventivo y experiencia práctica de riesgos laborales, en especial psicosociales, tras décadas después: ¿conmemoramos o celebramos?* (pp. 13-37). Bomarzo.
- Nieto Rojas, P. (2024). Salud laboral, prevención frente al acoso, violencia de género y lenguaje inclusivo. En M. L. Molero Marañón y P. Nieto Rojas (Dir.^{as}), *Análisis de los acuerdos de los planes de igualdad* (pp. 391-446). Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Nieto Rojas, P. (2025). *La articulación de la negociación colectiva en materia de igualdad. Del convenio sectorial al protocolo empresarial*. Atelier.
- Poyatos i Matas, G. (2019). El derecho a la salud laboral con perspectiva de género. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 2 de julio de 2019 (rec. 369/2019). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 439, 197-203. <https://doi.org/10.51302/rtss.2019.1206>
- Poyatos i Matas, G. (2022). *Juzgar con perspectiva de género en el orden social*. Aranzadi.
- Ramos Quintana, M. (2024). El derecho a la salud laboral como derecho fundamental de las mujeres en el trabajo. En S. Rodríguez González (Dir.^a), *La redimensión de la salud laboral con perspectiva de género* (pp. 19-58). Atelier.

- Ricou Casal, M. (2024). La urgente necesidad de una ley de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. En S. Rodríguez González (Dir.^a), *La redimensión de la salud laboral con perspectiva de género* (pp. 105-130). Atelier.
- Rodríguez González, S. (2024). La salud mental en el trabajo: desafíos de género asociados a la precariedad laboral y los riesgos psicosociales. En S. Rodríguez González (Dir.^a), *La redimensión de la salud laboral con perspectiva de género* (pp. 171-210). Atelier.
- UGT-Madrid. (2025). *La gestión de la salud mental en perspectiva de género: especial referencia a los entornos de trabajo de la Comunidad de Madrid*. Comunidad de Madrid y UGT-Madrid. <https://saludlaboralmadridugt.org/wp-content/uploads/2025/11/Estudio-Guia-Salud-Mental-Laboral-Genero-2025-def.pdf>
- Valls-Llobet, C. (2020). *Mujeres invisibles para la medicina*. Capitán Swing Libros.

María José Andrade Santana. Jueza sustituta adscrita al Tribunal Superior de Justicia de Canarias desde 2007-2008, principalmente en la Jurisdicción Social. Desde 2017-2018 es profesora asociada a tiempo parcial en el Área de Derecho Laboral de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Cuenta con formación en prevención de riesgos laborales y *compliance* por la Universidad de Nebrija y la Suficiencia Investigadora (DEA). Ha publicado artículos en revistas jurídicas y colaborado en manuales de Derecho Laboral y de la Seguridad Social, así como, en el Foro Aranzadi Social Las Palmas. <https://orcid.org/0009-0003-4863-6294>