

Revista de Trabajo y Seguridad Social.CEF

Revista bimestral núm. 494 | Septiembre-Octubre 2026

ISSN-e: 2792-8322

Bomberos forestales quemados: precariedad, fraccionamiento e incumplimiento de derechos básicos en un servicio público de importancia capital

Margarita Miñarro Yanini

Impacto eco-social del Tratado de la UE con Mercosur

Cristóbal Molina Navarrete

Revisión crítica del derecho a la desconexión digital

Nora María Martínez Yáñez

Vínculo prolongado con un territorio o Estado y discriminación indirecta por razón de nacionalidad

Henar Álvarez Cuesta

Denegación de la revalorización salarial al personal investigador Ramón y Cajal de las universidades públicas catalanas

Josep Moreno Gené

La circunscripción electoral en las elecciones sindicales

Fernando Fita Ortega

Inteligencia artificial y bienestar laboral

Uxía Padín Bargados y Alfredo Rodríguez-Muñoz



AHORA ES EL MEJOR MOMENTO PARA OPOSITAR

Tu preparación, nuestro compromiso

Preparamos el acceso a:

- ✓ Administración General
- ✓ Administración Local
- ✓ Banco de España
- ✓ Comunidades Autónomas
- ✓ Informática
- ✓ Trabajo y Seguridad Social
- ✓ Ministerio de Hacienda
- ✓ Ministerio de Justicia
- ✓ Ministerio del Interior

Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF

Núm. 494 | Septiembre-Octubre 2026

Directora editorial

M.^a Aránzazu de las Heras García. Doctora en Derecho. Universidad a Distancia de Madrid, UDIMA (España)

Presidente de honor

Joaquín Merchán Bermejo. Presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España y de la Fundación Justicia Social (España)

Consejo de redacción

Directora

Margarita Miñarro Yanini. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Jaume I (España)

Subdirectora

Susana Rodríguez Escanciano. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León (España)

Vocales

Coordinadora Derecho de la Seguridad Social. Isabel María Villar Cañada. Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén (España)

Coordinador Derecho del Trabajo. David Lantarón Barquín. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Cantabria (España)

Coordinador Derecho Vivo. Fernando Ballester Laguna. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Alicante (España)

Secretaria

Pilar Conde Colmenero. Profesora ayudante doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (acreditada a titular de universidad). Universidad Jaume I (España)

Comité científico

Carlos Luis Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia (España)

Ana Rosa Argüelles Blanco. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Oviedo (España)

Marco Biasi. Profesor asociado de Derecho del Trabajo. Università degli Studi di Milano (Italia)

Laura Calafà. Profesora titular de Derecho del Trabajo. Università di Verona (Italia)

Ferrán Camas Roda. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Girona (España)

María Teresa Díaz Aznarte. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada (España)

José Antonio Fernández Avilés. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada (España)

Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF

Enrico Gragnoli. Catedrático de Derecho del Trabajo. Università di Parma (Italia)

María Teresa Igartua Miró. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla (España)

Apol·lònia Maria Julià Andreu. Directora del Observatorio de la Profesión del Consejo General de Graduados Sociales (España)

Eugenio Lanzadera Arencibia. Doctor en Derecho y Ciencia Política. Profesor de Derecho del Trabajo. UDIMA (España)

Loïc Lerouge. Director de investigación del Centro Nacional de Investigación Científica. Centro de Derecho Comparado del Trabajo y de la Seguridad Social. Université de Bordeaux (Francia)

José Eduardo López Ahumada. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Alcalá (España)

Cristina Mangarelli. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de la República (Montevideo, Uruguay)

Nelson Mannrich. Presidente da Academia Nacional de Direito do Trabalho. Profesor titular de Derecho del Trabajo. Universidade de São Paulo (Brasil)

Marcos Óscar Martínez Álvarez. Vicepresidente segundo del Consejo General de Graduados Sociales de España (España)

Juan Pablo Mugnolo. Profesor de Derecho de las Relaciones Colectivas de Trabajo. Universidad de San Andrés (Victoria, Argentina)

Íñigo de la Peña Criado. Vicesecretario del Consejo General de Graduados Sociales de España y Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Gipuzkoa (España)

Michele Tiraboschi. Catedrático de Derecho del Trabajo. Università di Modena e Reggio Emilia (Italia)

Ester Urraca Fernández. Vocal de la Comisión Permanente del Consejo General de Graduados Sociales de España (España)

Evaluación externa

Estudios jurídico-laborales

Amparo Esteve Segarra. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia (España)

Juan García Blasco. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Zaragoza (España)

Juan López Gandía. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Politécnica de Valencia (España)

María de los Reyes Martínez Barroso. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León (España)

Carolina Martínez Moreno. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Oviedo (España)

Jesús Rafael Mercader Uguina. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Carlos III (España)

Sofía Olarte Encabo. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada (España)

Ana de la Puebla Pinilla. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Madrid (España)

Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF

Eduardo Rojo Torrecilla. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Barcelona (España)

Carmen Sánchez Trigueros. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia (España)

José Luis Tortuero Plaza. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid (España)

Estudios de recursos humanos

Eva Cífre Gallego. Catedrática de Psicología Social. Universidad Jaume I (España)

Vicente A. Martínez Tur. Catedrático de Psicología y de las Organizaciones. Universidad de Valencia (España)

María Eugenia Sánchez Vidal. Catedrática de Organización de Empresas. Universidad Politécnica de Cartagena (España)

José Ángel Zúñiga Vicente. Catedrático de Organización de Empresas. Universidad Rey Juan Carlos (España)

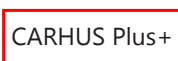
Coordinación y edición

Teresa Díez Meriel y Domingo J. Panea Hernando

Centro de Estudios Financieros

P.º Gral. Martínez Campos, 5, 28010 Madrid • Tel. 914 444 920 • editorial@cef.es

Indexación y calidad



Acuerdos de colaboración

Con la *Revista de Derecho del Trabajo* de la editorial La Ley (Uruguay) y con la *Revista de Direito e de Estudos Sociais* de la editorial Almedina (Coímbra, Portugal) por los que nos comprometemos a que determinados artículos de estas revistas puedan ser publicados en la nuestra y a la inversa.

Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF

Redacción y administración

P.º Gral. Martínez Campos, 5, 28010 Madrid (España)

Tel. 914 444 920

Correo electrónico: info@cef.es

Edita

Centro de Estudios Financieros, SL

Correo electrónico: revistatss@udima.es

Edición digital: <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss>

Depósito legal: M-29442-2007

ISSN-e: 2792-8322

ISSN: 2792-8314

(último número impreso: n.º 483, noviembre-diciembre 2024)



Esta editorial es miembro de la UNE, lo que garantiza la difusión y comercialización de sus publicaciones a nivel nacional e internacional

© 2026 CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional.

Sumario

Editorial

- Bomberos forestales quemados: la realidad laboral de precariedad, fraccionamiento e incumplimiento de derechos básicos en un servicio público de capital importancia social y medioambiental 7-17
Margarita Miñarro Yanini

Estudios

- Nuevo reto para el cultivo del derecho del trabajo sostenible: ¿Qué impacto eco-social del Tratado de la UE con Mercosur? 18-63
New challenge for the development of Sustainable Labor Law: What is the eco-social impact of the EU-Mercosur Treaty?
Cristóbal Molina Navarrete
- Revisión crítica del derecho a la desconexión digital: del derecho a no responder a la desconexión desde el diseño 64-96
A critical review of the right to digital disconnection: from the right not to reply to disconnection by design
Nora María Martínez Yáñez
- El cumplimiento de las obligaciones preventivas de riesgos laborales en perspectiva de género: ¿jueza y parte? 97-125
Compliance with Occupational Risk Prevention Obligations from a Gender Perspective: Judge and Party?
María José Andrade Santana

Diálogos con la jurisprudencia

- El requisito de un vínculo prolongado con un territorio o Estado como causa de discriminación indirecta por razón de nacionalidad. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 7 de mayo de 2026, asunto C-747/22 126-134
The requirement of a prolonged link to a territory or state as a cause of indirect discrimination on grounds of nationality. Commentary on the Ruling of the Court of Justice of the European Union of 7 May 2026, Case C-747/22
Henar Álvarez Cuesta
- El Tribunal Supremo deniega la revalorización salarial al personal investigador Ramón y Cajal de las universidades públicas catalanas. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 503/2026, de 26 de mayo 135-144
The Supreme Court denies salary revaluation to Ramón y Cajal research staff at Catalan public universities. Commentary on the Supreme Court Ruling 503/2026, of May 26
Josep Moreno Gené

La excepción por violencia de género en la pensión de viudedad tras el divorcio: una lectura garantista a propósito de la Sentencia del Tribunal Supremo 121/2026, de 4 de febrero 145-151

The gender-based violence exception in survivor's pension after divorce: a rights-protective interpretation in light of Spanish Supreme Court Ruling 121/2026 of 4 February
Javier Carballo de Jesús

En torno a la legalidad de un acuerdo por el que se fija una circunscripción electoral en materia de elecciones sindicales en Glovoapp Spain Platform, SL. Comentario a la Sentencia de la Audiencia Nacional 76/2026, de 27 de abril 152-159

On the lawfulness of an agreement establishing an electoral constituency for the election of employees' representatives in Glovoapp Spain Platform, SL. Commentary on Ruling 76/2026 of the National High Court, delivered on 27 April
Fernando Fita Ortega

El trabajo de cuidar como derecho de arquitectura jurídica múltiple: relecturas del artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias 848/2026, de 11 de junio 160-168

The Work of Care as a Multi Layered Legal Right: Rereading Article 37.3(b) of the Workers' Statute. Commentary on the Ruling of the High Court of Justice of the Canary Islands 848/2026, 11 June
María de la Paz Cobo López

Estudios de Recursos Humanos

Efectos de la implementación de la inteligencia artificial en el bienestar laboral: una revisión sistemática sobre la satisfacción de las personas trabajadoras 169-201

The Effects of Artificial Intelligence Implementation on Workplace Well-Being: A Systematic Review of Employee Satisfaction
Uxía Padín Bargados
Alfredo Rodríguez-Muñoz

Recensión bibliográfica

El «sistema de garantías multinivel» y su impacto en el Derecho social español. Diálogos y conflictos a propósito del juicio de convencionalidad 202-205
Manuel Carlos Palomeque López

Bomberos forestales quemados: la realidad laboral de precariedad, fraccionamiento e incumplimiento de derechos básicos en un servicio público de capital importancia social y medioambiental

Margarita Miñarro Yanini

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universitat Jaume I (Castelló, España)

Directora de la Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF
myanini@dtr.uji.es | <https://orcid.org/0000-0001-8411-3595>

La elipse de un grito,
va de monte
a monte.

Federico García Lorca

(El grito)

1. El inicio del nuevo ciclo tras las vacaciones tiene siempre un sabor agri dulce, al converger en el mismo objeto un efecto positivo, por lo disfrutado, y otro de signo opuesto, por la sensación de pérdida. Pero hay otros efectos negativos, mucho más relevantes y de alcance más social, que trae el final del estío, que es la valoración del impacto de los incendios forestales, que, si siempre ha sido negativa, lo es mucho más en los últimos años. La tangible subida de temperaturas y las continuas olas de calor aceleran la evaporación, reducen la humedad del suelo y secan la vegetación. En esta situación, cualquier pequeña chispa es suficiente para prender la gran mecha que es el monte en estas condiciones, y si a esta ecuación se suma la acción del viento, el resultado es la rápida propagación del fuego, su mayor intensidad y la consecuente mayor dificultad para extinguirlo. La multiplicación de los días en los que se producen las apuntadas condiciones especialmente proclives a los incendios, a consecuencia del cambio climático, explica la proliferación de «megaincendios». Además, se produce un efecto perverso de «retroalimentación», pues

La multiplicación de los días en los que se producen las apuntadas condiciones especialmente proclives a los incendios, a consecuencia del cambio climático, explica la proliferación de «megaincendios»

los incendios forestales contribuyen a aumentar el efecto del cambio climático dado que la ignición libera gases de efecto invernadero, supone la merma de masa forestal, que absorbe dióxido de carbono y libera oxígeno y, en fin, aceleran los procesos de desertificación, que amenazan al 70 % del territorio español. El problema, desde luego, no es menor, pues a fecha de 18 de agosto, día Mundial para la Prevención de los Incendios Forestales, el saldo de hectáreas calcinadas en España rayaba las 255.000, si bien pocos días más tarde, los rayos caídos en las tormentas que afectaron el arco Mediterráneo causaron nuevos incendios en varias provincias, como el de la Sierra Calderona (Castellón/Valencia), con unas 650 hectáreas quemadas y, en fin, tantos otros que en el momento en que se escriben estas líneas siguen activos.

Sin duda, los incendios forestales son un problema ecológico y social prioritario, en cuya prevención es imprescindible incidir, pues el daño causado es siempre irreparable, y que, cuando se producen, han de ser extinguidos con la mayor rapidez y eficiencia. Para ello es imprescindible garantizar los recursos necesarios y adecuados para que el sistema de prevención sea efectivo durante todo el año, realizar una adecuada gestión del territorio –rural, pero también, más allá, urbanístico–, así como destinar el volumen preciso de personal, garantizando la calidad de su empleo y su estatuto profesional.

En este sentido, desde esta revista queremos poner el foco, aun con la brevedad que exige este editorial, en los protagonistas indiscutibles de esta segunda dimensión, los bomberos forestales. En el marco de los incendios de este verano 2026 han salido a la luz –aunque mucho más veladamente de lo que el problema merece– las malas condiciones laborales/profesionales de este colectivo, pese a que desempeña un trabajo esencial desde el punto de vista social y cuya peligrosidad es más que evidente.

2. Como punto de partida hay que señalar que la gestión forestal, en la que se encuadran los servicios de extinción de incendios, es competencia de las comunidades autónomas (art. 148.1.8 Constitución española –CE–), lo que, entre otras cosas, implica que no se aplican unas condiciones homogéneas en toda España. Esta fragmentación se produce también en la composición del cuerpo, que puede integrar dos tipos de brigadas, de prevención y de detección y extinción, y múltiples categorías profesionales –el convenio colectivo de TRAGSA establece diecinueve categorías–. También se produce esta fragmentación en relación con la fórmula mediante la que los bomberos forestales se vinculan con la Administración, que puede ser externalizada –cauce muy frecuentemente utilizado–, a través de contratos temporales con empresas privadas o mediante empresas públicas, o bien estableciendo una vinculación directa, sea de carácter funcional, estatutario o laboral. A estos se suman, como personal de apoyo (aunque muchas veces con un papel más protagonista del que sería lógico a tenor

La gestión forestal, en la que se encuadran los servicios de extinción de incendios, es competencia de las comunidades autónomas (art. 148.1.8 CE), lo que, entre otras cosas, implica que no se aplican unas condiciones homogéneas en toda España

de la atribución de competencias, debido a las carencias de medios autonómicos), las Brigadas de Refuerzo en Incendios Forestales (BRIF), dependientes del Ministerio de Transición Ecológica, vinculado a la empresa pública TRAGSA. Es por ello que, aunque se hará referencia a estos profesionales como «colectivo», lo cierto es que sus condiciones y, por tanto, sus reivindicaciones son heterogéneas. Igualmente, aunque se hará referencia a su dimensión «laboral», este término ha de interpretarse en sentido sustantivo, no formal, pues en algunos casos se trata de relaciones estatutarias o funcionariales. Aunque es imposible dejar constancia en este editorial de toda la problemática laboral que afecta a este colectivo, dada su enorme extensión y complejidad, resulta necesario hacer referencia a algunos de sus aspectos más relevantes, reiteradamente reclamados por los bomberos forestales. A nivel laboral, la obsoleta consideración del riesgo de incendios forestales como estacional, ligado en exclusiva a los meses de verano, además de impedir una adecuada actividad preventiva de los incendios y de vigilancia continuada, se proyecta en la duración de los contratos de los bomberos forestales, que son con frecuencia temporales –con el riesgo de desprofesionalización que ello implica–. Todo ello unido a sus bajos salarios –en una estimación general, puesto que, dada la apuntada diversidad, la posible variabilidad en este aspecto es elevada, generando grandes desigualdades–, a pesar de la peligrosidad de la actividad desarrollada y de las «flexibles» condiciones relativas a jornada y a horario de trabajo, debido a la muy generalizada insuficiencia de efectivos de relevo y consiguiente sobrecarga de horas de trabajo. Ello determina que padezcan una precariedad laboral extrema y endémica.

3. Desde la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo, la magnitud de la problemática que arrastran es enorme, y evidentemente incrementa exponencialmente sus efectos por la peligrosidad y penosidad inherente al trabajo desarrollado. Por apuntar alguno de estos aspectos, la exposición a gases tóxicos exigiría unas medidas de protección que, con demasiada frecuencia, no son lo eficaces que deberían. Tampoco se realiza generalmente una adecuada gestión de la desinfección de los equipos contaminados por parte de la entidad, sino que en muchos casos terminan dentro de bolsas de basura hasta el regreso al parque de los bomberos forestales, e incluso en algunos casos han de realizar la limpieza en sus propios domicilios, con el consiguiente riesgo de contamina-

También se produce esta fragmentación en relación con la fórmula mediante la que los bomberos forestales se vinculan con la Administración, que puede ser externalizada –cause muy frecuentemente utilizado–, a través de contratas temporales con empresas privadas o mediante empresas públicas, o bien estableciendo una vinculación directa, sea de carácter funcional, estatutario o laboral

Desde la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo, la magnitud de la problemática que arrastran es enorme, y evidentemente incrementa exponencialmente sus efectos por la peligrosidad y penosidad inherente al trabajo desarrollado

ción cruzada y, por ello, de afectación de la salud de sus familiares (tema ya tratado en el núm. 395/2016 de esta revista: «[Trabajo productivo \(hombre\), fuente de riesgo para el trabajo reproductivo \(mujer\): ¿Qué orden conoce de la responsabilidad?](#)»). La habitual inhalación de gases tóxicos ligada a la extinción de incendios forestales determina que la actividad se encuentre en el grupo 1 –que supone que existe evidencia de su efecto cancerígeno– de la clasificación de carcinógenos de la Agencia Internacional de Investigación del Cáncer (IARC). Además, las tareas desarrolladas tienen un elevado impacto a nivel musculoesquelético. Todos estos efectos perniciosos del trabajo de la extinción de incendios en la salud de los bomberos forestales han quedado opacados por su frecuentemente inadecuada clasificación profesional, que además ha repercutido en términos salariales. La [Ley 5/2024](#) previó la creación de una comisión para impulsar la evaluación y reconocimiento de enfermedades profesionales en el sector ([disp. adic. sexta](#)), pero lo cierto es que hasta el momento no se ha incluido ninguna. Además, las más básicas exigencias de higiene en el trabajo –que las bases dispongan de agua, luz, duchas...– en ocasiones tampoco se cumplen adecuadamente. Por lo que respecta a la jubilación, aunque se les ha reconocido la aplicación del coeficiente reductor del 0,2, dada la peligrosidad y penosidad de su trabajo, la falta de desarrollo de algunos aspectos y la temporalidad que en muchos casos tienen con la entidad prestadora del servicio constituye una dificultad práctica para hacerla efectiva, como más adelante se indicará. En fin, como colofón a esta breve muestra de algunos de los problemas que aquejan a este colectivo, quiere incidirse en que resulta evidente que la apuntada fragmentación del colectivo y su extendida temporalidad laboral merman su capacidad reivindicativa.

4. Con objeto de fijar unas garantías mínimas y tratar de homogeneizar ciertas condiciones, se adoptó, en el ámbito estatal, la [Ley 5/2024, de 8 de noviembre, básica de bomberos forestales](#), pues aunque la gestión del servicio es autonómica, corresponde al Estado la competencia en materia laboral, sin perjuicio de su ejecución por las comunidades autónomas ([art.149.1.7 CE](#)). Como su propio nombre indica, esta norma establece algunos mínimos relativos a los aspectos laborales esenciales del régimen de los bomberos forestales.

Todos estos efectos perniciosos del trabajo de la extinción de incendios en la salud de los bomberos forestales han quedado opacados por su frecuentemente inadecuada clasificación profesional, que además ha repercutido en términos salariales. La [Ley 5/2024](#) previó la creación de una comisión para impulsar la evaluación y reconocimiento de enfermedades profesionales en el sector ([disp. adic. sexta](#)), pero lo cierto es que hasta el momento no se ha incluido ninguna

Con objeto de fijar unas garantías mínimas y tratar de homogeneizar ciertas condiciones, se adoptó, en el ámbito estatal, la [Ley 5/2024, de 8 de noviembre, básica de bomberos forestales](#), pues aunque la gestión del servicio es autonómica, corresponde al Estado la competencia en materia laboral, sin perjuicio de su ejecución por las comunidades autónomas ([art. 149.1.7 CE](#))

Las previsiones concretas de esta norma resultan muy reveladoras de un trasfondo que determina, en última instancia, la deficiente situación laboral/profesional que generalmente padece este colectivo. Como observación casi transversal, se aprecia que en la propia formulación de algunas existe cierta «cautela» o falta de firmeza, en la que parece latir la convicción de que, aunque incuestionablemente imperativas, en el plano de los hechos, la llave de su eficacia –desarrollo y cumplimiento– la tienen las comunidades autónomas.

Por lo que respecta al objeto de esta ley, es la regulación de condiciones del personal que desarrolle profesionalmente las funciones de bombero forestal, trazando la extensión real de sus tareas, que no se limitan a la extinción de incendios, sino que incluyen también las complementarias de prevención, detección, vigilancia, informativas o de apoyo a las contingencias que tengan lugar en el medio natural ([art. 1](#)), a las que posteriormente vuelve a referirse la norma ([art. 4](#)). El adecuado desarrollo de todas estas funciones implica, necesariamente, que su vinculación profesional no se limite al tiempo de mayor riesgo de incendio, sino que se extienda durante todo el año. La delimitación del ámbito de aplicación subjetivo de esta norma integra, por la parte empleadora, «a todas las administraciones, organismos públicos y entidades de derecho público o privado vinculadas o dependientes de las administraciones públicas». Por lo que respecta a la parte trabajadora, incluye a los bomberos forestales que realicen las funciones que les son propias (indicadas en los arts. [1](#) y [4](#)), «con independencia de la naturaleza estatutaria o laboral de su relación de servicio» ([art. 2](#)). Así, aquellos que estén adscritos a las Administraciones públicas son empleados públicos y su relación de trabajo se regirá por el [Estatuto Básico del Empleado Público](#), que también se aplicará, junto con la normativa laboral, a quienes mantengan una relación laboral con una empresa pública que gestione el servicio. En caso de que presten servicios mediante una relación laboral con una empresa privada con la que la Administración haya externalizado el servicio, se regirán por la normativa laboral ([art. 3](#)). Esta delimitación refleja la diversidad de cauces a través de los que las comunidades autónomas pueden gestionar este servicio y, correlativamente, la variedad de situaciones en las que pueden encontrarse los bomberos forestales a tenor de su vinculación laboral/estatutaria con la entidad contratante. En definitiva, muestra la enorme fragmentación –fuente de desigualdad y de debilidad colectiva, como obstáculo para la cohesión del colectivo que es–, que es el caldo de cultivo de numerosos problemas de estos servidores públicos.

El adecuado desarrollo de todas estas funciones implica, necesariamente, que su vinculación profesional no se limite al tiempo de mayor riesgo de incendio, sino que se extienda durante todo el año

Esta delimitación muestra la enorme fragmentación –fuente de desigualdad y de debilidad colectiva, como obstáculo para la cohesión del colectivo que es–, que es el caldo de cultivo de numerosos problemas de estos servidores públicos

5. Muy importante, por las múltiples consecuencias que derivan de él, es la regulación del sistema de clasificación profesional. La relevancia general de esta materia se acrecienta muy particularmente en relación con este colectivo por una razón específica, pues durante años fue frecuente clasificarlos en las más variadas e inadecuadas categorías (peón forestal, peón de caza...). Es por ello que no solo las condiciones aplicadas no se ajustaban al trabajo desarrollado, sino que se han invisibilizado los daños en la salud propios del desempeño de la actividad de extinción de incendios forestales. Evidencia de ello es el hecho de que no exista ninguna enfermedad profesional vinculada al desarrollo de la tarea de extinción de incendios forestales, pese a que es evidente que se trata de una actividad penosa y que en absoluto resulta inocua. Resulta revelador, en dicho sentido, que se incorporen previsiones normativas específicas sobre el establecimiento de plazas que posibiliten una segunda actividad en caso de que se haya emitido dictamen médico que acredite la disminución de su capacidad para prestar servicio ordinario, pero no se encuentren en situación de incapacidad permanente, total, absoluta o gran invalidez ([disp. adic. tercera](#)). En fin, aunque desde 2011 el Catálogo Nacional de Ocupaciones asigna al trabajo de bombero forestal exclusivamente el código identificativo 5932, la realidad es que ello no tuvo un reflejo directo en los sistemas de clasificación profesional de las Administraciones autonómicas competentes. Por esa razón, la [Ley 5/2024](#) ha incorporado un precepto ([art. 5](#)) relativo a los sistemas de clasificación que, reflejando la diversidad estatutaria/laboral que puede existir en relación con la vinculación con su empresa, exige a las Administraciones autonómicas el establecimiento de las clasificaciones referidas de manera específica a bombero forestal, teniendo en cuenta las competencias y formación exigidas. Además, la ley recuerda –pues se trata de una obligación general– el deber de incluirlos en el régimen de sistema de la Seguridad Social que les corresponda ([disp. adic. segunda](#)).

Evidencia de ello es el hecho de que no exista ninguna enfermedad profesional vinculada al desarrollo de la tarea de extinción de incendios forestales, pese a que es evidente que se trata de una actividad penosa y que en absoluto resulta inocua

Aunque desde 2011 el Catálogo Nacional de Ocupaciones asigna al trabajo de bombero forestal exclusivamente el código identificativo 5932, la realidad es que ello no tuvo un reflejo directo en los sistemas de clasificación profesional de las administraciones autonómicas competentes

6. Otro derecho recogido en la ley, vinculado a la materia conexa que se ha apuntado, es el de salud laboral y prevención de riesgos laborales. En esta materia, aunque la norma se limita a recordar en su articulado la aplicación imperativa en este ámbito de la [Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales](#) (LPRL), y sus reglamentos de desarrollo, así como de la normativa de adaptación que se haya adoptado, se ha previsto ([disp. final primera](#)) la adopción de un reglamento específico de prevención de riesgos laborales de

los bomberos forestales. Dicha disposición, que debía haberse adoptado en el plazo de un año, es todavía un borrador, que no ha logrado el consenso de algunas de las Administraciones implicadas –comunidades autónomas– sin el que las medidas incorporadas serían papel mojado. En cualquier caso, y en tanto dicha norma sea aprobada, la [Ley 5/2024](#) incide en la obligación de los organismos empleadores de dispensar una protección eficaz a los bomberos forestales, que debe recordarse que implica «garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo» ([art. 14.2 LPRL](#)). El cumplimiento de este deber impone a la entidad empleadora la adopción de cuantas medidas sean necesarias para asegurar la protección de la seguridad y salud, particularmente el cumplimiento de las obligaciones preventivas establecidas en esta ley. Con todo, quiere hacerse particular mención a la enorme importancia que en este ámbito tienen algunas de ellas, como son la evaluación de riesgos laborales ([art.16 LPRL](#)) –que ha de incluir los riesgos organizativos (escasez de efectivos y actuación de diversos operativos simultáneamente), psicosociales (estrés) y ergonómicos (lesiones y traumatismos óseos y musculares), facilitar equipos de trabajo y medios de protección ([art. 17 LPRL](#)) –que supone la adecuada y suficiente disposición y renovación de EPIs (equipos de protección individual), así como la asunción por la empresa de su limpieza y desinfección–, la formación preventiva teórica y práctica, suficiente y adecuada ([art. 19 LPRL](#)) –que debe darse en el tiempo de trabajo o, en otro caso, con descuento en este–, la vigilancia de la salud ([art. 22 LPRL](#)) –que puede verse dificultada en caso de que se trate de empleados temporales– y, en fin, la imprescindible coordinación de actividades ([art. 24 LPRL](#)) –tan necesaria por la habitual actuación de operativos plurales, de diversa procedencia (bomberos forestales de la comunidad autónoma, BRIF, UME), como compleja, máxime dada la urgencia de las actuaciones de extinción y lo cambiante que resulta el medio forestal afectado por un incendio en el que han de actuar, sobre la que incide el [artículo 46 de la Ley 43/2003, de montes](#) y el [Real Decreto 38/2026, de 21 de enero, por el que se desarrollan medidas de coordinación instrumental para la prevención, vigilancia y extinción de los incendios forestales](#)–. En fin, como se ha apuntado, de la normativa general se deduce el deber de las entidades de garantizar la protección de la seguridad y salud de los bomberos forestales, lo que implica que han de

Aunque la norma se limita a recordar en su articulado la aplicación imperativa en este ámbito de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, y sus reglamentos de desarrollo, así como de la normativa de adaptación que se haya adoptado, se ha previsto (disp. final primera) la adopción de un reglamento específico de prevención de riesgos laborales de los bomberos forestales

Urge la adopción del reglamento de prevención de riesgos laborales de este sector, como marco que explicita las concretas obligaciones que se integran en el deber de protección de la seguridad y salud de los bomberos forestales que deben cumplir las entidades prestadoras del servicio, puesto que es el único cauce realmente eficaz a tal fin

dispensarles una protección integral y eficaz, en todos los aspectos relacionados con su trabajo. Con todo, es indudable que las obligaciones genéricas presentan mayor «déficit de cumplimiento» y, por tanto, son menos efectivas que las específicas. Es por ello por lo que urge la adopción y, por supuesto, el posterior cumplimiento del reglamento de prevención de riesgos laborales de este sector, como marco que explicita las concretas obligaciones que se integran en el deber de protección de la seguridad y salud de los bomberos forestales que deben cumplir las entidades prestadoras del servicio, puesto que es el único cauce realmente eficaz a tal fin.

7. La norma también incluye previsiones relativas a la formación para el desarrollo del trabajo (art. 6), que se centran fundamentalmente en dos cuestiones. Por una parte, en la acreditación de competencias capacitantes para el desarrollo de la función de bombero forestal, el reconocimiento de la experiencia laboral y las vías no formales de acreditación, aspecto este en el que se ha producido considerable confusión. Por otra, en relación con la obligación de las Administraciones o entes empleadores a dispensar a los trabajadores formación para el trabajo, remite a la negociación colectiva los términos de su desarrollo, al igual que sucede con alcance general respecto a otros colectivos. Con todo, establece sendas previsiones imperativas, vinculando así a la negociación colectiva, sobre dos cuestiones particularmente relevantes, que son, de un lado, cómo ha de ser dicha formación continua, precisando que debe ser «reglada, teórica, física y práctica», y, de otro, cuál debe ser su tratamiento, incidiendo en que ha de impartirse en horario de trabajo –previsión especialmente significativa en relación con los bomberos forestales que son contratados con carácter temporal– y que en ningún caso puede repercutirse su coste en los empleados.

8. Muy importante es la regulación contenida en la norma respecto a las cuestiones salariales y al tiempo de trabajo, no solo por tratarse de dos condiciones esenciales en cualquier relación de trabajo, sino, particularmente, respecto de los bomberos forestales, porque con mucha frecuencia sus retribuciones son muy bajas y sus jornadas de trabajo excesivamente prolongadas. Por lo que respecta a las primeras, bajo la rúbrica «Derechos específicos» (art. 8) –que también se refiere al derecho de defensa jurídica–, esta ley trata de impulsar –pues en este caso es materia en la que rige la libertad negocial– que en la negociación de las condiciones retributivas de los bomberos forestales se reconozcan «las condiciones de peligrosidad, esfuerzo físico, toxicidad, morbilidad, penosidad o equivalentes y el riesgo psico-físico generado por las situaciones de estrés». Aunque no se indica, parece estar apuntando a la tradicional inclusión en los convenios de complementos de peligrosidad y penosidad, si bien también podrían reconocerse estas condiciones en la fijación de los salarios base, lo que resulta mucho más conveniente dado el carácter no consolidable de tales complementos (art. 26 ET)

Parece estar apuntando a la tradicional inclusión en los convenios de complementos de peligrosidad y penosidad, si bien también podrían reconocerse estas condiciones en la fijación de los salarios base, lo que resulta mucho más conveniente dado el carácter no consolidable de tales complementos (art. 26 ET)

ter no consolidable de tales complementos ([art. 26 Estatuto de los Trabajadores](#) –ET–). En cualquier caso, dados los bajos salarios que perciben los bomberos forestales de algunas comunidades autónomas –valga como ejemplo la Comunidad Autónoma de Aragón, en la que el [Convenio colectivo de SARGA](#) fija el salario base bruto anual de un operario/a especialista, brigada terrestre o helitransportada, bombero forestal en 9.187,18 €– es evidente que esta previsión no se está atendiendo.

Por lo que respecta a la regulación en materia de jornada ([art. 9](#)), se establece la diferencia entre los bomberos forestales que prestan servicios mediante una relación laboral, a los que es de aplicación el [artículo 34 del ET](#) y el [Real Decreto 1561/1995](#) –cuyo [art. 5](#) se refiere a las labores forestales, aunque no está pensado para la situación excepcional de un incendio–, de jornadas especiales, y quienes tengan la consideración de empleados públicos, para los que se prevé que las Administraciones públicas puedan establecer jornadas especiales. En cualquier caso, ninguna normativa, por especial que sea, puede amparar los turnos de hasta 20 horas denunciados por los bomberos forestales por falta de efectivos de reemplazo.

Ninguna normativa, por especial que sea, puede amparar los turnos de hasta 20 horas denunciados por los bomberos forestales por falta de efectivos de reemplazo

9. Otra materia regulada en la norma es la sucesión empresarial ([art. 10](#)), que es una situación que se producirá con frecuencia dada la generalizada organización externalizada del servicio de extinción de incendios. Para estos casos, se establece la regla de la asunción de la plantilla por parte de la entidad que asume la prestación de dicho servicio, en los términos del [artículo 44 del ET](#) y la [Ley 9/2017](#). En caso de que se produzca la reversión del servicio, la norma clarifica que el personal subrogado continuará prestando servicios en calidad de personal a extinguir, sin que implique la adquisición automática de la condición de funcionario o de personal laboral propio, por haber accedido sin superar los procesos selectivos. En caso de que el cambio sea en sentido contrario, es decir, que se externalice el servicio que prestaba la Administración, al personal debe reconocerse la opción de permanecer en el ámbito de su Administración de origen. Desde el prisma de las empresas contratistas, a fin de asegurar cierta profesionalidad, la ley les exige que se encuentren encuadradas en los códigos correspondientes de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas ([disp. adic. primera](#)).

Establece el deber específico de promover la inclusión de la perspectiva de género en materia de seguridad y salud y, en particular, la obligación de adaptar a la morfología femenina los EPIs y elementos de uniformidad, vetando el uso de modelos unisex

10. Por lo demás, esta norma incorpora varias previsiones en materia de igualdad de género, especialmente oportunas por tratarse de una profesión claramente masculinizada. Por una parte,

se prevé que la formación de los bomberos forestales debe integrar la materia de igualdad de género y de prevención de la violencia de género en el trabajo ([art. 6.4](#)). Por otra ([art. 11](#)), además de prever la obligación de la Administración responsable de aplicar en este ámbito la [Ley Orgánica de igualdad](#), establece el deber específico de promover la inclusión de la perspectiva de género en materia de seguridad y salud y, en particular, la obligación de adaptar a la morfología femenina los EPIs y elementos de uniformidad, vetando el uso de modelos unisex.

11. Una importante cuestión que trata de resolver la [Ley 5/2024](#) es el régimen de jubilación, al incorporar el compromiso de adoptar, en el plazo de un año, las medidas necesarias para el reconocimiento de todo el tiempo trabajado en la actividad de vigilancia y extinción de incendios forestales para la concesión de coeficientes reductores ([disp. adic. cuarta](#)). Dicho compromiso fue cumplido por el [Real Decreto 817/2025, de 16 de septiembre](#), que les reconoció la aplicación del coeficiente reductor del 0,2, dada la peligrosidad y penosidad de su trabajo. Con todo, en ocasiones no se han desarrollado los mecanismos de adaptación oportunos para que pueda llevarse a efecto, además de que la vinculación temporal que en muchos casos les liga a la entidad genera problemas prácticos que en ocasiones dificultan tal reconocimiento, como es el cumplimiento del requisito de encontrarse de alta en el momento del hecho causante, que de momento no ha sido flexibilizado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, pese a la situación excepcional de este colectivo.

12. Tras este análisis normativo puede apreciarse que, aunque todavía existen cuestiones jurídicas pendientes de desarrollo –como es el reglamento de prevención de riesgos laborales de los bomberos forestales, de imprescindible y urgente adopción, o algún otro «ajuste práctico» normativo–, los problemas que afectan a estos profesionales, más que derivar de un déficit legal, son debidos fundamentalmente a la falta de cumplimiento de las obligaciones normativas por los entes competentes y a la mermada capacidad reivindicativa del colectivo determinada por su fraccionamiento. La gestión del servicio de extinción de incendios forestales implica la obligación de desarrollarlo de manera idónea, y eso constituye una tarea permanente que requiere destinar los medios necesarios a tal efecto. Entre ellos, se encuentra el de contar

El Real Decreto 817/2025, de 16 de septiembre, les reconoció la aplicación del coeficiente reductor del 0,2, dada la peligrosidad y penosidad de su trabajo. Con todo, la vinculación temporal que en muchos casos les liga a la entidad genera problemas prácticos que en ocasiones dificultan tal reconocimiento

La gestión del servicio de extinción de incendios forestales implica la obligación de desarrollarlo de manera idónea, y eso constituye una tarea permanente que requiere destinar los medios necesarios a tal efecto. Entre ellos, se encuentra el de contar con medios humanos suficientes para el desarrollo del servicio, reconociéndoles condiciones de trabajo dignas

con medios humanos suficientes para el desarrollo del servicio, reconociéndoles condiciones de trabajo dignas. Ello supone, entre otras cosas, contar con plantillas estables y permanentes –lo que incide en la profesionalización de la actividad–, dotarles de medios de protección adecuados a la penosidad y peligrosidad del trabajo que han de realizar, establecer retribuciones dignas y ajustadas a tales circunstancias y aplicar los límites de jornada previstos en la ley, lo que implica que se cumpla la condición esencial ya apuntada de contar con medios humanos suficientes.

En la base del «maltrato» laboral/profesional que muchas entidades dan a los bomberos forestales se encuentra la falta de valoración de unos servidores públicos que se juegan la vida para proteger el medio rural y los bosques, que son –uno y otros– un valioso patrimonio de España y de las comunidades autónomas que la integran. Debe exigirse, por ello, a las Administraciones implicadas, responsabilidad en el estricto cumplimiento de sus obligaciones como entes prestadores del servicio, directos o indirectos y, por ello, respecto de las condiciones de desarrollo del trabajo de los bomberos forestales que lo prestan. Su voluntad de dignificar, o no, las condiciones de trabajo de este colectivo constituye, así, un reflejo directo del valor real que dan a sus territorios.

En la base del «maltrato» laboral/profesional que muchas entidades dan a los bomberos forestales se encuentra la falta de valoración de unos servidores públicos que se juegan la vida para proteger el medio rural y los bosques, que son –uno y otros– un valioso patrimonio de España y de las comunidades autónomas que la integran

13. Este número 494 de la *Revista de Trabajo y Seguridad*. CEF incluye cuatro estudios de temática diversa pero de total actualidad, como son los estudios del profesor Molina Navarrete sobre el impacto del Tratado de la UE con Mercosur, de la profesora Nora Martínez relativo a la configuración del derecho a la desconexión digital, de la profesora M.^a José Andrade sobre prevención de riesgos laborales con perspectiva de género y, en fin, de la profesora Padín y el profesor Rodríguez Muñoz en el que tratan el impacto de la implementación de la inteligencia artificial en el bienestar laboral. El número se completa con cinco diálogos con la jurisprudencia en los que se aborda el comentario de cinco sentencias recientes de gran impacto.

Como siempre, desde estas páginas agradecemos intensamente la colaboración de las autoras y los autores de estos estudios y comentarios jurisprudenciales, y queremos también dar las gracias a las personas que nos siguen y nos leen por la atención que nos prestan, pues son quienes cada día dan impulso a nuestro trabajo.

Cómo citar: Miñarro Yanini, M. (2026). Bomberos forestales quemados: la realidad laboral de precariedad, fraccionamiento e incumplimiento de derechos básicos en un servicio público de capital importancia social y medioambiental. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 494, 7-17. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25529>

Nuevo reto para el cultivo del derecho del trabajo sostenible: ¿Qué impacto eco-social del Tratado de la UE con Mercosur?

Cristóbal Molina Navarrete

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de Jaén (España)

cmolina@ujaen.es | <https://orcid.org/0000-0001-8830-6941>

Extracto

El 1 de mayo de 2026 ha entrado en vigor, provisionalmente, el acuerdo comercial entre la Unión Europea y Mercosur. Mientras que la Comisión hace una defensa a ultranza de sus bondades de todo tipo (comerciales, sociolaborales, sanitarias, ambientales), existe una gran división en el Parlamento Europeo, así como una gran contestación social, sobre todo de las organizaciones agropecuarias y ecológicas. El primero ha remitido la legitimidad del acuerdo al Dictamen del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, las segundas arrecian sus críticas y movilizan a grupos políticos y sociales para que no se ratifique. Pero ¿qué hay de verdad en estas posiciones tan enfrentadas? Este estudio, el primero que se realiza de estas características, analiza las cláusulas eco-sociales más relevantes del acuerdo a fin de exponer un balance de justo equilibrio, en lo posible.

Palabras clave: Mercosur; Unión Europea; cláusulas sociales; ecología; diligencia debida; desarrollo sostenible; tratados de libre comercio.

Recibido: 04-05-2026 / Aceptado: 27-05-2026 / Publicado: 07-09-2026

Cómo citar: Molina Navarrete, C. (2026). Nuevo reto para el cultivo del derecho del trabajo sostenible: ¿Qué impacto eco-social del Tratado de la UE con Mercosur? *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 494, 18-63. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25187>

New challenge for the development of Sustainable Labor Law: What is the eco-social impact of the EU-Mercosur Treaty?

Cristóbal Molina Navarrete

Professor of Labour and Social Security Law.

University of Jaén (Spain)

cmolina@ujaen.es | <https://orcid.org/0000-0001-8830-6941>

Abstract

The EU-Mercosur trade agreement entered into force provisionally on May 1, 2026. The European Commission staunchly defends its significant benefits (commercial, socio-labor, health, and environmental). However, there is a deep division within the European Parliament, and considerable public opposition, particularly from agricultural and ecological organizations, exists. These groups view the agreement as the root of all their problems. Parliament has made the trade agreement's legitimacy contingent on a ruling from the Court of Justice of the European Union. Social organizations are intensifying their criticism and mobilizing political and social groups to reject it outright. But what is the truth behind these starkly contrasting positions? This study, the first of its kind, analyzes the most relevant eco-social clauses of the agreement to present a balanced assessment, as far as possible.

Keywords: Mercosur; European Union; social clauses; ecology; due diligence; sustainable development; free trade agreements.

Received: 04-05-2026 / Accepted: 27-05-2026 / Published: 07-09-2026

Citation: Molina Navarrete, C. (2026). New challenge for the development of Sustainable Labor Law: What is the eco-social impact of the EU-Mercosur Treaty? *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 494, 18-63. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25187>

Sumario

1. Introducción: las cláusulas sociales y las ambientales en el acuerdo con Mercosur a debate en la encrucijada de la Unión Europea
2. Una cuestión previa clarificadora jurídico-conceptual: ¿qué es el Acuerdo UE-Mercosur y en qué situación normativo-institucional se halla?
 - 2.1. Un (doble) acuerdo comunitario de estructura compleja o mixta: asociación y libre comercio
 - 2.2. Reglamento aplicativo de las medidas bilaterales de salvaguardia: primera medida protectora, primer conflicto entre partes
 - 2.3. Una advertencia para no incurrir en una visión de extrema asimetría del alcance del acuerdo: Mercosur también se protege
 - 2.4. Dudas jurídicas del PE sobre la legitimidad del Acuerdo de Asociación y los procesos de contestación política interna española
3. Aproximación al estado normativo eco-social y a su conflictividad como contexto próximo al contenido del Acuerdo UE-Mercosur
 - 3.1. La paradoja: a más integración económica más libertad de comercio, también más regulación socioambiental... y Mercosur lo sabe
 - 3.2. La UE también lo sabe, pero duda y se resiste, por la presión de Estados de Mercosur, extramuros del Acuerdo de Asociación
4. Estudio del contenido: las cláusulas sociolaborales y ambientales de los acuerdos de asociación-libre comercio UE-Mercosur
 - 4.1. El objetivo del desarrollo sostenible integral y global como principio jurídico informador y conformador de los acuerdos y su aplicación
 - 4.2. Las cláusulas de garantía de desarrollo eco-social sostenible del libre comercio entre la UE y Mercosur: progresividad y no regresividad
5. Dos significativas ausencias sociolaborales: ni libertad de circulación de personas trabajadoras ni medidas de coordinación de seguridad social
6. ¿Y del libre comercio y la perspectiva de género qué?
7. Una breve mirada al impacto de las cláusulas eco-sociales al otro lado del Atlántico: ¿una esperanza de progreso o de contención de regresiones?
8. Reflexión final: entre la esperanza de una Constitución Eco-Social de la Tierra y la realidad de una creciente conflictividad socioambiental

Referencias bibliográficas

Nota: Este estudio es resultado de la actividad investigadora realizada en el marco del Proyecto de la Agencia Española de Investigación titulado: «Hacia un nuevo ecosistema jurídico para una transición verde socioeconómicamente justa: análisis y propuestas de mejora». Ayuda PID2022-142620OB-I00 financiada por MCIN/AEI/10.13039/501100011033 y por FEDER «Una manera de hacer Europa».

«Somos las primeras generaciones que viven la perspectiva de una posible extinción de la especie. Semejante experiencia jamás vivida antes [...] en ninguna otra época histórica, ni elaborada por ningún filósofo, psicólogo, historiador, artista, poeta, novelista, antropólogo o científico, debería provocar un terremoto en las mentes [...] de hoy [...]»

C. Benedetti

La letteratura ci salverà dall'estinzione (como se citó en Ferrajoli, L., *Por una Constitución de la Tierra. La humanidad en la encrucijada*)

«La Europa cosmopolita es la última utopía realista de Europa»

U. Beck

La Europa cosmopolita. Sociedad y política en la segunda modernidad

1. Introducción: las cláusulas sociales y las ambientales en el acuerdo con Mercosur a debate en la encrucijada de la Unión Europea

El principio de desarrollo sostenible, que hoy informa y conforma (o debería) el entero ordenamiento jurídico (Peña Neira *et al.*, 2025; Viñuales, 2021), recibido tempranamente, aunque devaluado, en el artículo 45 de la Constitución Española, no solo precisa ser integral para resultar fiable (ambiental, económica y socialmente), sino también global. De ahí la necesidad de contemplar de forma integrada los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), más allá del ODS n.º 8, más expreso al respecto, como imperativo de diligencia debida (otro principio general del derecho internacional) en el cumplimiento del compromiso de corrección del extremo desequilibrio actual entre las variables ecológica, ambiental e inclusiva. Que todas las personas y todos los territorios que integran nuestro planeta, incluso las generaciones y los entornos futuros, participen de forma justa en el desarrollo, entendido como un modelo de progreso, no ya solo como un sistema de crecimiento económico (Stiglitz *et al.*, 2006), extractivo e inicuo eco-socialmente. Desde esta perspectiva, adquiriría más sentido un paradigma de constitucionalismo integrador de los principios de Estado supralegal, típico de una modernidad cosmopolita y reflexiva, y cabría asumir (Beck, 2006), junto al más clásico principio del Estado-nación, el de mercado global (superador del de

unidad de mercado nacional, e incluso regional). Precisamente, esto es lo que preconiza la propuesta, que reactiva otra más clásica, la Kantiana «Constitución Civil», de una suerte de «Constitución (eco-social) de la Tierra» (Ferrajoli, 2022).

En estos escenarios nacería, dentro de una concepción jurídica más global asentada en el denominado garantismo jurídico integral, no solo civil y político, también socioambiental,

la idea de dar vida a un movimiento de opinión –cuya primera asamblea se celebró en Roma el 21 de febrero de 2020– dirigido a promover una Constitución de la Tierra capaz de imponer límites y vínculos a los poderes salvajes de los Estados soberanos y de los mercados globales, en garantía de los derechos humanos y de los bienes comunes de todos (Ferrajoli, 2022).

Por supuesto, no es nada novedoso plantear la necesidad de un nuevo pacto social mundial que «refunde» el derecho y la política como instrumentos centrales de ordenación de una convivencia pacífica, justa y productiva entre la economía y la sociedad, ambos en la casa común del planeta (ecología –*oikos*–). La historia (ej. Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948; Constitución de Filadelfia de la OIT, 1944; Supiot, 2011), incluso la reciente (aunque resuene a broma del día de los Santos Inocentes, cómo no recordar el planteamiento refundador del capitalismo del expresidente de la República francesa, hoy en prisión, Sarkozy), está llena. Ahora bien, en este momento, una propuesta de este tipo parece sonar a una total ingenuidad, apenas se tenga en cuenta que, al menos dos de las tres hegemonías de nuestro tiempo, la de Estados Unidos y la de Rusia, preconizan un gran (des)orden mundial «nuevo», basado, sin embargo, en formas muy antiguas, predemocráticas: el poder de la fuerza militar, de un lado, y, a su través, la reexpansión colonialista, por la apropiación salvaje (sin ley legitimadora, en sentido de Montesquieu) de los recursos de los territorios conquistados (de un modo u otro).

Sin embargo, afortunadamente, no es la única propuesta o dirección que, al margen de la gran crisis de debilidad del derecho internacional multilateral y de la institución básica que lo representa, la ONU, mueve la actual política y la economía internacionales, por lo tanto, también el derecho. Al menos si se tiene en cuenta que la otra gran hegemonía, China, de momento, aunque su compromiso con los derechos humanos es muy cuestionable y está cuestionado, y otra actora global (no tanto para tener hegemonía), la Unión Europea (UE), parecen preferir un orden global más basado en el principio de paz colaborativa típico del comercio.

No queremos, desde luego, incurrir en exceso de ingenuidad o inocencia. No ignoro el «ardor guerrero» que late en ellas (así como en algunos de sus integrantes, es el caso de la «nueva Alemania» de Merz –más militar y menos social–). Evidente en China, anida también en la UE, que asume sacrificios del modelo social, la mejor aportación histórica de la UE (junto a la democracia, por parte de Europa). Solo así se puede explicar, nunca justifi-

car, que prevea quintuplicar el presupuesto para el gasto militar en defensa, relajando las normas de estabilidad fiscal, mientras que propone, en el debate presupuestario para el Marco Financiero Plurianual 2028-2034 una gran reducción de la política agraria común (PAC), por ejemplo¹.

En suma, estamos ante un ejemplo de cómo los principios de seguridad-salud y de soberanía alimentarias, esenciales para la sostenibilidad pacífica de cualquier comunidad, se sacrifican en gran medida al servicio de la seguridad militar. Ciertamente, arrastrada por la presión constante de su, otrora, gran socio-aliado, los Estados Unidos, que buscan rentabilizar ese pretendido nuevo gran (des)orden en su mayor hegemonía (la principal industria militar es suya), aunque la (antijurídica) guerra de Irán esté demostrando que nadie lo puede todo solo, por más que quiera. Un arrastre que también se produce en otro de los grandes componentes del augurado principio de desarrollo sostenible, el ecológico a través del Pacto Verde, que también estaría en la picota, pese a que lo más amenazante para la sostenibilidad de la agricultura es la emergencia climática (las inundaciones recurrentes, sequías prolongadas y bancarrota hídrica –Molina Navarrete, 2026–).

Con todo, el abordaje de los nuevos riesgos geopolíticos (tormentas externas recurrentes por hegemonías abusonas y autocracias fósiles) y económicos por la UE no se hace solo potenciando el gasto-inversión militar, el fomento de una mayor, o el mantenimiento de una significativa, posición competitiva económica global, sino que ha decidido también relanzar los «acuerdos comerciales» con grandes actores-mercados mundiales, como la India y, sobre todo, Mercosur (Mercado Común del Sur). El 22 de mayo de 2026 los ha firmado con México. Por tanto, se mira hacia una libertad económica clásica, la libertad de comercio global (la creación de zonas de libre comercio) y se acelera la conclusión y entrada en vigor, incluso interina, de tratados, con el fin de proteger la seguridad económica de la UE, mediante la diversificación de sus mercados globales. Menos conflictivos en lo socioambiental son, de momento, el Tratado de Libre Comercio (TLC) con la India² (lo pe-

¹ La agricultura llegó a representar el 70 % del presupuesto comunitario en los años ochenta. Hoy apenas representa el 30 %. El Parlamento Europeo (PE) exige la condicionalidad de respeto a los valores europeos y a los derechos humanos, recordando que la PAC no es una reliquia del pasado sino una necesidad presente, seguramente mucho más en el futuro próximo, por el incremento de la población y la necesidad de reducir la dependencia de los flujos de países muy alejados e inestables.

² El TLC entre la UE y la India crea la mayor zona de libre comercio del mundo: 2.000 millones de personas (25 % de la población mundial), el 25 % del producto interior bruto mundial. Se dice que dará a la UE una ventaja competitiva no solo en sectores industriales y agroalimentarios clave, además de reforzar los vínculos políticos entre las dos grandes actrices mundiales basados en el modelo democrático (en el caso de la India, más o menos). La valoración muy positiva –a mi juicio, en extremo– de la Comisión, incluso en el ámbito de las garantías de la seguridad y salud alimentarias de la Comisión se refleja en la síntesis que se expresa en su web: https://commission.europa.eu/topics/trade/eu-india-trade-agreement_es. Se volverá sobre ello más abajo.

liagudo en el plano ambiental ha quedado aplazado) y el mixto con México. El acuerdo que mayores polémicas ha suscitado, y sin duda también el más importante para España, es el firmado con Mercosur.

A mi juicio, más reflejo que causa de un malestar socioambiental previo y generalizado, el Acuerdo de la UE con Mercosur (que no es un acuerdo de libre comercio, a diferencia del acordado con la India, sino dos) se ha situado en el centro de la mayor parte de las grandes tensiones que hoy sacuden la gobernanza de la UE. El eterno retorno de la tensión Norte-Sur, reactivada con una fuerza inusitada en la crisis inmobiliario-financiera, con su solución de austeridad (recorte de derechos como condicionalidad exigente para los fondos europeos), pero diluida, o aparcada, en la emergencia pandémica, con su solución-salida expansiva (fondos europeos sin condicionalidad por las normas de estabilidad financiera), se traduciría en el favor de la gran industria (como la alemana de la automoción, hoy en crisis profunda) por el acuerdo, cuando el sector agropecuario (sureño, sin perjuicio de la pujanza neerlandesa) se ha alzado en «pie de guerra» contra él. Asimismo, la tensión o el reavivado conflicto entre más medidas y fondos para la competitividad (desarrollo tecnológico, incluso a través de la investigación en defensa militar), así como reducción de controles y garantías (la simplificación de normas como forma de reducir costes y vínculos), en detrimento de las políticas y fondos sociales y ambientales, también se proyectará agriamente en la pugna entre quienes avalan, como la Comisión Europea, los acuerdos y quienes se muestran críticos con él. También emergen las tensiones autoridad-democracia.

No es un acuerdo más, ni una polémica más. La valoración no puede ser, pues, como hoy se presenta, de forma más interesada que interesante, dicotómica, como decisiones entre opuestos, «Acuerdo con Mercosur sí, Acuerdo con Mercosur no», ofreciendo una imagen maniquea, llamando a un tipo de solución jurídica eco-social sacrificial (acuerdo suma-0, acuerdo resignado de quien gana y quien pierde). A mi juicio, representa, en cambio, un ejemplo ilustrativo de la profunda encrucijada en la que se halla la UE (en realidad tampoco hay que ser tan eurocentristas, el desafío es mundial) y la respuesta no puede moverse entre sucumbir a los cantos de sirena y sus señuelos (económicos, ideológicos), sino que es la de construir una solución coherente y eficaz, en términos de decisiones políticas, inversiones económicas y garantías jurídicas que aseguren y promuevan el indicado equilibrio entre lo económico, lo social y lo ambiental. Un justo equilibrio, de diligencia debida, por las instituciones de la gobernanza política de la economía (UE, Estados miembros), pero también de los mercados (empresas, personas trabajadoras y asociaciones representativas), como presupuesto jurídico-político y socioeconómico de un modelo de desarrollo integralmente sostenible, que no puede dejar de ser también global, al mismo tiempo. El funcionamiento económico global multiplica los lugares o escalas de la decisión reguladora, más allá de lo estatal, para promover, y exigir, «la integración e interdependencia entre todos los pueblos de la Tierra» (Ferrajoli, 2022).

Justo lo opuesto de lo que está sucediendo, de un lado (adhesivo) y del otro (crítico). El primero, con una inquietante premura institucional, que no descalificaría como propiamente de deslealtad político-jurídica, porque la Comisión Europea tiene competencia para ello,

ha precipitado la entrada en vigor del tratado, mediante su aplicación provisional desde el 1 de mayo (fecha evocadora en el plano sociolaboral, sin duda), pese a los recelos del PE y la pendencia del pedido pronunciamiento del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE). La Comisión³ está tan convencida de que el acuerdo de liberalización comercial (la asociación queda aplazada a un momento posterior, como se verá de inmediato y se aclarará) abre tantas posibilidades de desarrollo económico que ha decidido acelerarlo para «impulsar la economía europea y las asociaciones mundiales, protegiendo [...] a los agricultores, los consumidores y las normas medioambientales de la UE».

Visión optimista que defiende la gobernanza política de Mercosur. Acceder al mercado mundial con mejor relación dimensión-poder adquisitivo, rebajando el 90 % de sus productos los aranceles y facilitando las inversiones tecnológicas «Marca un hito [...]. Esta integración tiene como fin [...] más empleos, una mejor calidad de vida para nuestros compatriotas e impulsar la innovación para construir un futuro más próspero e inclusivo [...]» (presidente de Paraguay).

El sector crítico europeo, en cambio, intensifica su oposición con campañas de alto seguimiento. En el marco de la campaña Stop UE-Mercosur, más de 200 organizaciones (agrarias y ecologistas, sobre todo, también algunas sindicales) de diversos países, no solo europeos, denuncian con denuedo el acuerdo en sí y, aún más, su aplicación provisional, que consideran una vulneración de los principios democráticos fundamentales sobre los que se asienta la UE y su derecho. El tipo de presión competitiva agravada que añade sobre el sector agropecuario europeo derivaría en un doble efecto negativo: de *dumping* social (competencia desleal por los menores estándares sociolaborales y de seguridad-salud alimentaria) y de erosión de los compromisos ambientales de la UE.

En un contexto de crisis continuada de precios (el sector intermediario hace presión a la baja de los precios de los productos, en cambio el sector industrial hace presión al alza de los costes de producción, los insumos –energía, fertilizantes, los fitosanitarios, etc.–) y de creciente concentración empresarial (la «uberización de la economía agraria»), la acelerada entrada en vigor del acuerdo vendría a apuntillar al sector. Esta campaña también parece mirar por el «bienestar eco-social» de la otra parte del acuerdo, de modo que, en aquella parte de Iberoamérica, el acuerdo:

[...] incentivaría la expansión de monocultivos y ganadería industrial vinculados a la deforestación y a conflictos socioambientales. Mientras la ciudadanía exige transición ecológica justa, soberanía alimentaria y protección del empleo, la Comisión insiste en un tratado anclado en la lógica del libre comercio sin límites⁴.

³ https://commission.europa.eu/topics/trade/eu-mercosur-trade-agreement_en?prefLang=es

⁴ Vid. Campaña Stop UE-Mercosur a propósito de la carta abierta (<https://europeantradejustice.org/eu-mercosur-provisional-application/>) de estas asociaciones a la presidenta –alemana– de la Comisión y al presidente –portugués– del Consejo Europeo (Molina Navarrete *et al.*, 2026).

De este modo, frente al alma económica de la UE (el regreso de la prevalencia de la Europa de los mercados y de sus mercaderes), la ciudadanía reivindicaría, una vez más, el alma social de la Europa de los derechos y de los pueblos, de modo que las cuestiones como las normas de seguridad-salud alimentaria, las condiciones de (auto)empleo en la agricultura y en el sector agroalimentario, la protección ambiental (frente a la deforestación) no se sometan a la libertad económica de comercio y al principio sacrosanto de la competitividad. Más aún. En juego estaría, ahora en virtud del procedimiento apresurado de la Comisión, el principio democrático, porque la Comisión (órgano de gobernanza económica), al desoír la decisión del PE y no esperar la palabra del TJUE, no solo lleva al límite los procedimientos de la toma democrática de decisiones en la UE, que es, ante todo, una comunidad de derecho, sino que haría oídos sordos a la voz de la ciudadanía social en un asunto crucial.

En suma, estaríamos, pues, ante uno de los conflictos eco-sociales de mayor envergadura de la UE a propósito de un TLC, hasta el punto de que, incluso, estaría en juego la propia legitimidad democrática de la UE. Pero ¿es realmente así? Como vemos, en el centro de la conflictividad está tanto la cuestión de la efectividad jurídica y socioeconómica de las cláusulas sociolaborales de este tratado, de un lado, como de las socioambientales, de otro.

En el estudio que aquí se ofrece pretendemos dar cuenta, de la manera más precisa de la que seamos capaces, de estos dos relevantes aspectos de una cuestión que, una vez más, no se presenta aislada. Al contrario, constituye el reflejo de uno de los retos más desafiantes para el/la jurista del trabajo de nuestro tiempo, que debería (no lo tiene reconocido aún normativa y científicamente, pese a la multiplicación de iniciativas en tal sentido autorreflexivas) tener un protagonismo más notable en el contemporáneo imperativo de (re) armar un ecosistema jurídico global, desde luego comunitario, de garantías de efectividad del principio de sostenibilidad integral del desarrollo económico. De este modo, no solo los Estados, también las instituciones comunitarias, como la UE, pero también Mercosur y el contexto jurídico más amplio y comprometido que le proporciona la integración en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH), deben estar llamadas a desplegar un compromiso más activo socioambiental o eco-social, en el que el paradigma de «trabajo (asalariado y autónomo) integralmente sostenible» de la OIT emerge, o debería, al primer plano.

2. Una cuestión previa clarificadora jurídico-conceptual: ¿qué es el Acuerdo UE-Mercosur y en qué situación normativo-institucional se halla?

2.1. Un (doble) acuerdo comunitario de estructura compleja o mixta: asociación y libre comercio

Un análisis atento de los diversos actos jurídicos, sustantivos y procedimentales, realizados por los sujetos firmantes, nos permitirá conocer algo mejor la naturaleza jurídica de

lo pactado, y en parte ya provisionalmente en vigor. Al respecto, no es ocioso recordar que el pasado 23 de marzo, la UE notificaba (nota verbal a Paraguay, país guardián de los tratados de Mercosur) a los 4 países que (una vez lo han ratificado y notificado todos) integran Mercosur (Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay) el instrumento de aplicación provisional del Acuerdo Interino de Comercio UE-Mercosur.

Así lo prevé expresamente la Decisión (UE) 2026/183, del Consejo, de 9 de enero. En esta norma comunitaria (es un acto jurídico no legislativo –art. 297.2 Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea [TFUE]–, con fuerza vinculante –art. 288– TFUE) se cuenta que, ya el 13 de septiembre de 1999, el Consejo autorizó a la Comisión a entablar negociaciones con Mercosur y sus Estados parte con miras a concluir un acuerdo, no solo comercial, también con partes políticas y de cooperación más amplia. Finalizaron en diciembre del año 2024. Fruto de ese largo proceso negociador surgieron dos instrumentos jurídicos paralelos. A saber:

- (i) El primer instrumento es el Acuerdo de Asociación entre la UE y sus Estados miembros, por un lado, y Mercosur y sus Estados miembros (República Argentina, Federativa de Brasil, del Paraguay y la Oriental del Uruguay), por otra parte (EMPA, por sus siglas en inglés).

Este acuerdo incluiría el citado pilar político y de cooperación, así como un pilar de comercio e inversión.

- (ii) El segundo instrumento es el Acuerdo Interino de Comercio entre la UE, por una parte, y Mercosur y sus Estados miembros, por otra parte (ITA, por sus siglas en inglés).

Este acuerdo (autorizado por el art. 1 de la citada decisión) sí sería propiamente un TLC, abarca la liberalización del comercio y las inversiones. Como competencia exclusiva comunitaria (de ahí que aquí no aparezcan los Estados), esta norma internacional rige las relaciones comerciales con Mercosur y sus Estados miembros, con el objetivo de crear mejores oportunidades comerciales y de superar las barreras al comercio entre estas dos grandes zonas de actividad económico-mercantil. Conviene poner de relieve que la Comisión, en su imagen corporativa, la realidad luego suele ser más matizada, reseña que su política comercial carecería de un sentido en sí misma, al margen o desconectada de sus fines y políticas, esto es, constituye un «vehículo para fomentar los principios y valores europeos, desde la democracia y los derechos humanos hasta la defensa del medio ambiente y los derechos sociales».

No opina lo mismo gran parte de la sociedad civil y socioeconómica de la UE, más bien las sociedades y economías del Sur (comunitario y del Sur global), las del Norte parecen orientarse en una dirección opuesta, al menos más «comprensiva». En todo caso, queda clara la voluntad de la UE y Mercosur de ir más allá de acuerdos de asociación económica

o de libre comercio, sin más. Eso sí, su aplicación se ha previsto de forma progresiva. El ITA dejará de surtir efecto y será sustituido por el EMPA a partir de la entrada en vigor de este último. ¿Y hasta entonces, qué?

Mientras tanto, el ITA se aplicará de manera provisional (art. 3 de la decisión del Consejo), según lo dispuesto en el artículo 23.3 del acuerdo, a partir del primer día del segundo mes siguiente a la fecha en que uno o varios de los Estados de Mercosur signatarios, según proceda, notifiquen la finalización de sus respectivos procedimientos internos necesarios para la aplicación provisional del ITA. Lo que ya ha ocurrido, como se ha comentado, fijándose la fecha desde el 1 de mayo pasado (así aparece en el Diario Oficial de la Unión Europea).

Conviene advertir, lo que a menudo no sucede en la presentación superficial y caricaturesca del acuerdo, de la enorme complejidad de estos compromisos, tanto del EMPA como del ITA (aquí nos centraremos en este). A partir de la delimitación, como se verá, de un entorno axiológico y finalista comprometido con un modelo de sostenibilidad integral y global, que debe servir para interpretar y aplicar de forma efectiva, el denso y muy complejo contenido contractual se hace muy evidente en el artículo 1.4 del ITA. Destacando cláusulas correspondientes a (art. 1.4):

- (i) a) «Acuerdo Antidumping»: el Acuerdo relativo a la Aplicación del Artículo VI del GATT de 1994.
- (ii) b) «Acuerdo sobre la Agricultura»: el Acuerdo sobre la Agricultura, que se recoge en el anexo 1A del Acuerdo sobre la OMC.
- (iii) c) «ESD»: el Entendimiento relativo a las normas y procedimientos por los que se rige la solución de diferencias (Anexo 2 del Acuerdo sobre la OMC).
- (iv) f) «Acuerdo sobre Salvaguardias»: el Acuerdo sobre Salvaguardias, que se recoge en el anexo 1A del Acuerdo sobre la OMC.
- (v) g) «Acuerdo SMC»: el Acuerdo sobre Subvenciones y Medidas Compensatorias, que se recoge en el anexo 1A del Acuerdo sobre la OMC.
- (vi) h) «Acuerdo MSF»: el Acuerdo sobre la Aplicación de Medidas Sanitarias y Fitosanitarias, que se recoge en el anexo 1A del Acuerdo sobre la OMC⁵.

⁵ El capítulo 6 se dedica a esta cuestión también. El enfoque es el de la búsqueda de un equilibrio, difícil e inestable, entre la protección de la vida y la salud (humana, animal o vegetal) facilitando al tiempo el comercio entre las Partes en lo que respecta a las medidas sanitarias y fitosanitarias. La seguridad alimentaria aparece también en el artículo 7.6 (cuestiones científicas relacionadas con la seguridad alimentaria y la sanidad animal y vegetal). Con ello se alienta la transparencia, la cooperación y la eficacia en el control de la seguridad y salubridad de los productos agropecuarios. La inquietud existe, la efectividad de las medidas es otra cosa.

Las partes son conscientes de la conflictividad, al menos en cierto sector de actividad y determinados países, como el agropecuario de Italia, Francia y España. El artículo 2 de la decisión del Consejo parece receptivo a este malestar del sector agroalimentario. Por eso, ha previsto que, a fin de que la UE disponga de medidas, tan inmediatas como eficaces, para proteger los intereses de tal sector, en virtud del EMPA o del ITA, según proceda, hasta la vigencia de un acto legislativo específico de la Unión por el que se aplique la cláusula bilateral de salvaguardia del EMPA y del ITA para los productos agrícolas, la Comisión Europea quedará facultada para adoptar:

bien (1) «reglamentos de ejecución»,

bien (2) «medidas bilaterales de salvaguardia» para el sector agrario, que sean coherentes con el EMPA o el ITA, según proceda (coherentes con las condiciones establecidas en el cap. 9 del ITA y en la decisión –ej. suspensión temporal del cronograma de reducción arancelaria para el producto de que se trate, o reducción de la preferencia arancelaria, hasta el nivel del tipo de nación más favorecida o del tipo básico, si este último es inferior–),

asimismo (3) deberá adoptar, para los «productos agrícolas sensibles»⁶ las debidas salvaguardias bilaterales, de conformidad con las condiciones establecidas en el artículo 2 de la decisión, informando semestralmente al PE y al Consejo.

Entre los productos sensibles estarían alimentos como el pollo, la ternera, los huevos, los cítricos y el azúcar.

La aplicación de estas medidas cautelares o de salvaguardia previstas con un carácter provisional o interino requiere constatar «suficientes indicios razonables», obtenidos mediante el seguimiento y la evaluación de la situación del mercado, de un perjuicio grave (aumento de las importaciones o bajada de los precios), actual o potencial («amenaza de perjuicio grave») para la «rama de la producción» de la Unión (los productores de la UE de productos similares o directamente competidores) de productos agrícolas sensibles, aun si se concentra geográficamente en uno o varios Estados miembros, no tiene que ser de alcance comunitario global. Para mejorar la eficacia y la seguridad exige celeridad en la evaluación del indicio razonable y también prevé una presunción de perjuicio grave cuando el incremento de la importación, o bajada del precio, alcance el 5 %⁷. Para la Comisión son salva-

⁶ Son sensibles

los productos sujetos a contingentes arancelarios de la Unión de conformidad con la sección B del anexo 2-A (cronograma de eliminación arancelaria) del ITA, en particular en lo que respecta a las tendencias de importación y exportación relacionadas con MERCOSUR, la producción y la evolución de los precios (art. 2.2).

⁷ Es indicio razonable de perjuicio grave, actual o inminente, para la rama de la producción de la Unión, salvo indicaciones en contrario, un aumento de más del 5 % interanual en el volumen de importaciones preferentes de un producto de Mercosur sujeto a un contingente arancelario, siempre que el precio medio de importación sea al menos un 5 % inferior al precio medio nacional pertinente (art. 5.5).

guardias sólidas, que permitirían no solo proteger los estándares actuales sociolaborales y climáticos, sino también garantizar un funcionamiento correcto de las cadenas de suministro global agropecuarias. Las organizaciones, y un buen número de análisis, lo cuestionan.

2.2. Reglamento aplicativo de las medidas bilaterales de salvaguardia: primera medida protectora, primer conflicto entre partes

En todo caso, se ha publicado ya el reglamento aplicativo de las medidas de carácter bilateral de salvaguardia del ITA para los productos agrícolas. El Reglamento (UE) 2026/687 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo (aplicativo de las cláusulas bilaterales de salvaguardia del Acuerdo de Asociación UE-Mercosur y del Acuerdo Interino de Comercio UE-Mercosur para los productos agrícolas) tiene por objeto garantizar la protección agraria. Se basa sustancialmente en los mismos mecanismos de salvaguardia existentes ya en la UE, aunque busca acelerar sus procedimientos aplicativos, con umbrales de intervención simplificados si constata que las importaciones procedentes de socios de Mercosur amenazan con causar un perjuicio grave, en los términos que se han indicado *ut supra* (no exige de modo obligado que sea global para la Unión, basta con que se produzca en un Estado –Hungría rechazó el reglamento precisamente por sus dudas aplicativas si solo se ve afectado un pequeño Estado–).

De este modo, la Unión querría evidenciar su sensibilidad protectora del sector, acelerando el ejercicio del derecho internacional general a adoptar medidas de salvaguardia globales, conformes con el Acuerdo de la OMC sobre Salvaguardias⁸ (y el EMPA y el ITA). No parece haberle servido de mucho socialmente, a juzgar por la intensa contestación eco-social que está recibiendo y que tiende a presentar una imagen muy reductiva o simplificada del acuerdo, al que ahora, con sorpresa, se quiere hacer responsable de todos los males del sector. Como si no existieran ya antes del acuerdo y como si se fuesen a solucionar si no se termina ratificando.

Con todo, ni son medidas tan específicas como se sugiere (art. 3.2. –medidas suspensivas o reductoras de preferencias arancelarias–), porque son más comunes de lo que se quiere hacer creer, ni se valoran como adecuadas, desde luego no respecto de los aspectos aquí fundamentales, las sociolaborales y ambientales. De ahí que se demanden otras garantías dotadas de mayor especificidad y eficacia, como las «cláusulas de activación de mecanismos de compensación económica» para los productores comunitarios y «cláusulas

⁸ Son muy habituales; ej. Reglamento de Ejecución (UE) 2020/502 de la Comisión de 6 de abril de 2020 sobre determinadas medidas de política comercial relativas a determinados productos originarios de los Estados Unidos de América <https://www.boe.es/doue/2020/109/L00010-00013.pdf>

espejo». La Comisión Europea ha prometido también reforzar los controles fitosanitarios en las fronteras para prevenir que los alimentos, los animales y los productos vegetales que entren cumplan con las reglas comunitarias socioambientales y evitar de este modo el temido efecto de competencia desleal por parte de la producción iberoamericana. El problema es que su configuración queda demasiado difusa y depende demasiado de la voluntad del Ejecutivo comunitario y sus posibilidades aplicativas, muy, muy limitadas.

2.3. Una advertencia para no incurrir en una visión de extrema asimetría del alcance del acuerdo: Mercosur también se protege

Al hilo de este conflicto de posiciones conviene salir al paso de una visión de los acuerdos como expresión de una asimetría total, de modo que la posición de tutela o protección de los mercados locales fuese solo de la UE. El favor por la libre competencia también cuenta con redes de contención por parte de Mercosur. Por la UE, más del 90 % de las exportaciones desde Mercosur se librarán de aranceles, y otro 7,5 % tendrá acceso preferencial, por lo que se beneficiará a casi la totalidad de los envíos de Mercosur a la UE. La eliminación de los aranceles destaca en los siguientes sectores:

- Sector automovilístico (el más querido por Alemania): el 35 % se eliminará de forma total gradualmente, 15 años para vehículos de combustión, 18 para los eléctricos.
- Vino: el arancel actual del 27 % se eliminará por completo en el octavo año, aunque el de los vinos espumosos de gama alta ya ha desaparecido, desde el 1 de mayo. Los de gama baja deben esperar algo más, hasta los 12 años.
- Otros productos agroalimentarios: el acuerdo prevé nada menos que 344 indicaciones geográficas europeas, un buen número (59) españolas, entre las que destaca, en vinos, el Jerez, el Cava, el Rioja, el Ribera del Duero, en el jamón, Jabugo y Guijuelo, así como la sobrasada de Mallorca. En aceite de oliva se reconoce la indicación de origen Priego de Córdoba, Baena, Les Garrigues y Siurana. Cómo no, también el turrón de Jijona.
- Maquinaria: el 20 % actual se eliminará en un máximo de 15 años.

En lo que hace a las principales exportaciones de Mercosur a la UE, las cuotas que se han pactado serían las siguientes:

- Carne de vacuno: 99.000 toneladas al año a un arancel del 7,5 %.
- Carne de pollo: 180.000 toneladas anuales libres de arancel (0 %).
- Azúcar: 180.000 libres de aranceles desde Brasil, 10.000 desde Paraguay (0 %).

- Miel: 45.000 toneladas al año, también libres (0 % de aranceles).
- Huevos (cuyo precio está disparado en la UE): 3.000 toneladas (0 %).
- Cítricos: los limones se liberarán de aranceles en 7 años, naranjas y mandarinas, en 10.

En cambio, solo el 76 % de los productos que importa la UE desde Mercosur verá eliminados sus aranceles de manera inmediata, el resto lo hará en plazos de hasta 15 años. Asimismo, Mercosur excluyó del acuerdo el 9 % de sus importaciones desde la UE por considerarlos «productos sensibles». Por ejemplo, mantendría los aranceles de algunos productos manufacturados relevantes para sus industrias nacionales (como en el sector del calzado, con un arancel de alrededor del 15 %; los vehículos de transporte de mercancías, del 28 %, y la leche en polvo, del 25 %).

En realidad, no se trata sino de una práctica de regulación protectora normal en todo TLC. Mercosur, pues, también es consciente de la necesidad de promover un modelo de mayor libertad de competencia como balance general, pero sin perder de vista la debida protección de productos con mayor sensibilidad (o vulnerabilidad de mercado, cabe decir) frente a la competitividad exportadora de la otra parte, esto es, de la UE. Consecuentemente, Mercosur protegió más productos (no tanto sectores –las exclusiones no son por sectores, sino por productos o ramas de productos–) que la UE (ej. calzado, vestimenta, laminados de acero, manufacturas plásticas, autopartes, neumáticos, ciertos medicamentos, papel y cartón, etc.⁹). No carece tampoco Mercosur del mecanismo de salvaguardia bilateral, porque deriva, en última instancia, como se apuntó igualmente, de una facultad general prevista en el derecho de los acuerdos de la OMC. En suma, la lógica conflictiva entre la promoción de la libertad de competencia y la garantía de protección de productos estratégicos nacionales es de ida y vuelta. Por lo que precisa de reglas de justo equilibrio y ejercicio de las garantías de buena fe, no posturas radicales sobre la construcción de visiones maniqueas, reductivas de la complejidad real del acuerdo y de sus impactos, considerándolos en un caso con un extremo optimismo (la Comisión¹⁰) y en otro con un extremo pesimismo (contestación organizada agraria).

⁹ Un análisis detenido, en clave de Mercosur aquí: https://www.lanacion.com.ar/economia/mercosur-ue-productos-sensibles-y-salvaguardas-las-medidas-de-proteccion-incluidas-en-el-acuerdo-nid18012026/#google_vignette. En clave de la UE ese análisis detallado de liberaciones arancelarias, reducción progresiva de aranceles y cuotas aquí: https://www.larazon.es/economia/claves-acuerdo-comercial-uemercosur-que-entra-hoy-vigor-eliminacion-aranceles-salvaguardas-sectores-mas-beneficiados-perjudicados_2026050169f486696a56d80bba7b77b7.html

¹⁰ Una prueba de esta euforia injustificada la hallamos en este documento de la Comisión, más cercana a lo folletinesco o la propaganda institucional que a una información de servicio público, como debía: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/es/qanda_24_6245/QAN-DA_24_6245_ES.pdf

2.4. Dudas jurídicas del PE sobre la legitimidad del Acuerdo de Asociación y los procesos de contestación política interna española

Como se verá, hay demasiada simplicidad y circularidad en ese análisis, típico de los enfoques basados en modelos de competencia-competitividad por los costes-precios derivados de las normas de garantía (laborales, ambientales), en vez de más bien la diferencia por la calidad o la innovación y el valor añadido que suponen¹¹. Pero, lo cierto es que esta posición goza de gran predicamento institucional en la UE, fuera de la Comisión. Votado en sede parlamentaria por una muy ajustada mayoría, con cesiones de ciertos Estados opositores por el reconocimiento de las salvaguardias adicionales, la oposición persiste en el seno del PE, a su vez más influenciado por la presión de la crítica social ínsita en las protestas y movilizaciones. El PE está más dividido y fragmentado que el Consejo, incluso por países, por lo que lograr las debidas mayorías para aprobar el Acuerdo de Asociación no será nada fácil, manteniendo una posición de mucho recelo ante el acuerdo y, cada vez más, ante el procedimiento de la Comisión para «imponerlo» en la práctica a toda costa.

Ese recelo jurídico-político y socioeconómico se ha traducido, como se sabe, en la petición (conforme al art. 218.11 TFUE) al TJUE de un dictamen sobre la compatibilidad con los tratados de la UE sea de los acuerdos, provisional o interino y definitivo, sea del procedimiento que la Comisión ha seguido para su conclusión. Respecto de este aspecto procedimental, en duda está la decisión de la Comisión de dividir, por estrategia política oportunista, un acuerdo de asociación negociado y rubricado como un único instrumento mixto, de modo que se ha acelerado la parte económico-comercial frente a la política-cultural.

Más ampliamente, se cuestionan los acuerdos porque (fueron sugeridos en una petición de dictamen más amplio al TJUE, pero fue rechazado por el PE):

¹¹ Tampoco son originales los términos del conflicto. Son análogos a los clásicos del conflicto entre las leyes eco-sociales del Estado de acogida o de mercado, según la lógica del proteccionismo social nacional, frente a las de origen, según la lógica del liberalismo en los desplazamientos transnacionales de personas trabajadoras; o en el plano interno, la crítica neoliberal que se hace de las subidas del salario mínimo interprofesional por su impacto negativo en la creación de empleo. En este segundo caso, ya se ha evidenciado que la realidad socioeconómica y de mercado de trabajo ha sido la contraria, con un récord de volumen de empleo en España y una cierta reducción de la pobreza laboriosa en colectivos más vulnerables (jóvenes, mujeres), mientras que en el primero, sabido es que se ha ido saldando con la clara evolución, legislativa y jurisprudencial comunitarias, hacia un justo equilibrio entre liberalismo económico y protección social (Directiva UE/2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio, que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, validada por la Sentencia del TJUE, Sala Sexta, de 8 de octubre de 2020, asunto C-568/19; Directiva UE 2020/1057, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de julio que modifica las Directivas 96/71/CE y 2014/67/UE, para el desplazamiento de los conductores en el sector del transporte por carretera).

- a) Podrían colisionar con los principios jurídicos de atribución de competencias (art. 5 del Tratado de la Unión Europea –TUE–), equilibrio institucional (reconocido en la jurisprudencia) y cooperación leal entre la Unión y los Estados miembros (art. 4.3 del TUE).
- b) Se duda sobre si estos acuerdos comerciales cumplen con los fines de política ambiental de la Unión (arts. 11 y 191 del TFUE), así como con el principio de cautela reconocido en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.
- c) Podría contradecir otras políticas internas de la Unión (art. 207.1 del TFUE) y con el deber general de coherencia (art. 7 del TFUE).

Se acumulan, pues, los problemas jurídicos de estos acuerdos. En España el Grupo Parlamentario VOX (GPVOX) registró una Proposición no de Ley (PNL, BOCG 13 de marzo de 2026, p. 24) para rechazar la aplicación provisional, por el impacto de competencia desleal (*dumping* social) derivado del diferencial de condiciones fitosanitarias, ambientales y laborales entre la UE y los países suramericanos. La petición parlamentaria (334 votos a favor, 324 en contra y 11 abstenciones) del dictamen al TJUE (que tardará entre 18 y 24 meses en fijarlo) parte de esos desequilibrios. Se critica que la aplicación provisional por la Comisión no solo erosiona el principio de seguridad jurídica, sino que debilitaría el mismísimo principio democrático, al devaluar la función parlamentaria de control a mera «instancia consultiva», creando adicionalmente una presión indebida para el TJUE, que podría verse condicionado por la «política de hechos consumados».

Con todo, no es la legalidad de la aplicación provisional lo cuestionado, sino su lesividad para el sector agroalimentario español. Por lo tanto, pide al Estado español que ejercite su facultad de pedir, a su vez, la suspensión del proceso de aplicación provisional del acuerdo. El Tribunal General de la UE podría suspender la decisión del Consejo que validó el acuerdo si un Estado miembro lo solicita (arts. 263, 278 y 279 TFUE), no el acuerdo en sí. ¿Quién dará el paso temido?

Francia y Polonia son candidatas potenciales. Asimismo, el éxito de esta vía se fiaba a la Hungría de Orban, siempre dispuesta y con experiencia, aunque por fortuna a menudo fallida (fue el caso de la reforma de la directiva relativa a los desplazamientos transnacionales en el seno de la UE para mejorar el proteccionismo o garantismo social de las personas desplazadas, en beneficio, dicho sea de paso, de una competencia leal socialmente hablando). Pero el abanderado de la estrategia jurídica de paralización no parece ahora dispuesto a dar el paso, tras los resultados de las recientes elecciones, ganadas por un presidente que se dice europeísta y que quiere que le liberen de inmediato los fondos de la UE hasta ahora bloqueados. Sin embargo, parece que Polonia sí tiene esa intención de seguir la lucha en el TJUE. Polonia está preparando una demanda ante el TJUE contra la entrada en vigor parcial del ITA¹².

¹² <https://www.abc.com.py/internacionales/2026/04/24/polonia-acudira-ante-el-tjue-contr-la-entrada-en-vigor-parcial-del-tratado-ue-mercosur/>

En todo caso, lo indudable es que la Comisión ha preferido primar el fomento de la libertad de comercio sobre el principio de seguridad jurídica, creando una extrema incertidumbre jurídica. Forzar, con el aval del Consejo y en detrimento del PE (seguramente por la confianza que le genera el mínimo margen de la mayoría parlamentaria crítica), la aplicación interina envía una señal tan peligrosa como contraproducente. Peligrosa por ser una señal autoritaria, al primar la decisión de autoridad ejecutiva en favor de la libertad económica-comercial sobre la decisión de prudencia parlamentaria. Salvadas las distancias, recuerda el estilo del presidente de los Estados Unidos y ese reclamo continuado a lo que llama un nuevo (des)orden mundial, aunque la UE lo pretenda orientar en un sentido contrario en la política de fondo, proteccionista la de Estados Unidos, liberalizadora la de la Comisión. Pero no deja de hacer una cierta evocación de la causa de los zarandeos arancelarios de Trump: se hacen al margen del Congreso.

No es una cuestión menor. Es conocido que este ejercicio ejecutivo, en deterioro del control parlamentario, ha logrado una sentencia de reprobación histórica por su Corte Suprema (mayoría de 6 a 3¹³, pese a su composición conservadora mayoritaria), declarando ilegales buena parte de los aranceles establecidos en su primera oleada. Hoy vuelve a la carga con otros amenazantes aranceles a la UE porque no le ha apoyado en su guerra ilegal con Israel contra Irán, que está destrozando la economía mundial.

Contraproducente porque, ante la clara posibilidad de que sea revertida por el TJUE, de apreciar una incompatibilidad de cualquier tipo con el derecho de la UE, el coste, político y socioeconómico, sería mayor que el de la espera. No faltan precedentes de ello, como en el Dictamen del Tribunal de Justicia 2/15, de 16 de mayo de 2017. Este consideró que el Acuerdo UE-Singapur, de 20 de septiembre de 2013, sobre inversiones extranjeras distintas de las directas, así como las relativas al arreglo de controversias entre inversores y Estados no eran de la competencia exclusiva de la Unión, sino compartida. Exigía, pues, la participación de los Estados.

La prudencia del PE en este ámbito se ha repetido recientemente en la Resolución por la que se solicita el dictamen del TJUE sobre la compatibilidad con los tratados del Acuerdo sobre Comercio Digital previsto entre la UE y la República de Singapur (2025/2967(RSP)). Es el primer acuerdo autónomo específico sobre comercio digital y se firmó el 7 de mayo de 2025, a raíz de la Decisión del Consejo, de 14 de abril de 2025. Es evidente su importancia

¹³ Me refiero a la importante Sentencia de 20 de febrero de 2026 de la Corte Suprema de Estados Unidos (<https://libertyjusticecenter.org/wp-content/uploads/U.S.-Supreme-Court-Opinion.pdf>). En última instancia, se confirma el principio constitucional de separación de poderes, de modo que la Constitución otorga al Congreso, no al presidente, la facultad de imponer impuestos, amparándose en subterfugios y en leyes de emergencia, que requieren de situaciones de excepción o extraordinarias. Aunque, como sabemos, siempre halla algún resquicio para seguir con esta zozobra arancelaria, pues la legislación de excepción, aun antigua, siempre se abre a usos arbitrarios. Esta sentencia ha sido bien recibida en el país norteamericano, incluso en el sector republicano, por su valor democrático. <https://vosselections.com/v-o-s-selections-v-donald-j-trump-supreme-court-opinion-2-20-2026/>

por la trascendencia de la innovación tecnológica en una era digital y el papel determinante de la llamada economía de los datos (ej. Sentencias del TJUE de 12 de septiembre de 2024, asuntos acumulados C-17/22 y C-18/22; de 4 de octubre de 2024, asunto C-621/22, y de 13 de febrero de 2025, asunto C-383/23; Baz Rodríguez, 2019).

Aunque no podemos entrar mínimamente en su análisis, se debe reseñar que da cuenta de otros dictámenes previos solicitados al TJUE en relación con diversos acuerdos de la UE con terceros Estados en orden a facilitar la libertad de mercado también con otras zonas globales, incluidos los datos personales y las cautelas jurisprudenciales¹⁴. Entre las dudas del PE sobre la compatibilidad de este acuerdo se recoge la omisión de la privacidad en la cláusula de salvaguardia operativa del acuerdo porque:

crea inseguridad jurídica en cuanto a si las restricciones destinadas a proteger los derechos consagrados en el artículo 7 de la Carta, como las limitaciones a la vigilancia o al acceso a metadatos, se considerarían legítimas en el marco del Acuerdo sobre Comercio Digital UE-Singapur; que la cláusula de salvaguardia del artículo 6, apartado 11, del Acuerdo [...] se aplica únicamente a la protección de datos personales y no salvaguarda otros derechos consagrados en la Carta, como la privacidad, la libertad de expresión, la no discriminación o el acceso a la justicia, a pesar de su creciente importancia en la regulación digital [...].

Como podemos comprobar, tanto la seguridad jurídica como la protección efectiva de los derechos fundamentales de las personas emergen al primer plano, aunque con ello se creen barreras o condiciones a la creación de un gran mercado, en este caso de los ansiados datos personales. La jurisprudencia del TJUE juega, una vez más, en el caso, un notable papel, a fin de disuadir o evitar la toma de decisiones que puedan ser posteriormente reparadas por el gran pretor comunitario. De este modo, el principio democrático se pondría al servicio también de la protección de derechos fundamentales, por tanto, al servicio de razones sustantivas.

Sin embargo, no es la estrategia de prudencia jurídico-política la seguida por la Comisión, tampoco la seguridad jurídica, tan perseguida por el PE. Con ello, asume, consciente o inconscientemente, el precio de «debilitar el papel del Parlamento como garante del control democrático en la fase final de los acuerdos comerciales» (Fernández Rozas, 2026).

¹⁴ Se hace referencia al Dictamen 1/15 del TJUE, de 26 de julio de 2017, sobre el proyecto de Acuerdo entre Canadá y la UE sobre la transferencia de los datos del registro de nombres de los pasajeros aéreos desde la Unión a Canadá, y el Dictamen 2/13 del TJUE, de 18 de diciembre de 2014, sobre el proyecto de acuerdo internacional de adhesión de la UE al Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Así como a las Sentencias del TJUE de 6 de octubre de 2015, en el asunto C-362/14, Maximillian Schrems/Data Protection Commissioner (Schrems I); de 16 de julio de 2020, en el asunto C-311/18 Data Protection Commissioner/Facebook Ireland Ltd, Maximillian Schrems (Schrems II), y de 8 de abril de 2014, en los asuntos C-293/12 y C-594/12, Digital Rights Ireland y otros.

3. Aproximación al estado normativo eco-social y a su conflictividad como contexto próximo al contenido del Acuerdo UE-Mercosur

3.1. La paradoja: a más integración económica más libertad de comercio, también más regulación socioambiental... y Mercosur lo sabe

La Comisión Europea, pues, ha decidido arriesgarse, sacrificando en parte el valor de la seguridad jurídica (y el equilibrio institucional en la UE) por el aprovechamiento de las oportunidades de ganancia que ofrece la nueva gran zona de libre comercio. En el tormentoso, y atormentado, escenario internacional, geopolítico y comercial, tensado y fragilizado en sus cadenas de suministro, la presión por mutar el enorme coste de pérdida de oportunidad que, para las industrias más competitivas (por lo general del Norte) supondría la espera, por la gran expectativa de beneficios de comercio e inversión, mejorando su posición frente a competidores globales, ha sido más fuerte que la prudencia. Adopta un enfoque sacrificial entre las razones en juego en este gran acuerdo de la UE, primando la posibilidad de beneficios económicos inmediatos (pilar económico) sobre los riesgos difusos, diferidos, socioambientales (pilar eco-social), aunque con ello eleve los costes políticos (agrava desequilibrios que dificultará eventuales ajustes) y de transacción social a fin de reducir las resistencias.

Una gestión de reajuste que será necesaria, lo que es indudable, por más que la Comisión quiera permanecer ausente de esa contestación y pretender convencer de que la dimensión protectora de los intereses europeos agropecuarios está bajo la debida garantía. La realidad es bien diferente, aunque también es cierto, como se verá, que la UE no está inerte ante esa diferencia de regulación eco-social.

Ahora bien, con ello, no solo se ha intensificado la dimensión procedimental e institucional de las dudas jurídicas derivadas de los acuerdos UE-Mercosur, sino que arriesgarán los asuntos de fondo, por el desequilibrio regulador y de garantías entre la dimensión económica de los acuerdos y la dimensión socioambiental. La exigencia jurídica inmediata de los compromisos comerciales, no exentos también de conflictividad, a ambos lados del Atlántico (ej. la fijación de las cuotas a repartir entre los países de Mercosur) contrastaría con el carácter más difuso, e insuficiente, de los compromisos regulatorios de protección social y ambiental, condicionados a complejos, y polémicos, mecanismos de seguimiento periódico y gradual. De ahí, la necesidad de un debate más reflexivo, rico y equilibrado, del aparente y mediático sobre los impactos sociolaborales y climáticos del acuerdo comercial de la UE.

El bloque de Mercosur reconoce oficialmente que la gran oportunidad de acceder sin aranceles a un mercado de 500 millones de personas consumidoras con un relevante poder adquisitivo, incorporando no solo productos agropecuarios tradicionales, sino nuevos pro-

ductos agroindustriales, manufacturas y bienes con mayor valor agregado, tiene contrapartidas en forma de más exigencia sanitaria, laboral, ambiental y de trazabilidad. Asumen la paradoja: más integración económica implica más libertad de comercio, también mayor regulación sanitaria y eco-social.

Por ejemplo, dentro de los Estados de Mercosur ya empieza a desplegarse una cierta competencia interna por evidenciar cuál de ellos está más preparado, y cuenta con más experiencia, para afrontar esas nuevas exigencias. En este punto, por ejemplo, Paraguay resalta la relevancia de su Registro de Establecimientos con Trazabilidad Socioambiental (RETSA). Esta garantía instrumental (es una plataforma digital) de transparencia social (sanitaria, no laboral) y ambiental de las condiciones de producción, presentada por el Ministerio de Industria y Comercio, pretende ser un pilar de adecuación paraguaya frente a las nuevas exigencias internacionales, marcando su propia ventaja competitiva en relación con otros Estados de Mercosur (sobre todo en la exportación de carnes y cueros, pero no solo)¹⁵.

La implementación efectiva de este y otros instrumentos del tipo (otros ejemplos son la disposición de energías limpias a unos precios competitivos) facilita demostrar desde el origen el cumplimiento ambiental, las condiciones productivas y el seguimiento de cadenas de valor, aspectos clave para acceder al mercado europeo. Hay que recordar que estas medidas no nacen espontáneamente, sino que encuentran su origen en normas comunitarias relativas a la prevención de prácticas agropecuarias basadas en la deforestación de bosques suramericanos (Reglamento 2023/1115 del PE y del Consejo, de 31 de mayo, relativo a la comercialización en el mercado de la Unión y a la exportación desde la Unión de ciertas materias primas y productos asociados a la deforestación y la degradación forestal). No por casualidad el sistema fue financiado por el programa AL-INVEST Verde de la UE.

3.2. La UE también lo sabe, pero duda y se resiste, por la presión de Estados de Mercosur, extramuros del Acuerdo de Asociación

La UE es consciente, pues, al margen de estos acuerdos de libre comercio y más integración económica de la necesidad de avanzar en un ecosistema normativo y de garantías, de todo tipo, tanto jurídicas (ej. condiciones eco-sociales para acceder al mercado europeo) como económicas (ej. incentivos típicos de la función de fomento promocional del derecho de la UE). De ahí que cuente con normas *ad hoc* y programas para avanzar en esa condicionalidad socioambiental del comercio con la UE. En esta dirección deben entenderse

¹⁵ Vid. Paraguay presenta RETSA PY, un sistema de trazabilidad socioambiental para fortalecer exportaciones de carne y cuero: <https://www.mic.gov.py/paraguay-presenta-rets-a-py-un-sistema-de-trazabilidad-socioambiental-para-fortalecer-exportaciones-de-carne-y-cuero/>

programas de promoción de la creación de empleos verdes a partir de una economía ambientalmente sostenible en América Latina (Iberoamérica), como el citado programa AL-INVEST Verde de la UE, insertado en la política de cooperación internacional. Este programa afecta a 15 países de Iberoamérica (aunque los llama América Latina, incluidos todos los de Mercosur)¹⁶, cuya componente 1 (son 3) tiene como fin principal: «promover el crecimiento sostenible y la creación de empleos, apoyando la transición de las pymes de América Latina hacia una economía baja en carbono, eficiente en el uso de recursos y más circular».

Dos serían, pues, los pilares de este proyecto¹⁷ de cooperación internacional de la UE en aras de la promoción de un modelo de desarrollo económico sostenible:

- (i) Garantizar y promover sistemas de agricultura y cadenas de valor sin deforestación como condicionalidad socioambiental para acceder al mercado europeo.
- (ii) Promover las condiciones para una transición hacia unos modelos empresariales bajos en carbono y eficientes en el uso de recursos por circularidad.

Conviene no entusiasmarse demasiado con esta condicionalidad eco-social. No porque no sea muy relevante, normativa y socioeconómicamente, también en clave de protección ambiental, sino por las dudas que de continuo emergen en la UE sobre ir más allá en su implementación práctica, así como las resistencias que retornan, a cada cambio de Gobierno, en Estados de Mercosur, como Brasil (Molina Navarrete *et al.*, 2025). El Parlamento Europeo y el Consejo –Estados– acordaron posponer un año más la vigencia de la reforma de la norma que busca impedir que el consumo europeo de ganado, soja, cacao, café, madera, etc. contribuya a la destrucción de bosques en Suramérica.

El Reglamento¹⁸ de modificación (UE) 2024/3234 pospuso el cumplimiento al 30 de diciembre de 2025, para los grandes operadores y comerciantes, y para las microempresas y pequeñas empresas a partir del 30 de junio de 2026. Si bien el Reglamento (UE) 2025/2650 del PE y del Consejo, de 19 de diciembre, por el que se vuelve a modificar el Reglamento (UE) 2023/1115 (EUDR, en jerga comunitaria), en lo que respecta a ciertas obligaciones de los operadores y comerciantes lo amplía hasta finales de este año. Los grandes operadores deberán aplicar la regulación a partir del 30 de diciembre de 2026, y los pequeños (micro o pequeñas empresas) a partir del 30 de junio de 2027. No solo eso, al diferimiento de vigencia suma la inclusión de mayor flexibilidad y simplificaciones para facilitar su aplicación por las empresas, los actores internacionales y los Estados miembros. Una vez más, con el eu-

¹⁶ https://alinvest-verde.eu/es_es/acerca-del-componente-1/

¹⁷ Para nuevos programas *vid.* https://alinvest-verde.eu/es_es/al-invest-verde-suma-cuatro-nuevos-proyectos-en-beneficio-de-las-mipymes-de-america-latina/

¹⁸ Responde a la Estrategia de la UE sobre la biodiversidad 2030 y Pacto Verde. <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/fighting-deforestation-and-forest-degradation.html>

femismo de la «simplificación legal» se vende una rebaja de los estándares de protección, pues el objetivo último, el real, es la reducción de las cargas socioambientales: «Reglas más simples = una aplicación más eficaz, mayor claridad para las empresas, menos cargas para agricultores y silvicultores, y cadenas de suministro más resilientes y sostenibles» (posición en las redes sociales de la comisaria europea de Medioambiente).

El acuerdo incluye una cláusula de revisión, de forma que antes de abril de 2026 la Comisión Europea debía presentar un informe de evaluación del impacto de la ley y la carga administrativa derivada, en particular para las pequeñas empresas. El informe ya ha sido presentado y parece que no habrá más aplazamientos, pero sí, además de nuevas exclusiones (cuero¹⁹) una vez más, se pide profundizar en la lógica eufemística de la «simplificación normativa». La presión para devaluar las cláusulas ambientales y sociales de los *lobbies* suramericanos y norteamericanos es muy fuerte.

Una vez más nos hallamos ante un potente conflicto eco-social o socioambiental: las patronales agropecuarias presionan a sus gobiernos para que se simplifique y reduzcan estas normas-cargas para ellas, las organizaciones ecológicas se revuelven contra estas políticas. Pero ni desde el liberalismo económico y la desregulación hay salida, ni tampoco desde el integrismo ecológico. Precisamos respuestas típicas del justo equilibrio entre lo económico, lo ambiental y lo social que subyace a la técnica de garantía propia de una eco-norma social, por lo que el incentivo económico a las medidas debe condicionarse a resultados reales socioambientales, no nominales.

La revisión de la normativa contempla que las empresas que introducen por vez primera en el mercado europeo un producto deberán, bajo su responsabilidad, presentar una declaración de diligencia debida. Una obligación inexistente para las empresas que operen y comercialicen ese producto posteriormente. Conviene recordar, en todo caso, que este nuevo (es constante en una UE que sigue siendo un proyecto de gran mercado interior liberalizado –pese a que pide siempre protección económica cuando vienen mal dadas, liberalizando los beneficios, socializando las pérdidas–) furor por la simplificación alcanza tanto (1) a la normativa verde como a la de (2) diligencia debida en materia de sostenibilidad.

La primera andanada contra el conjunto de las eco-normas comunitarias está en el «paquete Ómnibus» medioambiental, que pretende, entre otras cosas, acelerar los permisos de este tipo y ahorrar unos 6.000 millones en cargas. No será la única, si bien están todas ellas pendientes²⁰. En cambio, se habría aprobado ya la gran carga de profundidad que re-

¹⁹ ¿Por qué la UE quiere excluir el cuero de su ley contra la deforestación?

<https://www.france24.com/es/programas/medio-ambiente/20260514-por-qu%C3%A9-la-ue-quiere-excluir-el-cuero-de-su-ley-contra-la-deforestaci%C3%B3n>

²⁰ https://finance.ec.europa.eu/publications/omnibus-i-package-commission-simplifies-rules-sustainability-and-eu-investments-delivering-over-eu6_en. «Estoy firme y plenamente comprometida con el Pacto Verde [...]. No hay contradicción entre simplificar normas y mantener los objetivos ambientales», nos

presenta la Directiva (UE) 2026/470 del PE y del Consejo, de 24 de febrero, por la que se modifican las Directivas 2006/43/CE, 2013/34/UE, (UE) 2022/2464 y (UE) 2024/1760 en lo que respecta a determinados requisitos de presentación de información de las empresas en materia de sostenibilidad y de diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad. No podemos entrar tampoco aquí en el detalle analítico debido a esta importante nueva reforma devaluadora de compromisos eco-sociales (Marullo, 2025; Rojas Rivero, 2026; Solís Prieto y Morato García, 2025), que promete una Europa más «sencilla y rápida», pero que realmente aporta regresiones hacia un modelo en el que prime lo competitivo sobre lo sostenible. Solo constatar el vicio de inestabilidad normativa (reforma de directivas antes de que se transpongan en la mayor parte de los Estados, desde España es tardía) que, bajo eufemismos y medias verdades, oculta la desnivelación entre las razones de ciudadanía eco-social y las de las empresas. El estado actual de la partida es que van ganando estas, de modo que la Comisión acepta que lo verde devenga cada vez en más postureo (*Greenwashing*) y la transición social justa en un «socio-postureo» (*Socialwashing*).

Pero, en este escenario de debilitamiento de lo eco-social en el seno de la UE ¿qué dicen a efectos jurídico-sociales y ambientales los Acuerdos UE-Mercosur?

4. Estudio del contenido: las cláusulas sociolaborales y ambientales de los acuerdos de asociación-libre comercio UE-Mercosur

4.1. El objetivo del desarrollo sostenible integral y global como principio jurídico informador y conformador de los acuerdos y su aplicación

Analizadas todas las cuestiones jurídicas previas de los acuerdos UE-Mercosur, relativas a su contenido comercial, con sus liberaciones y preferencias arancelarias y sus salvaguardias, así como el contexto normativo más próximo y su evolución en términos de garantías jurídicas comunitarias eco-sociales, es momento de afrontar directamente qué cláusulas socioambientales concretas se integran de manera expresa en su contenido (me referiré al ITA, que está en vigor, pues el EMPA tardará más, y si bien tiene una ordenación diferente y contenidos de este tipo más extensos, en lo sustancial –como es lógico– coinciden)²¹. Al

dice la comisaria europea de medioambiente, una vez más demandando de la ciudadanía más ejercicios de fe (no buena fe, fe a secas) que convicciones sobre realidades objetivadas. Y promete nuevos paquetes de simplificación. Uno es poco. <https://efe.com/euro-efe/2025-12-03/bruselas-acelerara-permisos-medioambientales-simplificacion/>

²¹ Publicado en el DOUE L 2026/184, de 27/2/2026: https://publications.europa.eu/resource/ellar/4c9693e4-1389-11f1-8870-01aa75ed71a1.0023.01/DOC_1

respecto, como pórtico ideológico-político y jurídico es interesante traer a colación estos dos reafirmando (parece más serio, pues, que un considerando) del Acuerdo Interino de Libre Comercio²².

De un lado, el compromiso con el principio de sostenibilidad integral global (Tladi, 2017) quedará reflejado de forma expresa y contundente:

[...] su compromiso de promover el comercio internacional de manera que contribuya al desarrollo sostenible en su dimensión económica, social y medioambiental, implicando a todas las partes interesadas pertinentes, incluida la sociedad civil y el sector privado, y de aplicar el presente Acuerdo en consonancia con sus respectivas leyes y sus compromisos internacionales en materia laboral y medioambiental.

Al respecto, entiendo relevante traer a colación que también el ITA firmado con México (cuya eficacia provisional se espera, aunque no se haya acordado en el momento de cierre de este estudio) recoge este objetivo. Lo que evidencia que, al igual que el concluido con la India, los acuerdos de libre comercio que podríamos llamar de nueva generación hacen del imperativo de comercio sostenible integral, en el marco de los ODS, un principio axial. Ahora bien, como veremos, el ITA firmado con México no incorpora un capítulo específico para desarrollarlo, como sí hace el ITA con Mercosur y hará, en su día, el Acuerdo Global Modernizado (AGM) con México. Con este país se ha seguido el mismo método de separar el acuerdo mixto asociativo-comercial del acuerdo comercial que con Mercosur. Se confirma, una vez más, que la Comisión Europea tiene mucha más prisa en no desaprovechar las oportunidades de beneficio económico que en facilitar la sostenibilidad eco-social.

De otro, expresa su aceptación del principio de progresividad en este desarrollo sostenible integral y global (si se me permite la licencia literaria de traer a colación el dicho popular andaluz, no le sirve aquello de «virgencita, que nos quedemos como estamos»), en la reafirmación de: «su compromiso de promover un desarrollo económico y social integral con el objetivo de mejorar el nivel de vida, erradicar la pobreza y aumentar los niveles de protección laboral y medioambiental en sus territorios respectivos [...]».

Ambos principios, que deben tenerse como auténticos principios generales del derecho, de sostenibilidad integral del modelo de desarrollo y de acción progresiva, esto es, de política de elevación gradual para garantizar estándares elevados (una visión proactiva establecida también en el art. 12 de la Carta Social Europea, por ejemplo), se hace, o se pretende, de forma realista, asumiendo las diferencias (socioeconómicas, las territoriales también, pese a lo cual aspira a rebajarlas), esto es: «Reconociendo las diferencias en el desarrollo económico y social entre las Partes y en el interior de ellas».

²² El artículo 1.1 establece que «Las Partes en el presente Acuerdo establecen una zona de libre comercio, de conformidad con el artículo XXIV del GATT de 1994 y el artículo V del AGCS».

El primer reafirmando se normatiza como segundo objetivo formalizado en el artículo 1.2 letra b) del acuerdo, siempre en coherencia con sus obligaciones internacionales e internas previas (desarrollar el comercio internacional y el comercio entre las partes conforme a un modelo de desarrollo sostenible integral, de forma coherente con sus respectivas obligaciones internacionales en esos ámbitos y respaldando dichas obligaciones), mientras que el segundo se formaliza en el tercer objetivo, en la letra c) del referido artículo 1.2. En estos términos: «promover una economía más sostenible, equitativa e inclusiva, a fin de mejorar el nivel de vida, reducir la pobreza y crear nuevas oportunidades de empleo; [...]».

La conjunción de estos objetivos encontraría su plasmación en la reafirmación de informar y conformar las actividades económicas entre las partes en coherencia con «el principio de competencia libre y no falseada (letra j)»²³, por lo que toma nota de forma expresa de la prohibición de la competencia desleal, aunque no formule de forma expresa la prohibición de *dumping* social (sí de las medidas *antidumping* en general, art. 1.3). No cabe duda de que en este ámbito adquiere una importancia muy especial la cuestión de las garantías de «salarios mínimos», en la medida en que una gran parte de las críticas y suspicacias del sector agropecuario europeo se vincula al importante diferencial de costes sociolaborales de la mano de obra en la zona de Mercosur respecto de la zona de la UE. La cuestión presenta enjundia, sin duda, en lo jurídico y en lo social, desbordando el ámbito de este estudio, pero sí merece la pena hacer algunas observaciones.

La primera es que, como ilustra la historia atormentada del conflicto relativo a la normativa sobre desplazamientos transnacionales de personas trabajadoras en el seno de la UE, en el marco del ejercicio de la libertad de prestación de servicios (una movilidad que, como veremos, potencia los acuerdos de libre comercio), ejerce una gran importancia la cuestión retributiva. Mientras que los Estados de origen (aquí de exportación –Mercosur–) se escudan en la necesidad de respetar sus salarios, que responden a su legalidad y a sus convenios, los Estados de acogida (aquí se trataría de Estados de importación –UE–) presionan para que se tengan en cuenta los diferenciales para evitar el *dumping* social. La evolución legislativa y del TJUE ha ido en la línea de reconocer un equilibrio más justo (la citada STJUE de 8 de diciembre de 2020, C-620/18, da plena validez jurídica a la Directiva 2018/957, sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios).

La segunda es que, en el ámbito de las cláusulas sociales de la contratación pública (que también quiere ser potenciada por estos tratados, como se refleja en los acuerdos también con México), igualmente el TJUE ha evidenciado un creciente favor por la legitimidad de las cláusulas sociales consistentes en mejoras salariales. Así, legitima el aumento salarial como criterio social en la adjudicación de contratos públicos la reciente STJUE de 5 de marzo de 2026, asunto C-210/24.

²³ Aquí encontrarían acogida todo lo que tiene que ver con la prohibición de orientar las subvenciones, que se reconocen y legitiman, en un sentido distorsionador de la competencia, por ejemplo.

La tercera, especialmente significativa, es que es bien conocido igualmente el proceso evolutivo hacia una regulación comunitaria de salarios mínimos adecuados, pese a lo difícil, jurídica y socioeconómicamente, de una institución comunitaria de este tipo, por la enorme desigualdad existente entre los Estados miembros, sea en lo que concierne al fundamento de ese mínimo retributivo (legal o convencional) sea, cómo no, en lo que concierne a su cuantía (las diferencias entre Estados son abismales). Así se establece en la conocida Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, validada jurisprudencialmente en la mayoría de sus términos (STJUE de 11 de noviembre de 2025, asunto C-19/23) y pendiente de transposición en España. Al respecto, sabido es que el artículo 5.4 de la directiva –validado por el TJUE– ordena a los Estados miembros utilizar valores de referencia indicativos para establecer cuál sea su estándar de adecuación de los salarios mínimos legales, entre los que hace especial referencia a «valores de referencia indicativos comúnmente utilizados a escala internacional, como el 60 % de la mediana salarial bruta y el 50 % del salario medio bruto, y/o valores de referencia indicativos utilizados a escala nacional».

La cuarta es, que, como también se sabe, la institución de un salario mínimo queda garantizada por los Convenios de la OIT (Convenio 131, del año 1970). El problema es que solo Brasil y Uruguay lo tienen ratificado, ni Argentina ni Paraguay. Por lo que aquí las remisiones al derecho internacional multilateral o universal del trabajo, el propio de la OIT tendrá una menor incidencia que respecto de otras materias. Con todo, tanto Argentina como Paraguay cuentan en sus legislaciones internas con garantías de salarios mínimos, vital y dinámico o móvil (Argentina)²⁴.

La quinta observación es que debemos recordar las dificultades que, en España, han tenido los incrementos del SMI en el campo. Ahora las organizaciones del sector abandonan sus virtudes y piden procesos análogos en estos países (Mercosur), a fin de no incurrir en el efecto perverso de la competencia desleal basada en las diferencias de coste laboral (no solo retributivo). Como si esas grandes diferencias no se dieran ya, como se dijo, en el seno mismo de la UE. Finalmente, es oportuno recordarlo también, fue uno de los argumentos más empleados por el sector agropecuario francés, aunque no solo, para rechazar nuestra entrada en la Comunidad Europea, hace 40 años.

Al tiempo, el acuerdo interino establece el objetivo de promover un marco de participación de la sociedad cívico-socioeconómica para que la aplicación del acuerdo sea lo más efectiva posible: «(k) establecer un marco para la participación de la sociedad civil, incluidos los empleadores, los sindicatos, las organizaciones de trabajadores y empresas y los grupos medioambientales, para apoyar la aplicación efectiva del presente Acuerdo». Ciertamente, conocida la fuerte y persistente contestación social a este acuerdo esta formulación más recuerda, una vez más tirando de refranero popular, a «tú dime de lo que presumes, yo te diré de lo que careces».

²⁴ El vigente para Argentina puede consultarse en: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/consejodelsalario>. Para Paraguay, <https://www.mtess.gov.py/?p=31104>

En todo caso, ambas partes se reservan la capacidad de autonomía reguladora para seguir persiguiendo sus fines de políticas públicas. De ahí que aseguren:

[...] un marco regulatorio transparente y previsible y procedimientos eficientes para los operadores económicos, especialmente las PYMES, preservando al mismo tiempo la capacidad de las Partes para adoptar y aplicar sus propias disposiciones legislativas y reglamentarias que regulen la actividad económica en interés público, y para alcanzar objetivos legítimos de política pública tales como la protección y promoción de la salud pública, los servicios sociales [...] la seguridad, el [...] ambiente, [...], la protección social o de los consumidores, la protección de la privacidad y los datos, y la promoción y protección de la diversidad cultural.

Sobre el papel normativo del acuerdo, por lo tanto, el principio de competitividad que anima esencialmente este tipo de instrumentos no aparece incondicionado. Al contrario, queda conformado o contextualizado, condicionado, al menos en el plano de la representación normativa, otra cosa será la efectividad, por un alma eco-social.

4.2. Las cláusulas de garantía de desarrollo eco-social sostenible del libre comercio entre la UE y Mercosur: progresividad y no regresividad

4.2.1. La condicionalidad socioambiental como componente (al menos teórico) integrante de la política comercial entre la UE y Mercosur

El capítulo 18 (Comercio y desarrollo sostenible) del ITA es nodal en esta materia (como ya se anticipó, no está en el ITA firmado con México, sí en el AGM concluido con este país –al igual que está en el Acuerdo de Asociación UE-Mercosur, Parte II, Diálogo Político y Cooperación, caps. 1, 7 y 8–). En el artículo 18.1 del ITA se reconoce expresamente como objetivo:

[...] mejorar la integración del desarrollo sostenible en las relaciones comerciales y de inversión entre las Partes, en particular mediante el establecimiento de principios y acciones relativos a los aspectos laborales²⁵ y medioambientales²⁶ del desarrollo sostenible de especial importancia en el contexto del comercio y la inversión.

²⁵ A efectos del presente capítulo, se entenderá por «laborales» los objetivos estratégicos de la OIT en el marco del Programa de Trabajo Decente, expresados en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Como es sabido, esta declaración se actualizó en 2022 para reflejar la inclusión, como el quinto derecho social fundamental universal, de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Se trata, pues, de una decidida reafirmación de los valores de la OIT en el marco del derecho del libre comercio de la OMC (López Ahumada, 2022; Rivera Sánchez, 2018; Valenzuela Herrera, 2015).

²⁶ El apartado 2, del artículo 18.1 hace una extensísima remisión a un conjunto de programas y declaraciones que formulan los compromisos medioambientales internacionales de ambas partes, lo que evidencia la configuración de un interés común de sostenibilidad medioambiental.

A partir de este claro reconocimiento promocional y proactivo para un desarrollo comercial global e integrado, coherente al menos, entre ambas regiones globales, los diversos desarrollos que siguen en la arquitectura jurídico-social y ambiental de este largo precepto está plagado de complejos, y ambiguos, equilibrios entre el deseo, la progresión convergente entre ambas zonas (lógica de la integración mediante una gradual convergencia socioambiental) y la realidad, el respeto a las diferencias, muy notables, en los niveles de desarrollo sociolaboral y ambiental a un lado y al otro del Atlántico (el respeto a la autonomía reguladora de la diferencia regional). De ahí que el artículo 18.5 apela a la cooperación: «Reconociendo las diferencias en sus niveles de desarrollo, las Partes convienen en que el presente capítulo incorpora un enfoque cooperativo basado en valores e intereses comunes».

El apartado 3 del artículo 18.1 recalca esta dimensión integral económica, social y medioambiental del desarrollo sostenible, interdependientes y de refuerzo mutuo, de modo que el principio de orientación del desarrollo comercial deberá ser el de la solidaridad intergeneracional: «afirman su compromiso de promover el desarrollo del comercio internacional de manera que contribuya al objetivo del desarrollo sostenible, para el bienestar de las generaciones presentes y futuras».

A tal fin, se asegura el respeto pleno de sus compromisos multilaterales, por lo que la aplicación de los acuerdos no puede alterar ninguno de esos compromisos y sus niveles de protección, así como la referida cooperación para su logro y mejora. Por lo tanto, el principio es el respeto mutuo, no la armonización.

En su artículo 18.2.1, UE y Mercosur reconocen el derecho de autorregulación regional, de modo que cada parte decide libremente los niveles de protección sociolaboral y ambiental (desarrollo sostenible), conservando o modificando sus normas en estos ámbitos, siempre que, eso sí, tales niveles sean compatibles y coherentes con estos objetivos de desarrollo sostenible (previstos en los arts. 18.4 y 18.5). Además, prevé el compromiso de cada una de las partes firmantes del acuerdo, bajo el referido principio jurídico-socioambiental de progresividad, de realizar un esfuerzo «por mejorar sus disposiciones legislativas y reglamentarias y sus políticas pertinentes a fin de garantizar unos niveles elevados y efectivos de protección medioambiental y laboral» (art. 18.2.2 ITA).

4.2.2. Dialéctica asimétrica en los mercados de trabajo de la UE y Mercosur: de la prohibición de regresividad al esfuerzo de progresividad

Es un dato de experiencia que los acuerdos comerciales y de inversión ejercen una notable influencia en las dinámicas de los mercados de trabajo de los Estados firmantes, aunque suele ser asimétrica. La conclusión de acuerdos de libre comercio suele tener consecuencias directas en la elevación del volumen de empleo, a ambos lados, así como –más limitadamente– de mejora de su calidad (progresión de los derechos laborales, también haciendo más efectiva la aplicación de las legislaciones nacionales, sobre todo en los mercados de

trabajo con garantías más débiles de cumplimiento). No es fácil, en todo caso, garantizar el debido equilibrio entre lo que se gana por la creación de una gran zona de libre comercio, en términos de mayor riqueza y beneficios económicos, y lo que se reparte en términos de mejora laboral.

Sin demasiada ingenuidad, mucho menos alaracas, habría que valorar de forma positiva que el Acuerdo UE-Mercosur no quiera solo consolidar el nivel de protección sociolaboral alcanzada en los Estados firmantes, sin que contemple, con el tiempo, el despliegue de una cierta función de mejoras sociolaborales futuras como derivada del acuerdo. Se aprecia, así, una lógica proactiva o de mejora, no ya solo una cláusula, típica de estos acuerdos, «no regresividad de los niveles de protección» sociolaboral, en este caso. Una cláusula que también reconoce el artículo 18.2.3, sin que se acepten excepciones en estos estándares como instrumento para la promoción del comercio y la inversión (art. 18.2.4) ni aplicaciones de sus normas sociolaborales y ambientales que actúen como «una restricción encubierta del comercio o una discriminación injustificable y arbitraria» (art. 18.2.6). Naturalmente, el juego de este doble principio, de compromiso de esfuerzo hacia la progresividad eco-sociolaboral de las relaciones mercantiles entre las empresas en la nueva zona libre comercio UE-Mercosur, de un lado, y de prohibición de su regresividad eco-sociolaboral a raíz de su desarrollo, de otro, se desenvolverá de forma asimétrica.

El primero debe tener más proyección en las legislaciones, políticas y prácticas de Mercosur, porque parte de un nivel de desarrollo de la componente sociolaboral de ese principio de sostenibilidad integral menor. En cambio, sería la UE la que podría verse más afectada por el segundo, por la prohibición de regresividad, de modo que para garantizar la competencia leal con los productores agropecuarios de Mercosur no podrá, bajo ningún concepto, aspirar a rebajar los niveles de tutela eco-laboral.

En todo caso, los principios de transparencia (conforme al art. 19 del ITA) y participativo deberán animar las regulaciones y aplicaciones de cualquier medida con impacto eco-sociolaboral, ya sean propiamente las destinadas a la protección de la condicionalidad ambiental laboral en el ámbito del comercio y/o la inversión, ya sean las medidas comerciales o de inversión que, en su caso, puedan afectar a la protección del ambiente o a las condiciones laborales. El acuerdo no debe ser solo, pues, un instrumento al servicio de la política comercial, sino que busca fomentar principios y valores de la integración socioambiental de forma global. Por tanto, las políticas de libre comercio con Mercosur, cuyo nivel de integración regional es muy diferente, como reconocen los acuerdos, contemplan una evolución integradora de la condicionalidad ambiental y social²⁷.

²⁷ Es un rasgo también destacado y particularista de las políticas comerciales de la UE respecto de otros actores globales, como Estados Unidos, incluso en relación con el sistema general aduanero y comercial multilateral (GATT), impulsado por la OMC. Destaca la contradicción entre el multilateralismo decreciente (OMC) y el aumento del bilateralismo convencional (López Ahumada, 2022, p. 16).

Un rasgo hoy presente en la PAC, realmente el gran caballo de batalla del sector agroalimentario europeo y, en especial, español y donde se juega realmente su futuro, más que en una férrea oposición, a mi juicio, a los acuerdos con Mercosur. Otra cosa es que sea preciso pedir que los principios de desarrollo sostenible de los acuerdos se traduzcan en garantías efectivas. Al respecto, queda clara la opción «conservadora» del acuerdo, articulada a través de las técnicas de remisión formal a los compromisos multilaterales que ya tienen, en el marco de los estándares de trabajo decente de la OIT (art. 18.4. 1 y 2). El derecho social internacional del trabajo, universal, no solo regional, es una garantía del cumplimiento efectivo de los derechos laborales, en particular en los países con menores niveles jurídico-laborales:

En este contexto, cada Parte reafirma su compromiso de promover y aplicar efectivamente los convenios y protocolos de la OIT ratificados por los Estados MERCOSUR signatarios y por los Estados miembros de la Unión Europea y clasificados como actualizados por la OIT.

Una vez más, pues, un tratado de libre comercio, en línea con lo que realizan los precedentes, con Iberoamérica y fuera de ella, pone el acento en la regulación y en la aplicación de las normas conforme al acervo de derechos, principios y reglas de la OIT, en su labor de componente esencial del sistema de garantías multinivel de los derechos laborales y de protección social. Una referencialidad normativa multinivel que, como se verá, siquiera brevemente, tiene una gran importancia respecto a los Estados de Mercosur, que en modo alguno son una «selva jurídico-laboral».

Así sucede en virtud del SIDH, con especial incidencia en los sociolaborales (y en los ambientales). De este modo, se reconoce un estándar general común de referencia jurídico-laboral para ambas partes, el estándar de trabajo decente de la OIT, sin que las normas laborales puedan, en cualquier caso, «emplearse con fines de proteccionismo comercial» (art. 18.4. punto 7). Ciertamente, podría pensarse que para este viaje no se necesitan alforjas y que da la impresión de estar ante una tediosa remisión a cuestiones generales, que de no existir en el acuerdo tendrían el mismo sentido y alcance, porque no innova nada, solo reconoce que el acuerdo no puede alterar el *statu quo* sociolaboral que ya regía antes del Acuerdo UE-Mercosur, por sus compromisos multinivel, con inclusión de la tutela judicial y administrativa de todos ellos, a través de canales ya existentes, que el acuerdo ni refuerza ni innova²⁸.

²⁸ Artículo 18.5. «9. Cada una de las Partes garantizará que los procedimientos administrativos y judiciales estén disponibles y sean accesibles para permitir la adopción de medidas eficaces contra las infracciones de los derechos laborales a que se refiere el presente capítulo».

4.2.3. La extensa y difusa «alma ambiental» del Acuerdo UE-Mercosur: el cambio climático entra en liza

La cuestión ambiental, que se tiene como componente interdependiente de las otras dos, económica y sociolaboral, del principio de desarrollo sostenible recibe un tratamiento igualmente extenso, quizás más incluso que lo sociolaboral, pero de una forma algo abigarrada, fragmentaria y mediante remisión a una amplísima gama de programas y acuerdos multilaterales en la materia. Su bloque normativo contractual se articula sobre las siguientes piezas:

- (i) Artículo 18.5 (acuerdos multilaterales sobre medio ambiente y el Programa de Naciones Unidas sobre Medio Ambiente).

El principal compromiso, no banal, desde luego, es el compromiso de ambas partes de aplicar de forma efectiva lo establecido en esos acuerdos y protocolos, así como en sus modificaciones (enfoque dinámico).

- (ii) Artículo 18.6 (Comercio y cambio climático).

Aplicación efectiva del objetivo de la Convención marco de la ONU sobre el cambio climático²⁹ (Nueva York, el 9 de mayo de 1992) y cooperación en su consecución, en el ámbito del comercio, son los compromisos en este ámbito.

- (iii) Artículo 18.7 (Comercio y biodiversidad).

Una vez más, la regulación es tan solo un compromiso de aplicación efectiva de los objetivos fijados en los acuerdos multilaterales en la materia (Convenio sobre la diversidad biológica, Convención sobre el comercio internacional de especies amenazadas de fauna y flora silvestres, el Tratado internacional sobre los recursos fitogenéticos para la alimentación y la agricultura) y cooperación. También se incluye un compromiso promocional por ambas partes de un modelo de «distribución justa y equitativa de los beneficios derivados de la utilización de los recursos genéticos y, si procede, adoptará medidas relativas al acceso a dichos recursos y el consentimiento fundamentado previo».

- (iv) Y lo mismo cabe decir de la gestión (integralmente) sostenible de los bosques (art. 18.8.), así como de la pesca y la acuicultura (art. 18.9³⁰).

²⁹ <https://unfccc.int/resource/docs/convkp/convsp.pdf>

³⁰ En este caso se insiste en el compromiso de promoción del

desarrollo de una acuicultura sostenible y responsable, teniendo en cuenta sus aspectos económicos, sociales y medioambientales, incluso con respecto a la aplicación de los objetivos y principios contenidos en el Código de Conducta para la Pesca Responsable de la FAO.

En todos esos ámbitos el principio transversal es, como hemos visto, el de cooperación en materia de comercio y desarrollo sostenible (Mota Prado y Bertrand, 2015). Su transversalidad se refleja en el artículo 18.13. En realidad, este precepto reitera lo conveniente de que la UE y Mercosur colaboren activamente para que todos los compromisos establecidos por las partes en este capítulo de desarrollo sostenible, en lo eco-social fundamentalmente, se conviertan en una realidad progresiva, siempre en el marco de las legislaciones, políticas y prácticas. Uno de los ámbitos especialmente reseñados para esa cooperación es el del impacto de las legislaciones socioambientales en el desarrollo del comercio y viceversa, cual es el impacto del libre comercio en los aspectos eco-sociales.

4.2.4. Desarrollo eco-socialmente sostenible desde la evidencia científico-técnica internacional y principio de precaución

Con objeto de promover niveles de estándares sociolaborales y ambientales en el desarrollo de las relaciones comerciales entre la UE y Mercosur que pueden ser, a fin de garantizar una competencia no distorsionada, razonablemente comunes, el artículo 18.10 del acuerdo exige que se implementen las medidas destinadas a proteger el medio ambiente o las condiciones laborales que puedan afectar al comercio o la inversión, acreditadas por la «evidencia técnica y científica». A tal fin, debe proceder de órganos científicos y técnicos reconocidos y basarse en «normas, directrices o recomendaciones internacionales pertinentes, cuando estas existan». No obstante, y aquí sí encontramos una formulación innovadora muy interesante, se reconoce el principio de precaución, no solo en relación con la sostenibilidad en su componente ambiental, sino también sociolaboral:

2. En los casos en los que las evidencias científicas o la información sean insuficientes o no concluyentes y exista un riesgo de degradación medioambiental grave o un riesgo para la salud y la seguridad en el trabajo en su territorio, las Partes podrán adoptar medidas basadas en el principio de precaución. [...].

En estos casos, las medidas se basarán en la información disponible en el ámbito científico-técnico (indicadores de sospecha, no de evidencia), y estarán sujetas a revisión periódica. La parte que adopte dichas medidas se compromete a obtener la información científica nueva o adicional necesaria en cada momento para poder realizar una evaluación más concluyente, revisando dichas medidas, si procede. En el caso de que una medida de precaución ecológica o sociolaboral (eco-social) tenga un impacto en el comercio o la inversión,

La función promocional (más que la coercitiva) y la remisión formal a los compromisos internacionales vuelven a ser las técnicas de regulación preferidas por estos acuerdos, lo que, ciertamente, contribuye a las dudas sobre el excesivo carácter difuso de estas regulaciones, que no van más allá de comprometerse a cumplir con lo que ya se han comprometido internacionalmente.

una de las partes podrá solicitar a la otra, la que ha adoptado la medida, justificación del estado científico-técnico de la cuestión, evidencias y su coherencia con su propio nivel de protección. Además, como medida de derecho reflexivo o procedimental, prevé que: «podrá solicitar que se debata la cuestión en el Subcomité de Comercio y Desarrollo Sostenible a que se refiere el artículo 18.14».

En todo caso queda prohibido el uso de este tipo de medidas en función de usos comerciales estratégicos u oportunistas, a fin de evitar que se apliquen de manera que constituyan en la práctica: «un medio de discriminación arbitraria o injustificable o una restricción encubierta del comercio internacional» (art. 18.10 punto 4).

El tono machacón de este compromiso programático y de principios se reflejará también en el artículo 8.12, relativo a la contemplación de forma abierta de cualesquiera iniciativas sobre desarrollo sostenible. Tras reiterar –por enésima vez– que las partes se comprometen a «aumentar la contribución del comercio y la inversión al objetivo del desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y medioambiental»; es decir, una óptica dinámica y proactiva, no de mera consolidación o conservación de lo ya alcanzado, diferencialmente en cada parte de la zona de libre cambio entre la UE y Mercosur, reitera la necesidad de promover los objetivos de la Agenda del Trabajo Decente (Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa). Dejando de lado esta nueva referencia, ya cansina, porque no aportará nada de mejora de efectividad a lo existente, sí que merece la pena la referencia que se hace específica, «en particular», dice a un «salario mínimo vital», la protección social inclusiva, la salud y seguridad en los entornos de trabajo, y otros aspectos en relación con las condiciones laborales. Asimismo, se insiste en la función de fomento o promocional de un modelo de comercio e inversiones en mercancías y servicios, así como de desarrollo tecnológico, dirigido a «mejorar las condiciones sociales y medioambientales, incluidas las de especial importancia para la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo, de manera coherente con el presente Acuerdo».

Como comprobamos una y otra vez, el objetivo del acuerdo no es conservar sin más los niveles que se tienen en ambas partes de protección socioambiental, más bien apuesta por una visión más dinámica, de mejora. Es cierto que la técnica elegida de garantía es siempre la función promocional y la cooperación, lo que difumina su efectividad. Pero, en todo caso, el criterio interpretativo y de acción no podrá ser la resistencia, sino la progresividad.

4.2.5. Las cláusulas de gestión socioambiental responsable de las cadenas de comercio global (cadenas de suministro)

En el marco de las obligaciones de diligencia debida en materia de sostenibilidad, a través del artículo 18.11 del acuerdo reconoce la necesidad de una gestión responsable de las cadenas de suministro mediante prácticas de conducta empresarial típicas del paradigma

de la responsabilidad social de las empresas³¹, una vez más, conforme a «guías internacionales acordadas» (apdo. 1). A tal fin, por enésima vez, la llamada se hace al uso de los instrumentos internacionales pertinentes³². El compromiso de promover la adopción de este modelo o paradigma de gestión se concibe conforme al criterio clásico de la voluntariedad, exigiendo un «marco político de promoción», no necesariamente uno jurídico. Especial referencia se hace a la «Guía de diligencia debida» de la OCDE para la gestión responsable de las cadenas de suministro de minerales procedentes de zonas de conflicto y de alto riesgo y sus suplementos. En este caso, se pone de relieve el compromiso de las partes que se adhieran a dicha guía o la apoyen para que promuevan su adopción, de modo que los progresos en tal sentido sean reales, no puro marketing o postureo socioambiental.

Cómo no, la llamada a la cooperación entre UE y Mercosur en materia de fomento de la diligencia debida en sostenibilidad integral encuentra también eco. De modo que las partes se comprometen a intercambiar información y buenas prácticas, así como cualquier otra forma más fértil de cooperación, incluido siempre el diálogo y la participación comprometida en los foros internacionales, regionales y globales. En todo caso, nada de compromisos con regulaciones jurídicas en la materia, todo se basa en las técnicas de autorregulación voluntaria, sobre la base de criterios fijados internacionalmente, también de forma voluntaria, como recomendaciones. No hay ni huella de compromiso alguno de impulsar que se alcance, finalmente, un tratado vinculante como lleva años (desde 2014) proponiendo la ONU.

Ante este carácter estrictamente voluntario parecería claro que los estándares de diligencia debida en sostenibilidad, ambiental y de derechos humanos, civiles y sociolaborales, están por encima de estos compromisos puramente remisorios. Sin embargo, ya se comentó el progresivo debilitamiento de este marco a partir de la reforma de simplificación, que reduce el ámbito de empresas obligadas a este tipo de deberes y devalúa sus garantías de efectividad jurídica.

Saliendo de la sola mirada europea, hay que tener en cuenta que las obligaciones, y el principio jurídico general, de diligencia debida, también ha ido creciendo en visibilidad y re-

³¹ Precisamente, el reciente Real Decreto 301/2026, de 8 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero, por el que se crea y regula el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas, acaba de reactivar esta forma de participación institucional de los interlocutores sociales en esta materia, que llevaba años durmiendo el sueño de los justos.

³² Como la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (1977), Principios rectores de los derechos humanos de la ONU (Resolución 17/4, de 16 de junio de 2011, del Consejo de Derechos Humanos) y las Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales: Recomendaciones para una conducta empresarial responsable en el contexto global (anexadas a la Declaración de la OCDE sobre inversiones internacionales y empresas transnacionales). La diligencia debida es un principio general del derecho que se aplica a numerosos y heterogéneos ámbitos del derecho internacional, creando marcos normativos y prácticas hermenéuticas específicas de diligencia debida (ej. en cuestiones de género, sostenibilidad, etc.) (Ridings, 2021).

levancia en el SIDH. En él ha alcanzado, también la protección ambiental, un notable nivel de garantías de efectividad para que los Estados integrantes (incluye a todos los de Mercosur, como se dijo) cumplan con sus obligaciones convencionales de defensa y protección de los derechos humanos, también los sociolaborales y culturales, no solo los civiles, por supuesto (Sánchez Cárdenas, *et al.*, 2024).

4.2.6. Cláusulas procedimentales: institucionalización de la cooperación y solución de diferencias, excluyendo el arbitraje

Junto a compromisos sustantivos, estos acuerdos suelen incorporar un número significativo de normas de carácter procedimental o de gestión institucional, típicas normas de derecho reflexivo. Al respecto, en relación con el fomento de los procesos de cooperación determinantes en estos acuerdos, la experiencia previa enseña que la UE creó un organismo institucional de carácter permanente, denominado «Comité de comercio y desarrollo sostenible». En este contexto, el artículo 18.14 prevé la creación de un Subcomité de comercio y desarrollo sostenible, en virtud del artículo 22.3, apartado 4, que tendrá, además de las que figuran en ese precepto, las vinculadas a la preparación, y supervisión de resultados, de reuniones y debates a través de los cuales articular la cooperación en desarrollo eco-social sostenible.

Importante es la previsión de mecanismos específicos de solución extrajudicial o autónoma de las discrepancias que puedan surgir en la interpretación de un nudo tan complejo de disposiciones y compromisos. En este sentido, el artículo 18.15 refleja, una vez más como expresión del predominio del principio de cooperación de buena fe, sobre el de integración suprallegal, el compromiso de esforzarse por resolver «cualquier desacuerdo sobre la interpretación o la aplicación del presente capítulo mediante el diálogo, las consultas, el intercambio de información y la cooperación». Para facilitar la solución autónoma y consensuada, en la que el subcomité referido tiene un papel significativo, los plazos de los procedimientos previstos a tal fin (arts. 18.16 –consultas– y 18.17 –creación de un grupo de personas expertas si fracasa la solución de consultas³³–) podrá ser ampliado por acuerdo mutuo de las partes. En todo caso, quedan excluidas estas cuestiones de los mecanismos generales (art. 21: panel arbitral) para la solución de cuestiones interpretativas del acuerdo, lo que vuelve a expresar que, pese a todo, tiene una valoración político-jurídica menor.

³³ El grupo de personas expertas interpretará las disposiciones del capítulo «de conformidad con las normas consuetudinarias de interpretación del Derecho internacional público». Presentará su informe provisional en el plazo de 90 días desde su establecimiento, y un informe final 60 días a más tardar después del provisional. Aunque no se prevé su carácter vinculante en sentido estricto para las partes, sí se establece que el debate de las medidas adecuadas que se adoptarán debe «tener en cuenta el informe y las recomendaciones del grupo de expertos». A más tardar 90 días después de que el informe se haya hecho público, la parte demandada informará a su Grupo consultivo interno, mencionado en el artículo 22.6, y a la otra parte de sus decisiones sobre las acciones o medidas que implementará. El Subcomité de comercio y desarrollo sostenible supervisará el seguimiento del informe del grupo.

Finalmente, el artículo 18.18 prevé, a fin de facilitar la consecución de los objetivos del capítulo, esto es, de desarrollo integralmente sostenible, mediante reuniones del Subcomité de comercio y desarrollo sostenible, una evaluación de su aplicación efectiva, que incluye la posibilidad de revisión de sus disposiciones, atendiendo a la experiencia adquirida y la evolución de las políticas de cada parte, así como también de la evolución de los acuerdos internacionales pertinentes (en materia sociolaboral y ambiental). Para ello, el citado subcomité podrá recomendar las modificaciones de las disposiciones que así lo exijan, según el acuerdo de revisión alcanzado.

5. Dos significativas ausencias sociolaborales: ni libertad de circulación de personas trabajadoras ni medidas de coordinación de seguridad social

Propio de una zona de libre comercio, los acuerdos UE-Mercosur se comprometen con la libertad de circulación de capitales y mercancías, así como con la libertad de establecimiento y prestación de servicios (ej. cap. 10), sin perjuicio de la fijación o previsión de ciertas excepciones (art. 10.7). Asimismo, hay un compromiso serio de fomentar la participación transfronteriza en la contratación pública de cada una de las partes firmantes. Pero en ningún momento se contempla nada que suene a una libertad de circulación de personas trabajadoras, tampoco propiamente en el seno de los desplazamientos transnacionales de personas trabajadoras, sean asalariadas o sean autónomas.

No obstante, en lo que concierne a los desplazamientos temporales, al regular el acceso de personas a los mercados económicos de la zona de libre comercio UE-Mercosur, el artículo 10.3 prevé algunos condicionantes para que las partes no adopten medidas excesivamente restrictivas. Así, se dice que, en «los sectores en que se contraigan compromisos de acceso a los mercados», las partes deberán abstenerse o mantener, sea sobre la base de una subdivisión regional o de la totalidad de su territorio, «a menos que se especifique lo contrario en los anexos 10-A a 10-E», medidas tales como:

[...] f) limitaciones al número total de personas físicas que puedan emplearse en un determinado sector o que una empresa pueda emplear y que sean necesarias para la realización de la actividad económica y estén directamente relacionadas con ella, en forma de contingentes numéricos o mediante la exigencia de una prueba de necesidades económicas³⁴.

³⁴ El artículo 10.3, punto 3, establece que «las pruebas de necesidades económicas se describirán de forma concisa y clara, indicando los elementos que las hacen incompatibles con el presente artículo y especificando los criterios en los que se basa la prueba».

La Sección B del artículo 10 regula, precisamente, el régimen de entrada y estancia temporal de personas físicas que presten servicios y actividades empresariales. Según el artículo 10.6, punto 1, este régimen se aplica selectivamente, solo a «personal clave, titulados universitarios en prácticas, vendedores empresariales, proveedores de servicios contractuales y profesionales independientes de la otra Parte, de conformidad con los apartados 2 y 3». No se aplica, en cambio, al trabajo asalariado.

Esto es, en breve y de forma clara, no hay pretensión alguna de conformar un «mercado unitario de trabajo transnacional UE-Mercosur». El apartado 2 de este artículo 10.5 es inequívoco:

Las disposiciones de la presente sección no se aplican a las medidas que afecten a personas físicas cuya intención sea acceder al mercado de trabajo de una Parte, ni a las medidas de las Partes en materia de ciudadanía, residencia o empleo con carácter permanente.

Y por si no quedara claro que no afecta esta regulación a la política migratoria en general, y sociolaboral en particular, el apartado 3 de este artículo establece que

Las disposiciones de la presente sección no impedirán a ninguna de las Partes aplicar las medidas necesarias para regular la entrada, y la estancia temporal de personas físicas en su territorio, incluidas las medidas necesarias para proteger la integridad de sus fronteras y asegurar el movimiento ordenado de personas físicas a través de ellas, siempre que tales medidas no anulen ni menoscaben los beneficios que corresponden a cualquiera de las Partes en virtud de un compromiso específico.

Con todo, y aunque no podemos ya profundizar más en este tema, este capítulo y varias de sus secciones contienen una regulación muy interesante en torno a varios aspectos relativos a la cualificación profesional de las personas desplazadas y al régimen de desplazamiento transnacional UE-Mercosur de determinadas personas trabajadoras (personal en prácticas, personal clave de la empresa, etc.).

Que no se quiere configurar una regulación más propia de un mercado de trabajo unitario, sin perjuicio de promover movimientos o flujos laborales temporales de personas, asalariadas y autónomas, que contribuyan al desarrollo del comercio, está reafirmado en el artículo 10.5, que prevé otra exclusión de materias sociolaborales en la regulación de los acuerdos: «Las disposiciones del presente capítulo no se aplicarán a los sistemas de seguridad social de ninguna de las Partes».

Precisamente, esta cuestión sí que forma parte determinante de otros acuerdos comerciales, como sucediera con el Reino Unido, tras el *brexít*. Aunque no equivale al nivel

de integración económica previo, en su condición de Estado miembro, ahora perdida, el Acuerdo de comercio y cooperación (en vigor desde el 1 de mayo de 2021) sí va más allá de los acuerdos de libre comercio tradicionales de la UE, proporcionar una base sólida de cooperación, incluyendo los sistemas de Seguridad Social, con un protocolo específico que la facilita³⁵. Lo mismo ha sucedido con el Acuerdo UE-Reino Unido para Gibraltar, provisionalmente en vigor desde el 1 de julio.

En consecuencia, también esta cuestión se regulará por las normas clásicas, las del derecho, bilateral o multilateral, de coordinación de sistemas de Seguridad Social (Asociación Internacional de la Seguridad Social –AISS–, 2024). Al respecto, es conocido que los acuerdos bilaterales y multilaterales a estos efectos son un instrumento jurídico esencial para mejorar la transferencia de los derechos sociales en entornos de crecientes flujos de circulación o de movilidad internacional laboral. Estos acuerdos de Seguridad Social tienen la desventaja de que difieren en su alcance y en sus disposiciones, generando un derecho fragmentario. La base, pues, seguirá siendo los convenios bilaterales como principal instrumento para garantizar las prestaciones de las personas trabajadoras que se desplacen, temporal o definitivamente, en el marco de las relaciones comerciales UE-Mercosur. Los Estados de la UE son los que más convenios tienen firmados. Conviene recordar, finalmente, que:

- (i) España tiene firmados convenios de este tipo con todos los Estados de Mercosur³⁶.
- (ii) Iberoamérica tiene firmado un convenio multilateral, desde 2011, que han firmado y ratificado todos los Estados de Mercosur³⁷.

En definitiva, es evidente que la ausencia de una genuina voluntad de conformar, a partir de la nueva zona de libre cambio comercial, unos mercados de trabajo más integrados UE-Mercosur está en la base de esta ausencia reguladora (al igual que no aparecerá tampoco en el Acuerdo con México, de modo que las políticas migratorias por razones de trabajo quedan fuera de estos marcos económico-normativos). Pero parece necesario poner encima de la mesa la necesidad de avanzar, cuando menos, en la firma de un Acuerdo multilateral de Seguridad Social UE-Mercosur. Veremos.

³⁵ Aspira a garantizar un conjunto de derechos a la ciudadanía de la UE y a las y los nacionales del Reino Unido. Se trata de las personas ciudadanas de la Unión que trabajan en el Reino Unido, o que viajan o se trasladan a ese país, y las personas nacionales británicas que trabajan, viajan o se trasladan a la UE desde el 1 de enero de 2021. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/relations-united-kingdom/eu-uk-trade-and-cooperation-agreement_es

³⁶ Los enlaces de todos ellos aquí: <https://loentiendo.com/convenios-internacionales-bilaterales-de-la-seguridad-social/>

³⁷ <https://oiss.org/convenio-multilateral/estado-de-situacion/>

6. ¿Y del libre comercio y la perspectiva de género qué?

Quienes hayan tenido la oportunidad de visualizar la ceremonia solemne de firma del AGM, y del Acuerdo Interino que estará en vigor hasta que tenga vigencia aquel, con México, podrá comprobar la importancia que las dos presidentas del acto (la mexicana y la de la Comisión), junto al presidente del Consejo de la UE, dieron a la introducción en esos tratados de un enfoque de género. Tanto es así que la Declaración Conjunta de la Cumbre México-Unión Europea 2026, de 22 de mayo de 2026, en su punto 19 reza del siguiente tenor:

Subrayamos que la igualdad de género, los derechos de todas las mujeres, las jóvenes y las niñas son partes inalienables, integrales e indivisibles de los derechos humanos universales. A través de la Declaración Conjunta sobre Comercio e Igualdad de Género, como parte integral del Acuerdo Global Modernizado, reafirmamos nuestro compromiso de avanzar en la igualdad de género y los derechos de las mujeres y las niñas, en consonancia con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (incluido el empoderamiento económico de las mujeres y la agenda sobre las mujeres, paz y seguridad).

Ausente en el ITA, la Declaración Conjunta sobre Comercio e Igualdad de Género se considera parte integrante, como anexo, no como parte del cuerpo articulado, en el que no aparece, del AGM. En cierto modo, se seguiría, en alguna medida parcial, la petición formulada a la Comisión y al Consejo por la Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de marzo de 2018, sobre la igualdad de género en los acuerdos comerciales de la Unión (2017/2015(INI)). En ella se insta, en línea con un proceso activado, si bien a través más bien de instrumentos de *soft law*, en la OMC a:

45 [...] la Comisión y al Consejo que promuevan, en los acuerdos comerciales, el compromiso de llevar a cabo actividades de cooperación bilateral para mejorar la capacidad y las condiciones para que las mujeres se beneficien de las oportunidades que ofrecen estos acuerdos y, a tal fin, y para establecer y facilitar la cooperación, que creen un comité mixto para el comercio y las cuestiones de género y supervisen su aplicación, garantizando la participación adecuada de las partes interesadas privadas, incluidos expertos y organizaciones de la sociedad civil activos en el ámbito de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, y garantizando una amplia representación [...] a través de medios de consulta accesibles (como los debates electrónicos) más allá de los diálogos estructurados.

Asimismo, la resolución del Parlamento³⁸ insta a las instituciones de la gobernanza comunitaria económica y política a: «46 [...] que siga analizando de qué forma las políticas

³⁸ Que tiene en cuenta documentos (siempre *soft law*) como el estudio elaborado por el Centro Internacional de Investigaciones sobre la Mujer titulado «La liberación del comercio y la salud reproductiva de las

y los acuerdos comerciales de la Unión pueden promover el empoderamiento económico de las mujeres [...]».

Es evidente que un acuerdo de la magnitud del concluido por la UE-Mercosur, que se edifica con un sistema de remisiones formales a un sinfín de normas propias del derecho internacional, en el que las cuestiones de la igualdad de género son tan relevantes, tendrá un impacto en esta clave muy notable. Por tanto, indirectamente, puede tenerse por incorporado al acuerdo. Ahora bien, a diferencia de lo sucedido con el Acuerdo UE-México, el concluido con Mercosur, sorprendentemente, no tiene ninguna cláusula específica al respecto, ni en su cuerpo articulado ni como anexo. La previsión de un Subcomité de Comercio y Desarrollo Sostenible no se acompaña de la recomendación del Parlamento de establecer un subcomité específico relativo a comercio e igualdad de género. En suma, sorprende la diferencia de tratamiento de este tema entre un acuerdo (el de México, aunque no pase realmente de una vía muy informal y típica de *soft law*, pese a entender que se integra en el AGM) y otro (UE-Mercosur). Sin duda, será un aspecto que exigirá una mayor atención en el más inmediato futuro, desde luego si el acuerdo supera el control del TJUE, lo que hoy está en duda, pese a lo altamente inevitable que es su continuidad y su necesidad, porque la UE lo precisa.

7. Una breve mirada al impacto de las cláusulas eco-sociales al otro lado del Atlántico: ¿una esperanza de progreso o de contención de regresiones?

Es hora de finalizar este primer estudio de una materia tan compleja, al tiempo tan innovadora y trascendental, económica y socioambiental, pero también, en el plano político-cultural, no se desdeñe (creo que las organizaciones españolas sí han relegado esto). Pero no conviene hacerlo sin dedicar una mínima atención a cierta mirada desde el otro lado del Atlántico. Lo hemos hecho al hablar de la opción que se reconoce también a Mercosur de establecer salvaguardias, como ha realizado ya. Sin embargo, es importante ahora dirigir la vista a cómo se contempla en aquellos lares, tan cercanos a España en cultura e historia, pese a quien pese, esta dimensión notable de clausulado y principios eco-sociales en los acuerdos UE-Mercosur. Sin duda, como en el caso europeo, estas miradas y valoraciones serán diferentes, por lo que hallamos en Mercosur análogas discusiones a las que se tienen

mujeres: conexiones y pautas», los resultados de los últimos debates internacionales de alto nivel sobre género y comercio, con especial atención a aquellos organizados bajo el paraguas de la Unión y de la OMC/UNCTAD (ONU Comercio y Desarrollo)/CCI (Centro de Comercio Internacional), incluido el Foro Internacional sobre la Mujer y el Comercio, organizados conjuntamente por la Comisión Europea y el CCI (Bruselas, junio de 2017); la sesión anual de la Conferencia parlamentaria de la OMC, sobre «Trade como vehículo de progreso social: La perspectiva de género» (Ginebra, junio de 2016) y la sesión plenaria de la OMC sobre el tema «¿Qué futuro le espera a la OMC? Comercio y cuestiones de género: Empoderar a la mujer mediante cadenas de suministro inclusivas» (Ginebra, julio de 2015), etc.

en la UE, en el plano sociolaboral y en el ambiental. No obstante, parece claro que, al otro lado del Atlántico, en Iberoamérica, hay mayores expectativas de progreso, de estar ante un acuerdo que, más pronto que tarde, terminará por beneficiar su desarrollo, no solo en el plano socioeconómico y ambiental, porque constituye una oportunidad para ir hacia una mayor integración con países seriamente desarrollados, en su conjunto.

A mi juicio, en la mirada iberoamericana hay más confianza en estar ante la firma de algo más que un nuevo acuerdo de comercio, de los muchos que tienen con más de un actor económico global. En él ven una apuesta estratégica por una integración, no solo una cooperación, más allá de lo económico, apuntado hacia lo político, así como de refuerzo de vínculos culturales, lo que no puede dejar de incidir en mayores interacciones sociolaborales y ambientales, con una apuesta más común y propia, alternativa al (des)orden mundial que abanderan las hegemonías basadas en un claro, más bien descarado, regreso a la vieja ley de la fuerza militar (y arancelaria). Una visión que incluso se alberga en una buena parte de Argentina, cuyo gobierno, sin embargo, parece más proclive a ese nuevo (desorden) mundial político-económico.

En consecuencia, parece que las expectativas mayores se ponen en la cláusula de promoción de la progresividad eco-social más que en la de prohibición de regresividad en estos ámbitos, incluso más que en la de la pura conservación de lo que ya hay. Por lo que los primeros análisis en esta materia auguran que promoverá un movimiento de reformas dirigidas a la adecuación de la legislación sociolaboral:

[...] al propósito común [...] no disolviendo los niveles de protección laboral. Es necesario alcanzar una asociación sin peligros de legislar de manera apresurada e irreflexiva atendiendo a un solo interés lucrativo y circunstancial. [...]. Integrarse a una arquitectura jurídico laboral internacional, implica nuevas obligaciones y respetar la marcha universal [...] de derechos humanos. (Arese, 2026).

No debería ser una opción puramente política. La obligatoriedad de los principios de aplicación e interpretación de los tratados (*pacta sunt servanda et bona fide* –arts. 26 y 31 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los tratados–) exige confrontar las legislaciones sociolaborales y ambientales, presentes y futuras, de los Estados de Mercosur a estos compromisos de progreso, esto es, de mejora compartida. Un compromiso que, por ejemplo, pondría a prueba la estricta legitimidad de la reciente «Ley de Modernización Laboral» (Ley 2782, de 27 de febrero de 2026³⁹) y su interpretación judicial. Precisamente, una parte importante de esa ley –82 artículos–, publicada en marzo de 2026 y que liberaliza notablemente el mercado de trabajo argentino, está suspendida por un juez como medida cautelar innovativa, pendiente su constitucionalidad. A su vez, el juez ha sido denunciado por la patronal por abuso de poder, lo que evidencia la enorme tensión en este ámbito.

³⁹ <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27802-423680/texto>

Una crítica análoga se ha hecho respecto de algunos aspectos de la denominada «Reforma Trabalhista» de 2017, en el Brasil de Bolsonaro, claramente autoritaria y regresiva en materia de derechos sociolaborales. Incluye la deslaboralización de más de un colectivo de personas trabajadoras, contrariando la letra y el espíritu de la regulación de la OIT, convertida en suelo mínimo del acuerdo UE-Mercosur. También la posibilidad de derogación convencional *in pejus* respecto a las leyes ha recibido la reprobación de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Arese, 2026).

Para Uruguay ya se ha ilustrado este debido, al menos oportuno, juicio o control de convencionalidad de las leyes internas a partir del clausulado socioambiental de los acuerdos UE-Mercosur, la Ley 20.396, de 13 de febrero de 2025⁴⁰, relativa a los niveles mínimos legales de protección para las personas que trabajan en plataformas digitales. Una ley que, curiosamente, se aplica de forma común, por ser mínima a toda forma de trabajo retribuido, asalariado o autónomo, incluida la negociación colectiva (art. 19). La corrección de cualquier disposición contraria al principio de protección laboral pasaría, según el Decreto (reglamentación de la ley) del 8 de julio de 2025, por respetar la normativa de la OIT en la materia, como la Recomendación 198 de la OIT, por ejemplo, a efectos de determinar la calificación jurídica, incluso la exigencia de una presunción de laboralidad, que esta normativa no establece.

Al respecto, y si bien tampoco hay ya ni tiempo ni espacio para ahondar en esta reflexión, conviene tener en cuenta lo arraigado en el SIDH y su órgano judicial de garantía de cumplimiento efectivo (la Corte Interamericana de Justicia) del juicio de convencionalidad conforme al corpus jurídico social universal o multinivel, que incluye también estos acuerdos. Asimismo, hay que recordar lo avanzado que está, al igual que en la jurisprudencia de la Corte Internacional de Justicia, el juicio de convencionalidad asentado en la asunción de la protección ambiental como nuevo derecho social humano. En consecuencia, no es en modo alguno ajeno al sistema de control jurisdiccional de las leyes y políticas de los Estados de Mercosur, que están integrados en este sistema jurisdiccional, la influencia, jurídicamente relevante, del principio general del derecho (sobre todo en las ramas sociales) de desarrollo integralmente sostenible (Molina Navarrete y Martínez Jiménez, 2026, pp. 163-166).

8. Reflexión final: entre la esperanza de una Constitución Eco-Social de la Tierra y la realidad de una creciente conflictividad socioambiental

Sin incurrir en una excesiva falacia «juridicista», que cree que la vida se reduce o se encierra en la representación que de ella hace una norma, sea interna sea, como el Acuerdo UE-Mercosur, al menos mientras esté en vigor, internacional, cuando, de conformidad con

⁴⁰ https://medios.presidencia.gub.uy/legal/2025/leyes/02/mtss_513.pdf

una sana dosis de realismo o pragmatismo, lo normal es que pase lo contrario, creemos, con Luigi Ferrajoli, que hoy es (aunque no esté propiamente) más necesario que nunca caminar hacia el clásico, más que propiamente antiguo, proyecto de Kant (*La paz perpetua*): una Constitución cívico-social para todos los pueblos de la Tierra (Ferrajoli, 2022). De ahí la urgencia, no solo la necesidad, de una «redefinición de la ciudadanía como de la soberanía», a fin de garantizar que tanto las personas como los territorios cuenten con la debida protección eco-sociolaboral, de acuerdo con «el carácter universal» de estos derechos, que no pueden restringirse a una sola ciudadanía ni a un solo territorio, pues el principio de sostenibilidad del desarrollo no solo debe ser integral, sino global.

No tengo tanta inocencia ni ingenuidad, o tanto voluntarismo jurídico, como para creer que el Acuerdo UE-Mercosur constituye una expresión de ese proceso jurídico y político-cultural de «refundación» del derecho y la democracia. Ya he ilustrado con el análisis normativo concreto de sus disposiciones más relevantes a tal fin, que su gran vigor eco-social se queda más en objetivos programáticos y principios que en garantías efectivas. Ahora bien, sí hemos visto que se marca un horizonte de política jurídica y de implementación práctica más garantista de lo ya acordado en el sistema multinivel de garantías de los derechos sociales y ambientales, de modo que estos acuerdos, a menudo altamente inefectivos, adquieren «mayor seriedad jurídica». Que se consiga o no dependerá de muchos más instrumentos normativos de la UE, así como del SIDH, en materia de diligencia debida, en materia de sostenibilidad o para la condicionalidad eco-social de las importaciones de estos países, para evitar que se siga produciendo con externalidades enormes en términos de deforestación o de pérdida de biodiversidad, en definitiva, de insostenibilidad socioambiental.

En cierto modo, se produce una gran paradoja, incluso contradicción: mientras que la UE hace presión a los países iberoamericanos para que eleven sus estándares eco-sociales, los *lobbies* empresariales hacen presión hacia ambas partes para que rebajen estos estándares socioambientales. Por tanto, el contexto, como se indicó más arriba, no es propicio para que los acuerdos UE-Mercosur, al margen de su suerte jurídica final, hoy muy cuestionada, por una estrategia de premura política y económica de la Comisión más que discutible, dada su imprudencia e inseguridad, no es el más favorable para creer que estos acuerdos irán más allá que otros a la hora de superar el logro de una nueva zona de libre comercio, para acercarse más a una auténtica asociación, nunca integración propiamente, político-cultural, y ambiental. En todo caso, me parece compartible la visión, algo optimista al creer que en ellos hay una solución de arreglo real, de quien ve en los acuerdos UE-Mercosur «una contribución a un mundo al que, por ahora, parece que, como decía el tango de Enrique Cadícamo “le falta un tornillo”»⁴¹ (Arese, 2026).

⁴¹ De 1933 fue cantado, cómo no, por Carlos Gardel: <https://letrastango.com/letras/al-mundo-le-falta-un-tornillo/>

Referencias bibliográficas

- AISS. (2024). *Acuerdos Internacionales de Seguridad Social en Europa*. <https://www.issa.int/es/analysis/international-social-security-agreements-europe>
- Arese, C. M. (24 de marzo de 2026). La vigencia provisional del acuerdo UE-Mercosur laboral 2026: asimetrías, confluencias e impactos en un mundo fuera de eje. Next21. <https://www.net21.org/la-vigencia-provisional-del-acuerdo-ue-mercosur-laboral-2026-asimetrias-confluencias-e-impactos-en-un-mundo-fuera-de-eje/>
- Baz Rodríguez, J. (2019). *Privacidad y protección de datos de los trabajadores en el entorno digital*. Bosch.
- Beck, U. (2006). *La Europa cosmopolita: Sociedad y política en la segunda modernidad*. Paidós Ibérica (Estado y Sociedad).
- Fernández Rozas, J. C. (6 de febrero de 2026). ¿Puede la UE activar ya el acuerdo comercial con Mercosur? *cincodias.elpais.com*. <https://cincodias.elpais.com/legal/2026-02-06/puede-la-ue-activar-y-el-acuerdo-comercial-con-mercosur.html>
- Ferrajoli, L. (2022). *Por una Constitución de la Tierra: La humanidad en la encrucijada*. Trota. https://www.inep.org/images/2026/TXT/2022-Ferrajoli-Constitucion_Tierra.pdf
- López Ahumada, E. (2022). El desarrollo de las cláusulas sociales en los Tratados de Libre Comercio de la Unión Europea: análisis de los Acuerdos Comerciales con América. *Documentos de Trabajo, IELAT*, 158. https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/51889/desarrollo_lopez_IELATDT_2022_N158.pdf?sequence=1
- Marullo, M. C. (6 de marzo de 2025). La UE se debate entre proteger a las empresas o impulsar la sostenibilidad. Spoiler: apuesta por proteger a las empresas. *ecoirasocial.com*. <https://www.ecoirasocial.com/la-ue-se-debate-entre-proteger-a-las-empresas-o-impulsar-la-sostenibilidad-spoiler-apuesta-por-proteger-a-las-empresas/>
- Molina Navarrete, C. (2026). Capítulo II. Emergencia climática antrópica y sociedad del riesgo global: soluciones jurídicas desde las técnicas del aseguramiento social en la Industria (Sociedad) 5.0. En M. Miñarro Yanini y C. Molina Navarrete (Dirs.), *Garantías ecojurídicas para una transición verde socialmente justa: Entre (escasos) avances y (muchas) resistencias* (pp. 43-80). Comares.
- Molina Navarrete, C. Miñarro Yanini, M. y Parras Martín, A. (20 de abril de 2026). Las cláusulas sociales y ambientales en el TLC de la UE con Mercosur a debate en un Congreso Internacional, en Jaén, 6 y 7 de mayo de 2026. *ecoirasocial.com*. <https://www.ecoirasocial.com/las-clausulas-sociales-y-ambientales-en-el-tlc-de-la-ue-con-mercosur-a-debate-en-un-congreso-internacional-en-jaen-6-y-7-de-mayo-de-2026/>
- Molina Navarrete, C. y Martínez Jiménez, M. M. (2026). Capítulo 5. Una mirada pragmática desde la Europa Social al sistema multinivel de los derechos colectivos laborales: Un Estudio de casos conflictivos de hoy que parecen de ayer. En I. Villar Cañada y C. Molina Navarrete (Dirs.), *El «sistema de garantías multinivel» y su impacto en el Derecho Social español: Diálogos y Conflictos a propósito del juicio de convencionalidad* (pp. 123-171). Laborum.
- Mota Prado, M. y Bertrand, V. (2015). Regulatory Cooperation in Latin America: The Case of Mercosur. *Law and Contemporary Problems*, 78, 205-230.

- Peña Neira, S., Araya Meza, P. y Henríquez San Martín, S. (2025). El desarrollo sostenible como principio del derecho internacional. Un análisis basado en la jurisprudencia de la Corte Internacional de Justicia. *Revista Electrónica de Derecho Internacional Contemporáneo, REDIC*, 8(8). <https://doi.org/10.24215/2618303Xe083>
- Ridings, P. (2021). La diligencia debida en el derecho internacional. Anexo II. <https://legal.un.org/ilc/reports/2024/spanish/annex2.pdf>
- Rivera Sánchez, J. R. (2018). *La cláusula laboral en los acuerdos de libre comercio*. Tirant Lo Blanch.
- Rojas Rivero, G. P. (6 de marzo de 2026). La reconfiguración de la diligencia debida empresarial en la Unión Europea tras la Directiva (UE) 2026/470. Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. <https://www.aedtss.com/la-reconfiguracion-de-la-diligencia-debida-em-presarial-en-la-union-europea-tras-la-directiva-ue-2026-470/>
- Sánchez Cárdenas, D. A., Paredes Romero, L. F. y Cáceres Montes, M. H. (2024). La debida diligencia en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 57(171), 211-237. <https://doi.org/10.22201/ij.24484873e.2024.171.19390>
- Solís Prieto, C. y Morato García, R. M. (Dir.^{as}). (2025). *Hacia un modelo europeo de diligencia debida en materia de derechos humanos laborales*. Laborum. <https://accesoabierto.laborum.es/index.php/oa/catalog/view/979-13-88025-36-5/979-13-88025-36-5/162>
- Stiglitz, J., Ocampo, J. A., Spiegel, S., French-Davis, R. y Nayyar, D. (2006). *Stability with growth. Macroeconomics, liberalization and development*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/0199288143.001.0001>
- Supiot, A. (2011). *El Espíritu de Filadelfia: la justicia social frente al mercado total*. Península.
- Tladi, D. (2017). 8. The principles of sustainable development in the case concerning Pulp Mills on the River Uruguay. En M. C. Cordonier Segger, H. E. Judge y C. G. Weeramantry (Eds.), *Sustainable development principles in the decision of international courts and tribunals: 1992-2012*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315769639>
- Valenzuela Herrera, A. (2015). Las cláusulas sociales en los Tratados de Libre Comercio. *Revista Científica Ciencia Jurídica y Política*, 1(1), 121-142.
- Viñuales, J. E. (2021). 17. Sustainable development. En L. Rajamani y J. Peel (Eds.), *The Oxford handbook of international environmental law* (pp. 285-301). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/law/9780198849155.003.0017>

Cristóbal Molina Navarrete. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Jaén y uno de los laboristas españoles de mayor proyección académica. Autor o coautor de numerosos libros de referencia y de centenares de publicaciones científicas sobre relaciones laborales, protección social, negociación colectiva, digitalización del trabajo, derechos fundamentales y derecho social europeo e internacional, ha desarrollado una intensa actividad investigadora reconocida con varios sexenios y una amplia participación en proyectos, foros y organismos especializados. Su trayectoria combina el análisis doctrinal, la dimensión práctica del derecho del trabajo y una marcada atención a los procesos de globalización económica y gobernanza transnacional, lo que convierte sus aportaciones en una referencia especialmente relevante para el estudio de los efectos laborales y sociales de acuerdos comerciales internacionales como el Acuerdo UE-Mercosur. <https://orcid.org/0000-0001-8830-6941>

Revisión crítica del derecho a la desconexión digital: del derecho a no responder a la desconexión desde el diseño

Nora María Martínez Yáñez

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

Universidad de Vigo (España)

Conselleira del Consello Consultivo de Galicia

nora@uvigo.es | <https://orcid.org/0000-0001-7370-7080>

Extracto

Aunque el derecho a la desconexión digital ha sido reconocido recientemente en nuestro ordenamiento jurídico, la expansión de las tecnologías digitales y de los sistemas de gestión algorítmica del trabajo aconsejan evaluar la suficiencia de la regulación jurídica. Tras un análisis de los bienes jurídicos protegidos y la articulación de las fuentes reguladoras del derecho, se han analizado las distintas opciones en cuanto a su contenido sustantivo desde el punto de vista de una eficaz protección de los derechos implicados. Sobre esta base, se sostiene que la progresiva implantación de sistemas de gestión algorítmica del trabajo exige superar un modelo de protección fundado sobre la libertad de las personas trabajadoras para conectarse o responder, y avanzar hacia una protección objetiva e integral del derecho de desconexión. Objetiva, porque la regulación debe basarse sobre la atribución al empleador de una obligación jurídica de abstenerse de toda injerencia en el tiempo de descanso. E integral, porque en los supuestos de ejercicio automatizado del poder empresarial se propone aplicar a la desconexión digital el principio de regulación desde el diseño, propio del derecho de la Unión Europea en materia de protección de datos e inteligencia artificial.

Palabras clave: desconexión digital; tiempo de descanso; gestión algorítmica; inteligencia artificial; desconexión desde el diseño; negociación colectiva; riesgos psicosociales.

Recibido: 13-07-2026/ Aceptado: 10-08-2026 / Publicado: 07-09-2026

Cómo citar: Martínez Yáñez, N. M. (2026). Revisión crítica del derecho a la desconexión digital: del derecho a no responder a la desconexión desde el diseño. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 494, 64-96. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25417>

A critical review of the right to digital disconnection: from the right not to reply to disconnection by design

Nora María Martínez Yáñez

Lecturer in Labour and Social Security Law.

University of Vigo (Spain)

Member of the Galician Advisory Council

nora@uvigo.es | <https://orcid.org/0000-0001-7370-7080>

Abstract

Although the right to disconnect has recently been recognized in our legal system, the expansion of digital technologies and algorithmic work management systems calls for an assessment of whether the legal framework is sufficient. Following an analysis of the protected legal interests and the interplay of the regulatory sources of law, the various options have been examined in terms of their substantive content from the perspective of effectively protecting the rights at stake. On this basis, it is argued that the progressive implementation of algorithmic work management systems requires moving beyond a protection model based on the worker's freedom to connect or respond, and advancing toward an objective and comprehensive protection of the right to disconnect. Objective, because the regulation must be based on imposing a legal obligation on the employer to refrain from any interference with rest time. And comprehensive, because in cases of automated exercise of managerial authority, it is proposed to apply the principle of "regulation by design" –characteristic of European Union law on data protection and artificial intelligence– to digital disconnection.

Keywords: right to disconnect; rest time; algorithmic management; artificial intelligence; disconnection by design; collective bargaining; psychosocial risks.

Received: 13-07-2026 / Accepted: 10-08-2026 / Published: 07-09-2026

Citation: Martínez Yáñez, N. M. (2026). A critical review of the right to digital disconnection: from the right not to reply to disconnection by design. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 494, 64-96. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25417>

Sumario

- 1. Introducción
 - 2. Algunas notas sobre la titularidad del derecho, bienes jurídicos protegidos y articulación de las fuentes
 - 3. Sobre el contenido del derecho a la desconexión digital
 - 3.1. Derecho de desconexión digital como derecho a no responder
 - 3.2. Derecho de desconexión digital como derecho a no recibir comunicaciones
 - 3.3. ¿Derecho de desconexión digital u obligación de desconexión?
 - 3.4. Un paso más allá: gestión algorítmica de personas y desconexión desde el diseño
 - 4. Conclusiones
- Referencias bibliográficas

1. Introducción

El desarrollo de las tecnologías digitales y su aplicación transversal a un vasto abanico de actividades está propiciando cambios profundos y muy veloces en las sociedades occidentales. Si hasta hace pocos años la «cultura de la conectividad» (Van Dijck, 2013) alteraba la forma de entender las relaciones sociales o la percepción del espacio y el tiempo, llegando a alumbrar un nuevo modelo económico basado en la explotación de la circulación continua de información y comunicación (Zuboff, 2020), en la actualidad la irrupción de la inteligencia artificial (IA) ha exacerbado el proceso, conduciendo hacia un auténtico cambio de paradigma.

Como es obvio, esta situación impacta profundamente en las relaciones de trabajo. De hecho, el derecho a la desconexión digital surgió para combatir la conectividad permanente que, con la misma naturalidad que invadió otras esferas de las relaciones sociales y las actividades cotidianas, se infiltró en las relaciones de trabajo, llegando a trasladar al tiempo de descanso requerimientos, comunicaciones y tareas vinculadas a la prestación laboral.

Sin embargo, hoy, sobre la base de esa cultura de conectividad permanente, se está evolucionando hacia un modelo caracterizado por la gestión algorítmica de los procesos de decisión, de modo que los algoritmos recaban información, la procesan y participan activamente en la adopción de decisiones que afectan a la organización del trabajo. Ello implica un cambio radical en el poder de dirección y organización empresarial y, por tanto, también en la subordinación, ya que las personas trabajadoras quedan sometidas a una nueva interacción con artefactos capaces de dar indicaciones, asignar tareas, establecer prioridades, reformular horarios, notificar incidencias, evaluar el rendimiento, y todo ello con la finalidad de optimizar de forma continua la productividad.

Todo lo expuesto no pretende pasar por alto los beneficios que una correcta aplicación de las tecnologías digitales puede comportar en el plano laboral, sino subrayar la presencia de importantes desafíos que exigen una respuesta desde el derecho. Así, las nuevas circunstancias obligan a revisar el papel que desempeña el derecho a la desconexión digital, pues la conectividad permanente ya no se circunscribe al uso de dispositivos de comunicación fuera de la jornada, sino que puede ser impulsada por sistemas inteligentes que, en el contexto de una creciente «aceleración tecnológica» (Rosa, 2016), son capaces de sujetar al trabajador a una supervisión continua, tienden a intensificar la carga de trabajo y a favorecer dinámicas de autoexplotación (Han, 2024).

En este contexto, la desconexión digital está llamada a adquirir un significado más amplio, operando no solo como un mecanismo de protección frente a comunicaciones e informaciones recibidas fuera de la jornada laboral, sino también como una auténtica garantía frente a sistemas que, mediante mecanismos de optimización, monitorización y evaluación, pueden generar incentivos estructurales para la disponibilidad permanente. En resumidas cuentas, la desconexión digital está llamada a preservar la dimensión humana del trabajo en un entorno tecnológico orientado a la eficiencia, la inmediatez, la maximización del rendimiento y la toma de decisiones continua.

En España, como es bien conocido, el derecho a la desconexión digital se regula por primera vez en la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), que no solo lo enuncia en su artículo 88, sino que además lo introduce tanto en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores (ET) como en el artículo 14 j) del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP). Además, unos años después, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD) recoge este mismo derecho, pero ya referido de manera específica al trabajo a distancia y al teletrabajo. Si bien, la regulación del derecho a la desconexión digital en este marco no difiere sustancialmente de lo establecido por la LOPDGDD.

A pesar de que el legislador manifestó de forma temprana un claro empeño en regular el derecho a la desconexión digital, el análisis de la normativa mencionada arroja algunas fortalezas, pero en mayor medida pone de relieve diversas debilidades que pueden comprometer su eficacia práctica. Por esa razón en 2025 se acometió una reforma del artículo 20 bis del ET y también del artículo 18 de la LTD, mediante la tramitación del proyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y la garantía del registro de jornada y el derecho a la desconexión que, sin embargo, no fue convalidado por el Congreso de los Diputados.

En todo caso, dada la trascendencia de la desconexión digital para la protección de diversos bienes jurídicos en las relaciones de trabajo, parece inevitable que se produzcan nuevos intentos de regulación, bien a nivel estatal o en la Unión Europea. Así, por ejemplo, la reforma en tramitación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL)¹, propone incluir en el artículo 14 una referencia expresa al derecho a la desconexión digital, a fin de que pase a formar parte del derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Además, la regulación que se proyecta respecto de los riesgos producidos por la digitalización, las nuevas tecnologías, el uso de algoritmos o de sistemas de IA facilitará sin duda el desarrollo

¹ El Consejo de Ministros de 28 de abril de 2026 aprobó el anteproyecto de Ley por la que se modifican la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales; el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y el Reglamento de los servicios de prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

del derecho a la desconexión digital a partir de su vertiente preventiva, como ha venido reclamando la doctrina (Miñarro Yanini, 2020; Trujillo Pons, 2020; Moreno Solana, 2022; Gorelli Hernández, 2025).

En el marco de la Unión Europea, cabe recordar que la Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital (2023/C 23/01) incluye el compromiso de las instituciones de velar por que toda persona trabajadora pueda desconectar y beneficiarse de salvaguardias para asegurar el equilibrio entre vida privada y vida laboral en un entorno digital. En línea con ese reconocimiento, recientemente se ha puesto en marcha un procedimiento de consultas dirigido a impulsar una ley de empleo de calidad, cuya finalidad principal sería garantizar los derechos de los trabajadores y, al mismo tiempo, adaptarse a los cambios tecnológicos, económicos y sociales². En el procedimiento de elaboración normativa se tendrán en cuenta los resultados de las consultas llevadas a cabo en 2025 sobre el derecho a la desconexión digital. Por tanto, si la iniciativa sale adelante, es posible que el derecho a la desconexión digital cuente con algún tipo de regulación a nivel europeo, respondiendo por fin a la petición hecha por el Parlamento Europeo en 2021³.

En definitiva, ante todas estas circunstancias, el presente trabajo pretende examinar la actual configuración del derecho a la desconexión digital y su idoneidad para responder a los nuevos retos. Para ello, se tendrá en cuenta el tratamiento que este derecho está recibiendo en la negociación colectiva, así como las aportaciones que provienen del ámbito judicial. A partir de ese análisis, se apuntarán posibles vías para una reformulación de la desconexión digital más ajustada a los desafíos tecnológicos actuales.

2. Algunas notas sobre la titularidad del derecho, bienes jurídicos protegidos y articulación de las fuentes

Uno de los aspectos distintivos del derecho de desconexión digital, tal y como es formulado en la normativa española, es su universalidad, que opera en dos vertientes. Por una parte, todas las personas trabajadoras son titulares del derecho a la desconexión digital, sin excepción. Así se desprende del tenor literal del artículo 88 de la LOPDGDD, que llega a incluir expresamente a los empleados públicos, y también a los trabajadores «que ocupen puestos directivos» (Trujillo Pons, 2022). Por otra parte, la universalidad también se manifiesta en que toda empresa, con independencia de su tamaño, sector de actividad u

² Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social europeo y al Comité de las Regiones, *Hoja de ruta para el empleo de calidad*, Bruselas, 4.12.2025, COM(2025) 944 final.

³ Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión (2019/2181(INL)).

otras circunstancias, está obligada a garantizar este derecho mediante la adopción de una «política interna» para concretar sus modalidades de ejercicio. No sucede esto en todos los ordenamientos jurídicos, pues algunos reservan la obligación de garantía para aquellas empresas cuya plantilla alcanza una determinada dimensión (Organización Internacional del Trabajo, 2025, p. 48).

Pues bien, frente a ello, resulta particularmente notable que ninguno de los preceptos que regulan el derecho a la desconexión digital enuncie al contenido sustantivo de semejante derecho universal sobre el que incluso se ha debatido si tiene el carácter de derecho fundamental⁴ (Molina Navarrete, 2017; Trujillo Pons, 2025). Así pues, la posición de máximos que se aprecia en cuanto a la definición de la titularidad del derecho contrasta con la posición de mínimos que asume el legislador respecto de su contenido sustantivo.

Esta indeterminación legal deja abierto un amplio abanico de posibilidades y constituye el talón de Aquiles de la regulación, de modo que, en tanto esta situación no cambie, resultará muy difícil articular una protección efectiva frente a los riesgos de la conectividad permanente. Por eso, la indagación sobre los bienes jurídicos protegidos y la articulación de las fuentes que pueden o deben regular a nivel infralegal la desconexión digital, resulta esencial para analizar cuál es o debería ser el contenido y alcance de este derecho.

Tanto el artículo 88 de la LOPDGDD como el 18 de la LTD conectan el derecho a la desconexión digital con la garantía del tiempo de descanso. Ahora bien, mientras la tradicional ordenación del tiempo de descanso pone el acento en la cantidad, regulando tanto la duración como la cadencia de los descansos⁵, el derecho a la desconexión digital se orienta a garantizar la calidad del tiempo de descanso, a fin de salvaguardar su función como un ámbito de autodeterminación personal fuera del alcance de los intereses empresariales.

Pero el descanso es, a su vez, condición necesaria para la salud de las personas. Por eso la desconexión digital protege el derecho a la salud laboral y funciona como una medida que previene la aparición de trastornos y enfermedades provocadas por la ansiedad, el tecnoestrés y la fatiga informática (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo –INSST–, 2024), como reconocen tanto el artículo 88 de la LOPDGDD como el 18.2 de la LTD.

Igualmente, el derecho a la desconexión digital es un elemento necesario para una adecuada conciliación de la vida laboral y familiar, pues las tecnologías digitales incrementan la permeabilidad entre las esferas laboral y personal al facilitar la transferencia constante de demandas laborales al ámbito privado, dificultando el establecimiento de límites efectivos

⁴ Así se califica con rotundidad en el apartado H de la Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión (2019/2181(INL).

⁵ El propio artículo 40 de la Constitución española (CE) indica que los poderes públicos «[...] velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas [...]».

entre ambas dimensiones. De hecho, el propio artículo 88.2 de la LOPDGDD dispone que «las modalidades de ejercicio de este derecho [...] potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar».

Y, por último, el artículo 88.1 de la LOPDGDD también indica que la finalidad del derecho a la desconexión digital es garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el derecho a la intimidad personal y familiar⁶. Esta mención remite a la noción de vida privada que integra el derecho a la intimidad personal y sugiere el deseo del legislador de proteger ese espacio de desarrollo de la vida personal y familiar frente a las intromisiones ilegítimas del poder de dirección y organización empresarial (Molina Navarrete, 2017). Pese a todo, el encaje entre ambos derechos resulta algo forzado, ya que la lesión al derecho a la intimidad suele requerir que la injerencia injustificada en la esfera privada posibilite el acceso a conocimientos o datos personales y/o su divulgación, lo que no sucede cuando la intromisión en la vida personal y familiar consiste simplemente en llamadas, mensajes u otra forma de contactos mediante los que el poder de organización y dirección empresarial se extiende más allá de la jornada (Altés Tárrega y Yagüe Blanco, 2020).

Distinto es el supuesto de que la persona trabajadora porte permanentemente, incluso fuera de la jornada laboral, dispositivos que permitan su geolocalización o vigilancia remota, sin que sea posible su desconexión, pues en tal caso, la obtención ilegítima de datos personales relativos a su actividad fuera de la jornada de trabajo sí podría constituir una vulneración de los derechos a la desconexión digital y a la intimidad personal⁷. No en vano, el artículo 20 bis del ET regula conjuntamente la desconexión digital y la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización.

Esta faceta de la desconexión digital puede adquirir creciente relevancia frente al uso de sistemas inteligentes de gestión de personal que recaben datos acerca de comportamientos del trabajador fuera de la jornada laboral –por ejemplo, si permanece conectado o no a las redes corporativas, si la conexión es voluntaria o previo requerimiento, franjas horarias de conexión, si responde o no a los mensajes, rapidez y sentido de las respuestas– para generar un perfil, predecir comportamientos y asistir a la empresa en la toma de decisiones sobre sus condiciones de trabajo (Casas Baamonde, 2025). Como se verá más adelante, la desconexión digital, junto con la normativa de protección de datos personales, también debería orientarse a que los datos generados durante los periodos de descanso no sean utilizados para tomar decisiones relativas al trabajo.

⁶ Cabe recordar que ya el artículo 18.4 de la CE dispone que «La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos».

⁷ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) del Principado de Asturias, de 31 de marzo de 2025 (rec. 9/2025), analiza un supuesto en el que el sistema de geolocalización podía afectar al derecho de desconexión digital, pero descarta la vulneración precisamente porque los trabajadores habían sido informados de la presencia de la aplicación geolocalizadora, que permanecía activa por defecto, y que ellos mismos podían activar y desactivar.

Como conclusión a todo lo expuesto, puede decirse que el derecho a la desconexión digital se configura como un derecho multifacético y transversal, ya que pretende proteger diversos bienes jurídicos –la salud, el libre desarrollo de la personalidad, la conciliación de la vida laboral y familiar, o la intimidad personal– (Cremades Chueca, 2024).

Por último, antes de entrar a examinar el contenido del derecho a la desconexión digital, es preciso hacer una breve consideración sobre las fuentes reguladoras.

Si bien el legislador ha decidido omitir cualquier consideración sobre el contenido sustantivo del derecho, se ha preocupado de ordenar con cierto detalle las instancias sobre las que recae la tarea de regular «las modalidades de ejercicio de este derecho». Así, el artículo 88.2 de la LOPDGDD hace una primera remisión a la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y el artículo 88.3 atribuye al empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, la obligación de elaborar una política interna de desconexión digital.

La opción por que el convenio colectivo o, en su defecto, el acuerdo de empresa, adquieran una posición destacada en la regulación del derecho a la desconexión digital es razonable, pues, aunque la posibilidad de conexión fuera de la jornada laboral hoy puede considerarse generalizada, es cierto que en determinados sectores de actividad o empresas ese riesgo puede ser superior, así como también puede serlo el riesgo de disponibilidad y/o prolongación de jornada encubierta. Por tanto, resulta claro que estos instrumentos de la autonomía colectiva son los más idóneos para dar respuesta a los desafíos concretos que plantea la desconexión digital en cada caso.

Con todo, el artículo 88.2 de la LOPDGDD no contiene un mandato a la negociación colectiva, de modo que serán las partes negociadoras, haciendo uso de su autonomía, las que habrán de decidir si regulan o no «las modalidades de ejercicio» del derecho⁸. En este sentido, aunque cabe observar una creciente atención a este tema por parte de los convenios, no son numerosos los que abordan el derecho a la desconexión digital, teniendo en cuenta, además, que muchos de ellos se limitan a un reconocimiento formal del mismo en los términos que establece la normativa vigente.

Pero, a la luz de la articulación de los mecanismos reguladores del derecho, lo que resulta más llamativo es la atribución directa al empleador, con la única garantía de audiencia previa

⁸ Aunque sucesivas reformas han introducido en el artículo 85 del ET obligaciones de negociar determinadas materias, como 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, y, más recientemente, el deber de negociar medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo, así como protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, ninguna referencia contiene este precepto sobre la desconexión digital, de modo que la autonomía negociadora permanece intacta al respecto.

de la representación de los trabajadores, de una auténtica obligación jurídica de elaborar una política interna «en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión».

Así pues, tras la renuncia del legislador a establecer al menos unos parámetros que definan el contenido esencial del derecho, la responsabilidad de establecer las «modalidades de ejercicio» cae en el marco de la autonomía colectiva –sin que prevean reglas de preferencia por el ámbito sectorial o empresarial–, pero las partes negociadoras, bien por utilidad, interés o meras razones coyunturales, pueden renunciar legítimamente a regular el derecho a la desconexión digital. Pues bien, si esto sucede, la facultad para regular las «modalidades de ejercicio» de este derecho quedará por completo dentro del poder unilateral de organización empresarial. Y, además, ese poder ha de ser ejercitado en todo caso, pues, como ha confirmado el Tribunal Supremo, el artículo 88.3 de la LOPDGDD obliga a elaborar una política empresarial sobre el derecho a la desconexión digital⁹.

Esta articulación de las herramientas reguladoras choca en cierta medida con la función tradicional, cada vez más erosionada, del derecho del trabajo como un sistema de límites del poder unilateral del empresario (García-Perrote Escartín, 1998). Ciertamente, en la articulación propuesta por el artículo 88 de la LOPDGDD, la regulación que eventualmente pueda llevarse a cabo en convenio colectivo o acuerdo de empresa será vinculante para el empresario a la hora de elaborar la política interna¹⁰, pero, como ya se ha indicado, en ausencia de una fuente propia de la autonomía colectiva que aborde el derecho a la desconexión digital, el poder unilateral empresarial cuenta con libertad para regularlo.

Además, hay que hacer una segunda reflexión respecto del modelo de articulación de las herramientas reguladoras. Tanto el párrafo segundo como el tercero del artículo 88 de la LOPDGDD se refieren a «las modalidades de ejercicio de este derecho». Obviamente, no es lo mismo el contenido sustantivo de un derecho, entendido como el conjunto de facultades, garantías y límites que definen sus elementos esenciales, que las modalidades de su ejercicio, esto es, las formas, condiciones, mecanismos y procedimientos concretos a través de los cuales ese derecho puede ser ejercitado por su titular en la práctica.

Los párrafos segundo y tercero del artículo 88 de la LOPDGDD mencionan «las modalidades de ejercicio» del derecho a la desconexión digital como la cuestión que ha de ser abordada tanto por los instrumentos de la autonomía colectiva, como por la política empresarial. Este modelo sería coherente si la ley hubiese regulado con carácter previo el contenido sustantivo del derecho, pues de este modo, la autonomía colectiva y, en último término, el poder de organización empresarial, asumirían la labor de concretar las condiciones para el ejercicio práctico del derecho en el ámbito sectorial y empresarial. Pero, a falta de una enunciación del contenido sustantivo del derecho, el modelo resulta incompleto.

⁹ Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 2 de abril de 2025 (rec. 169/2022).

¹⁰ STS de 11 de noviembre de 2025 (rec. 204/2024).

Por otro lado, tampoco queda claro si, pese al tenor literal de los párrafos segundo y tercero del artículo 88 de la LOPDGDD, debería hacerse alguna distinción entre las cuestiones que ha de regular la negociación colectiva, como fuente del derecho del trabajo, y las que puede abordar la política de empresa, expresión del poder organizativo empresarial (Gorelli Hernández, 2025). Sobre esta cuestión, la Audiencia Nacional sugiere que

[...] la LOPD 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 empresa¹¹.

Pero, pese al esfuerzo hecho por la Audiencia Nacional, la propia estructura de las fuentes reguladoras en el artículo 88 de la LOPDGDD dificulta una delimitación precisa sobre las competencias atribuidas a cada instancia.

En consecuencia, el silencio legal acerca del contenido del derecho es suplido en la práctica por los convenios colectivos que, como presupuesto lógico necesario, suelen definir el contenido sustantivo del derecho a la desconexión digital antes de entrar a regular las modalidades de su ejercicio. Y, en ausencia de convenio colectivo, habrá de ser la política interna de la empresa –es decir, el poder unilateral del empresario– la que decida tanto el contenido sustantivo del derecho como sus modalidades de ejercicio, además de las acciones de formación y de sensibilización que menciona expresamente el artículo 88.3 de la LOPDGDD.

Este modelo de articulación de las herramientas reguladoras del derecho a la desconexión digital no puede considerarse garantista, pues da cabida a una expansión significativa del poder empresarial respecto de la determinación del alcance del derecho. La posibilidad de que la autonomía colectiva no regule el derecho a la desconexión digital o no lo haga detalladamente, desplaza todo el peso regulador a la política interna de la empresa, donde el interés particular de la organización puede pesar más que la garantía de una efectiva desconexión digital (Miñarro Yanini, 2019). Además, por esta vía un instrumento organizativo empresarial podría convertirse en el principal instrumento regulador de un derecho que resulta esencial para garantizar otros derechos de rango constitucional, como ya se ha visto.

3. Sobre el contenido del derecho a la desconexión digital

A la luz de las consideraciones anteriores, es posible ya entrar a analizar cuál es el contenido esencial del derecho a la desconexión digital y explorar las distintas posibilidades que existen acerca de su desarrollo.

¹¹ Sentencia de la Audiencia Nacional de 6 de mayo de 2024 (rec. 62/2024).

3.1. Derecho de desconexión digital como derecho a no responder

Resulta indiscutible que el derecho a la desconexión digital vigente en nuestro ordenamiento implica el derecho de las personas trabajadoras a no atender a las comunicaciones de tipo laboral que le sean dirigidas fuera de su jornada de trabajo. Es decir, la persona trabajadora no tiene la obligación de permanecer disponible para ser contactada por motivos laborales, pudiendo desconectar o no consultar los aparatos o aplicaciones corporativas, así como cualquier otro medio mediante el que se le pueda remitir información o ser requerido. Además, el derecho a la desconexión digital también ampara el derecho a no responder en caso de llegar a ser contactado.

De este modo, la obligación de atender a los mensajes o a la información remitida queda en suspenso hasta la siguiente jornada laboral, momento en que ya es exigible atender a los mensajes o correos remitidos o presumir que la persona trabajadora ha sido informada.

Es evidente que este derecho debe ir respaldado por una garantía de indemnidad que tampoco ha llegado a formularse de forma expresa, pero que hay que sobreentender, pues de otra forma el derecho quedaría completamente vacío de contenido¹². Es decir, la falta de disponibilidad para atender llamadas, mensajes o correos fuera de la jornada laboral no puede ser objeto de represalias de ningún tipo o de una consideración negativa del desempeño¹³.

Pues bien, el análisis de la regulación del derecho a la desconexión digital en los convenios colectivos y de su aplicación por los órganos judiciales muestra que esta configuración del derecho a la desconexión digital es la que actualmente prevalece en la práctica. A ello ha contribuido decisivamente el silencio del artículo 88 de la LOPDGDD no solo respecto del contenido del derecho, sino también de cualquier obligación empresarial vinculada a él (Altés Tárrega y Yagüe Blanco, 2020; Bastante Velázquez y Rodríguez Fernández, 2025; Valle Muñoz, 2024; Viña Cruz, 2025).

Como resultado, la práctica totalidad de los convenios colectivos que abordan el derecho a la desconexión digital lo definen como el derecho a no responder o atender a comu-

¹² El frustrado proyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y la garantía del registro de jornada y el derecho a la desconexión introducía un párrafo cuarto en el artículo 20 bis a tenor del cual «El rechazo o la no atención de la comunicación o de la petición de prestación laboral por medios digitales fuera de la jornada laboral no podrán generar consecuencias negativas, represalias o trato menos favorable para la persona trabajadora».

¹³ A este respecto, resulta interesante la STSJ de Madrid de 21 de febrero de 2022 (rec. 20/2022), que confirma la improcedencia de un despido cuya causa es que el trabajador no atendió de forma inmediata un requerimiento que se le dirigió por correo electrónico, estando ese día de vacaciones.

nicaciones, fuere cual fuere el medio digital utilizado, fuera del horario de trabajo¹⁴. Muchos de ellos incorporan también la garantía de indemnidad para el trabajador que hace uso del derecho de desconexión así configurado, estableciendo que no podrá ser sancionado por ello y añadiendo en algunos casos que el ejercicio del derecho no repercutirá negativamente en su desarrollo profesional.

Además, todos los convenios incluyen una referencia a situaciones en las que no serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital. Se trata, por un lado, de su exclusión respecto de quienes hayan asumido obligaciones de disponibilidad horaria y, por otro lado, de situaciones que, de manera excepcional, requieran contactar con la persona trabajadora obteniendo su respuesta. Cabe subrayar que en la mayor parte de los convenios examinados estas circunstancias son descritas de forma muy genérica¹⁵, lo cual perjudica la seguridad jurídica y hace recaer sobre el trabajador una difícil labor interpretativa para determinar en cada caso si está vinculado o no por el deber de obediencia, con el riesgo de ser sancionado si no atiende la llamada o mensaje (Molero Marañón, 2025). Además, es muy frecuente que, junto con alusiones a situaciones de fuerza mayor,

¹⁴ Véanse, entre otros, el artículo 95 del II Convenio colectivo (CC) de centros y servicios veterinarios (BOE de 25 de octubre de 2023); anexo VI –Política de desconexión digital en bolsas y mercados españoles– del CC de empresas vinculadas bolsas y mercados españoles (BOE de 27 de agosto de 2024); artículo 35.1 del CC para los establecimientos financieros de crédito (BOE de 14 de febrero de 2026); anexo IV.B del III CC estatal de acción e intervención social 2026-2029 (BOE de 27 de febrero de 2026); artículo 11 del CC de empresas de mediación de seguros privados (BOE de 15 de noviembre de 2023); artículo 75 del VIII CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 26 de septiembre de 2024); artículo 50 de IX CC estatal de gestorías administrativas (BOE de 30 de agosto de 2024); artículo 57 bis del CC estatal de empresas de seguridad 2026-2030 (BOE de 18 de abril de 2026); artículo 40 del XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE de 10 de marzo de 2023); artículo 80.1 del XXV CC del sector de la banca (BOE de 1 de enero de 2025); anexo 7 del CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025 (BOE de 3 de mayo de 2024); artículo 10 del CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social 2020-2024, (BOE de 27 de diciembre de 2021); artículo 52 del II CC de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE de 30 de marzo de 2024); artículo 29 del V CC estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE de 26 de enero de 2024); artículo 42 del III CC de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) (BOE de 6 de abril de 2024); artículo 17 del CC nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024 (BOE de 19 de enero de 2023); artículo 15 del CC para las cajas y entidades financieras de ahorro para el periodo 2024-2026 (BOE de 6 de junio de 2024); artículo 7 bis del CC de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias (BOE de 21 de noviembre de 2025); artículo 55 del VII CC estatal para la acuicultura 2023-2025 (BOE de 3 de mayo de 2024); artículo 27.bis del CC del sector de grandes almacenes (BOE de 9 de junio de 2023); artículo 69 del XXIII CC de las sociedades cooperativas de crédito (BOE de 26 de julio de 2024); anexo V del CC de World Duty Free Group, SA (BOE de 9 de enero de 2026); anexo IV del CC de Uniprex, SAU (BOE de 9 de octubre de 2025).

¹⁵ En la muestra de convenios examinada el único que contiene una descripción detallada de las circunstancias en las que se entiende justificado el contacto con las personas trabajadoras, incluso durante el tiempo de desconexión digital, es el VIII CC de industrias de ferralla (BOE de 19 de febrero de 2026).

se incluyan referencias a «circunstancias que supongan un significativo, inminente o evidente posible perjuicio empresarial o del negocio, y cuya urgencia temporal necesita de una respuesta inmediata»¹⁶. Es decir, en el balance entre el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras fuera de su jornada de trabajo y estas difusas e inconcretas circunstancias –previsibles o imprevisibles– que puedan causar un perjuicio –tampoco se calibra su alcance– al negocio, prevalece el interés empresarial, quedando suspendido el ejercicio del derecho a la desconexión digital.

Por otra parte, ninguno de los convenios examinados establece un deber de la empresa de abstenerse de enviar comunicaciones fuera de la jornada laboral, aunque algunos de ellos sí introducen, a modo de recomendaciones o buenas prácticas, medidas dirigidas a disminuir el volumen de comunicaciones durante el tiempo de desconexión. Y solo uno de los convenios de la muestra califica como falta laboral la vulneración del derecho a la desconexión digital, entendiendo por tal la exigencia de respuesta a correos electrónicos fuera del horario de trabajo¹⁷.

En definitiva, según el modelo regulador más extendido en la práctica negocial, el derecho a la desconexión digital se configura como un derecho subjetivo a no responder que no da lugar a obligaciones jurídicas empresariales en sentido estricto, más allá de la garantía de indemnidad, con todas las dificultades que puede implicar en la práctica verificar si un perjuicio profesional o, aún peor, la falta de un beneficio profesional –por ejemplo, una

¹⁶ Esta cláusula se encuentra en el anexo VI –Política de desconexión digital en bolsas y mercados españoles– del CC de empresas vinculadas bolsas y mercados españoles. Contienen cláusulas muy similares los siguientes convenios, entre otros: artículo 95.5 del II CC de centros y servicios veterinarios; artículo 35.1 c) del CC para los establecimientos financieros de crédito, que extiende el grave perjuicio «al negocio, sus clientes y/o a sus accionistas»; anexo IV.B del III CC estatal de acción e intervención social 2026-2029; artículo 11 c) del CC de empresas de mediación de seguros privados; artículo 75 del VIII CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria; artículo 50 de IX CC estatal de gestorías administrativas; la disposición complementaria quinta del CC estatal de industrias cárnicas (BOE de 7 de junio de 2025), se refiere a «aquellas comunicaciones, de imposible dilación, entre empresa y persona trabajadora»; artículo 40 del XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad; artículo 80.1 del XXV CC del sector de la banca; artículo 75 del IX CC estatal del sector de fabricantes de yesos, cales y sus prefabricados (BOE de 18 de marzo de 2026), hace referencia a cualquier «potencial perjuicio empresarial hacia el negocio y/o sus clientes, así como cualquier otro de carácter legal y/o regulatorio cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas»; artículo 10 del CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social 2020-2024; artículo 29 del V CC estatal de instalaciones deportivas y gimnasios; artículo 69 del XXIII CC de las sociedades cooperativas de crédito (BOE de 26 de julio de 2024); artículo 15 del CC para las cajas y entidades financieras de ahorro para el periodo 2024-2026; artículo 55 del VII CC estatal para la acuicultura 2023-2025; artículo 27 bis del CC del sector de grandes almacenes.

¹⁷ El artículo 28 bis del VIII CC sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE de 1 de junio de 2024) indica que tal conducta podrá ser considerada falta laboral muy grave.

promoción más retardada frente a otros compañeros– puede estar relacionada con el ejercicio del derecho a la desconexión por parte del trabajador afectado (Molero Maraño, 2025).

Pero, quizás, lo más destacable de este modelo es que el derecho a la desconexión digital se configura como disponible para la persona trabajadora. Este enfoque, impulsado por el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva¹⁸, ha sido recogido en numerosos convenios que indican que se reconoce «el derecho a la desconexión digital como un derecho, pero no como una obligación. Esto implica expresamente que aquellas personas trabajadoras que quieran realizar comunicaciones fuera de su jornada laboral podrán hacerlo con total libertad»¹⁹.

Esta configuración del derecho a la desconexión digital como un derecho susceptible de renuncia por parte de la persona trabajadora plantea importantes objeciones. Ante todo, la eventual renuncia al derecho a la desconexión difícilmente puede calificarse como una manifestación libre de la voluntad, pues la dependencia jurídica y económica que pesa sobre el trabajador genera fuertes presiones, tanto explícitas como implícitas, que sin duda condicionan su capacidad de decisión. Así, la atención y/o contestación de llamadas, correos electrónicos o mensajes fuera del tiempo de trabajo fácilmente puede deberse al temor de sufrir consecuencias negativas en la evaluación del desempeño, en las posibilidades de promoción profesional o, incluso, en la estabilidad en el empleo (Gorelli Hernández, 2025; Molero Maraño, 2025).

Además, en empresas donde algunos trabajadores decidan permanecer conectados y/o responder fuera del horario laboral, esta conducta puede convertirse progresivamente en un estándar de compromiso o productividad. Como consecuencia, quienes decidan ejercer su derecho a la desconexión podrían verse desfavorecidos, y por lo tanto presionados para renunciar al ejercicio del derecho. De este modo, la voluntariedad podría contribuir a legitimar prácticas empresariales en favor de la disponibilidad permanente.

Por otra parte, esta «subjetivación» del derecho a la desconexión digital resulta especialmente problemática desde el punto de vista de la prueba procesal, pues resultaría

¹⁸ El capítulo XI de dicho acuerdo dispone que «La desconexión digital se reconoce y formaliza como un derecho a no atender dispositivos digitales fuera de la jornada de trabajo. No obstante lo anterior, la conexión voluntaria de una persona trabajadora no conllevará responsabilidades de la empresa» (BOE de 31 de mayo de 2023).

¹⁹ Artículo 95 del II CC de centros y servicios veterinarios. Véase, en sentido similar, el artículo 75 del VIII CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria; artículo 50 del IX CC estatal de gestorías administrativas; artículo 40 del XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad; artículo 11 del CC de empresas de mediación de seguros privados. Este tipo de cláusulas son también comunes en los convenios de empresa. A título de ejemplo: artículo 87 del II CC de Moeve, SA, para sus refinerías de Gibraltar-San Roque, Tenerife y La Rábida (BOE de 14 de mayo de 2026); artículo 37.2 del I CC del Grupo Laboral MasOrange (BOE de 3 de diciembre de 2025); anexo IV del CC de Uniprex, SAU.

complejo demostrar cuándo una respuesta a un mensaje o una llamada es fruto de una decisión verdaderamente voluntaria y cuándo es consecuencia de una presión empresarial, directa o indirecta.

Finalmente, configurar la desconexión digital como un derecho renunciable supone en cierta medida liberar a la empresa de sus obligaciones de garantizar la limitación de la jornada y la calidad del tiempo de descanso para atribuir tal responsabilidad al propio trabajador, que en último término es quien asume la tutela de su propio derecho. Sin embargo, las normas que regulan la jornada máxima son imperativas –aunque algunas de ellas puedan ser moduladas por la negociación colectiva– y los tiempos de descanso son irrenunciables para las personas trabajadoras, dada su estrecha conexión con la salud. Teniendo en cuenta que el derecho a la desconexión digital forma parte de la actual regulación del tiempo de descanso, y que también persigue la protección de la salud, cabe concluir que debe tener carácter irrenunciable. Además, la configuración de la desconexión como un derecho disponible colisiona con el derecho a la protección frente a los riesgos laborales y el correlativo deber general de seguridad que tiene el empresario con base en el artículo 14 de la LPRL.

El análisis del tratamiento que el derecho a la desconexión está recibiendo en sede judicial permite confirmar las conclusiones generales a las que se ha llegado al examinar la negociación colectiva. En efecto, la mayor parte de las sentencias recaídas también responden a la configuración del derecho a la desconexión digital como un derecho a no responder, que es la que mejor se ajusta a la literalidad del artículo 88 de la LOPDGDD.

Así, para valorar si se ha vulnerado el derecho a la desconexión digital, se evalúa la abundancia de los correos, mensajes o llamadas; si las comunicaciones exigían una respuesta inmediata o la realización de una tarea fuera de la jornada de trabajo, y si por parte de la empresa se dieron indicaciones para la apertura de las aplicaciones y la lectura de los mensajes. En caso de no concurrir estos elementos, se sostiene que no se ha vulnerado el derecho a la desconexión digital, pues se entiende que la persona trabajadora no estaba obligada a atender los mensajes²⁰.

En conclusión, teniendo en cuenta los bienes jurídicos protegidos, la configuración del derecho a la desconexión simplemente como un derecho a no conectarse y/o no atender comunicaciones y/o no responder es claramente insuficiente, pues desnaturaliza la propia finalidad de este derecho (Miñarro Yanini, 2019). Las evidencias científicas demuestran que la mera recepción de mensajes o llamadas de tipo laboral, aunque no lleguen a ser contestados o leídos, es suficiente para perturbar el descanso de las personas trabajadoras y

²⁰ Véanse, entre otras, las SSTSJ de Madrid de 9 de octubre de 2025 (rec. 133/2025), de 11 de febrero de 2026 (rec. 767/2025) y de 7 de febrero de 2025 (rec. 1150/2024); las SSTSJ de Galicia de 23 de noviembre de 2022 (rec. 4175/2022) y de 20 de marzo de 2024, Sala de lo Contencioso-administrativo (rec. 212/2023), y STSJ de Aragón de 12 de mayo de 2025 (rec. 254/2025).

obstaculizar el pacífico disfrute de su vida personal y familiar, pudiendo dar lugar a situaciones de tecnoestrés (Sonnentag, 2018; Hunter y Wu, 2016; Albulescu *et al.*, 2022). Por lo tanto, la regulación del derecho a la desconexión digital en los términos expuestos no basta para combatir los riesgos de la hiperconectividad sobre las personas trabajadoras.

3.2. Derecho de desconexión digital como derecho a no recibir comunicaciones

Ante la insuficiencia del modelo anterior se ha abierto paso, sobre todo entre la doctrina científica, una concepción más exigente, a tenor de la cual el derecho a la desconexión digital comporta un derecho irrenunciable a no recibir comunicaciones de tipo laboral fuera de la jornada de trabajo. Además, el derecho así concebido se apoya sobre el correlativo deber de la empresa de abstenerse de realizar llamadas, enviar correos o mensajes, salvo en supuestos excepcionales previamente delimitados.

Este contenido no aparece de forma explícita en los preceptos legales que regulan el derecho a la desconexión digital. El único artículo que hace una referencia en esta dirección es el artículo 18 de la LTD, al mencionar que «el deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso». Sin embargo, este precepto solo es aplicable al trabajo a distancia y, además, resulta claro que limitación no equivale a abstención.

Desde la perspectiva de la efectividad de los derechos implicados, esta segunda configuración ofrece mayores garantías, al desplazar el centro de gravedad de la protección desde la conducta individual del trabajador –específicamente, su libertad de contestar o no– hacia la obligación del empleador de organizar los procesos productivos de manera respetuosa con la calidad del tiempo de descanso.

Así, esta concepción del derecho a la desconexión permite resituar los poderes de dirección y organización empresarial dentro del ámbito propio de su ejercicio, que es la jornada de trabajo; combate la intensificación del trabajo y las prolongaciones de jornada, y vela por el pacífico disfrute del tiempo de descanso, reconociéndolo como un periodo que debe ser preservado de toda injerencia derivada de la prestación laboral que pueda resultar perjudicial para los derechos a la salud, la conciliación de la vida laboral y familiar y el libre desarrollo de la personalidad.

Además, al prescindir de elementos subjetivos, para probar una eventual vulneración del derecho a la desconexión bastará recurrir a elementos objetivos, como los registros electrónicos o históricos de comunicaciones, junto con la comprobación de si concurrían o no las circunstancias excepcionales que justifiquen la reconexión. Se evita de esta forma

la necesidad de entrar a valorar si la persona trabajadora respondió libremente o si lo hizo presionada de forma explícita o implícita.

Esta concepción del derecho a la desconexión se intentó trasladar al ordenamiento mediante el proyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y la garantía del registro de jornada y el derecho a la desconexión, que, sin embargo, no llegó a aprobarse (Gorelli Hernández, 2025). Igualmente, es la concepción más defendida por parte de la doctrina científica, aunque con algunas salvedades (Camas Roda, 2026).

En contraste, hay que subrayar que su presencia en la doctrina judicial es excepcional, existiendo hoy en día solo dos sentencias, ambas dictadas por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia en procedimientos de tutela de derechos fundamentales, que se basan en esta concepción del derecho. La primera de ellas, partiendo de una interpretación muy estricta del convenio colectivo aplicable, llega a la conclusión de que, en el caso concreto, el derecho a la desconexión incluía el derecho a no recibir mensajes empresariales fuera de la jornada de trabajo –salvo los supuestos excepcionales previstos–²¹.

En cuanto a la segunda, apoyándose en la sentencia anterior, y sin tener en cuenta que aquella interpreta el convenio colectivo aplicable, concluye con carácter general que

el derecho a la desconexión digital está vinculado, no solo al derecho del trabajador a no responder a las comunicaciones del empresario o de terceros, sino también al deber de abstención de la empresa a no ponerse en contacto con el trabajador²².

En este caso, en el que no consta que el derecho a la desconexión digital estuviese regulado en el convenio colectivo o en la política de empresa, se consideró vulnerada la integridad moral de la trabajadora que se encontraba de baja por ansiedad, por haber recibido correos electrónicos dirigidos a varias personas, que formaban parte de un hilo en el que había sido incluida con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo, y que no contenían requerimientos específicos para la afectada.

²¹ STSJ de Galicia de 4 de marzo de 2024 (rec. 5647/2023).

²² STSJ de Galicia de 25 de abril de 2025 (rec. 338/2025). Sigue razonando la sentencia que

Con otras palabras, el derecho a la desconexión digital exige que no se reciban comunicaciones de la empresa fuera del tiempo de trabajo. Por lo tanto, no se cumple con ese derecho por el hecho de que la persona trabajadora no tenga la obligación de responder a las comunicaciones recibidas fuera del tiempo de trabajo de manera más o menos inmediata.

En este sentido, el derecho a la desconexión digital lleva consigo, por regla general, una obligación por parte del empleador, y de las personas dependientes o vinculadas, de abstención en las comunicaciones de orden laboral o vinculadas con la prestación de servicios fuera del tiempo de trabajo.

Dejando de lado la conveniencia de transitar hacia una concepción del derecho a la desconexión digital más garantista, no parece que este último pronunciamiento pueda encontrar suficiente apoyo en la normativa vigente. En la actualidad, la llave para formular un contenido amplio del derecho a la desconexión digital, más allá del simple derecho a no responder, está en manos de la negociación colectiva y de la preceptiva política empresarial (Camas Roda, 2025). Sin embargo, en este contexto la configuración del derecho a la desconexión como el derecho a no recibir comunicaciones fuera de la jornada laboral, con el correspondiente deber de abstención empresarial, es prácticamente inexistente.

Del análisis de una amplia muestra de convenios se desprende que solo unos pocos regulan el envío de mensajes, correos o llamadas fuera del horario laboral. La mayor parte establece que estas comunicaciones se harán dentro de la jornada de trabajo, pero el uso de ciertas expresiones —«con carácter general», «se procurará», «buena práctica»— da a entender que se trata de recomendaciones, y no de un auténtico deber jurídico²³. Pero esta regla no siempre se extiende a las comunicaciones cuyo contenido sea meramente informativo y no implique la realización de encargos, respecto de las cuales no opera ninguna limitación²⁴.

Además, en líneas generales, los convenios que contienen estas cláusulas definen expresamente el derecho a la desconexión como un derecho a no responder, por lo que las comunicaciones efectuadas fuera del horario laboral no serían suficientes para quebrantar ese derecho.

Estas disposiciones, por tanto, no conforman un deber de abstención empresarial, sino que pretenden únicamente disminuir el volumen de comunicaciones durante los tiempos de descanso y suelen complementarse con la sugerencia de buenas prácticas como procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información; promover la utilización de la opción de envío retardado en los correos que se envíen fuera de la jornada laboral, o programar

²³ A título de ejemplo: artículo 35.1 b) del CC para los establecimientos financieros de crédito; anexo IV B. del III CC estatal de acción e intervención social 2026-2029; artículo 75.4 del VIII CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria; artículo 69.2 del XXIII CC de las sociedades cooperativas de crédito; artículo 63 del CC de Intervento 2, SL (BOE de 5 de febrero de 2025). En sentido algo más prescriptivo, véanse el artículo 52.2 del II CC de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones, y artículo 80.1 b) del XXV CC del sector de la banca.

²⁴ Artículo 50.4 del IX CC estatal de gestorías administrativas; artículo 40.4 del XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad; artículo 15.2 del CC para las cajas y entidades financieras de ahorro para el periodo 2024-2026; artículo 27 bis.2 del CC del sector de grandes almacenes; artículo 55 del VII CC de General Óptica, SA (BOE de 2 de abril de 2026); artículo 21.2 del CC del Grupo Nueva Pescanova, (BOE de 30 de enero de 2026); artículo 37.2 del I CC del Grupo Laboral MasOrange.

respuestas automáticas durante los periodos de ausencia²⁵. Aunque todo ello resulta positivo para limitar en cierta medida el riesgo de conectividad, no comporta una redefinición del derecho a la desconexión digital como un derecho a no recibir comunicaciones fuera de la jornada laboral.

3.3. ¿Derecho de desconexión digital u obligación de desconexión?

Una opción adicional, de cara a una configuración más garantista de la desconexión digital, pasa por reconocerla no solo como un derecho, sino también como una obligación para las personas trabajadoras.

En la práctica actual, basada en la concepción del derecho a la desconexión como un derecho a no responder, existen disposiciones dirigidas a los trabajadores con responsabilidades en gestión de equipos que subrayan su obligación de respetar el derecho a la desconexión digital, no pudiendo exigir respuesta a las comunicaciones que envíen a otros trabajadores fuera de su horario de trabajo²⁶. Por su parte, la doctrina judicial ha entendido que dicha obligación alcanza a todos los trabajadores, y no solo a los superiores jerárquicos²⁷.

²⁵ Anexo IV B. del III CC estatal de acción e intervención social 2026-2029; artículo 75.4 del VIII CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria; artículo 50.4 del IX CC estatal de gestorías administrativas; artículo 57 bis del CC estatal de empresas de seguridad 2026-2030; artículo 40.4 del XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad; artículo 52.2 del II CC de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones; artículo 69.2 del XXIII CC de las sociedades cooperativas de crédito; artículo 15.2 del CC para las cajas y entidades financieras de ahorro para el periodo 2024-2026; artículo 27 bis 2 del CC del sector de grandes almacenes; artículo 21.2 del CC del Grupo Nueva Pescanova.

²⁶ Así, por ejemplo, el artículo 95.8 del II CC de centros y servicios veterinarios, cit., establece que

los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo. En este sentido, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera de la jornada laboral, el remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

En el mismo sentido, entre otros, artículo 75 del VIII CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, cit.; artículo 50 del IX CC estatal de gestorías administrativas, cit.; artículo 40 del XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad, cit.; anexo I del CC de Ahorramas, SA, Comercial Hermanos Vallejo, SA, Comercial Monte Igueldo, SL, Comercial Sierra, SL, J y M 44, SAU, Majuan, SL, Monelja, SL, Rotterdam, SL, y Rubio Martín, SL, BOE de 1 de diciembre de 2025.

²⁷ En la STSJ de Madrid de 28 de septiembre de 2023 (rec. 391/2023), se aprecia vulneración del derecho a la desconexión digital por parte de una trabajadora que, concedora que su superior jerárquico se encontraba disfrutando de sus vacaciones, de manera reiterada estuvo enviándole llamadas, correos y WhatsApp en relación con un conflicto de trabajo.

Pero, al margen de lo anterior, se trata ahora de dilucidar si la desconexión digital puede ser simultáneamente un derecho y un deber para el propio trabajador.

En línea de principio, esta posibilidad no parece tener encaje dentro de la configuración predominante de la desconexión digital como un derecho de carácter disponible a no conectarse o a no responder²⁸. Sin embargo, desde el punto de vista de la seguridad y salud laboral, no resulta descabellado valorar que pueden llegar a incorporar una obligación de desconexión.

No cabe pasar por alto, a este respecto, que la inmersión en una cultura global que promueve la conectividad permanente puede generar también en el entorno laboral trastornos perjudiciales para la salud, como el miedo a no estar conectado o FOMO, que consiste en la percepción de que la desconexión de los canales de comunicación corporativa puede comportar una pérdida de oportunidades o reconocimiento profesional. De hecho, ya han llegado a los tribunales demandas interpuestas por trabajadores que consideran que su exclusión de grupos de mensajería instantánea o del correo electrónico corporativo durante una baja por incapacidad temporal es un indicio de acoso laboral. Sin embargo, en estos supuestos los tribunales han sido proclives a reconocer que tales medidas son conformes con el respeto al derecho a la desconexión digital²⁹.

Desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, tanto el FOMO como otro tipo de trastornos similares, caracterizados por una autoimposición de la conectividad que perjudica la salud mental o física, no pueden relegarse al ámbito de la responsabilidad individual, como expresión de la libertad de la persona trabajadora de ejercitar o no su derecho a la desconexión. Por el contrario, se trata de riesgos psicosociales que pueden verse favorecidos por determinados tipos de organización del trabajo que, de forma explícita o implícita, premian la aceleración, la intensificación del trabajo y la conexión permanente.

Por eso, es preciso incluir el riesgo de hiperconectividad en la evaluación de riesgos laborales (INSST, 2024), a fin de que, si es detectado, puedan articularse medidas dirigidas a evitarlo, por ejemplo, programando el bloqueo automático de los servidores,

²⁸ Los convenios colectivos no contemplan esta vertiente que puede llegar a tener el derecho a la desconexión. Ciertamente, el anexo IV B del III CC estatal de acción e intervención social 2026-2029, indica que «los correos electrónicos que se pudieran remitir fuera de la jornada laboral no deberán contener mandatos y no deberán ser respondidos salvo en circunstancias de urgencia», pero de la interpretación de esta cláusula en el contexto del anexo no permite entender que se esté regulando una prohibición de contestar, en sentido estricto. Lo mismo puede decirse del artículo 17.2 del CC nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024, que establece que «las personas trabajadoras realizarán un uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a su disposición por las empresas, evitando, en la medida de lo posible, su empleo fuera de la jornada laboral establecida».

²⁹ SSTSJ de Cataluña de 24 de enero de 2020 (rec. 3024/2019) y de Galicia de 9 de diciembre de 2025 (rec. 3227/2025).

aplicaciones o dispositivos. Si no se pudiera evitar, sería preciso articular medidas preventivas, dando preferencia a las de carácter colectivo sobre las individuales. Tales medidas, que podrían ser muy variadas –cambio en los protocolos de uso de los recursos comunicativos, reorganización de la carga de trabajo, etc.– podrían reforzarse con la enunciación explícita del deber de no conectarse fuera de la jornada de trabajo, salvo en aquellos supuestos excepcionales previstos por los convenios colectivos o políticas de empresa.

En este sentido, hay que tener en cuenta que el cumplimiento de la obligación general de protección de la seguridad y salud que recae sobre el empresario exige la colaboración del propio trabajador. El artículo 29 de la LPRL establece que corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones empresariales. Esta previsión permitiría articular el deber de desconexión como una manifestación específica del deber general de cooperación en materia preventiva allí donde la planificación de la actividad preventiva lo considerase necesario (Gorelli Hernández, 2025).

Por lo tanto, no se trata de abogar por una concepción de los tiempos de descanso como aquellos exclusivamente dirigidos a la reposición de energías para la reanudación de la prestación laboral, pues, como señaló la Sentencia del Tribunal Constitucional 192/2003, de 27 de octubre, ello supondría «reducir la persona del trabajador a un mero factor de producción y negar, en la misma medida, su libertad, durante aquel período, para desplegar la propia personalidad del modo que estime más conveniente». Por el contrario, se trata de combatir las situaciones en las que, bajo capa de una política empresarial flexible y respetuosa con la libertad individual, se fomenta la renuncia al derecho de desconexión digital y se vacía de contenido, poniendo el tiempo de descanso al servicio de una mayor productividad (Han, 2024). Frente a ello, la desconexión digital, configurada como una obligación jurídica de la persona trabajadora que se engarza en las medidas preventivas articuladas en la empresa, adquiere una función preventiva esencial, ya que actúa como un mecanismo dirigido a limitar conductas de excesiva implicación laboral que, aun siendo aparentemente voluntarias, pueden comprometer la salud física y mental.

Además, la consideración de la desconexión como un deber elimina el riesgo de que la renuncia por parte de algunos trabajadores del ejercicio de sus derechos a la desconexión genere en la plantilla una presión hacia la conectividad permanente, con el correspondiente vaciamiento de la eficacia práctica de derecho, como ya se señaló anteriormente.

En definitiva, hay que recordar que el empleador, como garante de la seguridad y salud laboral, es el responsable de cualquier daño que la salud de las personas trabajadoras

pueda sufrir a causa del trabajo. Por eso, la configuración de la desconexión digital no solo como un derecho irrenunciable, sino también como una obligación para el trabajador, junto con la atribución al empresario de un deber de abstención respecto del envío de comunicaciones e informaciones fuera del horario laboral, es la combinación más garantista para el derecho a la seguridad y salud, al descanso efectivo y a la conciliación de la vida laboral y familiar.

3.4. Un paso más allá: gestión algorítmica de personas y desconexión desde el diseño

A lo largo de las páginas anteriores se ha comprobado que la noción de desconexión digital manejada por convenios colectivos y pronunciamientos judiciales está vinculada a la conectividad derivada del uso del correo electrónico, teléfonos móviles o aplicaciones de mensajería instantánea fuera de la jornada de trabajo. Por regla general, ese tipo de comunicaciones son emitidas o programadas por personas humanas. Pero en la actualidad el riesgo de hiperconectividad se redobra a causa del funcionamiento ordinario de sistemas automatizados que interactúan con las personas trabajadoras y pueden propiciar una disponibilidad permanente.

Hay que señalar dos factores como los principales responsables de la multiplicación de los riesgos de conectividad derivada del trabajo. Por un lado, la generalización del uso de herramientas de trabajo digitales cada vez más integradas con sistemas de IA capaces de supervisar la actividad de los trabajadores y de comunicarse con ellos de forma «autónoma» y «omnipresente», mediante alertas, notificaciones, asistentes virtuales, etc. Y, por otro lado, la aplicación de sistemas de gestión algorítmica del trabajo para el ejercicio de las funciones tradicionales de dirección, organización y control (Rodríguez Escanciano, 2026; Mercader Uguina, 2025a; Rodríguez Cardo, 2025). La alta eficiencia organizativa de estos sistemas, basada en un control estricto y en la elaboración continua de valoraciones y sugerencias de mejora, puede incorporar sesgos estructurales que interfieran con el ejercicio del derecho a la desconexión.

Desde el punto de vista de los tiempos de trabajo y descanso, los sistemas de evaluación continua, los indicadores de productividad en tiempo real, las notificaciones de corte-sía de los asistentes de IA, o los algoritmos que premian la rapidez en la respuesta pueden dar lugar a incentivos y presiones para prolongar la jornada, consultar aplicaciones corporativas fuera del horario laboral o mantener una presencia digital constante.

Con todo, esta realidad no resulta tan nueva, pues la gestión algorítmica del trabajo comenzó a aplicarse hace pocos años en las plataformas digitales de trabajo (Aloisi y De Stefano, 2020), pero, como indica el Parlamento Europeo en su Resolución sobre digitalización, inteligencia artificial y gestión algorítmica en el lugar de trabajo, en la actualidad

estas tecnologías han dejado de ser un elemento característico de las plataformas para extenderse al conjunto del mercado laboral³⁰.

Ante todo ello, resulta aún más evidente la insuficiencia del derecho a la desconexión digital como derecho a no responder. Y aunque la concepción que incorpora un deber de abstención empresarial o incluso una obligación de desconexión por parte del trabajador son más idóneas en este contexto, tampoco alcanzan a resolver los desafíos que comporta el uso de sistemas de IA para el adecuado respeto de los tiempos de descanso.

Es preciso, pues, avanzar hacia un enfoque más ambicioso de la desconexión digital, dirigido a evitar la conexión permanente de las personas trabajadoras con sistemas que monitorizan, recogen datos, planifican horarios, asignan tareas, evalúan el desempeño o calculan incentivos salariales. Para ello la desconexión no solo ha de formularse como un derecho subjetivo o una obligación del empresario o de los trabajadores, sino también como un principio organizativo de obligado cumplimiento en el diseño de los sistemas de gestión automática del trabajo y de las herramientas de trabajo inteligentes. Es decir, la desconexión digital debe proyectarse desde el inicio sobre el diseño, la programación y la utilización de los sistemas algorítmicos que organizan el trabajo.

Este enfoque sobre la integración de la desconexión digital en los sistemas de gestión algorítmica responde al «principio de regulación desde el diseño» que vertebra la normativa sobre protección de datos personales y de IA de la Unión Europea, hasta el punto de que constituye uno de los principios estructurales del modelo regulatorio europeo aplicable a las tecnologías digitales³¹ (Prifti *et al.*, 2024).

En efecto, tanto el RPDP como el Reglamento de inteligencia artificial (RIA)³², adoptan una perspectiva que pretende anticiparse a las vulneraciones de derechos mediante la atribución de responsabilidades proactivas desde el mismo momento del diseño de un producto tecnológico o sistema que pueda comportar riesgos para los derechos de las personas. El diseño, por lo tanto, adquiere una relevancia funcional respecto de la protección de los derechos, sumándose a las tradicionales herramientas reguladoras. Por eso se imponen

³⁰ Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de diciembre de 2025, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre digitalización, inteligencia artificial y gestión algorítmica en el lugar de trabajo: configuración del futuro del trabajo (2025/2080(INL).

³¹ Es el artículo 25 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (RPDP) el que introduce por primera vez los principios de protección de datos desde el diseño y por defecto.

³² Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) n.º 300/2008, (UE) n.º 167/2013, (UE) n.º 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828.

obligaciones relativas al diseño de los sistemas de IA y su posterior sometimiento a complejos sistemas de evaluación y certificación. Esa perspectiva se completa, ya en el momento de implementación de estos sistemas, con la incorporación de obligaciones y garantías entre las que adquieren particular trascendencia las evaluaciones de impacto, de información y transparencia, de supervisión y revisión por humanos, entre otras.

La Directiva (UE) 2024/2831, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, ha puesto de manifiesto que esta es la senda reguladora que igualmente se abre en el ámbito del derecho del trabajo. Todavía más recientemente, el Parlamento Europeo, en su resolución sobre digitalización, inteligencia artificial y gestión algorítmica en el lugar de trabajo, ha insistido en la necesidad de aplicar estos rasgos vertebradores de la gobernanza de las tecnologías digitales, al señalar que toda nueva tecnología debe desplegarse y utilizarse con el objetivo general de servir a las personas y ha de estar guiada por los principios de ética por defecto y de precaución³³. En definitiva, todo ello conduce hacia un modelo de protección de los derechos laborales que no se asienta en exclusiva sobre los derechos y deberes jurídicos que se ejercitan dentro de la relación de trabajo, sino que comienza ya mediante la imposición de obligaciones jurídicas que pretenden minimizar los riesgos mediante la intervención sobre el diseño y la gestión de la tecnología.

En cuanto a la desconexión digital, ello implica que su protección tiene que iniciarse mediante la incorporación a las tecnologías de criterios de «desconexión por diseño», de forma que los algoritmos respeten automáticamente los tiempos de descanso, suspendan la asignación de tareas durante los periodos de desconexión, eviten la generación de notificaciones innecesarias fuera de la jornada y excluyan la valoración negativa de quienes ejercen legítimamente su derecho al descanso, entre otras posibilidades. Desde esta perspectiva, la desconexión pasaría a adquirir una dimensión adicional como un principio preventivo de diseño organizativo y tecnológico, quedando incorporado en la concepción, programación, implementación y supervisión de los sistemas digitales utilizados en la organización del trabajo. En definitiva, la empresa no solo tendría el deber de reconocer jurídicamente la desconexión, sino también de configurar sus sistemas tecnológicos de forma compatible con dicho derecho.

Desde esta perspectiva, la regulación jurídica del derecho a la desconexión digital debería evolucionar hacia la formulación de un principio de diseño obligatorio de los sistemas de gestión algorítmica, imponiendo que todo sistema de IA utilizado para organizar el trabajo incorpore salvaguardas técnicas destinadas a evitar interacciones o sesgos or-

³³ Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de diciembre de 2025, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre digitalización, inteligencia artificial y gestión algorítmica en el lugar de trabajo: configuración del futuro del trabajo (2025/2080(INL)).

ganizativos que generen presiones implícitas sobre los tiempos de descanso. Sin embargo, esta formulación no es simplemente una propuesta, sino que es ya una exigencia del derecho vigente.

Así, el artículo 35.3 a) del RPDP dispone que la implantación de sistemas que puedan llevar a cabo una evaluación sistemática y exhaustiva de aspectos personales, como la elaboración de perfiles, y sobre cuya base se tomen decisiones que produzcan efectos jurídicos o puedan afectar significativamente a las personas, debe ir precedida de una evaluación de impacto de las operaciones de tratamiento de datos, a fin de evitar vulneraciones de los derechos a la intimidad y a la protección de datos personales. Los sistemas algorítmicos de gestión de personal que lleven a cabo las funciones mencionadas entran en el ámbito de aplicación de este precepto y, por tanto, su implantación deberá ir precedida de dicha evaluación³⁴. La evidente vinculación del derecho a la desconexión digital con la intimidad personal exige que uno de los aspectos que deba integrarse en dicha evaluación sea la verificación de que el sistema respeta el derecho a la desconexión digital, lo que, de manera indirecta, obliga a incorporar el principio de desconexión por diseño.

Pero, además, a tenor de los artículos 6.2 y 9, y del anexo II.4 b) del RIA, podrán ser considerados de alto riesgo los sistemas de IA destinados a ser utilizados para tomar decisiones relativas a las condiciones de trabajo, para la promoción o rescisión de relaciones de trabajo, para la asignación de tareas a partir de comportamientos individuales o rasgos o características personales o para supervisar y evaluar el rendimiento y el comportamiento de las personas trabajadoras. Por ello, las empresas que deseen aplicar estos sistemas deberán asumir, entre otras obligaciones, la de implantar y mantener un sistema de gestión de riesgos dirigido a evitar un impacto negativo sobre los derechos de los trabajadores y los derechos fundamentales de las personas, en particular, el derecho a la dignidad humana, el respeto de la vida privada y familiar, la protección de datos de carácter personal, la libertad de expresión y de información, la libertad de reunión y de asociación, la no discriminación (Mercader Uguina, 2025b; Pérez Amorós, 2025).

Así pues, respecto de los sistemas de gestión del trabajo calificados de alto riesgo, el reglamento ofrece un marco normativo idóneo para avanzar hacia la configuración de la desconexión digital como un principio exigible en su diseño y aplicación. De la invocación reiterada del RIA a los derechos fundamentales y en particular a los reconocidos en la Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea (CDFUE), se infiere que sus exigencias deben interpretarse a la luz de los derechos fundamentales protegidos por el derecho de la Unión, entre ellos el derecho a la limitación de la jornada y al descanso reconocido en el artículo 31.2 de la CDFUE.

³⁴ También lo reconoce expresamente el artículo 8 de la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, si bien con referencia al artículo 35.1 del RPDP.

Dada la estrecha vinculación de la desconexión con el derecho al descanso, a la salud y a otros derechos fundamentales directamente mencionados por el reglamento, se puede concluir que en estos casos la desconexión por diseño no es solo una buena práctica organizativa, sino una exigencia jurídica derivada del RIA³⁵.

Además, respecto a la implementación en la empresa de este tipo de sistemas de IA de alto riesgo, hay que indicar que las medidas de prevención de los riesgos de hiperconectividad y de garantía de la desconexión digital también deberían integrarse en el sistema de gestión de riesgos regulado en el artículo 9 del RIA, siempre que el funcionamiento del sistema pueda generar fenómenos de hiperconectividad, intensificación del trabajo o disponibilidad permanente, a pesar de que estas circunstancias ya hayan sido tenidas en cuenta en la fase de diseño tecnológico.

En resumidas cuentas, la regulación jurídica actual ofrece recursos suficientes para encaminharse hacia una concepción más amplia y omnicomprensiva de la desconexión digital que, desde el diseño de las herramientas de IA hasta los mecanismos de gestión de riesgos, incorpore salvaguardas técnicas que garanticen el respeto efectivo del tiempo de descanso y eviten la generación de incentivos estructurales a la hiperconectividad.

Acometer esta tarea con eficacia ha de llevar inevitablemente a una reformulación del concepto de desconexión, necesaria para hacer frente a los nuevos riesgos de exposición a las interacciones de la IA. A título de ejemplo, hay que tener en cuenta que la omnipresencia y la capacidad analítica de las herramientas de gestión de personal basadas en la IA podría llegar a registrar y analizar las eventuales interacciones de las personas trabajadoras con las herramientas digitales corporativas durante los tiempos de descanso para extraer patrones que podrían ser valorados en la toma de decisiones acerca de su trabajo. Este riesgo, que ha afectado primero a los teletrabajadores y a las personas trabajadoras de plataformas digitales, afecta ya a quienes no tienen esta condición, pero prestan servicios con herramientas digitales y están integrados de un sistema de gestión algorítmica del trabajo. Pero, mientras que respecto de los trabajadores de plataformas ya se ha enunciado una prohibición expresa de recopilar datos personales cuando no se esté ofreciendo trabajo ni trabajando, no existe una prohibición similar respecto de los trabajadores ordinarios³⁶.

³⁵ En todo caso, la aplicación de las disposiciones relativas a los sistemas de IA clasificados como de alto riesgo en virtud del artículo 6.2 y el anexo III ha quedado diferida hasta el 2 de diciembre de 2027, tras la modificación operada en el artículo 113 del RIA por el Reglamento ómnibus digital sobre IA, aprobado el 29 de junio de 2026.

³⁶ Artículo 7 c) de la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas. De hecho, el Parlamento Europeo en la recomendación 5.^a de su Resolución sobre digitalización, inteligencia artificial y gestión algorítmica en el lugar de trabajo, propone la aplicación de una norma similar a todas las relaciones de trabajo.

Con independencia de que, a pesar de ello, el ordenamiento jurídico vigente pueda ofrecer elementos suficientes para combatir estas formas de vigilancia extrema (Quintanilla Navarro y Cardenal Carro, 2025), lo que ahora se pretende poner de manifiesto es que estas situaciones y otras semejantes que puedan darse conforme avanzan las tecnologías de IA deberían quedar englobadas en el ámbito de protección del derecho a la desconexión digital. Pero para ello es preciso que una norma con rango de ley formule su contenido de forma más amplia y adaptada a los actuales desafíos de la IA.

Con todo, partiendo de que el contenido sustantivo del derecho debe ser reformulado legalmente, hay que hacer notar que el actual sistema de fuentes reguladoras del artículo 88.2 y 3 de la LOPDGDD es bastante adecuado respecto de las exigencias que el RIA atribuye a quienes diseñen o hagan uso de sistemas de IA de alto riesgo, sin perjuicio de que, como ha indicado el Parlamento Europeo, urge la elaboración de una norma que traslade con mayor detalle las exigencias que comporta la aplicación de la IA y de la gestión algorítmica en el lugar de trabajo. El sistema propuesto por la resolución del Parlamento sigue en gran medida el enfoque de la Directiva (UE) 2024/2831, asentado sobre las obligaciones empresariales de información, transparencia, supervisión y revisión humanas, atribuyendo un importante papel a los representantes de los trabajadores en cada una de estas instancias. En este marco, y contando con una definición más amplia del derecho a la desconexión digital a nivel normativo, la tarea atribuida por el 88.2 y 3 de la LOPDGDD a la negociación colectiva o, en su defecto, al acuerdo de empresa, así como a la política interna empresarial, de formular las «modalidades de ejercicio» del derecho a la desconexión digital, ofrece una buena base para garantizar el cumplimiento del derecho a la desconexión digital³⁷. Así, tanto la negociación colectiva como la política interna podrían establecer los parámetros específicos de desconexión digital que tales sistemas deberían respetar o evitar; prever la evaluación periódica de su funcionamiento a fin de detectar sesgos o dinámicas que pudieran estar perjudicando el ejercicio del derecho a la desconexión, o establecer mecanismos de coordinación con el sistema de prevención de riesgos laborales para conocer el impacto de los riesgos derivados de la hiperconectividad en la empresa y valorar, en caso de que se hayan materializado, la influencia del sistema de gestión del personal.

Si a lo largo de este trabajo ya se señaló la estrecha vinculación que debe haber entre la política empresarial de desconexión y la planificación de la actividad preventiva, la resolución del Parlamento Europeo confirma este criterio al recordar expresamente que los empleadores deben utilizar los sistemas de gestión algorítmica de manera que se respete el bienestar de las personas trabajadoras y no se ponga en peligro su seguridad ni su salud física y mental. Para ello se propone que los sistemas de seguridad y salud integren la evaluación de los riesgos de los sistemas de gestión algorítmica, en particular en lo que se refiere a los posibles riesgos de accidentes relacionados con el trabajo, los riesgos psi-

³⁷ Lo que permitiría ir más allá del derecho de información atribuido al comité de empresa por el artículo 64.4 d) del ET, que, a la luz de la normativa europea examinada, también resulta insuficiente.

cosociales y ergonómicos y el ejercicio de una presión indebida sobre los trabajadores³⁸. Obviamente, la política interna de desconexión digital no puede ser ajena a estas garantías y, por tanto, ha de existir una coordinación muy estrecha con los instrumentos de prevención de riesgos laborales.

4. Conclusiones

El análisis llevado a cabo muestra la insuficiencia de la actual configuración jurídica del derecho a la desconexión digital –y del alcance que se le ha asignado en la práctica negociada– para hacer frente a la multiplicación de los riesgos de hiperconectividad que puede conllevar la aplicación de sistemas de IA al trabajo.

Por tanto, la ley debe asumir la tarea de dotar al derecho de un contenido sustantivo y de atribuir correlativamente al empleador la obligación jurídica de abstención de envío de comunicaciones fuera del tiempo de trabajo, salvo en supuestos excepcionales previamente delimitados. Ahora bien, en un entorno digitalizado que incorpora la IA, esa obligación jurídica también debe proyectarse sobre la organización del trabajo con una perspectiva anticipatoria, a fin de minimizar los riesgos explícitos o implícitos de hiperconectividad.

En particular, la normativa europea sobre protección de datos e IA, así como las normas y documentos sobre digitalización en el lugar de trabajo, muestran que la protección de los derechos laborales frente a las amenazas de la digitalización debe comenzar desde el diseño de las tecnologías que han de ser utilizadas en el ámbito laboral. En consecuencia, es preciso que la regulación de la desconexión digital asuma también esa perceptiva anticipatoria, de modo que se establezcan obligaciones jurídicas que garanticen la «desconexión desde el diseño» de los sistemas de gestión algorítmica del personal. Además, la evaluación periódica del funcionamiento de estos sistemas en la empresa y la adopción de medidas correctoras en caso necesario resultará fundamental para garantizar el derecho a la desconexión en un entorno dominado por las tecnologías inteligentes.

Por lo que se refiere a la gestión de los riesgos tecnológicos que los sistemas de IA puedan seguir arrojando sobre el derecho a la desconexión, tendrá especial relevancia, como apunta igualmente la normativa europea, la transparencia, la información y la formación, tanto de los propios trabajadores como de sus representantes. Los desafíos de la aplicación de los sistemas de IA en las empresas refuerzan la necesidad de una colaboración estrecha entre trabajadores y empleadores para cumplir de la manera más eficaz el principio

³⁸ Recomendación séptima de la Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de diciembre de 2025, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre digitalización, inteligencia artificial y gestión algorítmica en el lugar de trabajo: configuración del futuro del trabajo (2025/2080(INL)).

de la supervisión humana. Por ello, la negociación colectiva debería asumir con más rigor la responsabilidad de concretar «las modalidades de ejercicio» que le atribuye el artículo 88.2 de la LOPDGDD, teniendo en cuenta que ello puede llegar a incluir la reserva de espacios de intervención a la representación de las personas trabajadoras en los procesos internos de evaluación de impacto, supervisión, corrección y mejora de los sistemas automatizados y de IA que puedan afectar a la desconexión digital.

Por último, hay un amplio y acertado consenso sobre la necesidad de integrar el derecho a la desconexión en la normativa de prevención de riesgos laborales, a fin de que las evaluaciones de riesgos tengan en cuenta todos aquellos derivados de la hiperconectividad y la disponibilidad digital permanente, que afectan tanto a la salud física como a la salud mental.

En definitiva, el derecho a la desconexión digital debería orientarse hacia un modelo que abandone su actual configuración predominantemente subjetiva, como derecho a no responder, para consolidarse como una auténtica garantía objetiva de la calidad del tiempo de descanso. Pero la reformulación del derecho de desconexión ante la expansión de la IA no responde solo a exigencias de salud laboral o de limitación de la jornada, sino también a la defensa de la dignidad de la persona trabajadora, que no puede quedar permanentemente integrada en un ecosistema algorítmico regido por la evaluación y optimización de la productividad.

Desde este punto de vista, la desconexión, como principio rector del diseño y utilización de las tecnologías de gestión del trabajo, está llamada a desempeñar un papel esencial en la construcción de un modelo de digitalización laboral respetuoso con la dignidad humana. Solo una regulación asentada en esta lógica preventiva permitirá que el derecho a la desconexión digital responda adecuadamente a las transformaciones introducidas por la IA y la gestión algorítmica del trabajo, de conformidad con la función tradicional del derecho del trabajo como instrumento de protección de la persona trabajadora frente a ejercicio del poder empresarial.

Referencias bibliográficas

- Albulescu, P., Macsinga, I., Rusu, A., Sulea, C., Bodnaru, A. y Tulbure, B. T. (2022). «Give me a break!» A systematic review and meta-analysis on the efficacy of micro-breaks for increasing well-being and performance. *PLoS ONE*, 17(8), e0272460. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0272460>
- Aloisi, A. y De Stefano, V. (2020). *Il tuo capo è un algoritmo: Contro il lavoro disumano*. Laterza.
- Altés Tárrega, J. A. y Yagüe Blanco, S. (2020). A vueltas con la desconexión digital: eficacia y garantías *de lege lata*. *LABOS: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 1(2), 61-87. <https://doi.org/10.20318/labos.2020.5539>

- Bastante Velázquez, C. C. y Rodríguez Fernández, M. L. (2025). Los derechos digitales y la inteligencia artificial en la negociación colectiva. *Temas Laborales*, 176, 239-269.
- Camas Roda, F. (2025). Políticas empresariales y desconexión digital. En A. V. Sempere Navarro y J. L. Monereo Pérez (Dirs.), *El poder de dirección del empresario: problemas y manifestaciones actuales. Libro homenaje a Alfredo Montoya Melgar* (pp. 715-719). Laborum.
- Camas Roda, F. (2026). El derecho a la desconexión desde una perspectiva europea: propuestas sobre su regulación y su ejercicio y primeros efectos en el régimen vigente en España. *IDP. Revista de Internet, Derecho y Política*, 44, 1-15. <https://doi.org/10.7238/idp.v0i44.98003877>
- Casas Baamonde, M. E. (2025). Poder de dirección empresarial y decisiones automatizadas de probabilidad («scoring»). En A. V. Sempere Navarro y J. L. Monereo Pérez (Dirs.), *El poder de dirección del empresario: problemas y manifestaciones actuales. Libro homenaje a Alfredo Montoya Melgar* (pp. 213-222). Laborum.
- Cremades Chueca, O. (2024). Por una comprensión jurídico-laboral integral y estratégica de la desconexión digital: multidimensionalidad, pluricausalidad, instrumentos y propuestas ante su incesante ausencia y su decisiva encrucijada. *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 114, 1-35.
- García-Perrote Escartín, I. (1998). Justicia y relaciones laborales: ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y derechos fundamentales del trabajador. *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, 2, 227-268.
- Gorelli Hernández, J. (2025). ¿Viento de cambio en la desconexión «digital»? Su posible futura (y mejorable) regulación. *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 129, 1-26.
- Han, B. C. (2024). *La sociedad del cansancio*. Herder.
- Hunter, E. M. y Wu, C. (2016). Give me a better break: Choosing workday break activities to maximize resource recovery. *Journal of Applied Psychology*, 101(2) 302-311. <https://doi.org/10.1037/apl0000045>
- INSST. (2024). *Desconexión digital: guía básica. Propuestas desde la seguridad y salud*.
- Mercader Uguina, J. R. (2025a). El poder de dirección algorítmico. En A. V. Sempere Navarro y J. L. Monereo Pérez (Dirs.), *El poder de dirección del empresario: problemas y manifestaciones actuales. Libro homenaje a Alfredo Montoya Melgar* (pp. 779-788). Laborum.
- Mercader Uguina, J. R. (2025b). El derecho de la Unión Europea ante el desarrollo tecnológico: el reglamento de inteligencia artificial. *Documentación Laboral*, 135, 37-51.
- Miñarro Yanini, M. (2019). La desconexión digital en la práctica negocial: más forma que fondo en la configuración del derecho. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 440, 5-18. <https://doi.org/10.51302/rtss.2019.1194>
- Miñarro Yanini, M. (2020). El sistema de prevención de riesgos laborales como garantía de efectividad del derecho a la desconexión digital. En M. Rodríguez-Piñero Royo y A. Todolí Signes (Coords.), *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital* (pp. 577-596). Aranzadi.

- Molero Marañón, M. L. (2025). El derecho a la desconexión digital: ¿utopía o posible realidad? *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 177, 15-52.
- Molina Navarrete, C. (2017). El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿existe un nuevo «derecho humano a la desconexión» de los trabajadores fuera de jornada? *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 67(269), 891-943. <https://doi.org/10.22201/fder.24488933e.2017.269.62482>
- Moreno Solana, A. (2022). La desconexión digital en el teletrabajo como medida de prevención de los riesgos psicosociales. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 8, 111-138. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.109>
- Organización Internacional del Trabajo. (2025). *Informe global: Revolución de la seguridad y la salud. Papel de la IA y la digitalización en el trabajo*.
- Pérez Amorós, F. (2025). Aspectos laborales del Reglamento (UE) 2024/1689 de 23 de junio de 2024 sobre inteligencia artificial. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 10(1), 11-37. <https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2025.i01.01>
- Prifti, K., Morley, J., Novelli, C. y Floridi, L. (2024). Regulation by design: Features, practices, limitations, and governance implications. *Minds and Machines*, 34(2), 1-23. <https://doi.org/10.1007/s11023-024-09675-z>
- Quintanilla Navarro, R. Y. y Cardenal Carro, M. (2025). Poder de dirección empresarial en el metaverso. En A. V. Sempere Navarro y J. L. Monereo Pérez (Dirs.), *El poder de dirección del empresario: problemas y manifestaciones actuales. Libro homenaje a Alfredo Montoya Melgar* (pp. 249-252). Laborum.
- Rodríguez Cardo, I. A. (2025). Gestión algorítmica del trabajo y poder de dirección empresarial. En A. V. Sempere Navarro y J. L. Monereo Pérez (Dirs.), *El poder de dirección del empresario: problemas y manifestaciones actuales. Libro homenaje a Alfredo Montoya Melgar* (pp.767-772). Laborum.
- Rodríguez Escanciano, S. (2026). Digitalización, inteligencia artificial y gestión algorítmica en el lugar de trabajo. Consideraciones sobre la Resolución del Parlamento Europeo de 17 de diciembre de 2025. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 493, 7-19. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25397>
- Rosa, H. (2016). *Alienación y aceleración: hacia una teoría crítica de la temporalidad en la modernidad tardía*. Katz Editores.
- Sonnentag, S. (2018). The recovery paradox: Portraying the complex interplay between job stressors, lack of recovery, and poor well-being. *Research in Organizational Behavior*, 38, 169-185. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2018.11.002>
- Trujillo Pons, F. (2020). *La desconexión digital en el ámbito laboral*. Tirant lo Blanch.
- Trujillo Pons, F. (2022). Las personas trabajadoras que ocupan «puestos directivos» y su derecho a la desconexión digital en el trabajo. *IUSLabor*, 1, 148-167. <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2022.i01.06>
- Trujillo Pons, F. (2025). Un debate a cuenta de la categorización (o no) de la desconexión digital en el ámbito laboral como derecho fundamental. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, 10, 113-132. <https://doi.org/10.24310/rejls10202520771>

- Valle Muñoz, F. A. (2024). La implementación del acuerdo marco europeo sobre digitalización por la negociación colectiva española. *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, 16, 433-470.
- Van Dijck, J. (2013). *The Culture of Connectivity: A Critical History of Social Media*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199970773.001.0001>
- Viña Cruz, S. (2025). La función potencial de la negociación colectiva para la efectividad del derecho a la desconexión digital. En *Tiempo de trabajo y cambio climático: Libro de comunicaciones al XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (pp. 1077-1110). Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Zuboff, S. (2020). *La era del capitalismo de la vigilancia. La lucha por un futuro humano frente a las nuevas fronteras del poder*. Paidós.

Nora María Martínez Yáñez. Profesora titular en Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Vigo. Autora de numerosas publicaciones, entre sus líneas de investigación destacan el análisis del tiempo de trabajo y tiempo de descanso, las políticas de conciliación, la igualdad de la mujer en el mercado de trabajo y el Derecho laboral de la Unión Europea. En la actualidad presta servicios como conselleira en el Consello Consultivo de Galicia. <https://orcid.org/0000-0001-7370-7080>

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, sometiéndose 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 devaluación 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.igualdadendaempresa.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>

El requisito de un vínculo prolongado con un territorio o Estado como causa de discriminación indirecta por razón de nacionalidad

Comentario a la **Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 7 de mayo de 2026, asunto C-747/22**

Henar Álvarez Cuesta

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de León (España)*

halvc@unileon.es | <https://orcid.org/0000-0003-0957-1515>

Extracto

La sentencia analiza si la exigencia de acreditar un largo periodo de residencia en un territorio para acceder a una prestación económica vulnera el principio de igualdad de trato y supone una discriminación indirecta por razón de nacionalidad vedada por la normativa comunitaria en el caso de las personas beneficiarias de protección internacional.

Palabras clave: discriminación indirecta; prestación de asistencia social; prestación de Seguridad Social; personas beneficiarias de protección internacional; nacionalidad; derecho comunitario; residencia.

Recibido: 26-07-2026 / Aceptado: 10-08-2026 / Publicado: 07-09-2026

Cómo citar: Álvarez Cuesta, H. (2026). El requisito de un vínculo prolongado con un territorio o Estado como causa de discriminación indirecta por razón de nacionalidad. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 7 de mayo de 2026, asunto C-747/22. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 494, 126-134. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25463>

The requirement of a prolonged link to a territory or state as a cause of indirect discrimination on grounds of nationality

Commentary on the Ruling of the Court of Justice of the European Union of 7 May 2026, Case C-747/22

Henar Álvarez Cuesta

Professor of Labour and Social Security Law.

University of León (Spain)

halvc@unileon.es | <https://orcid.org/0000-0003-0957-1515>

Abstract

The judgment examines whether requiring proof of an extended period of residence within a territory to access financial benefits breaches the principle of equal treatment and constitutes indirect discrimination on grounds of nationality, which is prohibited under EU law in respect of beneficiaries of international protection.

Keywords: indirect discrimination; social assistance benefit; social security benefit; beneficiary of international protection nationality, EU law, residence.

Received: 26-07-2026 / Accepted: 10-08-2026 / Published: 07-09-2026

Citation: Álvarez Cuesta, H. (2026). The requirement of a prolonged link to a territory or state as a cause of indirect discrimination on grounds of nationality. Commentary on the Ruling of the Court of Justice of the European Union of 7 May 2026, Case C-747/22. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 494, 126-134. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25463>

1. Marco jurídico: entre la protección de las personas refugiadas y las prestaciones asistenciales

La sentencia analiza los efectos que tenía la [Directiva 2011/95/UE, de 13 de diciembre de 2011](#), por la que se establecen normas relativas a los requisitos para el reconocimiento de nacionales de terceros países o apátridas como beneficiarios de protección internacional, a un estatuto uniforme para los refugiados o para las personas con derecho a protección subsidiaria y al contenido de la protección concedida (en la actualidad derogada por el [Reglamento 2024/1347, de 14 de mayo de 2024](#)), en particular lo previsto en su artículo 29 («Los Estados miembros velarán por que los beneficiarios de protección internacional reciban, en el Estado miembro que les haya concedido tal protección, la asistencia social necesaria, en las mismas condiciones que los nacionales de dicho Estado miembro») y cómo afecta este principio de igualdad a los requisitos exigidos para el acceso y mantenimiento de las prestaciones no contributivas o asistenciales, en el caso, la renta garantizada de ciudadanía italiana, actualmente recogido en el artículo 31 del [Reglamento *supra*](#) indicado en similares términos que en la [Directiva 2011/95](#).

2. El supuesto de hecho analizado

El demandante llegó a Italia en 2011 y obtuvo en dicho Estado el estatuto de protección subsidiaria. Por tal motivo, posee un permiso de residencia y lleva residiendo de forma ininterrumpida en el territorio italiano desde 2013, por lo que cumplía el requisito de residencia de al menos diez años en Italia exigido por la normativa interna y se le concedió la «renta garantizada de ciudadanía» de ese país. Sin embargo, en 2021 tras realizar una comprobación, la Administración pública competente constató el incumplimiento de ese requisito, revocó la concesión de la «renta garantizada de ciudadanía», solicitó la restitución de las cantidades indebidamente abonadas en virtud de dicha concesión y denegó la concesión de dicha prestación de cara al futuro.

El beneficiario de la prestación interpuso un recurso ante el Tribunal Ordinario de Bergamo (Italia), solicitando que declarase el carácter discriminatorio de la revocación de la «renta garantizada de ciudadanía», reconociera su derecho a la misma, y que condenara a la Administración al pago del importe adeudado en concepto de dicha prestación por el mismo valor de lo que se le había concedido en el momento de la revocación, así como res-

pecto del periodo posterior a esta. Alegaba que no se aplicara el requisito controvertido por constituir una discriminación indirecta por razón de nacionalidad y, por tanto, ser contrario a la igualdad de trato entre los nacionales del propio Estado y las personas beneficiarias de protección internacional en materia de acceso al empleo y a las prestaciones de Seguridad Social reconocida en los artículos 26 y 29 de la [Directiva 2011/95](#).

Por su parte, la Administración italiana sostiene que la «renta garantizada de ciudadanía» no constituye una prestación de asistencia social o de protección social, según lo previsto en los artículos 26 y 29 de la [Directiva 2011/95](#), en la medida en que, según ha declarado la Corte Costituzionale (Tribunal Constitucional italiano), esta renta no es una medida social destinada a satisfacer una necesidad primaria del individuo, sino que persigue objetivos diversos y más articulados de política activa de empleo e integración social.

3. Cuestiones clave: del concepto de asistencia social al requisito de residencia mínima en el Estado

La cuestión que ha de resolver el Tribunal de Justicia consiste en determinar, en primer lugar, si la prestación italiana forma parte del concepto de prestación de asistencia social y por tanto está incluida en el ámbito de la [Directiva sobre protección internacional](#); en segundo término, la extensión del principio de no discriminación por razón de nacionalidad previsto en la normativa comunitaria de aplicación a las personas solicitantes de refugio y, por último, si el requisito de residencia de diez años exigido por la renta garantizada italiana vulnera el preceptivo derecho a la igualdad.

Para clasificar la prestación italiana, el tribunal acude a la regulación interna y a la definición elaborada jurisprudencialmente a nivel europeo de asistencia social. En cuanto hace a la primera, el decreto italiano la define como una medida fundamental de política activa en el ámbito laboral que tiene como objeto garantizar el derecho al trabajo a través de políticas orientadas al apoyo económico a las personas expuestas a un riesgo de exclusión social y laboral. Corresponde a un nivel básico de las prestaciones, dentro de los límites de los recursos disponibles, y tiene como finalidad combatir la pobreza y la exclusión social. Por tal motivo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) entiende que la norma interna reconoce la necesidad, ya identificada por la [directiva](#) en su considerando 42, de conceder algún tipo de ayuda económica a las personas afectadas, que, en su ausencia, correrían el riesgo de no poder participar en las actividades de formación y de asesoramiento de las que son destinatarias.

Precisamente, el artículo 26.2 de la [directiva](#) impone a los Estados ofrecer a las personas beneficiarias de protección internacional, en una lista abierta,

posibilidades de formación relacionada con el empleo para adultos, formación profesional, incluidos cursos de formación para la mejora de las cualificaciones, trabajo en prácticas y asesoramiento ofrecido por las oficinas de empleo, en condiciones equivalentes a las de los nacionales.

Y dichos Estados han de esforzarse por facilitar a las personas beneficiarias de protección internacional el pleno acceso a las actividades mencionadas (art. 26.3).

Respecto al concepto comunitario de asistencia social, el TJUE entiende por prestaciones de esta naturaleza todos los regímenes de ayudas establecidos por las autoridades públicas, sea a escala nacional, regional o local, a los que puede recurrir un individuo que no disponga de recursos suficientes para cubrir sus necesidades básicas y las de los miembros de su familia (Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea –[STJUE de 28 de octubre de 2021, asunto C-462/20, ASGI y otros](#)). Es más, el considerando 45 de la [directiva](#) entiende que las prestaciones básicas comprenden «al menos el apoyo para unos ingresos mínimos, la asistencia en caso de enfermedad y embarazo y la asistencia parental, en la medida en que dichas prestaciones se concedan a los nacionales en virtud del Derecho interno».

A la vista de ambas definiciones, el TJUE considera la prestación italiana una prestación de naturaleza compuesta que incluye, de un lado, actividades y servicios contemplados en el artículo 26 de la [Directiva 2011/95](#) y, por otro, una prestación de asistencia social, en el sentido del artículo 29 de esa [directiva](#), pero esta doble faz no puede tener por efecto excluirla del ámbito de aplicación de los artículos 26 y 29 de la [Directiva 2011/95](#). En efecto, nada en el tenor de estos artículos ni en el sistema de esta [directiva](#) indica que dichos artículos no sean aplicables a medidas que persigan un doble objetivo que se corresponda con los objetivos respectivos de ambos artículos. A este respecto, Italia tenía la opción, de conformidad con el artículo 29, apartado 2, de la [Directiva 2011/95](#), de limitar la asistencia social concedida a las personas beneficiarias del estatuto de protección subsidiaria a las prestaciones básicas. No obstante, se trata de una excepción a la norma general y, en consecuencia, debe interpretarse estrictamente ([STJUE de 29 de abril de 2004, asunto C-476/01, Kapper](#)), y en cualquier caso, no había manifestado su intención de acogerse a la excepción al principio de igualdad de trato y de limitar la igualdad de trato de las personas beneficiarias del estatuto de protección subsidiaria únicamente a las prestaciones básicas.

En cuanto hace al principio de igualdad de trato enunciado en los artículos 26 y 29 de la [directiva](#), constituye una expresión de lo previsto en el artículo 20 de la [Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea](#), que exige que no se traten de manera diferente situaciones comparables y que no se traten de manera idéntica situaciones diferentes, a no ser que dicho trato esté objetivamente justificado ([STJUE de 8 de marzo de 2022, asunto C-205/20, Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld](#)).

El mencionado principio prohíbe no solo las discriminaciones manifiestas, sino también todas las formas encubiertas de discriminación que, aunque se basen en criterios de diferenciación aparentemente neutros, produzcan de hecho los mismos efectos discriminatorios. A este respecto, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que deben considerarse indirectamente discriminatorios los requisitos del derecho nacional que, aun cuando se apliquen con independencia de la nacionalidad, afecten fundamentalmente o en su mayor parte a las personas no nacionales, así como los requisitos indistintamente aplicables que puedan ser cumplidos más fácilmente por las nacionales del propio Estado que por las no nacionales, o incluso las que puedan perjudicar de manera particular a estas últimas ([STJUE de 5 de diciembre de 2019, asuntos acumulados C-398/18 y C-428/18, Bocero Torrico y Bode](#)).

En el caso controvertido, la residencia se exige tanto a las personas beneficiarias de protección internacional como a las nacionales italianas, aun cuando afecta principalmente a las no nacionales, entre los que figuran, en particular, las personas beneficiarias de protección internacional. A juicio del tribunal, es indiferente que la medida controvertida coloque en una situación de desventaja, en su caso, tanto a las personas nacionales del propio Estado que no puedan respetar tal requisito como a las personas beneficiarias de protección internacional. En efecto, una medida puede constituir una discriminación indirecta sin que sea necesario que favorezca a la totalidad de las personas nacionales o perjudique solo a las nacionales de terceros países ([STJUE de 29 de julio de 2024, asuntos acumulados C-112/22 y C-223/22, CU y ND](#)).

En consecuencia, y a menos que esté objetivamente justificada, tal discriminación está prohibida. Ahora bien, para estar justificada, debe ser adecuada para garantizar la consecución de un objetivo legítimo y no debe ir más allá de lo necesario para alcanzarlo. Para el Gobierno italiano, la justificación estribaría en razones económicas. Según lo alegado, la concesión de la renta garantizada implica la realización de una operación de inserción social y profesional muy compleja tanto desde el punto de vista administrativo como desde el económico, y supone la movilización de importantes recursos económicos. Por tales motivos, entiende el Gobierno italiano que es razonable que la normativa nacional reserve la aplicación de dicha medida únicamente a las personas que estén firmemente arraigadas en la comunidad nacional y que puedan ser consideradas miembros permanentes de la misma. Por lo tanto, según su opinión, se limitó debidamente el acceso a esta renta a las personas beneficiarias de protección internacional que estén establecidas en Italia de forma permanente y que estén bien integradas en dicho país. Ante esta argumentación, el tribunal recuerda que la concesión de prestaciones sociales a una persona supone una carga para la institución encargada de abonar dichas prestaciones, con independencia de que esa persona sea beneficiaria de protección internacional o nacional del Estado miembro de que se trate. Por lo tanto, a este respecto, no puede apreciarse una diferencia de situación entre esas dos categorías de personas ([STJUE de 21 de noviembre de 2018, asunto C-713/17, Ayubi](#)).

Descartada la justificación económica, la distinción entre personas beneficiarias de protección internacional que estén establecidas de forma permanente y bien integradas en el Estado miembro de que se trate y el resto de personas beneficiarias de dicha protec-

ción internacional supone introducir una excepción a los preceptos 26 y 29 de la [Directiva 2011/95](#), los cuales comprenden a todas las personas beneficiarias de protección internacional y, por tanto, también a las beneficiarias de protección subsidiaria. Ambos supuestos son la consecuencia de la concesión del estatuto de persona refugiada y no de la expedición de un permiso de residencia. Y los derechos concedidos solo podrían limitarse respetando las condiciones establecidas en la propia [directiva](#), sin que los Estados miembros estén facultados para prever restricciones que no figuren en ella. De analizar la normativa comunitaria, esta, en ningún caso, supedita los derechos que se les reconocen a las personas beneficiarias de protección a la duración de su presencia en el Estado miembro de que se trate o a la duración del permiso de residencia de que disponen. Es más, el estatuto de las personas beneficiarias de protección internacional no es permanente, ya que cuando una persona deje de ser refugiada o no pueda ya acogerse al estatuto de protección subsidiaria, el Estado miembro de que se trate deberá revocar su estatuto, ponerle fin o negarse a renovarlo, lo que puede implicar la revocación del permiso de residencia y el retorno de la persona afectada a su país de origen. De ello se deduce que imponer a las personas beneficiarias de protección internacional la obligación de demostrar un arraigo firme en el Estado miembro de que se trate o de acreditar la existencia de un vínculo real y suficientemente estrecho con el ordenamiento jurídico de ese Estado miembro, como requisito para la aplicación de los artículos 26 y 29 de la [Directiva 2011/95](#), es contrario a los objetivos de la directiva, entre los que figura el de asegurar un nivel mínimo de prestaciones a esas personas beneficiarias en todos los Estados miembros.

En definitiva, concluye el tribunal afirmando que un requisito de residencia de al menos diez años, de los cuales los dos últimos años de forma ininterrumpida, como aquel al que se supedita la concesión de la «renta garantizada de ciudadanía», constituye una discriminación indirecta en perjuicio de las personas beneficiarias del estatuto de protección subsidiaria que no resulta estar objetivamente justificada. Los artículos 26 y 29 de la [Directiva 2011/95](#) deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa de un Estado miembro que supedita la aplicación, a las personas nacionales de terceros países beneficiarias del estatuto de protección subsidiaria, de una medida nacional de lucha contra la pobreza y de apoyo al acceso al mercado laboral y a la integración social al requisito, que también es oponible frente a las personas nacionales de dicho Estado miembro, de haber residido en el mencionado Estado miembro durante al menos diez años, de los cuales los dos últimos años de forma ininterrumpida.

4. Valoración crítica: la exigencia de una larga vinculación con el territorio como elemento de discriminación

Últimamente varios pronunciamientos del Tribunal de Justicia han abordado el mismo tema que la [sentencia analizada](#): los requisitos exigidos por las distintas normativas internas para acceder a una prestación económica de asistencia social, cuyo objetivo último

radica en garantizar un nivel mínimo de subsistencia a quien se encuentra en una situación vulnerable o en riesgo de exclusión.

En particular, se han analizado los condicionantes requeridos en orden a acreditar una larga vinculación con el territorio o el Estado que la concede y en todos se ha intentado cuestionar su impacto en el principio de igualdad y no discriminación, habida cuenta la lógica refrendada por los datos muestran que quienes encuentran más dificultad para su acreditación son las personas pertenecientes al colectivo de migrantes (muchas veces acompañado de su pertenencia a otra etnia o religión diferentes a las mayoritarias del país europeo que les acoge).

Sin embargo, las resoluciones han divergido en atención a las siguientes variables: en primer lugar, a la categorización de la prestación en cuestión y, en segundo término, a la exigencia de igualdad requerida por la normativa comunitaria de aplicación.

Respecto a la primera, la [STJUE de 5 de marzo de 2026, asunto C-151/24, Luevi](#), aborda el problema de clasificación de las distintas prestaciones, ayudas, subsidios, rentas o beneficios proporcionados por las Administraciones públicas y si están comprendidas dentro de las prestaciones de Seguridad Social a efectos de poder aplicar el principio de igualdad y no discriminación requerido por el artículo 12.1 e) de la [Directiva 2011/98/UE, de 13 de diciembre de 2011](#), por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a las personas nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro. En el supuesto analizado, considera que no cabe aplicarlo a una prestación especial en metálico no contributiva porque no forma parte del elenco de prestaciones de Seguridad Social recogidas en el [Reglamento 883/2004, de 29 de abril de 2004](#), sobre la coordinación de los sistemas de Seguridad Social a estos efectos y, por tanto, no se opone a una normativa nacional que supedita la concesión a las nacionales de terceros países al requisito de estar en posesión de un permiso de residencia de la Unión para residentes de larga duración.

Por cuanto hace a la segunda, en la [STJUE de 29 de julio de 2024, asuntos acumulados C-112/22 y C-223/22, CU y ND](#), abordaba un supuesto similar y llega a una conclusión idéntica: no cabe justificar una diferencia de trato entre las personas nacionales de terceros países residentes de larga duración y las nacionales del Estado miembro de que se trate con el argumento de que se encuentran en una situación diferente en razón de sus respectivos vínculos con ese Estado miembro. Tal justificación es contraria al artículo 11.1 d) de la [Directiva 2003/109, de 25 de noviembre de 2003](#), relativa al estatuto de los nacionales de terceros países residentes de larga duración, que impone la igualdad de trato entre los migrantes residentes de larga duración y los nacionales en el ámbito de la Seguridad Social, de la asistencia social y de la protección social. En tanto el artículo 4.1 de la [Directiva 2003/109](#) requiere una residencia legal e ininterrumpida de cinco años en el territorio de un Estado miembro para que una persona nacional de un tercer país pueda obtener la conce-

sión del estatuto de residente de larga duración por dicho Estado miembro, dicho periodo acredita sobradamente el «enraizamiento de la persona en el país» y, por tanto, debe ser considerado suficiente para que tenga derecho, después de haber adquirido el estatuto de residente de larga duración, a la igualdad de trato con las nacionales de dicho Estado miembro, en particular, en cuanto concierne a las prestaciones de la Seguridad Social, de la asistencia social y de la protección social. Por tanto, un Estado miembro no puede, sin incumplir la [directiva europea](#) y el objetivo perseguido por ella consistente en garantizar que el estatuto de residente de larga duración constituya «un verdadero instrumento de integración en la sociedad en la que el residente de larga duración se establece», prorrogar unilateralmente el periodo de residencia exigido para que ese residente de larga duración pueda disfrutar del derecho garantizado cuestionado.

A la luz de las tres sentencias, cabe concluir que la exigencia de un vínculo prolongado con el territorio supone una diferencia perjudicial para las personas migrantes que por motivos económicos, laborales, familiares o para garantizar su efectiva protección habitan en la Unión Europea, capaz de impedirles el acceso a prestaciones necesarias para su subsistencia. No obstante, la calificación de este requisito como discriminatorio a la luz de la normativa comunitaria dependerá de si la concreta directiva o reglamento de aplicación en cada caso contienen el principio de igualdad de trato entre nacionales y de terceros países y a qué concretas prestaciones se entiende referido. Así, establece diferencias entre las personas beneficiarias de protección internacional, las residentes de terceros países de larga duración y las personas migrantes por razones económicas que lleven menos de cinco años de residencia legal en la Unión Europea.

De trasladar esta doctrina judicial al marco nacional español, cabe advertir cómo extender de forma indiferenciada el requisito de tiempo de residencia en un determinado territorio para acceder a prestaciones va a contravenir directamente la jurisprudencia comentada en el caso de las personas beneficiarias de protección internacional, habida cuenta se trata claramente de un caso de discriminación indirecta por razón de nacionalidad vetada por el ordenamiento comunitario.

No obstante, siguen quedando huecos de cobertura y potenciales desafíos a la igualdad y no discriminación para las personas migrantes por causas económicas que acrediten menos de cinco años de residencia legal cuando se trate de subsidios no claramente encuadrables dentro del [Reglamento 883/2004](#) y precisamente sobre ellos habrá que procurar afianzar los mecanismos y redes de protección legal comunitaria e interna.

El Tribunal Supremo deniega la revalorización salarial al personal investigador Ramón y Cajal de las universidades públicas catalanas

Comentario a la **Sentencia del Tribunal Supremo 503/2026, de 26 de mayo**

Josep Moreno Gené

Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de Lleida (España)

josep.moreno@udl.cat | <https://orcid.org/0000-0001-7908-0231>

Extracto

En los últimos años, diversos colectivos de personal investigador contratado mediante financiación externa han procedido a reclamar a sus universidades y centros de investigación públicos de acogida poder beneficiarse de las revalorizaciones salariales previstas en las correspondientes normas presupuestarias, en los mismos términos que se prevé para el resto de personal que presta sus servicios en las referidas entidades. En este contexto, la Sentencia del Tribunal Supremo 503/2026, de 26 de mayo, aborda la reclamación planteada al respecto por el personal investigador Ramón y Cajal adscrito a diferentes universidades públicas catalanas, dictaminando que dicho colectivo de personal investigador no tiene derecho a las referidas revalorizaciones salariales.

Palabras clave: personal investigador Ramón y Cajal; programas de ayuda a la investigación; revalorización salarial; principio de igualdad y no discriminación; universidades públicas catalanas; convenio colectivo; atracción de talento.

Recibido: 30-06-2026 / Aceptado: 02-07-2026 / Publicado: 07-09-2026

Cómo citar: Moreno Gené, J. (2026). El Tribunal Supremo deniega la revalorización salarial al personal investigador Ramón y Cajal de las universidades públicas catalanas. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 503/2026, de 26 de mayo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 494, 135-144. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25399>

The Supreme Court denies salary revaluation to Ramón y Cajal research staff at Catalan public universities

Commentary on the Supreme Court Ruling 503/2026, of May 26

Josep Moreno Gené

Lecturer in Labour and Social Security Law.

University of Lleida (Spain)

josep.moreno@udl.cat | <https://orcid.org/0000-0001-7908-0231>

Abstract

In recent years, various groups of researchers hired through external funding have requested that their host universities and public research centers grant them the salary increases stipulated in the corresponding budgetary regulations, under the same terms as those provided for other staff working at these institutions. In this context, the Supreme Court Ruling 503/2026, of May 26, addresses the claim filed by Ramón y Cajal researchers affiliated with various catalan public universities, ruling that this group of researchers is not entitled to the aforementioned salary increases.

Keywords: Ramón y Cajal research staff; research support programs; salary revaluation; principle of equality and non-discrimination; catalan public universities; collective agreement; talent attraction.

Received: 30-06-2026 / Accepted: 02-07-2026 / Published: 07-09-2026

Citation: Moreno Gené, J. (2026). The Supreme Court denies salary revaluation to Ramón y Cajal research staff at Catalan public universities. Commentary on the Supreme Court Ruling 503/2026, of May 26. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 494, 135-144. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25399>

1. Marco jurídico

Pese a la existencia de convocatorias propias de las universidades y otros centros de investigación públicos, lo habitual es que la contratación del personal investigador postdoctoral se efectúe gracias a que los mismos han obtenido financiación en convocatorias competitivas, en muchas ocasiones, de un muy alto nivel de exigencia, como ocurre, entre otras, con las ayudas para contratos Ramón y Cajal, conociéndose coloquialmente a las personas beneficiarias de estas ayudas como personal investigador Ramón y Cajal.

Estas ayudas para contratos Ramón y Cajal se rigen, en lo esencial, por las bases de las correspondientes convocatorias anuales, siendo la última, la correspondiente al año 2025, aprobada mediante [Resolución de la Presidencia de la Agencia Estatal de Investigación por la que se aprueba la convocatoria de tramitación anticipada, correspondiente al año 2025, de las ayudas Ramón y Cajal, en el marco del Programa Estatal de Recursos Humanos, del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación para el período 2024-2027](#).

La finalidad de estas ayudas no es otra que la de promover la incorporación en organismos de investigación de personal investigador, tanto español como extranjero, con una trayectoria destacada con el fin de que adquieran las competencias y capacidades que les permitan obtener un puesto de carácter estable en un organismo de investigación del Sistema Español de Ciencia, Tecnología y de Innovación, incentivando, específicamente, la incorporación de investigadores e investigadoras que lleven desarrollando durante un determinado periodo su actividad profesional en el extranjero.

Más allá de las bases de la concreta convocatoria anual de ayudas para contratos Ramón y Cajal, la regulación de esta figura se recoge, en lo fundamental, en los artículos 20 y 22 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la innovación (en adelante, Ley de la ciencia), que regula el contrato de acceso de personal investigador doctor, a través del cual se procede, habitualmente, a la contratación del referido colectivo de personal investigador Ramón y Cajal. De conformidad con lo previsto en el primero de estos preceptos, el régimen jurídico aplicable a esta modalidad contractual será el que se establece en la propia [Ley de la ciencia](#) y en sus normas de desarrollo, en el [Estatuto de los Trabajadores](#) y en sus normas de desarrollo, así como en los convenios colectivos aplicables y, en su caso, en el [texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público](#).

En el caso del personal investigador Ramón y Cajal adscrito a las universidades públicas catalanas, el convenio colectivo de aplicación es el del personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas –[Resolución TRE/309/2006, de 21 de diciembre](#), por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo para el personal

docente e investigador de las universidades públicas catalanas (Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña núm. 4821, de 14 de febrero de 2007)–, si bien, en los términos previstos en su disposición adicional quinta, en virtud de la cual:

Al personal investigador contratado sobre la base de convocatorias de financiación externa en la universidad de acuerdo con el artículo 17 de la Ley 13/1986, de fomento y coordinación general de la investigación científica y técnica, le serán de aplicación las condiciones establecidas en su respectiva convocatoria, y solo subsidiariamente las establecidas en este convenio, siempre y cuando la retribución anual establecida en la respectiva convocatoria, considerada en su totalidad, sea igual o superior a la retribución total mínima establecida en el presente convenio para el personal investigador. En el supuesto de que la convocatoria no cumpla esta condición, corresponde a la comisión paritaria acordar las condiciones laborales de este personal.

A tal efecto, la referencia al [artículo 17 de la Ley 13/1986](#) –contrato para la incorporación de investigadores–, debe entenderse sustituida en la actualidad por el [artículo 22 de la Ley de la ciencia](#) –contrato de acceso de personal investigador doctor–.

2. Breve referencia al supuesto de hecho y a la solución de instancia

La cuestión litigiosa encuentra su origen en el conflicto colectivo planteado por el sindicato Comisiones Obreras contra la Universidad de Barcelona, la Universidad Autónoma de Barcelona y la Universidad de Lleida, mediante el que se solicita que se declare el derecho del personal investigador Ramón y Cajal al incremento de sus retribuciones, en los mismos términos aplicables al personal docente e investigador cuyo contrato no se encuentre vinculado a financiación procedente de convocatorias externas.

Este conflicto colectivo es inicialmente estimado por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Cataluña 4391/2024, de 25 de julio, que estima la demanda y declara, en los términos solicitados, el derecho del personal investigador Ramón y Cajal al incremento de sus retribuciones previsto en las leyes presupuestarias, en los mismos términos que al personal docente e investigador de las universidades demandadas cuyo contrato no esté vinculado a financiación procedente de convocatorias públicas.

Para llegar a esta conclusión, tras descartar que en el supuesto enjuiciado el derecho a la revalorización salarial venga impuesto por la legislación ordinaria, puesto que ninguna norma legal ni convencional obliga al pretendido incremento salarial, el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Cataluña analiza la cuestión desde la vertiente del derecho fundamen-

tal a la igualdad y a no sufrir discriminación, en los términos previstos por el [artículo 14 de la Constitución española](#) (CE).

Bajo estas premisas, el tribunal catalán rechaza que se haya vulnerado el derecho a la no discriminación, puesto que el carácter temporal de la contratación del colectivo afectado no ha sido el determinante de la negativa de las universidades a revalorizar sus salarios, sino que se ha descartado el incremento retributivo con base en la fuente de financiación externa de sus contratos, al considerar que el régimen aplicable era el de las respectivas convocatorias, como lo prueba el hecho de que el incremento salarial se ha aplicado, sin problema alguno, al resto de personas trabajadoras también con contratos temporales, como es el caso del profesorado lector –profesorado ayudante doctor–.

Por el contrario, el TSJ de Cataluña sí considera que se ha quebrantado el derecho a la igualdad, derecho que, además, se reconoce con mayor intensidad cuando nos encontramos ante entidades públicas, como han reconocido en repetidas ocasiones el Tribunal Constitucional y el Tribunal Supremo (TS). Para llegar a esta conclusión, el tribunal catalán mantiene que no existe «causa objetiva y razonable que justifique excluir al colectivo demandante del generalizado incremento salarial aplicado por las demandadas a sus trabajadores [...]». A mayor abundamiento, se mantiene que el

régimen jurídico de este colectivo de personal investigador es propio y diferente, determinado por las condiciones establecidas en la convocatoria; es cierto. Pero el vínculo laboral se establece con las demandadas y las retribuciones previstas en la convocatoria se establecen, en todo caso, como mínimos, sin inconveniente alguno para su superación.

Por todo ello, el TSJ de Cataluña considera que

si las demandadas, libremente, han optado por aplicar a todo su personal laboral el incremento salarial máximo autorizado en las normas presupuestarias, de forma lineal, en el mismo porcentaje a todos, sin entrar a considerar el nivel salarial, y sin que concurra obligación legal o convencional para ello, no encontramos razón alguna para excluir al colectivo demandante, formado por trabajadores propios de las demandadas, no comisionados del Ministerio de Ciencia e Innovación, con independencia de que la fuente de financiación sea externa. Circunstancia, esta última, que aligera, y mucho, el esfuerzo retributivo de las empleadoras.

En definitiva, no considera el TSJ de Cataluña que a esta conclusión pueda oponerse la financiación externa de los contratos del personal investigador de las universidades públicas catalanas, puesto que, aunque ello implica el sometimiento a las condiciones específicas de cada convocatoria, el vínculo laboral se establece con la correspondiente universidad.

Como argumento adicional, el TSJ de Cataluña acude al [Estatuto Básico del Empleado Público](#) al que se remite el [artículo 14.2 de la Ley de la ciencia](#). A tal efecto, se indica que el [artículo 27](#) de dicha norma dispone que «[l]as retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 21 del presente Estatuto»; precepto que se refiere a los incrementos fijados en las leyes de presupuestos.

3. Aspectos clave determinantes del fallo

Disconformes con la solución dispensada en instancia por la STSJ de Cataluña 4391/2024, de 25 de julio, las universidades públicas catalanas demandadas interponen el correspondiente recurso de casación, que es finalmente estimado por la Sentencia del Tribunal Supremo ([STS](#)) [503/2026, de 26 de mayo](#), objeto de este comentario.

Para llegar a esta conclusión, el TS ahonda en la necesidad de acudir a las especialidades específicas de cada supuesto enjuiciado, no en vano, en la misma se justifica el no reconocimiento al colectivo del personal investigador Ramón y Cajal del derecho al incremento salarial anual, no en la mera procedencia de la financiación externa de sus respectivos contratos, sino en el «diseño normativo específico del sistema retributivo aplicable, lo que excluye cualquier tacha de arbitrariedad». En otros términos, se considera que la diferencia de trato apreciada encuentra una justificación objetiva y razonable en la existencia de un régimen retributivo propio, fijado en atención a los fines del programa Ramón y Cajal, y cuyo nivel económico global resulta más favorable para este colectivo de personal investigador.

A tal efecto, el TS recuerda que las universidades públicas catalanas demandadas han venido aplicando, sistemáticamente, a todo su personal, indefinido y temporal, los incrementos retributivos autorizados cada año en las respectivas normas presupuestarias, con exclusión del personal investigador Ramón y Cajal. Dicha exclusión se apoya en lo dispuesto por la disposición adicional quinta del [Convenio colectivo del personal docente e investigador de las universidades públicas de Cataluña](#), según el cual:

Al personal investigador contratado sobre la base de convocatorias de financiación externa en la universidad [...], le serán de aplicación las condiciones establecidas en su respectiva convocatoria, y solo subsidiariamente las establecidas en este convenio, siempre y cuando la retribución anual establecida en la respectiva convocatoria, considerada en su totalidad, sea igual o superior a la retribución total mínima establecida en el presente convenio colectivo para el personal investigador.

De conformidad con esta previsión, siendo las retribuciones mínimas del personal investigador Ramón y Cajal fijadas en las respectivas convocatorias superiores, en cómputo global anual, a las previstas en las tablas salariales de las entidades demandadas para el

personal investigador postdoctoral, su retribución se rige por las condiciones establecidas en la respectiva convocatoria.

A partir de estas premisas, el Alto Tribunal considera que, en el supuesto enjuiciado, no existe desigualdad retributiva, ya que el personal investigador Ramón y Cajal en virtud de las correspondientes convocatorias percibe en cómputo anual cantidades superiores a las previstas en las tablas salariales de las entidades demandadas para el personal contratado como personal investigador postdoctoral y, por tanto, la no aplicación de los incrementos retributivos se halla justificada por dicha razón objetiva. A mayor abundamiento, el TS concluye que este colectivo de personal investigador se halla sujeto a un régimen retributivo específico, configurado normativamente en las respectivas convocatorias, que garantiza un nivel salarial propio y más favorable que el correspondiente al personal de referencia con el que pretende compararse.

Para el TS, de ello se desprende que en el supuesto enjuiciado no pueda apreciarse vulneración del [artículo 14 de la CE](#) ni del derecho de igualdad en las condiciones de trabajo, dado que este derecho fundamental no comporta un derecho a la aplicación automática de todos los conceptos o incrementos salariales previstos para otros colectivos, sino que exige la existencia de una desventaja económica efectiva carente de justificación objetiva y razonable. A mayor abundamiento, se considera que el incremento retributivo en cuestión constituye una medida de actualización salarial dirigida a mejorar las retribuciones del personal sujeto a las tablas salariales correspondientes, pero no un derecho autónomo e independiente del régimen retributivo aplicable ni una garantía de acumulación de ventajas procedentes de sistemas distintos. Frente a ello, para el Alto Tribunal, la aplicación del incremento salarial al personal investigador Ramón y Cajal supondría, en la práctica, que acumulara beneficios derivados de regímenes retributivos diferenciados, sin que exista una base normativa que imponga tal resultado ni una exigencia constitucional que lo respalde. En definitiva, según el TS, el derecho fundamental a la igualdad no ampara la obtención del mayor beneficio posible, sino la proscripción del perjuicio injustificado que, a su criterio, en el supuesto enjuiciado, no concurre.

4. Valoración crítica

La [STS 503/2026, de 26 de mayo](#), se incardina en la importante litigiosidad suscitada en los últimos años como consecuencia de la exclusión de determinados colectivos de personal investigador contratado mediante financiación externa de las revalorizaciones salariales anuales previstas en la normativa presupuestaria, sí aplicables, por el contrario, a otros colectivos de personal docente y de personal investigador que cohabita con ellos en las mismas universidades y centros de investigación públicos, lo cual está resultando especialmente gravoso en los últimos años, en un contexto en que la inflación ha alcanzado cotas inusualmente elevadas.

Bajo estas premisas, no es de extrañar que los diferentes colectivos de personal investigador contratado mediante financiación externa hayan procedido a reclamar a sus universidades y centros de investigación públicos de acogida poder beneficiarse de las correspondientes revalorizaciones salariales previstas en la normativa presupuestaria, y ante la contumaz negativa de estas instituciones a reconocer este derecho, hayan acudido a los tribunales laborales, habiendo obtenido respuestas muy dispares al respecto. A tal efecto, mientras que algunas resoluciones judiciales han desestimado estas pretensiones por considerar que en esta materia debe estarse a lo previsto en las convocatorias competitivas externas de las que trae causa la contratación del personal investigador, otras han reconocido el derecho a la revalorización de las retribuciones de este colectivo, por considerar que con base en el principio de igualdad y legalidad retributiva, el mismo tiene derecho a ver incrementadas sus retribuciones en las mismas condiciones que el resto de personal laboral del sector público.

Centrándonos únicamente en las sentencias dictadas por el TS, destaca su pionera [Sentencia 708/2022, de 7 de septiembre](#), que confirmando la STSJ de Madrid 251/2020, de 4 de marzo, concluye que, una vez el Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid decide hacer efectiva la revalorización salarial a todo el sector público, y las universidades demandadas lo aplican a todo su personal laboral,

no hay razón legal para excluir de ese mismo incremento retributivo al personal investigador contratado laboral. Esta distinta e injustificada actuación de la empleadora respecto a unos y otros trabajadores es la que incurre en una vulneración del derecho a la igualdad de trato.

En un contexto proclive al reconocimiento del derecho a la revalorización salarial del personal investigador contratado, se dicta la [STS 1065/2025, de 12 de noviembre](#), que confirma la STSJ de Galicia 4252/2023, de 4 de octubre, reconociendo, una vez más, al personal investigador contratado mediante financiación externa el derecho a la revalorización salarial. A tal efecto, dicha resolución judicial concluye que se ha producido una vulneración de la igualdad de trato por parte de la universidad, que niega el incremento retributivo para un determinado personal y lo reconoce, sin embargo, para otros, sin que exista una justificación objetiva y razonable de este distinto tratamiento.

La [STS 1065/2025, de 12 de noviembre](#), unida a su ya clásica [Sentencia 708/2022, de 7 de septiembre](#), parecía sentar jurisprudencia definitiva sobre esta cuestión controvertida, en el sentido de declarar el derecho del personal investigador contratado mediante financiación externa a ver incrementados sus salarios de conformidad con lo previsto en la normativa presupuestaria.

Sin embargo, en este panorama irrumpe la [STS 37/2026, de 19 de enero](#), que, confirmando la STSJ de Galicia 1202/2024, de 7 de marzo, de forma sorprendente, deniega el

derecho a la revalorización salarial de este colectivo de personal investigador cuando presta servicios para la Universidad de Santiago de Compostela. Para ello, el Alto Tribunal se apoya, fundamentalmente, en la existencia de pactos de ámbito infraempresarial y reiterados anualmente que complementan lo previsto en el convenio colectivo, en los que se establece la prioridad de las normas que convocan las ayudas de cara a la modificación de las cuantías retributivas como consecuencia de las variaciones del IPC.

Tras esta resolución judicial, había que estar pendientes de futuros pronunciamientos del TS sobre esta materia para poder concluir de un modo definitivo si el criterio adoptado por la [STS 37/2026, de 19 de enero](#), se debía exclusivamente a las especialidades indicadas que presentaba el supuesto enjuiciado, o bien, si suponía un cambio de doctrina más radical, que alcanzara a todos aquellos supuestos en que el convenio colectivo fuera únicamente de aplicación subsidiaria o supletoria para todo aquello no regulado en la normativa, programa, convocatoria o ayuda de la que traiga causa el contrato de esta tipología de personal investigador, que se configurarían como el auténtico marco regulador de estas figuras, especialmente, por lo que respecta a la materia retributiva y, en particular, al derecho a la revalorización salarial.

Pues bien, como ya se ha anticipado, la [STS 503/2026, de 26 de mayo](#), parece ahondar en la necesidad de acudir a las especialidades específicas de cada supuesto enjuiciado, no en vano, como ya se ha indicado, en la misma se justifica el no reconocimiento al colectivo del personal investigador Ramón y Cajal del derecho al incremento salarial anual, no en la mera procedencia de la financiación externa de sus respectivos contratos, sino en el «diseño normativo específico del sistema retributivo aplicable, lo que excluye cualquier tacha de arbitrariedad». En otros términos, se considera que la diferencia de trato apreciada encuentra una justificación objetiva y razonable en la existencia de un régimen retributivo propio, fijado en atención a los fines del programa Ramón y Cajal, y cuyo nivel económico global resulta más favorable para este colectivo de personal investigador.

Más allá de las concretas soluciones dispensadas en cada caso por los tribunales laborales, la falta de reconocimiento del derecho a la revalorización salarial del personal investigador contratado mediante financiación externa resulta ciertamente llamativa, puesto que con independencia del mayor o menor acierto de los argumentos jurídicos esgrimidos para acreditar la concurrencia de una justificación objetiva y razonable de este distinto tratamiento, la consecuencia práctica que se deriva supone que a colectivos de personal investigador que tienen una misma titulación/formación, una misma entidad empleadora y que realizan una análoga actividad investigadora, se les reconoce o no el derecho a la revalorización salarial prevista en las leyes presupuestarias, dependiendo de cuál sea la fuente interna o externa con la que se financian sus contratos y, en su caso, de la concreta cuantía de las retribuciones previstas en la respectiva convocatoria.

A tal efecto, si aplicamos el test de igualdad elaborado por la jurisprudencia constitucional al personal investigador contratado mediante financiación externa, observamos que

la falta de reconocimiento del derecho a la revalorización salarial de este colectivo podría vulnerar el [artículo 14 de la CE](#), no en vano existe una desigualdad de hecho, por cuanto este colectivo de personal investigador no ve revalorizadas sus retribuciones, a diferencia de otras personas empleadas por la misma entidad, que sí perciben los incrementos salariales correspondientes; las situaciones son idénticas, en lo esencial, en la medida en que estos colectivos de personal investigador realizan funciones equivalentes a las correspondientes a otros colectivos de personal investigador que prestan sus servicios en las mismas instituciones, y, finalmente, no se aprecia una justificación objetiva y razonable de este tratamiento desigual, sin que, a nuestro parecer, pueda considerarse suficiente al respecto el origen de los fondos –convocatorias externas– con los que se financia la contratación de este colectivo de personal investigador, ni la elevada cuantía de las retribuciones a percibir por el personal investigador previstas al respecto, por cuanto, en última instancia, la relación laboral se establece directamente con la universidad u otro centro de investigación público, garantes en todo caso de la igualdad retributiva, dentro de la cual también debería quedar incluido el derecho a las correspondientes revalorizaciones salariales.

Pero es que, además, con independencia de los razonamientos jurídicos invocados por los tribunales laborales, meras razones de política científica ya justificarían un trato más igualitario de los diferentes colectivos del personal investigador que desarrollan su actividad investigadora en unas mismas universidades y centros de investigación públicos, en esta ocasión, respecto al derecho de todos ellos a ver incrementados sus salarios de conformidad con lo previsto en las normas presupuestarias. A tal efecto, como se indica de una manera muy expresiva en la STSJ de Cataluña 4391/2024, de 25 de julio, ahora revocada por la [STS 503/2026, 26 de mayo](#), no puede perderse de vista el objetivo último de estas ayudas, consistente en el fomento de una investigación de máxima calidad, y

[m]al puede cumplirse con esta finalidad si los integrantes del colectivo demandante ven como durante tres años sus retribuciones se congelan mientras que las del resto de trabajadores de su misma empleadora van incrementándose en los porcentajes que autorizan las normas presupuestarias. Con ello no se retiene el talento; se espanta.

La excepción por violencia de género en la pensión de viudedad tras el divorcio: una lectura garantista a propósito de la Sentencia del Tribunal Supremo 121/2026, de 4 de febrero

Javier Carballo de Jesús

Doctorando. Universidad de Santiago de Compostela (España)
javier.carballo@rai.usc.es | <https://orcid.org/0009-0006-9272-9465>

Extracto

El supuesto de hecho abordado por la Sentencia del Tribunal Supremo 121/2026, de 4 de febrero, se enmarca en la interpretación de los requisitos de acceso a la pensión de viudedad en contextos de violencia de género, especialmente en situaciones derivadas de separaciones o divorcios previos a la consolidación del actual marco normativo de protección. El análisis jurídico se centra en la flexibilización de la exigencia de pensión compensatoria como presupuesto para el reconocimiento de la prestación, así como en la determinación de los criterios probatorios necesarios para acreditar la condición de víctima, optando el Alto Tribunal por un modelo de valoración global e indiciaria alejado de los estándares del proceso penal. Asimismo, la resolución incide en la incorporación efectiva de la perspectiva de género como criterio hermenéutico en el orden social y en la función unificadora de doctrina, al fijar un criterio claro sobre la suficiencia de la denuncia en determinados supuestos, con el objetivo de reforzar la protección del sistema de Seguridad Social y adecuarlo a la complejidad de estas situaciones.

Palabras clave: pensión de viudedad; violencia de género; perspectiva de género; seguridad social; pensión compensatoria; divorcio.

Recibido: 22-04-2026 / Aceptado: 05-06-2026 / Publicado: 07-09-2026

Cómo citar: Carballo de Jesús, J. (2026). La excepción por violencia de género en la pensión de viudedad tras el divorcio: una lectura garantista a propósito de la Sentencia del Tribunal Supremo 121/2026, de 4 de febrero. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 494, 145-151. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25177>

The gender-based violence exception in survivor's pension after divorce: a rights-protective interpretation in light of Spanish Supreme Court Ruling 121/2026 of 4 February

Javier Carballo de Jesús

PhD Student.

University of Santiago de Compostela (Spain)

javier.carballo@rai.usc.es | <https://orcid.org/0009-0006-9272-9465>

Abstract

The factual background of the judgment delivered by the Spanish Supreme Court Ruling 121/2026 of 4 February is situated within the interpretation of the requirements for access to a widow's pension in contexts involving gender-based violence, particularly in cases arising from separations or divorces prior to the consolidation of the current legal framework of protection. The legal analysis focuses on the flexibilization of the requirement of a compensatory pension as a condition for entitlement, as well as on the determination of the evidentiary standards needed to establish victim status, with the Court adopting a global and indicia-based assessment model distinct from the stricter standards of criminal proceedings. Furthermore, the ruling emphasizes the effective incorporation of a gender perspective as an interpretative criterion within the social jurisdiction and fulfills a doctrine-unifying function by establishing a clear standard regarding the sufficiency of a complaint in certain circumstances, with the aim of strengthening the protective function of the Social Security system and adapting it to the complexity of such situations.

Keywords: widow's pension; gender-based violence; gender perspective; social security; compensatory pension; divorce.

Received: 22-04-2026 / Accepted: 05-06-2026 / Published: 07-09-2026

Citation: Carballo de Jesús, J. (2026). The gender-based violence exception in survivor's pension after divorce: a rights-protective interpretation in light of Spanish Supreme Court Ruling 121/2026 of 4 February. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 494, 145-151. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25177>

1. Marco normativo

La Sentencia del Tribunal Supremo (STS) 121/2026, de 4 de febrero, se incardina en un entramado normativo complejo en el que confluyen el derecho de la Seguridad Social, el derecho civil de familia y el derecho antidiscriminatorio con perspectiva de género a fin de trazar el régimen jurídico de la pensión de viudedad en supuestos de crisis matrimonial previa, abordando específicamente la excepción relativa a las víctimas de violencia de género.

El marco jurídico en el que se inscribe la pensión de viudedad en supuestos de crisis matrimonial previa se articula, en primer término, sobre lo dispuesto en el artículo 220.1 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), precepto que establece, como regla general, que el acceso a dicha prestación por parte de quienes se encontraban separados o divorciados del causante queda condicionado a la existencia de una pensión compensatoria reconocida conforme al artículo 97 del Código Civil y extinguida como consecuencia del fallecimiento. Esta exigencia responde a la lógica propia del sistema de Seguridad Social, en cuanto mecanismo de sustitución de rentas, al vincular el derecho a la prestación con la previa existencia de una situación de dependencia económica jurídicamente reconocida, de modo que la pensión compensatoria opera como indicador objetivo del desequilibrio económico generado por la ruptura matrimonial. En coherencia con esta finalidad, la doctrina jurisprudencial ha perfilado la naturaleza de dicha pensión como una prestación de carácter periódico y función reequilibradora, excluyendo que puedan considerarse equivalentes, a efectos del acceso a la pensión de viudedad, las atribuciones patrimoniales de pago único o capitalizado, en la medida en que estas no responden a una necesidad actual y continuada de sostenimiento económico.

Ahora bien, este esquema general se ve matizado por la introducción en el propio artículo 220.1 de la LGSS de una excepción de especial relevancia, al reconocerse el derecho a la pensión de viudedad a quienes acrediten haber sido víctimas de violencia de género, aun en ausencia de pensión compensatoria, lo que supone la incorporación de una lógica tuitiva que trasciende el estricto principio contributivo. Esta previsión debe interpretarse sistemáticamente en conexión con la Ley orgánica (LO) 1/2004, que configura un concepto amplio de violencia de género comprensivo no solo de las manifestaciones físicas, sino también de la violencia psicológica, las amenazas o las coacciones, y con la LO 3/2007, que impone la integración del principio de igualdad y la perspectiva de género en la interpretación y aplicación de todo el ordenamiento jurídico. Desde esta perspectiva, la excepción no constituye una anomalía, sino una manifestación del mandato de protección reforzada de las víctimas, en la medida en que la ausencia de pensión compensatoria

puede venir precisamente determinada por la situación de violencia sufrida, evitando así que dicha circunstancia opere en perjuicio de quien se encuentra en una posición de especial vulnerabilidad. En este contexto, la evolución interpretativa ha tendido a flexibilizar los criterios de acreditación de la condición de víctima en sede prestacional, admitiendo una valoración amplia y conjunta de los medios de prueba y evitando soluciones formalistas que pudieran vaciar de contenido la finalidad protectora de la norma. En definitiva, el régimen jurídico descrito refleja una progresiva integración entre la función sustitutiva de rentas propia de la acción protectora de la Seguridad Social y los principios de igualdad material y protección frente a la violencia de género, configurando un modelo en el que la pensión de viudedad no se limita a reproducir esquemas estrictamente contributivos, sino que incorpora de forma creciente criterios de justicia material y de tutela reforzada de colectivos especialmente vulnerables.

2. Síntesis del supuesto de hecho

El supuesto de hecho analizado responde a una configuración relativamente habitual en la práctica, si bien incorpora elementos que incrementan su complejidad jurídica. La controversia se origina a raíz de la solicitud de pensión de viudedad formulada por quien había quedado divorciada a comienzos del año 2000, tras el fallecimiento de su excónyuge en 2021, siendo dicha prestación denegada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social tanto en vía administrativa como en la posterior reclamación previa.

La denegación se fundamenta, en esencia, en la concurrencia de dos obstáculos jurídicos relevantes: de un lado, la inexistencia de una pensión compensatoria de carácter jurídico, al haberse pactado en el correspondiente convenio regulador una atribución económica satisfecha mediante pago único, y, de otro, el incumplimiento de los requisitos previstos en la [disposición transitoria decimotercera de la LGSS](#) para supuestos de separación o divorcio anteriores al 1 de enero de 2008. Frente a ello, la solicitante articula su pretensión sobre la base de la excepción legal relativa a las víctimas de violencia de género, aportando como único elemento de prueba una denuncia penal interpuesta en 1998, en un contexto próximo a la ruptura de la convivencia, en la que se ponían de manifiesto conductas de amenaza y presión económica.

Interpuesta demanda, el órgano de instancia desestima la pretensión al considerar que no concurre el presupuesto de dependencia económica exigido con carácter general y que la prueba aportada resulta insuficiente para acreditar la condición de víctima de violencia de género en sede prestacional. En la misma línea, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña confirma dicha decisión en suplicación, insistiendo en la insuficiencia de la denuncia aislada como medio probatorio, en ausencia de otros elementos corroboradores o de una resolución judicial firme.

Frente a ello, se interpone recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo, invocando la existencia de criterios divergentes en la interpretación de los requisitos probatorios exigibles. El Alto Tribunal, apartándose del criterio mantenido en las instancias anteriores, estima el recurso y reconoce el derecho a la pensión de viudedad, acogiendo una interpretación más flexible y finalista de la excepción relativa a la violencia de género, en línea con la doctrina sostenida en la sentencia de contraste.

3. Claves de la doctrina judicial

La aportación nuclear de la [sentencia](#) radica en la reinterpretación del estándar probatorio exigible para acreditar la violencia de género a efectos del acceso a la pensión de viudedad, especialmente en contextos históricos anteriores a la [LO 1/2004](#).

a) La denuncia como indicio cualificado

El Tribunal Supremo reafirma que la denuncia penal, aun no acompañada de sentencia condenatoria ni de otros elementos probatorios adicionales, no puede ser descalificada como mero relato de parte, sino que constituye un indicio relevante y jurídicamente significativo.

Sin embargo, el elemento decisivo estriba en su contextualización temporal: cuando la denuncia se produce en un momento anterior a la [LO 1/2004](#), carece de los incentivos o efectos prestacionales que posteriormente se asociaron a la condición de víctima. De ello deriva una consecuencia interpretativa clara: su valor indiciario debe ser reforzado, al responder presumiblemente a una necesidad real de protección y no a una estrategia instrumental.

b) La flexibilización del canon probatorio

La [sentencia](#) se aparta de concepciones rígidas de la prueba, afirmando que el [artículo 220.1 de la LGSS](#) admite la acreditación de la violencia de género «por cualquier medio de prueba admitido en Derecho», lo que impone una valoración conforme a las reglas de la sana crítica.

En este sentido, el tribunal insiste en que no se exige una certeza absoluta, sino una convicción razonable, construida a partir de indicios suficientes. Este planteamiento conecta con la idea de una prueba indiciaria reforzada, especialmente adecuada en contextos donde la violencia de género presenta dificultades estructurales de acreditación.

c) El criterio de conexión temporal funcional

Uno de los elementos más relevantes de la doctrina es la consolidación del criterio de la «razonable conexión de funcionalidad temporal» entre la situación de violencia y la ruptura matrimonial.

No se trata de exigir una coincidencia cronológica estricta, sino de apreciar una proximidad significativa que permita inferir que la separación o el divorcio se encuentran causalmente vinculados a la situación de violencia.

d) Perspectiva de género y reinterpretación de los hechos

La [sentencia](#) profundiza en la exigencia de una interpretación con perspectiva de género, lo que implica reconsiderar determinados elementos que, en una lectura tradicional, podrían operar en perjuicio de la víctima:

- La ausencia de continuidad del proceso penal.
- La eventual retirada de la denuncia.
- La existencia de acuerdos en el convenio regulador.

El tribunal advierte que tales circunstancias pueden responder a dinámicas propias de la violencia de género (dependencia económica, miedo, búsqueda de normalización), por lo que no deben valorarse automáticamente como elementos desvirtuadores del indicio inicial.

e) Irrelevancia de la falta de resultado del proceso penal

De forma coherente con lo anterior, se afirma que la inexistencia de una resolución penal firme o la falta de constancia del devenir del procedimiento no pueden perjudicar a la solicitante, evitando así una traslación indebida de las exigencias del proceso penal al ámbito prestacional.

4. Trascendencia de la doctrina establecida más allá del caso

La [STS 121/2026, de 4 de febrero](#), se erige como un pronunciamiento de indudable relevancia en el ámbito jurídico-laboral y, en particular, en la interpretación del sistema de Seguridad Social desde parámetros más acordes con la realidad social contemporánea. La doctrina que en ella se fija presenta una notable proyección práctica y sistemática, al incidir de forma directa en la configuración de derechos, en la técnica probatoria y en los criterios hermenéuticos que deben orientar la actuación judicial.

En primer lugar, la resolución contribuye a una reconfiguración sustancial del acceso a la pensión de viudedad mediante una ampliación material del ámbito de protección dispensado por el sistema, al flexibilizar los requisitos exigidos y permitir, en determinados supuestos, superar la tradicional rigidez vinculada a la exigencia de pensión compensatoria. Ello se traduce en una mayor cobertura de situaciones de vulnerabilidad que hasta ahora podían quedar insuficientemente protegidas.

En segundo término, la sentencia consolida un modelo probatorio flexible en el que la acreditación de la violencia de género no queda supeditada a los estrictos estándares propios del proceso penal, sino que se fundamenta en una valoración conjunta, global e indiciaria de los elementos disponibles. Este enfoque resulta especialmente adecuado en contextos en los que la prueba directa es difícil o inexistente, evitando que tales limitaciones operen como un obstáculo insalvable para el reconocimiento de derechos.

Asimismo, adquiere especial relevancia el impacto de esta doctrina en situaciones históricas, particularmente en aquellos supuestos de separaciones o divorcios anteriores a 2004, en los que las víctimas no contaban con los actuales mecanismos de protección ni con un reconocimiento jurídico específico. La interpretación adoptada permite así corregir, al menos parcialmente, una desigualdad estructural proyectada en el tiempo, introduciendo un criterio de justicia material más acorde con las circunstancias reales en que se produjeron tales situaciones.

Por otra parte, la resolución refuerza de forma decidida la incorporación de la perspectiva de género en el orden social, no como un elemento meramente retórico, sino como un auténtico criterio interpretativo que informa la valoración de la prueba y la aplicación de la norma. Se consolida así una línea jurisprudencial que apuesta por la transversalidad y efectividad de este enfoque en la tutela de los derechos.

Finalmente, no puede obviarse la función unificadora que cumple la sentencia, en la medida en que resuelve discrepancias existentes entre distintos tribunales superiores y fija un criterio claro y operativo, conforme al cual, en determinados contextos, la mera interposición de una denuncia puede resultar suficiente para acreditar la condición de víctima, siempre que no concurren elementos que la desvirtúen, lo que aporta un plus de seguridad jurídica y previsibilidad en la aplicación del derecho.

En definitiva, nos encontramos ante una resolución que trasciende la resolución del caso concreto para proyectarse como un referente interpretativo de primer orden, contribuyendo a una progresiva humanización del derecho de la Seguridad Social, a la adaptación de sus categorías tradicionales a la complejidad de las situaciones derivadas de la violencia de género y al reforzamiento de la función protectora que constituye la razón de ser del sistema.

En torno a la legalidad de un acuerdo por el que se fija una circunscripción electoral en materia de elecciones sindicales en Glovoapp Spain Platform, SL

Comentario a la **Sentencia de la Audiencia Nacional 76/2026**, de 27 de abril

Fernando Fita Ortega

Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universitat de València (España)

fernando.fita@uv.es | <https://orcid.org/0000-0001-5462-6859>

Extracto

La Sentencia de la Audiencia Nacional 76/2026 aborda la impugnación del acuerdo alcanzado entre Glovo y UGT en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) por el que se establecen centros de trabajo autonómicos como unidades electorales a efectos de representación de los trabajadores. La sentencia desestima la demanda de CCOO al considerar acreditada la existencia de dichos centros y no probada la concurrencia de auténticas unidades productivas de ámbito provincial. No obstante, la resolución suscita importantes dudas jurídicas. Por un lado, reconoce el carácter indisponible de las reglas legales sobre circunscripción electoral, pero termina validando un acuerdo colectivo que produce efectos directos sobre su determinación. Por otro, desautoriza implícitamente numerosos laudos arbitrales previos que habían identificado ámbitos electorales provinciales a partir de elementos organizativos específicos. De este modo, la sala desplaza el debate desde el control de legalidad del acuerdo hacia una redefinición del mapa electoral de la empresa, incurriendo en contradicciones argumentativas respecto del propio concepto de centro de trabajo. El caso pone de manifiesto las dificultades de aplicar las categorías tradicionales de representación colectiva a las nuevas formas de organización empresarial propias de las plataformas digitales y evidencia la necesidad de una intervención legislativa que aporte mayor seguridad jurídica.

Palabras clave: mediación; impugnación de acuerdo; circunscripción electoral; normas de derecho necesario; competencia material de la Audiencia Nacional; incongruencia argumentativa.

Recibido: 21-07-2026 / Aceptado: 10-08-2026 / Publicado: 07-09-2026

Cómo citar: Fita Ortega, F. (2026). En torno a la legalidad de un acuerdo por el que se fija una circunscripción electoral en materia de elecciones sindicales en Glovoapp Spain Platform, SL. Comentario a la Sentencia de la Audiencia Nacional 76/2026, de 27 de abril. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 494, 152-159. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25437>

On the lawfulness of an agreement establishing an electoral constituency for the election of employees' representatives in Glovoapp Spain Platform, SL

Commentary on Ruling 76/2026 of the National High Court,
delivered on 27 April

Fernando Fita Ortega

Lecturer in Labour and Social Security Law.

University of València (Spain)

fernando.fita@uv.es | <https://orcid.org/0000-0001-5462-6859>

Abstract

Judgment No. 76/2026 of the National High Court concerns the challenge to an agreement concluded between Glovo and UGT before the Interconfederal Mediation and Arbitration Service (SIMA), whereby regional (Autonomous Community-based) workplaces were established as electoral constituencies for the purposes of employee representation. The Court dismissed the claim brought by CCOO, holding that the existence of such workplaces had been sufficiently established, whilst the existence of genuine provincial productive units had not been proven. Nevertheless, the ruling raises significant legal concerns. On the one hand, it acknowledges the mandatory and non-discretionary nature of the statutory rules governing electoral constituencies, yet ultimately upholds a collective agreement that directly affects their determination. On the other hand, it implicitly departs from numerous prior arbitral decisions which had identified provincial electoral units on the basis of specific organisational features. In doing so, the Court shifts the focus of the dispute from reviewing the lawfulness of the agreement to redefining the company's electoral structure, thereby giving rise to arguable inconsistencies in its reasoning concerning the very concept of a workplace. The case highlights the difficulties involved in applying traditional models of collective representation to the emerging organisational realities of digital platform businesses and underscores the need for legislative intervention capable of providing greater legal certainty.

Keywords: mediation; challenge to an agreement; electoral constituency; mandatory legal rules; subject-matter jurisdiction of the National High Court; inconsistent reasoning.

Received: 21-07-2025 / Accepted: 10-08-2025 / Published: 07-09-2026

Citation: Fita Ortega, F. (2026). On the lawfulness of an agreement establishing an electoral constituency for the election of employees' representatives in Glovoapp Spain Platform, SL. Commentary on Ruling 76/2026 of the National High Court, delivered on 27 April. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 494, 152-159. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25437>

1. Marco normativo

El eje normativo sobre el que se sustenta el fondo del asunto abordado por la [sentencia comentada](#) lo constituyen los artículos 62 y 63 del Estatuto de los Trabajadores (ET), y el [Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre](#), por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores. Desde un punto de vista procesal, el marco normativo queda integrado por lo dispuesto en los artículos 9.5 y 67 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 2 h), 8.1 y 67 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Ahora bien, por lo que se refiere a la cuestión debatida, la [sentencia](#) extiende su análisis a las previsiones contenidas en el [artículo 1.5 del ET](#), por cuanto analiza lo que deba entenderse por centro de trabajo a los efectos de determinar lo que constituye una circunscripción electoral en los procesos de elección de representantes del personal. En efecto, la pretensión ejercitada por parte del sindicato demandante se refiere a la impugnación de un acuerdo alcanzado en un proceso de mediación por el que se determina la circunscripción electoral en una determinada empresa tecnológica, cuya actividad principal consiste en el desarrollo y gestión de plataformas informáticas mediante las cuales, a través de una aplicación móvil o página web se permite a comercios locales ofertar sus productos a través de la aplicación y, en su caso, si los consumidores finales así lo solicitan, intermediar en el transporte y entrega de los productos al cliente final.

2. Supuesto sometido a enjuiciamiento

La [sentencia](#) resuelve la demanda interpuesta por el sindicato CCOO por la que se viene a impugnar el acuerdo de mediación suscrito entre la empresa Glovoapp Spain Platform, SL, y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT (FeSMC-UGT) relativo a la determinación de la circunscripción electoral en esa empresa. Como consecuencia de la conflictividad que se estaba viviendo en los procesos electorales promovidos en esta empresa (señalándose la impugnación sistemática de la práctica totalidad de los preavisos y de los actos de desarrollo de los procesos electorales promovidos en ella), FeSMC-UGT solicitó iniciar la tramitación de una mediación, siendo parte no solicitante Glovoapp Spain Platform, SLU, e interesada CCOO-Servicios, quien, sin embargo, no se personó.

Según se desprende del punto primero del acuerdo, el objetivo del mismo no era otro que «optimizar la gestión operativa, mejorar la coordinación de los equipos y proporcionar un marco de relaciones laborales más claro y cercano a la realidad» de la actividad de Glovoapp Spain Platform, SLU, implementando una nueva estructura organizativa que articula a través de centros de trabajo de ámbito de comunidad autónoma, considerando que «el modelo de centros de trabajo de ámbito autonómico es una realidad consolidada y funcional».

Junto con la determinación del ámbito autonómico de la circunscripción electoral en la empresa, el acuerdo recoge dos previsiones complementarias. De una parte, el reconocimiento de la posibilidad de promover elecciones parciales en aquellas comunidades autónomas donde se hubieran elegido representaciones unitarias a nivel provincial o de ámbito inferior con anterioridad (cláusula quinta del acuerdo) y, de otra, la adecuación de los preavisos y los procesos electorales en trámite «a las unidades electorales contenidas en el presente acuerdo» (cláusula séptima del acuerdo).

El acuerdo reconoce en su cláusula sexta la existencia de un centro de trabajo en cada una de las diecisiete comunidades autónomas –las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla se adscriben al centro reconocido en Andalucía–, dejando constancia, en su cláusula segunda, de la comunicación y alta ante la autoridad laboral correspondiente de un centro de trabajo específico, indicando que cada uno de ellos «cuenta con un espacio físico real, cuya existencia se acredita mediante los correspondientes contratos de arrendamiento de local», indicándose que estos locales sirven como base operativa y de gestión para la comunidad autónoma.

Pues bien, considerando que el acuerdo infringe lo dispuesto en los artículos 62, 63 y ss. del ET, el sindicato CCOO presentó la demanda de impugnación, invocando el carácter de derecho necesario indisponible de la determinación de la circunscripción electoral (recordando en este sentido, la [Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de marzo de 2023 \(rec. 42/2021\)](#) que confirma la [Sentencia de la Audiencia Nacional de 23 de noviembre de 2020 \(rec. 229/2020\)](#), recogiendo los diversos pronunciamientos arbitrales recaídos hasta ese momento en los que, de forma mayoritaria, se reconoce el ámbito local/provincial como idóneo para la celebración de elecciones sindicales en esta empresa. En ellos se argumenta, en síntesis: 1) Que la actividad de reparto se desarrolla dentro de un ámbito territorial provincial claramente delimitado y organizado mediante la aplicación informática de la empresa, lo que, con independencia de que la prestación de servicios tenga carácter itinerante, no impide reconocer la existencia de un centro de trabajo. 2) Si bien la empresa no dispone de locales de su propiedad en los ámbitos identificados como circunscripción electoral, arrienda diversos espacios en locales de *coworking* donde mantiene algún tipo de actividad con quienes prestan sus servicios de reparto. 3) Se aprecia el concurso de la autonomía organizativa dada la presencia de un jefe de flota (*fleet lead*) con facultades organizativas de la actividad, quien ejerce como interlocutor entre la empresa y la plantilla, denunciándose en ciertos laudos la actitud pasiva de la empresa, que se limita a negar la existencia de un

centro de trabajo, coligiéndose que la alternativa, esto es, una circunscripción electoral de ámbito nacional integrante de una plantilla de varias decenas de miles de personas, resulta impracticable, comprometiendo el derecho de representación colectiva.

En su escrito de impugnación, el sindicato efectúa dos consideraciones adicionales. De este modo, se refiere en primer lugar a la tendencia cada vez más favorable de los resultados obtenidos por CCOO en las elecciones celebradas en las fechas cercanas a la firma del acuerdo impugnado. En este sentido, se denuncia un supuesto fraude de ley en la consecución del acuerdo, dirigido a subvertir los buenos resultados del sindicato en los procesos electorales llevados a cabo en la empresa,

pretendiendo generar un ámbito electoral ficticio, tratando de modificar todo el proceso electoral celebrado hasta ese momento, eludiendo los laudos ya existentes que son plenamente ejecutivos, las garantías y los requisitos imperativos exigidos por la norma sobre promoción de elecciones a representantes de los trabajadores y del centro de trabajo como unidad electoral.

Denuncia, pues, que el acuerdo «fue firmado con la única intención de obstaculizar y modificar el proceso de elecciones sindicales que se estaba desarrollando en la empresa desde hacía meses y cuyos resultados eran contrarios a los intereses de los suscribientes».

Por último, se sostiene que el acuerdo debe ser declarado nulo por afectar al derecho a promover y participar en las elecciones sindicales en la empresa, denunciándose la vulneración del derecho de libertad sindical establecido en el [artículo 28 de la Constitución española](#), del que aquel forma parte.

Por todo ello, el sindicato demandante solicita:

- La nulidad del Acuerdo del SIMA de fecha 2 de febrero de 2026 entre las demandadas por el que se establece la creación de centros de trabajo autonómicos a efectos de elecciones sindicales.
- Subsidiariamente, y en caso de que no se declare la nulidad total del acuerdo, se establezca su nulidad parcial declarando nulos los artículos relativos al nuevo modelo de centros a efectos electorales y en concreto las cláusulas 5.^a, 6.^a y 7.^a.
- Se condene a la empresa Glovoapp Spain Platform, SL, al pago a CCOO de una indemnización consecuencia de la estimación de los daños morales producidos por vulneración de su derecho fundamental a la libertad sindical, en la cuantía de 50.000 euros o, subsidiariamente, aquella que la sala estime pertinente y ajusta a derecho.

3. Cuestiones clave determinantes del fallo

Frente a la postura del Ministerio Fiscal, quien interesó la estimación de la demanda defendiendo el carácter provincial de la circunscripción electoral, la Audiencia Nacional la desestima. Los aspectos relevantes de su argumentación consisten en:

- 1) El carácter indisponible de la materia electoral, salvo en aquellos aspectos en los que la norma deje algún margen de concreción o disposición a la negociación colectiva, al tratarse de disposiciones de derecho necesario absoluto. Por consiguiente, ni por negociación colectiva, acuerdo de las partes o mediante laudos o sentencias es posible crear circunscripciones vía laudo o sentencia de carácter artificioso que se aparten de lo dispuesto legalmente.
- 2) Considerar decisivo para determinar el concepto el que se trate del lugar al que acuden los trabajadores para la prestación de servicios y donde la empresa tenga implantados elementos productivos destinados a tal fin. Sin embargo, afirma, dado que este criterio no resulta aplicable al caso enjuiciado pues la plantilla no acude a lugar alguno donde exista implantación de elementos productivos, el único elemento decisivo para determinar dónde radica el centro de trabajo es radicarlo en aquel lugar en el que exista una mínima organización productiva empresarial.
- 3) El alta ante la autoridad laboral constituye un requisito formal que genera una presunción *iuris tantum* de la existencia de un centro de trabajo. Sin embargo, lo esencial es el cumplimiento de los requisitos materiales, esto es, la existencia de una unidad productiva con organización específica, de modo que debe entenderse que existe un centro de trabajo.
- 4) Estimar que la carga de la prueba de la existencia de un centro de trabajo corresponde al demandante, de modo que al ser CCOO quien afirma que hay tantos centros de trabajo como provincias, es a este sindicato a quien le incumbe acreditar que la empresa dispone de unidades productivas con organización específica en cada una de las provincias del territorio español, y no únicamente en aquellas que han sido dadas de alta como tales por la empresa desde donde se afirma se controla la organización a nivel de comunidad autónoma.
- 5) Por último, la Audiencia Nacional sostiene que, si bien no es dable negociar sobre normas de derecho necesario absoluto, sí resulta loable acudir a procedimientos colectivos para solventar cuestiones que en la aplicación de tales normas han efectuado con carácter contradictorio distintos órganos arbitrales y judiciales.

4. Valoración crítica

De sorprendente cabría calificar la [sentencia comentada](#). Sorprendente pues resulta difícilmente comprensible que, tras recoger la doctrina jurisprudencial que niega la posibilidad de fijar

la circunscripción electoral mediante acuerdo entre las partes o acuerdo colectivo, reconozca la validez de un acuerdo que no solamente fija la circunscripción electoral en una determinada empresa, sino que, además, extiende sus efectos tanto a procesos electorales ya concluidos, como a los promovidos incluso antes de haberse alcanzado el acuerdo impugnado. Ensalzando los esfuerzos dirigidos a solucionar cuestiones controvertidas en materia sindical mediante sistemas extrajudiciales de solución de conflictos, y bajo esta premisa, la sentencia da carta de validez a una circunscripción electoral predeterminada en un acuerdo colectivo, en contra del criterio jurisprudencial que la propia decisión comentada recoge en sus consideraciones.

Por otra parte, si bien la [sentencia](#) sostiene que no es posible crear, por medio de laudo o sentencia, circunscripciones de carácter artificioso que se aparten de lo dispuesto legalmente, cabría sostener que incurre en la contradicción de hacer, precisamente, aquello que denuncia. En este sentido, la sala, si bien en el marco de su competencia para conocer de la impugnación de acuerdos colectivos de ámbito supraautonómico y de la tutela de la libertad sindical, no se limita a controlar la adecuación del acuerdo impugnado al ordenamiento, sino que asume una función de ordenación general de la circunscripción electoral en la empresa, tomando posición frente a criterios arbitrales previos. De este modo, aunque formalmente se mantiene dentro de los cauces que la [Ley Orgánica del Poder Judicial](#) y la [Ley reguladora de la jurisdicción social](#) le atribuyen, su intervención se proyecta de manera intensa sobre la configuración del mapa electoral, corrigiendo *de facto* soluciones arbitrales anteriores, sin pasar por la vía específica de impugnación de cada laudo. Por lo demás, lo hace a partir de dos premisas criticables, como es el reconocimiento del requisito formal del alta del centro como una presunción *iuris tantum* de existencia de centro de trabajo –otorgando un amplio margen de maniobra a las empresas a la hora de configurar las circunscripciones electorales–, y la falta de actividad probatoria por parte del sindicato impugnante respecto de la existencia de circunscripciones provinciales, desatendiendo toda la efectuada en cada uno de los procesos electorales promovidos en la empresa y que fueron impugnados, y que se ven afectados por el acuerdo objeto de denuncia.

De este modo, la [sentencia de la Audiencia Nacional](#) alcanza su conclusión prescindiendo de la realidad organizativa provincial acreditada en los laudos recaídos en los procesos electorales promovidos en esta empresa –a los que se refiere el sindicato demandante en su escrito de impugnación– y que no fijan de forma artificiosa una circunscripción electoral, sino que la identifican teniendo en cuenta lo que la propia sentencia destaca, es decir, la existencia de una mínima organización productiva empresarial, que constituye «el único elemento decisivo para determinar dónde radica el centro de trabajo». Cuestión esta que, precisamente, ha sido objeto de análisis y valoración probatoria en los diversos laudos recaídos y referidos por el sindicato demandante en su impugnación, en los que ya se había acreditado la existencia de diversas circunscripciones electorales al apreciar de forma mayoritaria la existencia de dicho mínimo organizativo en el ámbito provincial (en un caso, limitado a una ciudad) analizando la organización productiva existente en el mismo. Cabe recordar, en este sentido, que los laudos confirman la existencia de una circunscripción provincial considerando que la actividad de reparto se desarrolla dentro de un ámbito te-

territorial provincial claramente delimitado; que, si bien la empresa no dispone de locales de su propiedad en los ámbitos identificados como circunscripción electoral, arrienda diversos espacios en locales de *coworking* donde mantiene algún tipo de actividad con quienes prestan sus servicios de reparto; y que se aprecia el concurso de la autonomía organizativa dada la presencia de un jefe de flota (*fleet lead*) con facultades organizativas de la actividad y quien ejerce como interlocutor entre la empresa y la plantilla.

En el análisis de la identificación de la circunscripción electoral se insiste, en los razonamientos efectuados por la Audiencia Nacional, que la empresa carece de locales propios donde acudan los trabajadores en el ámbito provincial (FJ cuarto) imponiendo al sindicato demandante la carga de la prueba relativa a que la empresa dispone de unidades productivas con organización específica en cada una de las provincias del territorio español, y no únicamente en aquellas que han sido dadas de alta como tales por la empresa desde donde se afirma se controla la organización a nivel de comunidad autónoma. De este modo, la [sentencia](#) anuda la existencia de una circunscripción electoral al hecho de que la empresa posea locales propios donde acudan los trabajadores. Este argumento entra de nuevo en contradicción interna con lo declarado y probado por la sentencia. En primer lugar, por cuanto la propia sentencia reconoce que este criterio «no puede resultar extrapolable al caso que nos ocupa pues los trabajadores en nuestro caso no acuden a lugar alguno donde exista implantación de elementos productivos». En segundo lugar, por cuanto, la empresa sí disponía de locales en las diversas provincias en las que se promovieron elecciones, si bien no de su propiedad, sino arrendados mediante contratos de *coworking* o de arrendamiento de locales. Exactamente como sucede con los locales que fueron dados de alta ante la autoridad laboral como únicos centros de trabajo.

Nos encontramos, por consiguiente, ante una [sentencia](#) que, bajo mi punto de vista, adolecería de cierta incongruencia y que podría desbordar –si bien no formalmente– el marco competencial que la normativa procesal le atribuye. Cuando el objeto del proceso es la impugnación de un acuerdo alcanzado en mediación, el tribunal debe ceñirse, en principio, a controlar la adecuación del acuerdo al ordenamiento (incluidas las normas de derecho necesario en materia electoral laboral), sin transformar ese control en una reconstrucción originaria del mapa de circunscripciones más allá de lo que sea estrictamente necesario para verificar su conformidad a derecho, cosa que, en opinión de quien suscribe este comentario, es lo que ha sucedido en la sentencia enjuiciada. En efecto, el acuerdo impugnado condiciona fuertemente la delimitación de la circunscripción electoral, porque la empresa decide dónde abre y da de alta centros autonómicos, el pacto los consagra como unidades electorales, y la sala, al validar el acuerdo, está aceptando una configuración organizativa que tiene efectos electorales muy relevantes.

Las nuevas realidades productivas están exigiendo una intervención del legislador para adaptar la normativa a ese contexto. Mientras eso no suceda, no cabe legitimar que se ignoren los criterios jurisprudenciales y legales establecidos para la solución de los conflictos que se promuevan en el ámbito de las elecciones sindicales.

El trabajo de cuidar como derecho de arquitectura jurídica múltiple: relecturas del artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores

Comentario a la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias 848/2026, de 11 de junio**

María de la Paz Cobo López

Doctoranda.

Universidad de Jaén (España)

mpcl0007@red.ujaen.es | <https://orcid.org/0009-0003-6439-0116>

Extracto

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias 848/2026, de 11 de junio, declara la vulneración de derechos fundamentales por la negativa empresarial a conceder a una trabajadora el permiso retribuido del artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores para cuidar a su bebé lactante de 15 meses, pese a existir acreditación médica de la necesidad de cuidados. La resolución integra la perspectiva de género, apreciando indicios de discriminación por razón de sexo y por asociación respecto del bebé. El comentario incide en la relevancia de esta doctrina para la protección de los derechos de conciliación y para la prevención de riesgos psicosociales derivados de la sobrecarga de cuidados.

Palabras clave: permiso retribuido; enfermedad grave; perspectiva de género; discriminación por asociación; conciliación; datos de salud; interés superior del menor; riesgos psicosociales.

Recibido: 27-07-2026 / Aceptado: 10-08-2026 / Publicado: 07-09-2026

Cómo citar: Cobo López, M. P. (2026). El trabajo de cuidar como derecho de arquitectura jurídica múltiple: relecturas del artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias 848/2026, de 11 de junio. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 494, 160-168. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25465>

The Work of Care as a Multi Layered Legal Right: Rereading Article 37.3(b) of the Workers' Statute

Commentary on the Ruling of the High Court of Justice of the Canary Islands 848/2026, 11 June

María de la Paz Cobo López

PhD student.

University of Jaén (Spain)

mpcl0007@red.ujaen.es | <https://orcid.org/0009-0003-6439-0116>

Abstract

The Judgment of the High Court of Justice of the Canary Islands 848/2026 (11 June 2026) finds a violation of fundamental rights after the employer refused to grant a female worker the paid carers' leave under Article 37.3(b) of the Workers' Statute to care for her 15 month old breastfeeding baby, despite medical certification of the child's need for care. The court stresses that, when the beneficiary is an infant, the notion of «serious illness» must be interpreted flexibly and without adult centred parameters, in light of the child's heightened physical and emotional vulnerability and the primacy of the best interests of the child principle. The ruling incorporates a gender perspective, identifying indications of sex discrimination and discrimination by association affecting the baby. This commentary highlights the significance of the judgment for strengthening reconciliation rights and for advancing the prevention of psychosocial risks linked to care overload.

Keywords: paid leave; caregiving; gender perspective; discrimination by association; work-life balance; health data; best interests of the child; psychosocial risks.

Received: 27-07-2026 / Accepted: 10-08-2026 / Published: 07-09-2026

Citation: Cobo López, M. P. (2026). The Work of Care as a Multi Layered Legal Right: Rereading Article 37.3(b) of the Workers' Statute. Commentary on the Ruling of the High Court of Justice of the Canary Islands 848/2026, 11 June. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 494, 160-168. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25465>

1. Marco jurídico: la expresión de un sistema multinivel cada vez más complejo

La problemática de los permisos retribuidos para la realización de «trabajos de cuidar» adquieren en nuestro tiempo una extrema complejidad, tanto normativa como sociolaboral, de ahí su extraordinaria conflictividad, individual y colectiva, a menudo, demasiado, judicializada. Este es el caso del novedoso permiso previsto en el [artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores \(ET\)](#), [en la redacción dada por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio](#), que, como es sabido, reconoce cinco días de ausencia o licencia por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, siempre que precise reposo domiciliario y exista necesidad de cuidado de un familiar o una persona conviviente. El propio Tribunal Supremo (TS) ha tenido ya la oportunidad de evidenciar esta extremada litigiosidad, expresión, a su vez, de incertidumbre para las personas beneficiarias y, cómo no, para la gestión de las empresas.

Como nos recuerda de continuo el Alto Tribunal (ej. [STS 443/2026, de 22 de abril](#)), esta cuestión no solo exige transitar desde la legalidad ordinaria a la constitucional, sino que representa una de las mayores expresiones del impacto del moderno sistema multinivel de garantías de los derechos sociales. Un sistema que, indudablemente, halla en el derecho social de la Unión Europea un condicionante determinante, de modo que el horizonte hermenéutico se sitúa en la optimización de la efectividad de estos derechos, haciendo de la conciliación corresponsable de la vida laboral y familiar un derecho de máximo rango y mayor afán, al menos normativo, otra cosa será su realización práctica. En este denso escenario, normativo y socioeconómico, también cultural, con importantes innovaciones, como se verá con cierto detalle, algunas muy polémicas, como refleja su fundamentado voto particular, se sitúa la [sentencia comentada](#) relativa a este permiso previsto en el [artículo 37.3 b\) del ET](#).

Sin duda, esta [sentencia](#) expresa de forma emblemática la complejísima arquitectura jurídica, normativa y hermenéutica o interpretativa de estas cuestiones. En el plano normativo, por la complejidad de niveles normativos en juego (enfoque de garantismo multinivel). En el plano hermenéutico, por la pluralidad de cánones que se han de asumir (género, infancia, salud, etc.).

En efecto, [este precepto](#), debe interpretarse dentro del referido jurídico garantista y multinivel (el art. 53 de la [Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea](#) –CDFUE–

es inequívoca al respecto, al igual que los artículos [10.2](#) y [96](#) de la Constitución española –CE–), conforme a la [Directiva \(UE\) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio](#), relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de progenitores y cuidadores, que pone énfasis en la corresponsabilidad. Quiere –aunque no siempre querer es poder, sin más– evitar que su ejercicio genere discriminación, partiendo de una dosis de realismo, en este caso más lamentable que sano: la constatación *de facto* de que obligaciones de cuidado siguen recayendo de forma desproporcionada sobre las mujeres. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) siempre ha sido consciente de ello (aunque no sea tan coherente a la hora de legitimar las debidas acciones positivas correctoras de esta brecha de género en el plano de la política de pensiones, pero esa es otra historia) y lo recuerda constantemente. Por ejemplo, la [Sentencia del TJUE de 1 de agosto de 2025, asunto C-70/24](#) recuerda la necesidad de que los derechos de conciliación tengan efectividad real. El reconocimiento formal del permiso no es suficiente si las condiciones de ejercicio dificultan o disuaden a las personas cuidadoras de utilizarlo.

El inmenso entramado normativo «superior» no puede ser más claro en esta línea, aunque, por ello mismo, la fractura entre lo prescrito por la norma y lo que sucede en la realidad (la eterna tensión entre el deber ser normativo y el ser real de la cosa jurídica). Junto al citado artículo 53, piénsese en los arts. 8, 24.2 y 33 de la [CDFUE](#), relativos a la protección de los datos personales, el interés superior del menor y la vida familiar, así como con el art. 3.1 de la [Convención sobre los Derechos del Niño](#), que impone que el interés superior del menor sea una consideración primordial.

Este régimen se integra con los artículos [9.2](#), [10.2](#), [14](#), [15](#) y [39](#) de la CE. El [artículo 14 de la CE](#) impone la prohibición de discriminación; el [artículo 9.2](#) exige remover los obstáculos que impidan la igualdad real; el [artículo 15](#) protege la integridad física y moral, y el [artículo 39](#) ordena la protección social, económica y jurídica de la familia y de los hijos. En la misma línea, el [artículo 44 de la Ley orgánica 3/2007](#) exige que los derechos de conciliación fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares y eviten toda discriminación basada en su ejercicio.

Por otro lado, una de las principales controversias que se analizan es la información relativa a la salud del menor, que está sometida a protección reforzada conforme al artículo 9 del [Reglamento \(UE\) 2016/679](#). Por ello, la empresa puede exigir una justificación suficiente de la causa, la necesidad de cuidados y su duración, pero no reclamar datos clínicos que no resulten necesarios para comprobar el hecho causante, puesto que la acreditación de la necesidad asistencial no implica necesariamente la comunicación del diagnóstico concreto.

La perspectiva de género deriva también de la [CEDAW](#) (Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer), de la [Recomendación general núm. 33](#) y de los artículos [4](#), [7](#) y [6](#) de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (avalada constitucionalmente por la Sentencia del Tribunal Constitucional –STC– [89/2024, de 5 de junio](#), que da carta de naturaleza constitucional

expresamente al enfoque de género como canon jurídico). En su virtud, los tribunales están obligados a interpretar y aplicar las normas teniendo en cuenta la igualdad real y la prohibición de discriminación, incluida la discriminación por asociación. En el proceso de tutela de derechos fundamentales, los [artículos 177 a 183 de la Ley reguladora de la jurisdicción social](#) –LRJS– regulan la modalidad procesal aplicable, la prueba indiciaria, la inversión de la carga probatoria y la indemnización por daño moral, y dado que la sala entiende que existen indicios claros de discriminación, activa la inversión de la carga de la prueba prevista en el [artículo 96 de la LRJS](#) y en el [artículo 13 de la Ley Orgánica 3/2007](#). La empresa debía justificar objetivamente su decisión y acreditar necesidad, idoneidad y proporcionalidad, pero no lo hizo, convirtiendo la medida en arbitraria y contraria a las garantías de igualdad y conciliación.

La [sentencia](#) aplica todo este acervo normativo –multinivel– desde un triple enfoque: de género, por el impacto que las responsabilidades de cuidado tienen sobre las trabajadoras, de infancia, por tratarse de un lactante de corta edad, y de discriminación por asociación, siguiendo la tendencia garantista del TJUE ampliando, desde el punto de vista subjetivo, la protección al menor, en línea con las Sentencias [Coleman](#), [CHEZ](#), [Hakelbracht](#) y la más reciente [Bervidi](#), donde debe entenderse el derecho en «sentido amplio». En consecuencia, de la lectura sistemática del marco constitucional y europeo aplicable emana un deber reforzado de protección de las personas trabajadoras y de sus familias, que se proyecta tanto sobre la garantía de igualdad y no discriminación como sobre la efectividad real de los derechos de conciliación.

La cuestión jurídica y social subyacente es tan apasionante como polémica. Prueba de ello es que cuenta la [sentencia](#) con un voto particular que, a mi juicio menos convincente, está suficientemente bien razonado como para mover a reflexiones más profundas de las que aquí se pueden hacer, pero lo vamos a intentar, sucintamente.

2. Breve síntesis del supuesto de hecho

La trabajadora prestaba servicios como auxiliar de enfermería-cuidadora para Aeromé-dica Canaria, SLU, y era madre de un menor de 15 meses. El 7 de febrero de 2025 una facultativa del Servicio Canario de Salud emitió un informe en el que indicaba que el lactante necesitaba los cuidados de su madre durante tres días. Ese mismo día, la trabajadora solicitó a la empresa el permiso retribuido de cinco días previsto en el [artículo 37.3 b\) del ET](#) alegando la enfermedad grave y necesidad de cuidados de su hijo.

La empresa denegó la solicitud porque entendió que el informe médico no acreditaba la existencia de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precisara reposo domiciliario, y consideró que el documento únicamente justificaba la ausencia correspondiente a la asistencia médica del día 7 de febrero.

La trabajadora no acudió a su puesto los días 10 y 11 de febrero de 2025, y la empresa le descontó de la nómina 84,12 euros por absentismo. Ante esta negativa y el impacto directo que generaba tanto en su situación laboral como en la atención del menor, promovió un procedimiento de tutela de derechos fundamentales en el que el niño fue incorporado como tercero perjudicado, conforme al [artículo 177 de la LRJS](#). La demanda solicitaba el reconocimiento del permiso retribuido, la devolución de la cantidad descontada y una indemnización por daño moral derivada de la vulneración de los derechos fundamentales implicados.

El juzgado de lo social de Las Palmas de Gran Canaria desestimó la demanda al considerar insuficiente la justificación médica. Interpuesto recurso de suplicación, el Tribunal Superior de Justicia de Canarias estimó parcialmente la demanda, declaró vulnerado el derecho a la no discriminación por razón de género –también por asociación respecto del menor–, reconoció el permiso solicitado, condenó a la empresa a devolver los 84,12 euros descontados y fijó una indemnización de 1.500 euros para la trabajadora y 1.500 euros para el menor. La [sentencia](#) cuenta con un voto particular discrepante, que merece la pena conocer.

3. El permiso de cuidadores como instrumento de corresponsabilidad y la dimensión multinivel del fallo

La [sentencia](#) se sitúa en un punto donde confluyen tres vectores normativos que rara vez se articulan con tanta claridad: la conciliación como derecho fundamental, la protección reforzada de la infancia y la perspectiva de género como metodología obligada de interpretación judicial. El permiso de cuidadores –transposición del modelo europeo de corresponsabilidad– se convierte aquí en un laboratorio donde se observa cómo los tribunales aplican (o desatienden) los mandatos constitucionales y supranacionales que gobiernan el cuidado en el trabajo.

La sala parte de un dato que condiciona todo el análisis: el causante del permiso es un lactante de 15 meses, sujeto especialmente vulnerable cuya salud y bienestar se sitúan en el núcleo del sistema de protección multinivel. La [CDFUE](#) (arts. 8, 24.2 y 33) y la [Convención sobre los Derechos del Niño](#) (art. 3.1) imponen que el interés superior del menor sea una consideración primordial, no un elemento accesorio. La [sentencia](#) acierta al recordar que la salud de un bebé es un dato especialmente sensible, protegido por el artículo 9 del [Reglamento \(UE\) 2016/679](#), y que la empresa no puede exigir diagnósticos ni información clínica desproporcionada. Esta afirmación es coherente con la jurisprudencia europea y con la doctrina constitucional sobre intimidad y datos personales.

Pero el verdadero valor de la resolución reside en cómo integra la perspectiva de género. La [Directiva \(UE\) 2019/1158](#) no es un mero marco técnico: es un instrumento político-

jurídico que reconoce que las tareas de cuidado recaen de forma desproporcionada sobre las mujeres y que la falta de corresponsabilidad genera brechas laborales, salariales y de pensiones. La [sentencia](#) asume este mandato y lo aplica con rigor: exigir a una madre que revele el diagnóstico de su hijo para acceder a un permiso legalmente previsto constituye una carga probatoria que reproduce la desigualdad estructural. La [sentencia](#) identifica correctamente el impacto de género y activa la inversión de la carga de la prueba prevista en los artículos [96 de la LRJS](#) y [13 de la Ley Orgánica 3/2007](#), recordando que la empresa debe justificar su decisión con criterios de necesidad, idoneidad y proporcionalidad.

En este punto, la resolución se distancia de interpretaciones formalistas que vacían de contenido los derechos de conciliación. La sala entiende que la necesidad efectiva de cuidados, acreditada mediante informe médico oficial, es suficiente para activar el permiso, sin necesidad de revelar la enfermedad concreta. Esta lectura funcional del requisito de «situación médica relevante» es coherente con la doctrina del TJUE sobre efectividad real de los derechos de conciliación y con la jurisprudencia constitucional que exige ponderar las circunstancias familiares y evitar cargas desproporcionadas sobre quienes asumen el cuidado.

La [sentencia](#) introduce además un elemento de enorme relevancia: la discriminación por asociación. Siguiendo la línea de [Coleman](#), [CHEZ](#), [Hakelbracht](#) y [Bervidi](#), reconoce que el menor puede ser tercero perjudicado por la decisión empresarial, no porque sea titular del derecho laboral, sino porque la negativa afecta directamente a su bienestar y a su derecho a recibir cuidados. Esta construcción es jurídicamente sólida y coherente con la evolución del derecho antidiscriminatorio europeo, que protege a quienes sufren daños colaterales derivados de una conducta discriminatoria, por tanto, la indemnización autónoma al menor –aunque discutible en su cuantía– es una consecuencia lógica de esta doctrina.

El voto particular, sin embargo, se sitúa en una línea interpretativa más restrictiva, que prioriza la estructura clásica de la relación laboral y enfoca el conflicto desde parámetros de legalidad ordinaria. Esta aproximación, aunque técnicamente cuidada, desde mi punto de vista, no termina de incorporar de manera plena la doctrina del TJUE sobre discriminación por asociación ni la jurisprudencia constitucional relativa a terceros afectados en la tutela de derechos fundamentales. La [LRJS](#), tras la reforma de 2011, reconoce expresamente la legitimación de sujetos distintos de la persona trabajadora cuando la conducta empresarial lesiona derechos fundamentales, y el Tribunal Constitucional ha reiterado que dicha lesión puede proyectarse más allá de la persona trabajadora cuando incide en sujetos especialmente vulnerables vinculados a ella. La mayoría de la sala aplica este marco desde una perspectiva de garantismo jurídico-social más expansiva. La divergencia entre ambas posiciones refleja dos modelos hermenéuticos distintos: uno más centrado en la relación laboral bilateral clásica, y el mayoritario, más centrado en un enfoque de garantismo jurídico-social efectivo, si bien, el propio voto mayoritario advierte que existen argumentos en un sentido, y en el contrario.

4. Valoración crítica: protección efectiva, datos de salud y límites de la interpretación judicial

En conjunto, la [sentencia](#) logra un equilibrio complejo: evita que el requisito de enfermedad grave se convierta en una barrera formalista incompatible con la protección de datos y con la perspectiva de género, pero también respeta los límites del legislador al no transformar el permiso en una licencia general por cuidados. Su aportación más innovadora –la consideración del menor como tercero lesionado– se apoya en doctrina constitucional consolidada, especialmente en la [STC 250/2007](#), que abrió la puerta a la protección de terceros vulnerables en los procesos de tutela de derechos fundamentales. Esta lectura, aplicada al ámbito de la conciliación, abre una vía relevante para futuros conflictos en los que la salud y el bienestar de los menores se sitúan en el núcleo del derecho reclamado. La referencia a la [STS 443/2026](#) refuerza esta línea: los permisos vinculados al cuidado deben interpretarse desde su finalidad protectora y no desde una lógica de control empresarial, evitando que la exigencia probatoria vacíe de contenido el derecho.

La [sentencia](#) también se alinea con la [STC 89/2024](#), que convierte la perspectiva de género en canon hermenéutico obligatorio. La sala aplica este mandato con naturalidad: exigir a una madre que revele el diagnóstico concreto de su hijo para acceder a un permiso legalmente previsto reinstala una lógica de sospecha incompatible con la igualdad efectiva. La protección de los datos de salud del menor, reforzada por el artículo 9 del [Reglamento \(UE\) 2016/679](#), se integra en esta lectura: la empresa puede exigir la acreditación de la necesidad de cuidados, pero no la revelación de patologías. Esta interpretación funcional del permiso es coherente con la jurisprudencia constitucional sobre intimidad y con la doctrina social que exige evitar cargas probatorias desproporcionadas en contextos de desigualdad estructural.

En este marco, resulta especialmente útil sintetizar la diferencia entre las dos posiciones de la sala. La mayoría prioriza una interpretación funcional y protectora basada en la necesidad de cuidados, entendiendo que el permiso se activa cuando existe una situación médica relevante que exige atención materna, sin necesidad de revelar el diagnóstico. El voto particular, por su parte, defiende que la protección de la intimidad, la perspectiva de género y el interés superior del menor deben orientar la interpretación del permiso, pero no pueden desplazar el requisito legal de acreditar una enfermedad grave u otra causa médica expresamente prevista. Mientras la mayoría acentúa la finalidad del permiso y su dimensión constitucional, el voto particular subraya la literalidad del [artículo 37.3 b\) del ET](#), la seguridad jurídica y la separación entre la causa médica y la asistencia que de ella deriva. No es un desacuerdo sobre los valores, sino sobre el modo en que deben integrarse en la interpretación del precepto.

En definitiva, la discusión que revela esta [sentencia](#) –y el propio desacuerdo entre la mayoría y el voto particular– muestra que el método de juzgar con perspectiva de género

e infancia sigue siendo un terreno en construcción, lleno de promesas, pero también de incertidumbres. El proceso jurisdiccional dista mucho de ser una operación automática de encajar hechos en preceptos. Juzgar implica adentrarse en un terreno interpretativo donde la norma adquiere sentido solo cuando se confronta con las realidades sociales, culturales y económicas que pretende ordenar. En ese espacio, siempre imperfecto, los principios y derechos fundamentales no se despliegan de manera plena por simple aplicación literal, sino a través de una lectura que exige sensibilidad hacia las condiciones concretas de quienes acuden a la justicia. La CE, concebida para acompañar el paso del tiempo, demanda precisamente esa tarea: reinterpretar sus mandatos a la luz de la sociedad cambiante. Por eso la perspectiva de género, tal como ha recordado insistentemente la doctrina constitucional, no puede quedar reducida a un eslogan ni convertirse en un dogma, sino operar como una herramienta eficaz para identificar y remover los obstáculos que impiden la igualdad real.

La práctica judicial, sin embargo, avanza con más lentitud de la deseable, y quizá por ello ambas posiciones reclaman el auxilio del legislador, aun cuando los proyectos normativos en curso no siempre estén a la altura de las expectativas. Con todo, conviene mantener la confianza en la capacidad transformadora de la doctrina científica y en la evolución de la jurisprudencia: solo un uso riguroso, prudente y no excesivo de este canon hermenéutico permitirá convertir el sufrimiento estructural de determinados grupos –mujeres, infancia, personas con discapacidad– en una esperanza razonable de igualdad real. Esa tarea, siempre inacabada, es el horizonte que da sentido a la interpretación garantista que inspira el fallo mayoritario y que, pese a las divergencias internas, marca el rumbo de un derecho de conciliación cada vez más atento a la realidad social del cuidado.

Efectos de la implementación de la inteligencia artificial en el bienestar laboral: una revisión sistemática sobre la satisfacción de las personas trabajadoras

Uxía Padín Bargados

Facultad de Psicología.

Universidad Complutense de Madrid (España)

Alfredo Rodríguez-Muñoz (autor de contacto)

Departamento de Psicología Social, del Trabajo y Diferencial.

Facultad de Psicología.

Universidad Complutense de Madrid (España)

alfredo.rodriguez@psi.ucm.es | <https://orcid.org/0000-0002-9417-3687>

Extracto

Este estudio presenta una revisión sistemática sobre el impacto de la inteligencia artificial (IA) en el bienestar laboral, con especial atención a la satisfacción laboral como indicador clave del bienestar de las personas trabajadoras. Ante la creciente presencia de sistemas inteligentes en los entornos de trabajo y la limitada evidencia empírica sobre sus efectos psicosociales, se analizaron 28 estudios cuantitativos y mixtos publicados entre 2015 y 2025, siguiendo las directrices PRISMA y consultando cinco bases de datos académicas. Los resultados muestran que la IA puede mejorar la satisfacción laboral cuando se utiliza como herramienta de apoyo y para la automatización de tareas repetitivas, favoreciendo la motivación, el equilibrio vida-trabajo y el empoderamiento. Sin embargo, su implementación inadecuada puede generar estrés, despersonalización y pérdida de autonomía. Se concluye que el impacto de la IA en el bienestar no es uniforme, sino que depende del contexto organizacional, del rol del trabajador y de las políticas de gestión de personas. Finalmente, se plantean implicaciones prácticas para la dirección de recursos humanos y futuras líneas de investigación con diseños longitudinales y enfoques éticos.

Palabras clave: inteligencia artificial; bienestar laboral; satisfacción laboral; automatización; gestión de recursos humanos; riesgos psicosociales; adopción tecnológica; revisión sistemática.

Recibido: 14-11-2025 / Revisado: 16-06-2026 / Aceptado: 24-06-2026 / Publicado: 07-09-2026

Cómo citar: Padín Bargados, U. y Rodríguez-Muñoz, A. (2026). Efectos de la implementación de la inteligencia artificial en el bienestar laboral: una revisión sistemática sobre la satisfacción de las personas trabajadoras. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 494, 169-201. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.24873>

The Effects of Artificial Intelligence Implementation on Workplace Well-Being: A Systematic Review of Employee Satisfaction

Uxía Padín Bargados

*Faculty of Psychology.
University Complutense of Madrid (Spain)*

Alfredo Rodríguez-Muñoz (contributing author)

*Department of Social, Work and Differential Psychology.
Faculty of Psychology.
University Complutense of Madrid (España)*
alfredo.rodriguez@psi.ucm.es | <https://orcid.org/0000-0002-9417-3687>

Abstract

This study presents a systematic review on the impact of artificial intelligence (AI) on workplace well-being, with particular attention to employees' levels of stress and job satisfaction. Given the growing presence of intelligent systems in work environments and the limited empirical evidence on their psychosocial effects, 28 quantitative and mixed-method studies published between 2015 and 2025 were analyzed following PRISMA guidelines and using five academic databases. The findings indicate that AI can enhance job satisfaction when used as a supportive tool and for the automation of repetitive tasks, fostering motivation, work-life balance, and psychological empowerment. However, inadequate implementation may lead to stress, depersonalization, and loss of autonomy. Overall, the impact of AI on well-being is not uniform, but it depends on organizational context, job role, and human resource management policies. Finally, practical implications for human resource management and future research directions using longitudinal and ethical approaches are discussed.

Keywords: artificial intelligence; employee well-being; job satisfaction; automation; human resource management; psychosocial risks; technology adoption; systematic review.

Recibido: 14-11-2025 / Revisado: 16-06-2026 / Aceptado: 24-06-2026 / Publicado: 07-09-2026

Citation: Padín Bargados, U. y Rodríguez-Muñoz, A. (2026). The Effects of Artificial Intelligence Implementation on Workplace Well-Being: A Systematic Review of Employee Satisfaction. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 494, 169-201. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.24873>

Sumario

1. Introducción
2. Marco teórico
 - 2.1. IA en el contexto organizacional
 - 2.2. Bienestar laboral y salud psicológica
 - 2.3. La IA como nuevo riesgo psicosocial
3. Metodología
 - 3.1. Estrategia de búsqueda y selección de estudios
 - 3.2. Criterios de inclusión y exclusión
4. Resultados
 - 4.1. Selección y características generales de los estudios
 - 4.2. Estudios no experimentales
 - 4.3. Estudios cuantitativos experimentales
 - 4.4. Estudios cuantitativos cuasiexperimentales
 - 4.5. Estudios mixtos
5. Discusión
 - 5.1. Contribuciones e implicaciones prácticas
 - 5.2. Limitaciones y futuras líneas de investigación
 - 5.3. Conclusiones

Referencias bibliográficas

1. Introducción

El desarrollo exponencial de la tecnología ha modificado de forma profunda la naturaleza del trabajo y la organización de las empresas. Entre los avances más disruptivos, la IA se ha consolidado como una herramienta central de la transformación digital, capaz de automatizar procesos, analizar grandes volúmenes de datos y aprender de forma autónoma. Su expansión en el ámbito laboral no solo ha cambiado los sistemas de producción y gestión, sino también las relaciones humanas y las experiencias psicológicas de quienes trabajan en contacto con ella. Lo que hace apenas una década se consideraba un horizonte lejano se ha convertido en un fenómeno cotidiano que afecta a la forma en que las personas piensan, sienten y se vinculan con su trabajo (Chávez *et al.*, 2024; Pérez López, 2023).

La incorporación de la IA en las organizaciones abarca múltiples niveles: desde el análisis predictivo en la toma de decisiones hasta la selección automatizada de personal o la evaluación del rendimiento en tiempo real. Este despliegue promete eficiencia y precisión, pero también suscita inquietudes sobre su impacto en el bienestar psicológico y la salud mental de las personas trabajadoras. Las nuevas tecnologías no solo modifican las condiciones objetivas del trabajo, sino también los procesos cognitivos y emocionales implicados en su ejecución. En la medida en que alteran la autonomía, el control percibido o la sensación de equidad, influyendo en la valoración subjetiva del trabajo y en los niveles de satisfacción laboral (Ottaviano, 2021; Popma, 2013).

En los últimos años, la literatura sobre salud laboral y bienestar en el trabajo ha crecido de forma notable. La investigación ha demostrado que los entornos organizacionales saludables se asocian con mayores niveles de compromiso, satisfacción y productividad, además de reducir el absentismo y los costes derivados del desgaste profesional (Bakker *et al.*, 2023; Rath & Harter, 2010; Seligman, 2011; Sonnentag *et al.*, 2023). Sin embargo, la introducción de sistemas de IA plantea un nuevo tipo de dilema: si bien puede liberar a las personas trabajadoras de tareas rutinarias y favorecer la conciliación vida-trabajo, también puede generar presión, vigilancia constante y pérdida de sentido de control. Estos cambios no afectan de forma homogénea al bienestar, sino que se reflejan especialmente en la satisfacción laboral, al modificar la percepción de autonomía, reconocimiento y sentido del trabajo. Esta ambivalencia tecnológica, capaz de mejorar o deteriorar la calidad de vida laboral, exige una evaluación crítica y basada en evidencias sobre sus efectos reales en el bienestar psicológico.

A nivel europeo, organismos públicos y académicos han comenzado a alertar sobre los riesgos éticos y sociales de la automatización. La Comisión Europea, por ejemplo, subraya

la necesidad de garantizar la transparencia algorítmica y la participación de las personas trabajadoras en el diseño de sistemas inteligentes, para evitar sesgos y preservar la equidad en la toma de decisiones. Sin embargo, la investigación empírica sobre el impacto psicológico de la IA sigue siendo fragmentaria. Los estudios disponibles difieren en sus métodos, muestras y definiciones de bienestar, lo que dificulta establecer conclusiones sólidas. Asimismo, la utilización de múltiples indicadores de bienestar en la literatura existente dificulta la comparación entre estudios, lo que refuerza la necesidad de focalizar el análisis en variables clave y comparables como la satisfacción laboral. Esta falta de integración teórica constituye una brecha relevante en la literatura actual y justifica la necesidad de una revisión sistemática que sintetice los hallazgos más recientes.

El presente artículo aborda ese vacío mediante una revisión sistemática de la evidencia empírica publicada entre 2015 y 2025, centrada en el impacto de la IA sobre el bienestar laboral, operacionalizado principalmente a través de la satisfacción laboral como indicador central. El objetivo es doble: por un lado, identificar patrones comunes que permitan comprender cómo la tecnología influye en el bienestar, y por otro, aportar implicaciones prácticas para una implementación ética y humanista de la IA en la gestión de personas.

2. Marco teórico

2.1. IA en el contexto organizacional

La IA puede definirse como la capacidad de un sistema informático para realizar tareas que normalmente requerirían inteligencia humana, tales como el razonamiento, la resolución de problemas o el aprendizaje (Aragüez, 2021; Fajardo, 2023). Desde su origen en la conferencia de Dartmouth en 1956, el campo ha evolucionado hasta incorporar disciplinas como la informática, la lingüística, la neurociencia y la psicología cognitiva. Su desarrollo más reciente —el aprendizaje automático (*machine learning*) y el aprendizaje profundo (*deep learning*)— ha permitido entrenar algoritmos que procesan información masiva y mejoran su rendimiento sin intervención humana directa (Todolí-Signes, 2019).

En el ámbito laboral, la IA se utiliza en la gestión algorítmica del trabajo, un sistema mediante el cual las decisiones relacionadas con la contratación, la supervisión o la evaluación se basan en algoritmos que recopilan y analizan datos en tiempo real (Ottaviano, 2021). Estos sistemas pueden incrementar la eficiencia y la objetividad, pero también reducir la autonomía y aumentar la percepción de vigilancia. Estudios recientes muestran que la automatización de los procesos de selección o evaluación de desempeño mejora la rapidez de las decisiones, aunque a menudo genera sensaciones de despersonalización o falta de reconocimiento en las personas trabajadoras (Ferrante, 2021; Iturbide, 2022).

La gestión algorítmica representa así una tensión estructural entre control y autonomía. Mientras que algunas organizaciones la presentan como una herramienta para optimizar recursos y reducir sesgos humanos, las personas trabajadoras pueden percibirla como una forma de supervisión intensificada que amenaza su privacidad y su capacidad de agencia. Este desequilibrio entre demandas y recursos tecnológicos conecta directamente con los modelos contemporáneos de salud laboral, que destacan la importancia de la percepción de control como factor protector frente al estrés y el agotamiento (Bakker & Demerouti, 2017).

2.2. Bienestar laboral y salud psicológica

El bienestar laboral ha sido objeto de múltiples aproximaciones teóricas a lo largo del tiempo. Desde una perspectiva hedónica, se asocia a la presencia de afecto positivo y a la ausencia de emociones negativas (Bradburn, 1969; Diener, 1984). Desde una perspectiva eudaimónica, se vincula al sentido de propósito, la autorrealización y la autonomía personal (Ryff, 1989). En el ámbito organizacional, ambas dimensiones se integran para describir un estado de equilibrio entre satisfacción, motivación y funcionamiento óptimo.

Modelos como el de la autodeterminación (Deci & Ryan, 1985) y el de demandas y recursos laborales (Bakker & Demerouti, 2017) sostienen que el bienestar depende de la capacidad del individuo para satisfacer sus necesidades psicológicas de competencia, autonomía y relación, así como de los recursos disponibles para afrontar las demandas del entorno. Cuando el equilibrio se rompe, por sobrecarga, falta de control o ausencia de apoyo social, pueden emerger estados de malestar psicológico y deterioro del bienestar laboral.

Dentro de este marco, la satisfacción laboral se ha consolidado como uno de los indicadores más utilizados y robustos del bienestar en el contexto organizacional, al reflejar la evaluación global que las personas realizan de su trabajo y de las condiciones en las que lo desempeñan. Factores como la autonomía, la justicia organizacional o el reconocimiento influyen significativamente en los niveles de satisfacción (Rath & Harter, 2010). En la era digital, la forma en que la tecnología reconfigura estas dimensiones resulta clave para comprender el bienestar en el trabajo contemporáneo.

2.3. La IA como nuevo riesgo psicosocial

El impacto de la IA sobre el bienestar laboral no puede entenderse únicamente en términos de productividad o eficiencia. Su introducción transforma el modo en que las personas experimentan el trabajo y se relacionan con la organización. La literatura emergente sobre tecnoestrés (Tarafdar *et al.*, 2019) y tecnofatiga sugiere que la exposición constante a sistemas automatizados puede generar saturación cognitiva, hipervigilancia y pérdida de

sentido de eficacia. Cuando la tecnología sustituye tareas que antes implicaban juicio humano, las personas trabajadoras pueden experimentar una disminución del significado del trabajo, elemento central del bienestar eudaimónico.

Además, el uso de algoritmos predictivos en la evaluación del rendimiento plantea riesgos éticos asociados a la transparencia y la equidad. La percepción de que las decisiones se basan en criterios opacos o impersonales puede erosionar la confianza organizacional y aumentar la percepción de injusticia. En contextos donde la IA se utiliza para optimizar el tiempo o la productividad, las personas trabajadoras tienden a reportar mayores niveles de ansiedad, especialmente si perciben que no controlan los resultados o que su desempeño es permanentemente observado (Corvalán, 2019).

Por el contrario, cuando la IA se implementa como herramienta de apoyo, destinada a simplificar tareas rutinarias, mejorar la comunicación interna o facilitar la conciliación, los efectos son positivos. Varios estudios han documentado incrementos en la satisfacción y en la percepción de eficiencia cuando los sistemas se diseñan con participación de las personas trabajadoras y con criterios de transparencia (Chávez *et al.*, 2024; Pérez López, 2023). La clave, por tanto, reside en el diseño ético y participativo de la tecnología, capaz de convertir la automatización en un recurso y no en una amenaza.

Pese al interés creciente por estos temas, la evidencia disponible sigue siendo limitada y dispersa. Los estudios difieren en sus métodos, escalas de medición y contextos culturales, lo que impide establecer conclusiones generalizables. Además, la mayoría se centra en sectores tecnológicos o administrativos, sin abordar profesiones de alta carga emocional o en contacto con el público, donde el impacto de la automatización puede ser aún mayor. Esta heterogeneidad metodológica y conceptual dificulta construir un marco coherente que permita entender de forma integral los efectos psicológicos de la IA en el trabajo.

Frente a esta fragmentación, las revisiones sistemáticas se presentan como una herramienta idónea para integrar el conocimiento acumulado y orientar la investigación futura. Al sintetizar resultados empíricos y evaluar su calidad metodológica, permiten identificar patrones, inconsistencias y vacíos de investigación. El presente estudio se propone avanzar en esa dirección, ofreciendo una revisión actualizada y rigurosa de la literatura científica sobre la relación entre IA y satisfacción laboral como indicador clave del bienestar laboral.

3. Metodología

La presente revisión sistemática se llevó a cabo siguiendo las directrices PRISMA 2020 (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses; Page *et al.*, 2021),

con el objetivo de sintetizar la evidencia empírica existente sobre el impacto de la IA en el bienestar laboral, particularmente en los niveles de satisfacción laboral. La revisión se diseñó para garantizar la transparencia, la reproducibilidad y la validez metodológica, y se apoyó en un proceso exhaustivo de búsqueda, cribado y codificación de la información procedente de estudios publicados en la última década.

3.1. Estrategia de búsqueda y selección de estudios

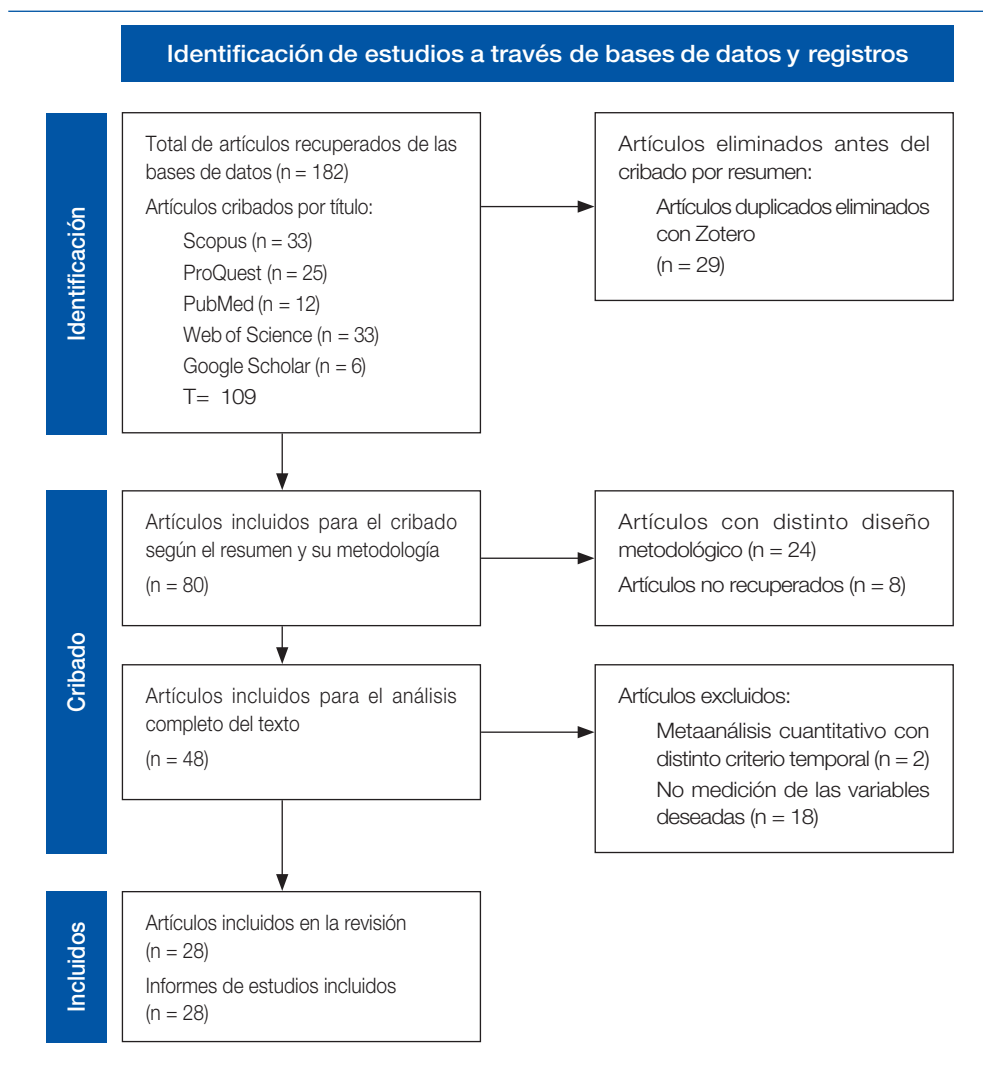
La búsqueda bibliográfica se realizó entre enero y marzo de 2025 en las bases de datos Scopus, Web of Science, ProQuest, PubMed y Google Scholar, seleccionadas por su relevancia y cobertura multidisciplinar en los ámbitos de la psicología, la organización del trabajo y la gestión de recursos humanos. Dada la reciente expansión de la IA como herramienta organizacional, se acotó el periodo de revisión al intervalo comprendido entre 2015 y 2025, coincidiendo con el auge de investigaciones empíricas sobre su impacto en el entorno laboral.

El proceso comenzó con una búsqueda amplia, combinando distintos descriptores y operadores booleanos: («artificial intelligence» OR «automation») AND («job satisfaction» OR «work stress» OR «employee well-being») AND («organization» OR «human resources»). Sin embargo, la amplitud inicial generó una gran cantidad de resultados irrelevantes —principalmente artículos técnicos de ingeniería o informática—, por lo que se optó por una estrategia más acotada centrada en los términos («job satisfaction») AND («artificial intelligence»), aplicados a los campos de título, resumen y palabras clave.

Las estrategias se adaptaron al formato de cada base de datos, ajustando los filtros de idioma, tipo de documento y periodo temporal. Además, se realizó una búsqueda complementaria en listas de referencias y repositorios institucionales para localizar artículos no indexados en las bases principales. Todos los registros se exportaron al gestor bibliográfico Zotero 7.0.15 (Corporation for Digital Scholarship, 2025), donde se eliminaron los duplicados antes de iniciar el cribado.

El proceso de selección siguió un flujo secuencial en tres etapas, de acuerdo con las recomendaciones PRISMA. En primer lugar, se examinaron los títulos y resúmenes para descartar los estudios manifiestamente irrelevantes. Posteriormente, se revisaron los apartados metodológicos y de resultados de los artículos potencialmente elegibles, verificando su ajuste a los criterios de inclusión. Finalmente, se realizó una lectura completa de los textos seleccionados para confirmar la pertinencia de las variables y la calidad del diseño. Cualquier discrepancia entre las personas revisoras se resolvió por consenso. El flujo completo de identificación, cribado y exclusión se detalla en la figura 1.

Figura 1. Diagrama de flujo adaptado de la guía PRISMA



3.2. Criterios de inclusión y exclusión

Con el fin de asegurar la coherencia conceptual y la comparabilidad empírica, se establecieron criterios de inclusión específicos. Se consideraron válidos aquellos estudios empíricos cuantitativos o mixtos publicados entre 2015 y 2025 que analizaran el impacto de la

IA o de procesos automatizados sobre el bienestar laboral de las personas trabajadoras en contextos laborales, excluyéndose cualquier muestra de estudiantes. Asimismo, se incluyeron artículos publicados en inglés o español y disponibles en texto completo.

Por el contrario, se excluyeron las revisiones teóricas o narrativas, los trabajos puramente técnicos sin análisis de impacto en personas trabajadoras, los artículos con datos no cuantificables o que mencionaban el bienestar solo de manera tangencial, y las publicaciones previas a 2015 o en idiomas distintos del inglés o el español.

Para la síntesis cualitativa y cuantitativa se establecieron tres categorías principales de impacto: (a) estudios que mostraban efectos positivos de la IA sobre el bienestar o la satisfacción; (b) estudios que reportaban efectos negativos, principalmente en forma de malestar, agotamiento o pérdida de autonomía, y (c) estudios con resultados mixtos o neutros. Esta clasificación permitió identificar patrones generales y posibles moderadores contextuales.

Asimismo, los estudios incluidos se clasificaron en función de su diseño metodológico en cuatro categorías: cuantitativos no experimentales, caracterizados por el análisis correlacional o descriptivo sin manipulación de variables; cuantitativos experimentales, en los que se manipulan condiciones para evaluar efectos causales; cuasiexperimentales, que incorporan intervención sin asignación aleatoria, y estudios mixtos, que combinan datos cuantitativos y cualitativos para ofrecer una comprensión más amplia del fenómeno.

4. Resultados

4.1. Selección y características generales de los estudios

El proceso de búsqueda y selección de estudios se muestra en la figura 1, adaptada de la guía PRISMA 2020. A partir de las estrategias de búsqueda en las bases de datos Scopus, Web of Science, ProQuest, PubMed y Google Scholar, se identificaron inicialmente 182 artículos. Tras una primera revisión por título, se excluyeron aquellos que no guardaban relación directa con el objeto de estudio, quedando 109 registros.

Mediante el gestor bibliográfico Zotero 7.0.15, se eliminaron 29 duplicados, resultando 80 artículos únicos. De estos, se analizaron los resúmenes y metodologías para comprobar el cumplimiento de los criterios de elegibilidad. Fueron descartados 24 por emplear un diseño exclusivamente cualitativo y 8 por no disponer de acceso libre al texto completo.

Los 48 artículos restantes fueron revisados en su totalidad. De ellos, 2 se excluyeron por incluir investigaciones fuera del periodo temporal establecido (2015-2025) y 18 por no analizar directamente el impacto de la IA sobre variables de bienestar laboral. En consecuencia,

la muestra final estuvo compuesta por 28 artículos, que constituyen la base empírica de la presente revisión sistemática.

Los estudios incluidos fueron publicados entre 2020 y 2025, lo que confirma el carácter reciente de este campo de investigación. La mayoría ($k = 19$) empleó diseños no experimentales, seguidos por estudios experimentales ($k = 4$), mixtos ($k = 4$) y un único cuasiexperimental ($k = 1$). Los contextos laborales abarcaron los sectores sanitario, educativo, tecnológico, hotelero e industrial, con muestras diversas en tamaño, ocupación y nivel jerárquico. La Tabla 1 resume las características esenciales de cada estudio (país, muestra, diseño, variables analizadas e instrumentos).

4.2. Estudios no experimentales

La mayoría de los estudios incluidos en esta revisión seguían un diseño no experimental. En conjunto, estos trabajos analizaron percepciones, correlaciones y efectos indirectos de la IA sobre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral.

En conjunto, los estudios muestran cómo la implementación de la IA genera resultados positivos y negativos que varían en función del tipo de tecnología implementada y de las percepciones de los trabajadores. En el plano positivo, varios trabajos señalan mejoras en la percepción de eficiencia, la reducción de cargas administrativas derivada de la automatización y el aumento de la productividad, aspectos asociados a incrementos en la satisfacción laboral, motivación, compromiso y el empoderamiento psicológico (Albrecht *et al.*, 2025; Batumalai *et al.*, 2020; Bonacaro *et al.*, 2024; Chuang *et al.*, 2025; Dawa *et al.*, 2025; Díaz Martínez *et al.*, 2020; Fan *et al.*, 2023; Honeywell, 2024; Raed *et al.*, 2023; Younis *et al.*, 2024). Del mismo modo, algunos estudios reportan una disminución del riesgo de *burnout* (67 %) y una valoración positiva del potencial de la IA para mejorar la calidad asistencial y los procesos clínicos (Albrecht *et al.*, 2025; Bonacaro *et al.*, 2024; O'Shaughnessey & Collins, 2023). No obstante, en múltiples trabajos podemos identificar efectos adversos relacionados con el tecnoestrés, agotamiento, la inseguridad laboral y la percepción de las herramientas IA como una amenaza a los puestos de trabajo. En concreto vemos este patrón en contextos donde la automatización es asociada a la pérdida de habilidades, la sustitución laboral o la deshumanización en la atención al consumidor, o paciente en casos clínicos (Batumalai *et al.*, 2020; Bonacaro *et al.*, 2024; Chuang *et al.*, 2025; Jin *et al.*, 2024; Lestari *et al.*, 2023; Marr & Tsang, 2025; Mashego, 2022; O'Shaughnessey & Collins, 2023; Willim *et al.*, 2024). Asimismo, algunos apuntan cómo ciertas variables individuales y organizacionales, como la resiliencia psicológica, el compromiso, el clima organizacional o el *locus* de control, se relacionan con las variaciones observadas en la satisfacción laboral y estrés laboral en presencia de tecnologías de IA (Bragard, 2023; Jianchun, 2024; Jin *et al.*, 2024; Willim *et al.*, 2024).

4.3. Estudios cuantitativos experimentales

Los estudios experimentales analizaron el efecto de intervenciones asistidas por IA sobre indicadores de bienestar y satisfacción laboral, mostrando nuevamente resultados heterogéneos. Por un lado, algunos trabajos evidenciaron efectos positivos demostrando cómo el uso de herramientas basadas en IA permitió reducir significativamente el nivel de *burnout* y aumentar la satisfacción laboral reportada al usar herramientas con la capacidad de detectar emociones en tiempo real que permiten el desarrollo de un entorno laboral saludable y eficiente (Baek & Cha, 2025; Cantuarias *et al.*, 2025). No obstante, también se observaron efectos negativos en determinadas condiciones experimentales. Colaborar con una IA en una estructura jerárquica disminuyó la satisfacción laboral y las percepciones positivas sobre la significación del trabajo (Sadeghian & Hassenzahl, 2022), mientras que imaginar trabajar bajo la supervisión de una IA se relacionó con niveles más bajos de satisfacción emocional, aunque sin afectar necesariamente a la satisfacción laboral general (Fernandes, 2024).

4.4. Estudios cuantitativos cuasiexperimentales

El único estudio cuasiexperimental identificado, realizado por Nguyen y Malik (2022), examinó longitudinalmente el efecto de la calidad percibida del servicio de IA sobre la satisfacción laboral en 313 empleados del sector hotelero en Vietnam. Los resultados mostraron que, en el grupo de trabajadores sin supervisión, la calidad del servicio proporcionado por la IA se asoció positivamente con la satisfacción laboral, mientras que no se encontraron resultados significativos entre los mandos intermedios y superiores. Además, el estudio encontró que la satisfacción con la IA actuó como mediadora en la relación entre la calidad del servicio de IA y la satisfacción laboral de los empleados administrativos, indicando que una mejor percepción del desempeño de la IA se vinculó con mayores niveles de satisfacción laboral a través de una mayor satisfacción con la propia herramienta.

4.5. Estudios mixtos

Los estudios mixtos combinaron análisis cuantitativos y cualitativos, ofreciendo una visión más amplia sobre percepciones y experiencias laborales asociadas al uso de herramientas basadas en IA. En general, estos trabajos identificaron una asociación positiva entre la implementación de tecnologías de IA y la satisfacción laboral, compromiso de los empleados y el incremento de la productividad tras su integración en los procesos de trabajo (Krishan *et al.*, 2024; Valeriya *et al.*, 2024). Asimismo, se observaron mejoras en la eficacia del trabajo derivadas de la reducción de tareas repetitivas, lo que permitió ahorrar tiempo y costos para el personal y aumentar la disponibilidad para actividades de mayor valor (O'Callahan *et al.*, 2024). En esta línea, uno de los estudios también identificó un aumento de la moti-

vacación y compromiso con los roles laborales tras la incorporación de la IA (Valeriya *et al.*, 2024). Además, los resultados mostraron beneficios personales asociados a estas herramientas, como un mayor equilibrio entre vida profesional y personal, una mayor autonomía y la percepción de contar con un recurso capaz de contrarrestar el estrés laboral al ofrecer un espacio seguro para los empleados (O'Callahan *et al.*, 2024; Yoon *et al.*, 2024). Sin embargo, cabe resaltar la preocupación expresada por algunos participantes ante los procesos de adaptación a las nuevas tecnologías y la necesidad de contar con una capacitación adecuada (Valeriya *et al.*, 2024).

5. Discusión

Los resultados de esta revisión sistemática muestran que el impacto de la IA en el bienestar laboral es complejo y heterogéneo. A partir del análisis de 28 estudios empíricos cuantitativos y mixtos publicados entre 2015 y 2025, se observan tres tendencias principales: efectos positivos asociados al uso de la IA como herramienta de apoyo y automatización de tareas repetitivas; efectos negativos vinculados a la percepción de control, vigilancia o pérdida de autonomía, y efectos contextuales, dependientes del sector, el rol profesional y la calidad del proceso de implementación.

Desde una perspectiva teórica, los hallazgos se alinean con los modelos clásicos del bienestar psicológico (Ryff, 1989; Diener, 1984) que destacan la importancia de la autonomía, el propósito y la competencia personal como elementos centrales del bienestar. En la mayoría de los estudios revisados, la IA mejora la satisfacción laboral cuando actúa como facilitadora de la autonomía o reductora de la carga administrativa, permitiendo a las personas trabajadoras dedicar más tiempo a tareas creativas, sociales o con mayor significado personal. Esta evidencia refuerza las teorías motivacionales de Maslow (1968) y Deci y Ryan (1985), según las cuales la autorrealización y la motivación intrínseca aumentan cuando el trabajo permite un mayor control y sentido. En este sentido, los resultados no solo confirman marcos teóricos previos, sino que los actualizan en el contexto de la transformación digital del trabajo.

En cambio, los efectos negativos observados, como el tecnoestrés, la pérdida de autonomía o la despersonalización, remiten a las dimensiones clásicas del *burnout* descritas por Maslach y Jackson (1981). Los estudios de Chuang *et al.* (2025) y Mashego (2022) muestran que la introducción de herramientas de IA sin acompañamiento formativo o sin comunicación clara sobre su propósito puede incrementar la ansiedad y la resistencia al cambio, reduciendo la satisfacción laboral. En estos casos, la IA es percibida como una amenaza o una forma de supervisión constante, más que como un apoyo, lo que altera el equilibrio psicológico necesario para el bienestar. Estos resultados sugieren que el impacto de la IA no es intrínsecamente positivo o negativo, sino que depende de los procesos psicosociales que median en su adopción.

En el ámbito de la gestión de personas, los resultados coinciden con las advertencias de Todolí-Signes (2019) y Pérez López (2023) sobre los riesgos de una digitalización laboral que prioriza la eficiencia sobre la dignidad del trabajador. El modo en que la IA se integra en la cultura organizacional es decisivo: su impacto no depende tanto de la tecnología en sí como de la forma en que se implementa, del grado de participación de las personas trabajadoras, y de si las herramientas refuerzan o erosionan la percepción de control. Cuando los procesos son participativos, transparentes y éticamente diseñados, la IA se asocia con bienestar y compromiso; cuando se imponen de forma unilateral, los efectos tienden a ser negativos.

En síntesis, la evidencia empírica sugiere que el impacto de la IA sobre el bienestar laboral no es uniforme, sino relacional: depende del equilibrio entre el potencial técnico de la herramienta y las condiciones humanas, organizativas y éticas de su implementación. Este enfoque relacional permite integrar resultados aparentemente contradictorios y ofrece un marco más comprensivo para interpretar la evidencia disponible. Asimismo, estos hallazgos abren la puerta a desarrollar implicaciones prácticas y organizacionales específicas, que se abordan en el siguiente apartado.

5.1. Contribuciones e implicaciones prácticas

Los resultados ofrecen implicaciones relevantes tanto para las empresas como para las personas trabajadoras. Para las organizaciones, se pone de manifiesto la necesidad de adoptar estrategias de implementación responsable que garanticen la seguridad laboral y el bienestar psicosocial de las personas trabajadoras. Esto implica incluir a las personas trabajadoras en el proceso de adopción tecnológica, fomentar la transparencia en la toma de decisiones y ofrecer formación continua que reduzca la ansiedad derivada del cambio. Tal como señalan Valeriya *et al.* (2024), los programas formativos deben orientarse no solo al uso técnico de las herramientas, sino también a desarrollar una alfabetización emocional y digital que permita comprender la IA como una aliada del trabajo y no como un mecanismo de sustitución.

Asimismo, los resultados destacan la importancia de mantener espacios de control humano en los procesos mediados por IA. Garantizar que las decisiones relevantes continúen bajo supervisión humana preserva la autonomía laboral y previene la despersonalización. Para las personas trabajadoras, la revisión evidencia que la percepción subjetiva del uso de IA influye directamente en los niveles de satisfacción y estrés. Fomentar una cultura de adaptación al cambio tecnológico y fortalecer la resiliencia psicológica — identificada como factor protector en los estudios de Jin *et al.* (2024) y Jianchun (2024)— puede mitigar los efectos negativos y potenciar el bienestar.

En conjunto, los resultados apuntan a que una IA introducida sin diálogo, soporte o formación tiende a generar malestar y desconfianza, mientras que una IA implementada como

herramienta de apoyo colaborativo puede mejorar la satisfacción laboral y el equilibrio entre vida personal y profesional.

Desde una perspectiva más amplia, la rápida expansión de la IA plantea desafíos éticos relacionados con los derechos laborales y la transparencia en los procesos automatizados. Diversos informes y casos recientes han mostrado cómo los algoritmos pueden reproducir sesgos históricos o introducir nuevas formas de discriminación en la selección y evaluación del personal. Por ejemplo, se han identificado sistemas de selección automatizada que penalizan currículos con referencias asociadas a mujeres, al haber sido entrenados con datos históricos dominados por perfiles masculinos. Asimismo, se han observado sesgos en sistemas de reconocimiento de imágenes que clasifican erróneamente a determinados grupos, reflejando problemas en la representatividad de los datos utilizados. Estos ejemplos ponen de manifiesto cómo la IA puede reproducir y amplificar desigualdades existentes si no se diseña y supervisa adecuadamente. Además, el uso de tecnologías de monitoreo y control puede erosionar la confianza y la autonomía de las personas trabajadoras si no existen garantías claras de protección de datos y límites en la supervisión.

Por ello, resulta esencial avanzar hacia una gobernanza ética de la IA laboral, basada en la transparencia, la explicabilidad de los sistemas y la protección de la dignidad humana. Las organizaciones deben garantizar que las herramientas inteligentes se utilicen para complementar las capacidades humanas, no para sustituirlas ni evaluarlas de manera opaca o arbitraria.

5.2. Limitaciones y futuras líneas de investigación

Esta revisión presenta varias limitaciones que deben considerarse. En primer lugar, la heterogeneidad metodológica de los estudios incluidos dificulta la comparación directa de los resultados. La mayoría de los trabajos son de carácter no experimental y transversal, lo que limita las inferencias causales. En segundo lugar, los tamaños muestrales de los estudios experimentales son reducidos, y la ausencia de diseños longitudinales impide evaluar el impacto sostenido de la IA en el tiempo.

Otra limitación es la exclusión de estudios cualitativos, que podrían haber aportado una comprensión más profunda de las experiencias subjetivas de las personas trabajadoras. Además, la restricción a artículos en inglés o español y con acceso abierto puede haber dejado fuera investigaciones relevantes. Finalmente, como apuntan algunos autores (Chuang *et al.*, 2025), factores demográficos como el género podrían modular los efectos de la IA en el bienestar, un aspecto aún poco explorado que merece atención en futuros estudios. Asimismo, resulta relevante considerar la perspectiva de género, dado que la IA puede reproducir sesgos presentes en los datos históricos, por lo que futuras investigaciones deberían analizar de forma específica su impacto diferencial en distintos grupos.

En consecuencia, se recomienda promover investigaciones mixtas y longitudinales, con muestras diversas y representativas, que analicen los efectos diferenciales de la IA según variables individuales (género, edad, competencias digitales) y organizacionales (tipo de tarea, cultura, liderazgo).

5.3. Conclusiones

En conjunto, los resultados de esta revisión indican que la IA no tiene un efecto uniforme sobre el bienestar laboral, sino que su impacto depende de cómo, dónde y para qué se aplica. Esta variabilidad se refleja incluso en resultados aparentemente contraintuitivos reportados en algunos estudios incluidos en la revisión. Cuando la IA se utiliza para empoderar al trabajador, reducir la carga repetitiva y facilitar la toma de decisiones, actúa como un recurso promotor de bienestar. En cambio, cuando la IA se introduce sin transparencia o se asocia a control y vigilancia, tiende a convertirse en una fuente de estrés y desmotivación, aunque algunos estudios muestran que, en determinados contextos, incluso herramientas más intrusivas pueden asociarse a mayores niveles de satisfacción laboral.

El desarrollo de la IA en el ámbito del trabajo no es solo una cuestión tecnológica, sino también una cuestión humana, organizacional y ética. Las empresas que integren estas herramientas desde una perspectiva centrada en las personas, que fomente la participación, la formación y la justicia organizacional, no solo reducirán los riesgos psicosociales, sino que obtendrán un mayor compromiso, satisfacción y sostenibilidad laboral.

Tabla 1. Resumen de las características clave de los estudios cuantitativos no experimentales incluidos para su revisión

Estudio	Diseño	Objetivo	Instrumento	Participantes (tamaño de la muestra)	País	Resultados generales
Albreht <i>et al.</i> (2025)	CuantNo Exp	Evaluar el impacto percibido del uso de la IA ambiental en la carga de trabajo, <i>burnout</i> y satisfacción laboral.	Cuestionario estructurado en línea.	Profesionales clínicos (521).	Estados Unidos	El uso de IA ambiental en documentación clínica tuvo un impacto positivo en la percepción de eficiencia y la mayor parte de la muestra consideró que esta herramienta redujo la carga administrativa (77 %), el tiempo dedicado a documentar fuera del horario clínico (73 %), el riesgo de <i>burnout</i> (67 %) e incrementó la satisfacción laboral (64 %). El 48 % concordó que un paciente adicional podría ser atendido en caso necesario. Ni la especialidad clínica ni el número de días usando la herramienta de IA tuvieron un efecto significativo en las respuestas del cuestionario.
Baternalai <i>et al.</i> (2020)	CuantNo Exp	Evaluación de: niveles de experiencia con herramientas automatizadas de planificación radioterápica, actitudes hacia la automatización y percepciones sobre beneficios, riesgos, barreras y el futuro del trabajo clínico automatizado.	Encuesta estructurada en línea.	Profesionales clínicos (138).	Australia y Nueva Zelanda	Percepciones positivas: El 90 % consideró que la automatización resultaría en mayor consistencia en la calidad de los planes de tratamiento, productividad (88 %), calidad en la planificación (57 %). El 51 % consideró que permitirá liberar tiempo para completar tareas de mayor valor clínico con mayor eficacia. Percepciones negativas: Reducción en el tiempo de planificación. El 20 % consideró que la automatización eliminará puestos de trabajo; solo un 6 % consideró que no tendrá ningún impacto en los puestos de trabajo. Pérdida de habilidades clínicas debido a la dependencia de sistemas automático (71 %). Reducción del juicio clínico. Necesidad de mantener supervisión humana sobre los resultados generados por IA debido a la falta de confianza en la calidad de los planes automatizados sin revisión.



Estudio	Diseño	Objetivo	Instrumento	Participantes (tamaño de la muestra)	País	Resultados generales
Bonacaro <i>et al.</i> (2024)	CuantNo Exp	Explorar el punto de vista de enfermeros, educadores y estudiantes en cuanto a cómo ChatGPT podría potencialmente impactar el mundo sanitario y educativo en el futuro próximo y su repercusión en la relación enfermero-paciente.	Cuestionario.	Profesionales de enfermería (176).	Italia	Este estudio buscó entender el uso de las herramientas de IA generativa en relación a la educación superior de la informática de enfermería y la ciencia de datos. Casi el 50 % afirmó estar familiarizado con el concepto IA y su aplicación en práctica clínica. El 7 % reportó usarla de forma frecuente a nivel profesional, el 27 % consideró que tiene potencial para mejorar la calidad del cuidado de enfermería. El 64 % opina que ofrece una gran oportunidad para mejorar la monitorización de pacientes y proporcionar una atención más segura. Además, el 58 % cree que puede apoyar el proceso de razonamiento clínico y el 53 % que podría mejorar tanto resultados clínicos como la satisfacción laboral. Por otro lado, un 65 % cree que podría limitar la interacción entre equipo y pacientes produciendo una deshumanización en la atención. Asimismo, el 64 % identificó la falta de recursos financieros y resistencia interna dentro de la profesión como amenazas para la implementación de IA.
Braganza <i>et al.</i> (2022)	CuantNo Exp	Impacto de la gigificación en el compromiso y satisfacción laboral moderado por la automatización en IA.	Cuestionario estructurado.	Sector de servicios (201).	China	La automatización basada en IA tuvo un efecto moderador significativo sobre los resultados laborales: En contextos de alta automatización, la relación entre gigificación y satisfacción laboral se volvió más débil. En entornos menos automatizados, la gigificación mostró un efecto más fuerte y positivo sobre la satisfacción. Para el compromiso laboral, la automatización también atenuó, aunque no eliminó, el efecto positivo de la gigificación al generar la pérdida de control, aislamiento e incrementar la precariedad de los trabajadores. Además,

Estudio	Diseño	Objetivo	Instrumento	Participantes (tamaño de la muestra)	País	Resultados generales
						se encontró cómo el compromiso medió la relación entre gigificacción y satisfacción laboral, mostrando que la disminución del compromiso en entornos con alta automatización también tiene un efecto negativo en la satisfacción de los trabajadores.
Bragard (2023)	CuantNo Exp	Analizar la relación entre implementación de IA en el lugar de trabajo y la satisfacción laboral, considerando la moderación del <i>locus</i> de control.	Encuesta en línea.	Otros/ diversos sectores (84).	Portugal	<i>Locus</i> de control interno se correlacionó positivamente con la satisfacción en trabajo, supervisión, remuneración y trabajo en general. Tanto antes como después de la implementación de IA. Se observó una disminución en la satisfacción laboral en casi todas las dimensiones, excepto en oportunidades de promoción que aumentaron. Aunque el <i>locus</i> de control interno se asoció positivamente con la satisfacción laboral, no moderó significativamente el impacto de la IA en la satisfacción laboral.
Chuang et al. (2025)	CuantNo Exp	Explorar cómo la IA en el trabajo afecta al bienestar laboral y personal de las personas trabajadoras.	Encuesta estructurada.	Otros/diversos sectores (600).	Taiwán	Se encontró que tanto la IA generativa como la eficacia de la IA impactaron positivamente en la productividad. Además, la eficacia de la IA también mejoró el compromiso y la satisfacción laboral. Por su parte, el tecnoestrés generado por la IA (inseguridad laboral), a pesar de contribuir a la productividad, incrementó el agotamiento, incrementando el conflicto entre trabajo-familia y disminuyendo la satisfacción laboral. Se destaca cómo la IA generativa tiene la capacidad de mitigar los efectos negativos del tecnoestrés, algo que no se pudo observar en la eficacia de la IA.

Estudio	Diseño	Objetivo	Instrumento	Participantes (tamaño de la muestra)	País	Resultados generales
Dawa <i>et al.</i> (2025)	CuantNo Exp	Evaluar cómo el uso de herramientas digitales influye en el síndrome de burnout utilizando análisis de entropía y métodos de IA.	Cuestionario estandarizado.	Dentistas (123).	Turquía	El estudio encontró que la mayoría de los profesionales valoraron positivamente las herramientas digitales y consideraron que estas pueden contribuir a reducir el <i>burnout</i> al mejorar la eficiencia, comunicación y flujo de trabajo clínico. Los dentistas mostraron altos niveles de satisfacción con el equipamiento digital y con su capacidad para comunicar planes de tratamiento. Una gran parte de los trabajadores indicó sentirse poco valorada por los pacientes, lo que puede influir en el agotamiento emocional.
Díaz Martínez <i>et al.</i> (2020)	CuantNo Exp	Valorar los procesos de digitalización en organizaciones de Tampico desde la perspectiva del usuario para identificar factores determinantes de la satisfacción laboral.	Cuestionario estructurado.	Otros/ diversos sectores (20).	México	El estudio encontró cómo el aumento de la digitalización de los procesos incrementó el grado de motivación de los trabajadores y una mejora de la percepción de estos respecto a los procesos internos. Además también vieron cómo el entrenamiento digital y las competencias profesionales necesitan incrementar gradualmente para que tengan un impacto positivo en los procesos de digitalización. Los autores recalcan la necesidad de hacer un buen emprendimiento en formación digital y en el desarrollo de las competencias profesionales para maximizar los beneficios de la digitalización y que la transformación digital sea más efectiva.
Fan <i>et al.</i> (2023)	CuantNo Exp	Analizar el impacto de la implementación de la IA y el aprendizaje profundo en el empoderamiento psicológico de las personas trabajadoras y su rendimiento laboral y su efecto	Encuesta estructurada anónima.	Otros/ diversos sectores (352).	China	Se encontró cómo la implementación de tecnologías de IA y modelos de aprendizaje profundo incrementaron el empoderamiento psicológico de las personas trabajadoras. Además, este empoderamiento se relacionó con mejoras en la satisfacción y rendimiento laborales y una reducción del estrés.

Estudio	Diseño	Objetivo	Instrumento	Participantes (tamaño de la muestra)	País	Resultados generales
		mediador entre la tecnología y el rendimiento laboral, mejorando la motivación y satisfacción laboral.				El empoderamiento psicológico actuó como un mediador entre la tecnología y el rendimiento laboral, mejorando la motivación y la implicación de los empleados. El modelo neuronal que emplearon predijo con alta precisión los niveles de satisfacción, precisión y desempeño, confirmando cómo la IA puede evaluar y mejorar de forma fiable las condiciones laborales.
Honeywell (2024)	CuantNo Exp	Explorar la implementación de los líderes industriales de herramientas de IA en sus organizaciones e identificar los beneficios obtenidos, los desafíos enfrentados y las estrategias adoptadas para avanzar hacia operaciones autónomas.	Cuestionarios estructurados.	Ejecutivos (1600).	Estados Unidos, Brasil, Canadá, China, Francia, Alemania, India, Japón, México, Reino Unido, Arabia Saudita y Emiratos Árabes Unidos	El 64 % mencionó aumentos en eficiencia y productividad, el 60 % reportó mejoras en ciberseguridad y detección de amenazas y un 59 % destacó una mejor toma de decisiones gracias a la generación de datos en tiempo real. Asimismo, dentro de otros beneficios que se encontraron se incluye una mayor flexibilidad laboral (49 %), mayor satisfacción laboral (45 %), más tiempo para el desarrollo de habilidades (44 %) y aumento en la seguridad laboral (39 %).
Jianchun (2024)	CuantNo Exp	Medir la influencia del clima organizacional, el impacto directo y mediado de la felicidad del trabajador en su satisfacción laboral, y el efecto moderador de las aplicaciones de IA (ChatGPT) en esta influencia.	Cuestionarios validados.	Otros/diversos sectores (412).	China	Se encontró una relación directa y significativa entre el clima organizacional positivo y la satisfacción laboral y la felicidad de los trabajadores. Variable mediadora: la felicidad en el trabajo correlacionó significativamente con la satisfacción laboral, mediando parcialmente la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral.



Estudio	Diseño	Objetivo	Instrumento	Participantes (tamaño de la muestra)	País	Resultados generales
						Variable moderadora: el apoyo organizacional percibido moderó la relación entre clima organizacional y felicidad. A su vez, la investigación no encontró evidencia de que las aplicaciones de IA (ChatGPT) moderaran la relación entre la felicidad de los empleados y su satisfacción laboral. Los predictores (clima organizacional y felicidad de los empleados) y la moderación de las aplicaciones de IA explicaron un cambio del 51,9% en la satisfacción laboral de los empleados, y la satisfacción laboral de los empleados explicó una variación del 13,3% en el desempeño laboral de los empleados.
Jin <i>et al.</i> (2024)	CuantNoExp	Analizar cómo la conciencia de las personas trabajadoras sobre las tecnologías STARA (Smart Technology, Artificial Intelligence, Robotics and Algorithms) influye en su bienestar afectivo laboral, considerando estrés laboral como mediador y la resiliencia psicológica como moderador.	Cuestionario estructurado.	Otros/diversos sectores (349).	China	La resiliencia psicológica moderó la relación entre la conciencia de STARA y el estrés laboral. Por su parte, la conciencia de STARA aumentó el estrés laboral, lo que a su vez redujo el bienestar afectivo laboral, confirmando el efecto mediador del estrés laboral en el bienestar afectivo laboral.
Lestari <i>et al.</i> (2023)	CuantNoExp	Investigar la relación entre la conciencia de STARA, el estrés laboral y la satisfacción laboral.	Cuestionario estructurado.	Sector hotelero (160).	Indonesia	Correlaciones significativas entre: conciencia de STARA, estrés laboral, inseguridad laboral y satisfacción laboral. Se encontró una relación negativa entre conciencia de STARA y estrés laboral e inseguridad laboral demostrando cómo cuando los empleados de hoteles mostraron una alta conciencia de STARA, presentaron bajos niveles de estrés e inseguridad laborales. El estudio encontró cómo la conciencia de STARA, el estrés laboral y la inseguridad laboral simultáneamente influenciaron la satisfacción laboral de los trabajadores.

Estudio	Diseño	Objetivo	Instrumento	Participantes (tamaño de la muestra)	País	Resultados generales
Marr & Tsang (2025)	CuantNo Exp	Explorar la percepción sobre el conocimiento, actitud, aplicaciones clínicas y necesidades de aprendizaje relacionadas con la IA en la práctica clínica.	Encuesta estructurada.	Terapeutas en radioterapia (74).	Canadá	El estudio mostró cómo del total de la muestra un 37,8 % calificó su conocimiento de IA como nulo o limitado pero hasta un 93,2 % mostró interés en aprender más acerca de la IA. Un 79,7 % percibió que esta no se usa completamente en la radioterapia pero que ha aumentado su eficacia en el registro de imágenes, reconstrucción y contorno. Con el aumento del uso de IA en el ámbito médico el 96 % sintió que la IA podría afectar su rol creyendo hasta un 82,4 % de ellos que esta podría impactar en su satisfacción laboral. Esto muestra la necesidad de desarrollar estrategias educativas personalizadas para facilitar la implementación exitosa de la IA en la práctica clínica de la radioterapia, considerando los trabajadores que aquellos recursos más beneficiosos serían módulos en línea (36,5 %) y talleres presenciales (35,1 %).
Mashego (2022)	CuantNo Exp	Explorar las percepciones de los profesionales de IT sobre la implementación de RAIA (robótica, IA y automatización) y su impacto en la satisfacción laboral, seguridad en el empleo y empleabilidad.	Cuestionario estructurado.	Sector tecnológico (290).	Sudáfrica	El estudio encontró una asociación positiva y estadísticamente significativa entre la percepción de las tecnologías RAIA y la inseguridad laboral. Asimismo, se identificó un efecto negativo y estadísticamente significativo de la percepción de RAIA sobre la satisfacción laboral. Se demostró una mediación significativa por parte de la inseguridad laboral en la relación entre la percepción de RAIA y la satisfacción laboral. De tal modo que las percepciones más negativas de estas tecnologías incrementan la inseguridad laboral y, en consecuencia, reduce la satisfacción laboral. Los resultados de este estudio subrayan la importancia de considerar las percepciones y preocupaciones de los trabajadores en los procesos de adopción tecnológica.

Estudio	Diseño	Objetivo	Instrumento	Participantes (tamaño de la muestra)	País	Resultados generales
O'Shaughnessey & Collins (2023)	CuantNo Exp	Explorar la percepción sobre cómo la IA puede afectar al rol y práctica clínica.	Cuestionario en línea.	Terapeutas en radioterapia (105).	Australia	El 63 % de los terapeutas tenía poco o ningún conocimiento sobre el trabajo con IA, aunque el 96 % expresó interés en recibir más formación, especialmente sobre aplicaciones clínicas, fundamentos teóricos y uso seguro y ético. Además, los participantes percibieron que la implementación de la IA tiene el potencial de avanzar la profesión y mejorar el servicio al paciente, siempre que se proporcione formación adecuada y que la gestión utilice estas tecnologías para mejorar la atención al paciente en lugar de reemplazar roles. El 66 % percibió que la IA afectaría su rol, principalmente ampliando su conjunto de habilidades y reduciendo tareas monótonas. No obstante, el 23 % percibió que la IA podría reducir la satisfacción laboral al aumentar la repetición y limitar la capacidad de resolución de problemas, generando preocupación por la pérdida de habilidades clínicas. El 67 % percibió que la IA mejoraría la eficiencia y la precisión de los tratamientos, aunque algunos participantes expresaron inquietud por una posible despersonalización de la atención debido a la automatización.
Raed <i>et al.</i> (2023)	CuantNoExp	Investigar cómo la inteligencia empresarial (BI), la inteligencia artificial (IA), la transformación digital (TD) y el liderazgo digital (LD) influyen en la satisfacción laboral de las personas trabajadoras y en el valor agregado empresarial en la Municipalidad del Gran Amán.	Cuestionario estructurado.	Otro/diverso sectores (246).	Jordania	La implementación de herramientas de inteligencia empresarial, IA, transformación y liderazgo digital incrementó la felicidad de las personas trabajadoras con sus trabajos haciendo que incremente su satisfacción laboral y que le den un valor empresarial añadido en el sector público.

Estudio	Diseño	Objetivo	Instrumento	Participantes (tamaño de la muestra)	País	Resultados generales
Willim <i>et al.</i> (2024)	CuantNo Exp	Explora la interacción entre IA, robots y psicología humana en la industria de la restauración y su influencia en el estrés y satisfacción laborales de empleados de este sector.	Cuestionarios.	Restauración (210).	Indonesia	La utilidad y facilidad del uso de IA y robots impacta positivamente las actitudes de las personas trabajadoras hacia estas tecnologías. Una actitud positiva hacia la tecnología no estaba directamente relacionada con un incremento del estrés laboral. Factores como la capacitación adecuada y el soporte organizacional influyeron en la percepción de las personas trabajadoras sobre el impacto de la IA y la robótica en su bienestar laboral. La integración de tecnologías de IA y robótica en el sector de la restauración tiene un impacto notable en el bienestar de las personas trabajadoras, encontrando una correlación significativa entre la presencia de tecnologías de IA y robótica y niveles elevados de estrés laboral entre las personas trabajadoras. La satisfacción laboral mostró variaciones dependiendo del grado de interacción y familiaridad de las personas trabajadoras con tecnologías implementadas. Se confirmó un modelo de mediación moderada donde la conciencia de STARA aumentó el estrés laboral, lo que a su vez redujo el bienestar afectivo laboral. Este proceso mediador fue debilitado por la resiliencia psicológica.
Younis <i>et al.</i> (2024)	CuantNo Exp	Analizar el impacto de la implementación de la IA en el comportamiento organizacional, específicamente en la satisfacción laboral, personalidad y actitudes.	Encuesta en línea estructurada.	Graduados universitarios (384).	Egipto	La IA explicó el 46.5 % del comportamiento organizacional de la muestra estudiada, mostrando un impacto significativo en variables como la satisfacción laboral, la personalidad y las actitudes. Además, fomentó actitudes positivas hacia la toma de decisiones basada en datos y ayudó a disminuir sesgos cognitivos. A pesar de sus efectos positivos en la satisfacción laboral, los autores advierten sobre riesgos asociados a la sustitución de trabajadores a largo plazo y a las implicaciones éticas derivadas de su uso.

Tabla 2. Resumen de las características clave de los estudios cuantitativos experimentales incluidos para su revisión

Estudio	Diseño	Objetivo	Instrumento	Participantes (tamaño de la muestra)	País	Resultados generales
Baek & Cha (2025)	CuantExp	Evaluar la eficacia de una intervención personalizada asistida por IA para reducir el <i>burnout</i> en enfermeras.	Programa de intervención (<i>mindfulness</i> , terapia de aceptación y compromiso, escritura reflexiva y terapia de la risa).	Enfermeros (120).	Corea del Sur	El grupo experimental tuvo reducciones significativas en el <i>burnout</i> relacionado con el cliente y en el <i>burnout</i> personal en comparación con los grupos control. Efectos significativos del tiempo y de la interacción tiempo-grupo para el <i>burnout</i> relacionado con el cliente y el personal. En el <i>burnout</i> laboral, se observaron efectos significativos del tiempo, pero no diferencias significativas entre los grupos. La reducción de la respuesta al estrés fue más alta en el grupo control 1, seguido por el grupo experimental y, por último el grupo control 2.
Canturias Valdivia, Gómez-Human & Sierra-Liñan (2025)	CuantExp	Desarrollar e implementar un sistema de reconocimiento facial de emociones en tiempo real, usando modelos de aprendizaje profundo, para ver su efecto en el ambiente laboral y la productividad organizacional.	Modelo de aprendizaje profundo Redes Neuronales Convolucionales (CNN).	Otros/ diversos sectores (17).	Perú	Aumento del 66,59 % en la satisfacción laboral reportada. Puede ser una herramienta eficaz para mejorar el ambiente laboral y la productividad organizacional. La capacidad de detectar emociones en tiempo real permite intervenciones oportunas, contribuyendo a un entorno de trabajo más saludable y eficiente.
Fernandes (2024)	CuantExp	Analizar cómo la posición jerárquica de la IA en el entorno laboral (como líder o como compañero) afecta el bienestar de las personas trabajadoras, específicamente en términos de satisfacción emocional y laboral.	Cuestionario.	Otros/ diversos sectores (181).	Portugal, España, Alemania, Moldavia, Antigua y Barbuda, Brasil y Reino Unido	Participantes que imaginaron trabajar bajo la supervisión de una IA como líder obtuvieron niveles significativamente más bajos de satisfacción emocional. Posición jerárquica de la IA puede disminuir la satisfacción emocional, aunque no necesariamente afecte a la satisfacción laboral general. Resaltan la importancia de considerar las implicaciones emocionales de la implementación de IA en roles de liderazgo dentro de las organizaciones.



Estudio	Diseño	Objetivo	Instrumento	Participantes (tamaño de la muestra)	País	Resultados generales
Sadeghian & Hassenzahl (2022)	CuantExp	Investigar cómo la colaboración con un compañero humano vs. uno artificial (IA) afecta la percepción de la significación del trabajo y la satisfacción laboral.	Cuestionario en línea.	Otros/ diversos sectores (104).	Alemania	Participantes que imaginaron colaborar con un humano, que estaban en una distribución de tareas igualitaria o que estaban en ambas situaciones tuvieron mayor significación del trabajo y satisfacción laboral. Tanto el tipo de colaborador como la distribución de tareas influyeron significativamente en la percepción de la significación del trabajo y la satisfacción laboral. Trabajar con IA en una estructura jerárquica disminuye estas percepciones positivas.

Tabla 3. Resumen de las características clave del estudio cuantitativo cuasiexperimental incluido para su revisión

Estudio	Diseño	Objetivo	Instrumento	Participantes (tamaño de la muestra)	País	Resultados Generales
Nguyen & Malik (2022)	CuantCuasi	Examinar cómo la calidad del servicio de IA influye en la satisfacción con la IA y en la satisfacción laboral de las personas trabajadoras, considerando los efectos moderadores del nivel y rol laboral.	Cuestionarios.	Hotelero (313).	Vietnam	La calidad del servicio de IA tuvo un impacto positivo en la satisfacción con la IA en el grupo de empleados sin supervisión y no se observó un efecto significativo en el grupo de supervisores/gerentes. La calidad del servicio de IA influyó positivamente en la satisfacción laboral de empleados administrativos. Además, la satisfacción con IA medió la relación entre calidad del servicio de IA y satisfacción laboral de las personas trabajadoras. Destacó la importancia de considerar nivel y rol laboral al implementar tecnologías IA en el entorno laboral. Los hallazgos sugieren que la calidad del servicio de IA puede mejorar la satisfacción con la IA y laboral, especialmente en empleados sin supervisión y en roles administrativos.

Tabla 4. Resumen de las características clave de los estudios mixtos incluidos para su revisión

Estudio	Diseño	Objetivo	Instrumento	Participantes (tamaño de la muestra)	País	Resultados Generales
Krishnan <i>et al.</i> (2024)	Mixto	Explorar el impacto de la colaboración hombre-máquina (MMC) en el compromiso de las personas trabajadoras dentro del sector de tecnologías de la información (TI) y explorar las mejores prácticas y estrategias para maximizar los beneficios de la colaboración hombre-máquina en relación con compromiso de las personas trabajadoras en la industria IT.	Entrevista y cuestionario.	Sector tecnológico (50).	India	El estudio emplea tecnologías de recursos humanos con IA (incluyendo herramientas de apoyo a la toma de decisiones basadas en IA, plataformas de interacción automatizadas y sistemas inteligentes para la automatización de tareas rutinarias y proporción de información en tiempo real). Se encuentra una robusta asociación positiva entre las tecnologías de colaboración entre hombre y máquina y la satisfacción laboral, reducción del <i>burnout</i> de los trabajadores y promoción de la comunicación y colaboración con estas tecnologías y el compromiso del empleado. La productividad estuvo positivamente correlacionada con la colaboración hombre-máquina, satisfacción laboral y recompensa. También se vio una fuerte relación positiva entre recompensa y tecnología, colaboración hombre-máquina y satisfacción laboral. Además el estudio sugiere que las habilidades de los empleados deben estar alineadas estratégicamente con las tecnologías empleadas para que así también participen de forma activa en el entorno colaborativo.
O'Callahan <i>et al.</i> (2024)	Mixto	Explorar las percepciones, beneficios y desafíos de implementar un sistema de autoprogramación de turnos generado por IA en un departamento de radiología.	Encuesta.	Profesionales de radiología (23).	Nueva Zelanda	Los participantes percibieron beneficios potenciales en términos de equilibrio entre la vida laboral y personal, así como una mayor autonomía. A pesar de algunas incertidumbres sobre la implementación y la equidad, se encontró que el sistema de IA podría ser más justo que la autoprogramación manual, además de ahorrar tiempo y costos para el personal de radiología.



Estudio	Diseño	Objetivo	Instrumento	Participantes (tamaño de la muestra)	País	Resultados Generales
Valeriya <i>et al.</i> (2024)	Mixto	Evaluar el impacto de la integración de tecnologías de IA en los entornos laborales seleccionados.	Cuestionario estructurado y análisis temático.	Otros/diversos sectores (4).		Los trabajadores que fueron entrenados para trabajar de la mano de la IA fueron más productivos y tuvieron mayor satisfacción en sus trabajos que aquellos que no recibieron un entrenamiento similar. Incremento significativo en la productividad laboral tras implementación de IA (mejoras de hasta 52 % en algunos casos). Los empleados valoraron positivamente la capacidad de la IA para facilitar su trabajo y mejorar su eficacia. Mejoras reportadas por las personas trabajadoras atribuidas a la reducción de tareas repetitivas y al aumento de tiempo disponible para actividades de mayor valor. Expresaron más motivación y compromiso con sus roles tras la integración de IA. Preocupaciones relacionadas con la necesidad de capacitación adecuada y adaptación a nuevas tecnologías.
Yoon <i>et al.</i> (2024)	Mixto	Evaluar las percepciones de los usuarios y la utilización de las funciones de Mindline at Work, una plataforma digital de bienestar mental habilitada por IA, desarrollada a nivel nacional para mejorar el bienestar mental en la población trabajadora.	Encuesta y entrevista semiestructurada.	Otros/diversos sectores (399).	China, Malasia, India y otros	Los que tenían menos de 5 años de experiencia laboral reportaron menos uso de recursos multimedia pero un mayor uso de herramientas de autoevaluación emocional y del chatbot de IA en comparación con sus contrapartes con más experiencia. Un 57 % expresó un nivel moderado de satisfacción con la plataforma y un 58 % mostró una intención positiva de uso sostenido de la plataforma. Los participantes consideraron la plataforma Mindline at Work una salvaguarda esencial contra el estrés laboral valorando su espacio seguro y la anonimidad del usuario.

Referencias bibliográficas

- Albrecht, M., Shanks, D., Shah, T., Hudson, T., Thompson, J., Filardi, T., Wright, K., Ator, G. A. & Smith, T. R. (2025). Enhancing clinical documentation with ambient artificial intelligence: A quality improvement survey assessing clinician perspectives on work burden, *burnout*, and job satisfaction. *JAMIA Open*, 8(1). <https://doi.org/10.1093/jamiaopen/ooaf013>
- Aragüez-Valenzuela, L. D. (2021). Los algoritmos digitales en el trabajo. Brechas y sesgos. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 9(4), 121-146.
- Baek, G. & Cha, C. (2025). AI-Assisted Tailored Intervention for Nurse *Burnout*: A Three Group Randomized Controlled Trial. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 22(1). <https://doi.org/10.1111/wvn.70003>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands-resources theory: Ten years later. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 10(1), 25-53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Batumalai, V., Jameson, M. G., King, O., Walker, R., Slater, C., Dundas, K., Dinsdale, G., Wallis, A., Ochoa, C., Gray, R., Vial, P. & Vinod, S. K. (2020). Cautiously optimistic: A survey of radiation oncology professionals' perceptions of automation in radiotherapy planning. *Technical Innovations and Patient Support in Radiation Oncology*, 16, 58-64. <https://doi.org/10.1016/j.tipsro.2020.10.003>
- Bonacaro, A., Rubbi, I., Artioli, G., Monaco, F., Sarli, L. & Guasconi, M. (2024). AI and Big Data: Current and Future Nursing Practitioners' Views on Future of Healthcare Education Provision. *Studies in Health Technology and Informatics*, 315, 200-204. <https://doi.org/10.3233/SHTI240134>
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Aldine.
- Braganza, A., Chen, W., Canhoto, A. & Sap, S. (2022). Gigification, job engagement and satisfaction: The moderating role of AI enabled system automation in operations management. *Production Planning and Control*, 33(16), 1534-1547. <https://doi.org/10.1080/09537287.2021.1882692>
- Bragard, B. (2023). *The Impact of Artificial Intelligence Implementation on Job Satisfaction and its Moderation by Locus of Control* [Tesis de Maestría, Universidade Católica Portuguesa].
- Cantuarías Valdivia, A. J., Gómez-Human, J. J. & Sierra-Liñan, F. (2025). Detecting Emotions with Deep Learning Models: Strategies to Optimize the Work Environment and Organizational Productivity. *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, 16(1), 944-953. <https://doi.org/10.14569/IJACSA.2025.0160191>
- Chávez Betancourt, R. X., Estrada Hernández, J. A. & Guerra Herrera, K. S. (2024). Desafíos de la inteligencia artificial en la Gestión del Talento Humano. *GADE: Revista Científica*, 4(3), 190-206. <https://doi.org/10.63549/rg.v4i3.464>
- Chuang, Y.-T., Chiang, H.-L. & Lin, A.-P. (2025). Insights from the Job Demands-Resources Model: AI's dual impact on employees' work and life well-being. *International Journal of Information Management*, 83. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2025.102887>

- Corporation for Digital Scholarship. (2025). Zotero (Version 7.0.15) [Computer software]. <https://www.zotero.org>
- Corvalán, J. G. (2019). El impacto de la inteligencia artificial en el trabajo. *Revista de Direito Econômico e Socioambiental*, 10(1), 35-51. <https://doi.org/10.7213/rev.dir.econ.soc.v10i1.25870>
- Dawa, H., Neves, J. & Vicente, H. (2025). Evaluating the Impact of Digital Tool Utilization in Dentistry on Burnout Syndrome Among Dentists: An Entropy Analysis and AI-Driven Approach. *Eng*, 6(3). <https://doi.org/10.3390/eng6030047>
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). Conceptualizations of Intrinsic Motivation and Self-Determination. En E. L. Deci & R. M. Ryan (Eds.), *Intrinsic motivation and self-determination in Human Behavior*. Springer.
- Díaz Martínez, M. A., Román Salinas, R. V., Santiago Santiago, A. D., Mejía Barrios, C. & Zaraté Cruz, R. (2020). Industry 4.0 and digitization towards job satisfaction of organizations in Tampico, Tamaulipas, México. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 30, 43-57.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Fajardo Vargas, J. E. (2023). Inteligencia artificial aplicada al proceso de selección de personal. *Polo del conocimiento*, 8(9), 726-740. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/oiart?codigo=9152551>
- Fan, X., Zhao, S., Zhang, X. & Meng, L. (2023). The Impact of Improving Employee Psychological Empowerment and Job Performance Based on Deep Learning and Artificial Intelligence. *Journal of Organizational and End User Computing*, 35(3). <https://doi.org/10.4018/JOEUC.321639>
- Fernandes, M. R. (2024). *The Impact of AI on Employees' Well-Being in Different Hierarchical Positions* [Tesis de Maestría, Universidade Católica Portuguesa].
- Ferrante, E. (2021). Inteligencia artificial y sesgos algorítmicos. ¿Por qué deberían importarnos? *Nueva Sociedad*, 294, 27-37. <https://nuso.org/articulo/inteligencia-artificial-y-sesgos-algoritmicos/>
- Honeywell. (2024). Honeywell Industrial AI Insights. Honeywell International Inc.
- Iturbide, S. (2022). *La Inteligencia Artificial en los Procesos de Selección* [Trabajo de Fin de Grado, Universitat Politècnica de Valencia].
- Jianchun, Y. (2024). Enhancing employee job satisfaction through organizational climate and employee happiness at work: A mediated-moderated model. *BMC Psychology*, 12(744). <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02269-5>
- Jin, G., Jiang, J. & Liao, H. (2024). The work affective well-being under the impact of AI. *Scientific Reports*, 14. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-75113-w>
- Krishnan, L., Kakada, P. & Sundarrajan, P. (2024). Analysis of Man-Machine Collaboration, on the Employee Engagement Process: IT Industry Perspective. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 8(8), 983-997. <https://dx.doi.org/10.47772/IJRISS.2024.808076>
- Lestari, N. S., Rosman, D. & Millenia, E. (2023). The Association Between Smart Technology, Artificial Intelligence, Robotics, and Algorithms (STARA) Awareness, Job Stress, Job Insecurity, and Job Satisfaction Among Hotel Employees During COVID-19 Pandemic. *E3S Web of Conferences*, 388. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202338803021>

- Marr, C. & Tsang, Y. (2025). Radiation therapists' perspectives on artificial intelligence: Insights from a single institution on Improving effectiveness and educational supports. *Technical Innovations & Patient Support in Radiation Oncology*, 33(100300). <https://doi.org/10.1016/j.tipsro.2025.100300>
- Mashego, P. P. (2022). *IT Professional's Perceptions of Robotics, Artificial Intelligence and Automation (RAIA) as a Source of Job Satisfaction and Job Insecurity in the IT Sector*. [Tesis de Maestría, University of the Witwatersrand, Johannesburg].
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslow, A. H. (1968). *Toward a psychology of being* (2.^a ed.). Van Nostrand.
- Nguyen, T.-M. & Malik, A. (2022). A Two-Wave Cross-Lagged Study on AI Service Quality: The Moderating Effects of the Job Level and Job Role. *British Journal of Management*, 33(3), 1221-1237. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12540>
- O'Callahan, K., Sitters, S. & Petersen, M. (2024). «You make the call»: Improving radiology staff scheduling with AI-generated self-rostering in a medical imaging department. *Radiography*, 1, 862-868. <https://doi.org/10.1016/j.radi.2024.03.014>
- O'Shaughnessey, J. & Collins, M. L. (2023). Radiation therapist perceptions on how artificial intelligence may affect their role and practice. *Journal of Medical Radiation Sciences*, 70, 6-14. <https://doi.org/10.1002/jmrs.638>
- Ottaviano, J. M. (2021). La amenaza fantasma: Inteligencia artificial y derechos laborales. *Nueva Sociedad*, 294, 83-95.
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372(71), 1-9. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Pérez López, J. I. (2023). Inteligencia artificial y contratación laboral. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)* (7), 186-205.
- Popma, J. (2013). The Janus face of the 'New Ways of Work': Rise, Risks and Regulation of Nomadic Work. *European Trade Union Institute (ETUI)*.
- Raed, H., Qawasmeh, E. F., Alserhan, A. F., Ahmad, H., Hammouri, Q., Halim, M. & Darawsheh, S. R. (2023). Utilizing business intelligence and digital transformation and leadership to enhance employee job satisfaction and business added value in greater Amman municipality. *International Journal of Data and Network Science*, 7(3), 1077-1084. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2023.5.016>
- Rath T. & Harter J. (2010). *The economics of wellbeing*. Washington, DC: Gallup Press.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>

- Sadeghian, S. & Hassenzahl, M. (2022). The "Artificial" Colleague: Evaluation of Work Satisfaction in Collaboration with Non-human Coworkers. *IUI'22: 27TH International Conference on Intelligent User Interfaces*, 27-35. <https://doi.org/10.1145/3490099.3511128>
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Simon and Schuster.
- Sonnentag, S., Tay, L. & Nesher Shoshan, H. (2023). A review on health and well-being at work: More than stressors and strains. *Personnel Psychology*, 76(2), 473-510. <https://doi.org/10.1111/peps.12572>
- Tarafdar, M., Cooper, C. L. & Stich, J.-F. (2019). The technostress trifecta: Techno eustress, techno distress and design: Theoretical directions and an agenda for research. *Information Systems Journal*, 29(1), 6-42. <https://doi.org/10.1111/isj.12169>
- Todolí-Signes, A. (2019). En cumplimiento de la primera Ley de la robótica: Análisis de los riesgos laborales asociados a un algoritmo/inteligencia artificial dirigiendo el trabajo. *Labour and Law Issues*, 5(2).
- Valeriya, G., John, V., Singla, A., Devi, J. Y. & Kumar, K. (2024). AI-Powered Super-Workers: An Experiment in Workforce Productivity and Satisfaction. *BIO Web of Conferences*, 86(01065). <https://doi.org/10.1051/bioconf/20248601065>
- Willim, S. P., Febiriyani, P. & Rosman, D. (2024). The Artificial Intelligence, Robots and Employee Well-Being: An In-Depth Analysis of Job Stress and Job Satisfaction in the Restaurant Industry. *2024 9th International Conference on Business and Industrial Research (ICBIR)*, 456-461.
- Yoon, S., Goh, H., Low, X. C., Weng, J. H. & Heaukulani, C. (2024). User perceptions and utilisation of features of an AI-enabled workplace digital mental wellness platform a 'mindline at work'. *BMJ Health and Care Informatics*, 31(1). <https://doi.org/10.1136/bmjhci-2024-101045>
- Younis, Z., Ibrahim, M. & Azzam, H. (2024). The Impact of Artificial Intelligence on Organisational Behavior: A Risky Tale between Myth and Reality for Sustaining Workforce. *European Journal of Sustainable Development*, 13(1), 109-126. <https://doi.org/10.14207/ejsd.2024.v13n1p109>

Uxía Padín Bargados. Graduada en Psicología por la Universidad Complutense de Madrid. Sus principales intereses de investigación se centran en la psicología del trabajo y las organizaciones, el bienestar laboral, los riesgos psicosociales y el impacto de las nuevas tecnologías, especialmente la inteligencia artificial, en el ámbito laboral.

Alfredo Rodríguez-Muñoz. Alfredo Rodríguez-Muñoz es catedrático de Psicología en la Universidad Complutense de Madrid. Su investigación se centra en la psicología de la salud ocupacional, el bienestar laboral, el sueño, el acoso psicológico en el trabajo y los riesgos psicosociales. Ha publicado más de un centenar de trabajos científicos en revistas internacionales de impacto y ha dirigido numerosos proyectos de investigación y tesis doctorales en el ámbito de la salud y el bienestar en el trabajo. <https://orcid.org/0000-0002-9417-3687>

Contribución de los autores. Uxía Padín Bargados ha contribuido en un 70% a la realización de este trabajo y Alfredo Rodríguez-Muñoz en un 30%.



El «sistema de garantías multinivel» y su impacto en el Derecho social español

Diálogos y conflictos a propósito del juicio de convencionalidad

Isabel María Villar Cañada y Cristóbal Molina Navarrete (Dirs.):

Laborum Ediciones

319 páginas – 2026

ISBN: 979-13-88025-71-6

Extracto

Se reseña la obra colectiva *El «sistema de garantías multinivel» y su impacto en el Derecho social español. Diálogos y conflictos a propósito del juicio de convencionalidad*, dirigida por Isabel María Villar Cañada y Cristóbal Molina Navarrete. El volumen estudia la protección multinivel de los derechos sociales y laborales, prestando especial atención al control de convencionalidad y a su articulación con el Derecho de la Unión Europea, la Carta Social Europea y otros instrumentos internacionales. La recensión destaca la coherencia metodológica de la obra, su actualidad y su aportación al debate científico sobre la efectividad de los derechos laborales y sociales.

Palabras clave: protección multinivel; derechos laborales; derechos sociales; control de convencionalidad; Derecho de la Unión Europea; Carta Social Europea; protección social.

Abstract

This review examines the collective volume *The «Multilevel System of Guarantees» and Its Impact on Spanish Social Law: Dialogues and Conflicts Concerning Conventionality Review*, edited by Isabel María Villar Cañada and Cristóbal Molina Navarrete. The volume studies the multilevel protection of social and labour rights, with particular emphasis on conventionality review and its interaction with European Union law, the European Social Charter, and other international legal instruments. The review particularly highlights the volume's methodological coherence, its topical relevance, and its contribution to the scholarly debate on the effective protection and enforcement of labour and social rights.

Keywords: multilevel protection; labour rights; social rights; conventionality review; European Union law; European Social Charter; social protection.

Cómo citar: Palomeque López, M. C. (2026). Recensión bibliográfica del libro *El «sistema de garantías multinivel» y su impacto en el Derecho social español. Diálogos y conflictos a propósito del juicio de convencionalidad*, de I. M. Villar Cañada y C. Molina Navarrete (Dirs.). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 494, 202-205. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25549>

Uno lee y aprende y se olvida luego, si no sigue leyendo, si no sigue pensando.

Javier Marías

(*Tu rostro mañana. 2. Baile y sueño*, 2004)

El libro objeto de presentación y comentario en este lugar tiene su origen inmediato en el importante seminario que, bajo la siempre comprometida iniciativa del profesor Cristóbal Molina Navarrete, tuvo lugar en Baeza (Jaén), en la sede de la Universidad Internacional de Andalucía, durante los días 22 y 23 de abril de 2025: el I Encuentro de personas jóvenes investigadoras en el ámbito de los derechos sociales y laborales, bajo la cobertura institucional del Aula Universitaria José Vida Soria de Estudios Avanzados en Relaciones Laborales y Derecho Social Internacional de la Universidad de Jaén, que dirige la profesora Isabel María Villar Cañada, y la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

La bella Baeza machadiana de piedras renacentistas y una propuesta colectiva de alta reflexión teórica especializada asentaron, sin miramiento, el cóctel perfecto para los mejores resultados intelectuales.

Así fue, desde luego. Lo puedo asegurar porque participé gustosamente en dicho encuentro, sin ser yo persona joven, bien es cierto, aunque sí sea investigador, claro que más antes que ahora, en que me limito a reflexionar con perspectiva sobre todo lo investigado por uno y los demás. Me invitó mi amigo admirado Cristóbal Molina, como tantas veces lo ha hecho. Allí se habló y discutió mucho y con gran tino en la mayoría de los casos acerca de la protección «multinivel» de los derechos sociales, de la Carta Social Europea y del Derecho internacional, de la doctrina de los órganos de garantías de derechos, de los viejos problemas y los nuevos tiempos, de la mirada europea y del sistema interamericano, etc. Una temática de relevancia institucional plena y de incuestionable actualidad.

Pues ahora, por fortuna, unos meses después, contamos con el libro resultante de aquel encuentro, al que se refieren las siguientes consideraciones, identificado con precisión en la cabecera de este escrito.

La obra, precedida por un introito («Hacia un modelo difuso de control judicial de la efectividad del derecho: entre avances y resistencias»), firmado por sus directores y explicativo en grado sumo del conjunto temático y la razón de ser del libro –su lectura detenida haría innecesario este comentario, por cierto–, se articula desde el punto de vista de su estructu-

ra en tres títulos que distribuyen temáticamente los diez capítulos o estudios contenidos a cargo de otros tantos autores, para concluir con una reflexión final de Cristóbal Molina con propuestas de futuro de gran envergadura («¿Una constitución social del trabajo sostenible en la Tierra con un (des)orden mundial que retorna a la “ley del más fuerte”?». La mera formulación de los títulos deja a las claras, por descontado, la riqueza temática del conjunto, así como, las preocupaciones sentidas de sus promotores: 1.º «Nuevo Derecho social» comunitario y sistema de la Carta Social Europea: ¿qué impactos más recientes en la regulación de las relaciones individuales de trabajo y su praxis? 2.º El Derecho social internacional y la doctrina de los órganos de garantía en relación con los derechos colectivos laborales: ¿nuevos tiempos, viejos problemas? Y 3.º El sistema de garantías multinivel y su impacto en los estándares de suficiencia de la protección social: más allá de la seguridad social.

A partir de aquí, emergen, adscritas a uno u otro de los tres capítulos, los distintos análisis y contribuciones de los autores que escriben en la obra: el juicio de convencionalidad; las garantías multinivel de los derechos individuales; la responsabilidad por discriminación interseccional; la libertad de expresión en las redes sociales y la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos; el sistema multinivel de los derechos colectivos y la democracia en la empresa; la protección de los derechos laborales colectivos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos; las garantías de universalidad, suficiencia y equidad de género en los sistemas de seguridad social; la garantía multinivel del derecho de seguridad social de la persona trabajadora migrante; los derechos laborales y sociales de las personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional, y, en fin, en décimo y último lugar, la ponderación entre los intereses de los Estados, de las pequeñas y medianas empresas y de las personas trabajadoras en la legislación social.

A fin de cuentas, el libro entero gira sobre un asunto central: el principio de primacía del Derecho de la Unión Europea y la cuestión prejudicial o «juicio de conformidad comunitaria» de la ley de aplicación al supuesto controvertido, de su salud jurídica y de las tensiones corporativas que lo envuelven. Y, de su mano, de la problemática de lo que el profesor Molina Navarrete considera en este libro con razón como «una de las garantías multinivel más relevantes de los derechos sociales y laborales», en el seno del Derecho de la Unión Europea y su jurisprudencia: el juicio o control de convencionalidad como «resorte judicial para desplazar el tenor de la norma interna» (STS, 4.ª, 1250/2024, de 18 de noviembre, que modifica su jurisprudencia anterior sobre el derecho de audiencia previa en el despido disciplinario de la mano del Convenio 158 OIT, sobre terminación de la relación de trabajo) conforme a los artículos 96 de la Constitución y 30 y 31 de la Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de tratados y otros acuerdos internacionales. La actualidad y plena vigencia en el presente de esta problemática dentro de la rama social del Derecho –ahí están, entre otros, los recientes textos de los profesores Cruz Villalón, Vivero Serrano, Jimena Quesada, quien también escribe en el libro que nos ocupa, o Salcedo Beltrán para corroborarlo, los dos últimos participaron en el encuentro– contrasta con la larga tradición de la materia en el seno del Derecho internacional.

Como sea, cuantas cuestiones suscita en detalle este complejo y diversificado asunto reciben tratamiento, de modo directo o no, en el cuerpo de contribuciones que integran nuestro libro. Ya la propia configuración estructural de la obra, que ordena y divide el conjunto de textos en títulos y capítulos numerados, anuncia por consiguiente el pensado carácter sistemático del libro, la pretensión de sus directores de alcanzar un tratamiento ordenado y metódico del asunto central –la garantía multinivel de los derechos y el control de convencionalidad–, lejos de cualquier amalgama o yuxtaposición de cuestiones, como proceder tan frecuente en los libros colectivos. Así pues, orden frente a dispersión, criterio frente a disgregación o diáspora, son las credenciales metodológicas de la obra.

Un interés objetivo de lo acotado para su análisis o tratamiento y una ejecución esmerada de lo proyectado invitan naturalmente de inmediato a la lectura de las algo más de trescientas páginas que el libro contiene.

Que es lo que yo ahora recomiendo sin vacilación. Lean el libro, reflexionen y contribuyan al debate científico con oralidad o escritura, o con las dos según proceda y sea el caso.

Manuel Carlos Palomeque López

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Salamanca (España)*

Manuel Carlos Palomeque López. Catedrático emérito de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Salamanca. Reconocido como uno de los mejores juristas del trabajo de su conspicua generación ha desarrollado una brillantísima trayectoria docente e investigadora en el ámbito del Derecho del Trabajo y las relaciones laborales, con varios doctorados *honoris causa* en prestigiosas universidades extranjeras. Dotado de una fina ironía y una vasta cultura, más allá del Derecho, es autor de numerosas publicaciones científicas y obras de referencia de la disciplina (también literarias). Ha desempeñado, asimismo, relevantes responsabilidades académicas y universitarias y ha participado activamente en consejos editoriales y publicaciones especializadas.