Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios
nº Extraordinario 4 (2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 37-58

Digitalización y riesgos laborales emergentes. El imprescindible enfoque de género en la protección de la salud de las personas trabajadoras[1]

Digitization and emerging occupational risks. The essential gender approach to protecting the health of workers

Isabel María Villar Cañada *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*
Universidad de Jaén
https://orcid.org/0000-0002-3539-8173

Sumario

1. **Prevención de riesgos laborales, género y nuevas tecnologías. Un breve planteamiento de la cuestión**
2. **La dimensión de género en el ámbito de la seguridad y salud laboral: otra manifestación de las diferencias (y la desigualdad) entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo**
   2.1. El enfoque de género en materia preventiva
   2.2. La necesaria evaluación de riesgos laborales desde la perspectiva de género
   2.3. Los riesgos psicosociales. Un ámbito con especial dimensión de género
3. **Digitalización, riesgos laborales y género**
   3.1. La necesaria adaptación de la normativa preventiva a los entornos laborales digitalizados
   3.2. Digitalización y salud laboral de la mujer: el ámbito psicosocial en el punto de mira
   3.3. La implementación de la digitalización y del enfoque de género en materia preventiva: el papel clave de la negociación colectiva
4. **Conclusiones**
5. **Bibliografía**

Cita Sugerida: VILLAR CAÑADA, I.M.: «Digitalización y riesgos laborales emergentes. El imprescindible enfoque de género en la protección de la salud de las personas trabajadoras». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. Nº Extraordinario 4 (2026): 37-58.

[1] El presente trabajo se enmarca en el ámbito del proyecto de investigación "Hacia la DemocracIA Digital en las empresas de Andalucía: implantación de sistemas confiables de Inteligencia Artificial (DeAnIA)". Convocatoria "Proyectos de Investigación aplicada del Plan Operativo de Investigación y Transferencia del Conocimiento de la Universidad de Jaén 2023 financiados por el Programa Operativo FEDER Andalucía 2021-2027". IP Olimpia Molina Hermosilla.

Resumen

La digitalización en los entornos laborales plantea nuevos desafíos para la protección de la salud de las personas trabajadoras, desde el momento en que se generan nuevos y complejos riesgos, tanto de naturaleza psicosocial (el tecnoestrés, la hiperconectividad, la intensificación del trabajo, el control algorítmico, etc.) como ergonómica. Además, el trabajo digital a menudo implica una dilución de las responsabilidades en materia preventiva y una infravaloración de los riesgos en el entorno doméstico o no presencial.

Estos riesgos laborales emergentes no afectan de manera neutra desde la perspectiva de género. Factores como la organización del trabajo digital, la segregación ocupacional, también en sectores altamente digitalizados, el desigual reparto de las responsabilidades de cuidado, o las propias condiciones físicas y biológicas exponen a las mujeres a un impacto diferencial de los riesgos derivados de los entornos laborales digitalizados, lo que puede traducirse, si no se aborda de manera adecuada, en un incremento de las desigualdades.

Resulta imprescindible, así tener presente este impacto específico y diferenciado, incorporando la dimensión de género en la evaluación de riesgos laborales y en las estrategias de prevención, con el fin de garantizar una protección integral de la salud laboral y avanzar hacia un modelo de trabajo digital más equitativo y sostenible.

Palabras clave

Salud laboral; digitalización; género riesgos emergentes

Abstract

Digitisation in the workplace poses new challenges for protecting workers' health, as it generates new and complex risks, both psychosocial (technostress, hyperconnectivity, work intensification, algorithmic control, etc.) and ergonomic. In addition, digital work often involves a dilution of preventive responsibilities and an underestimation of risks in the domestic or non-face-to-face environment.

These emerging occupational risks do not have a neutral impact from a gender perspective. Factors such as the organisation of digital work, occupational segregation, including in highly digitised sectors, the unequal distribution of care responsibilities, or physical and biological conditions themselves expose women to a differential impact of the risks arising from digitised work environments, which can translate, if not addressed adequately, into increased inequalities.

It is therefore essential to bear in mind this specific and differentiated impact, incorporating the gender dimension into occupational risk assessment and prevention strategies, in order to ensure comprehensive protection of occupational health and move towards a more equitable and sustainable digital working model.

Keywords

Occupational health and safety; digitalization; gender; emerging risks

1. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, GÉNERO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS. UN BREVE PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN

Que las mujeres y los hombres somos biológica, fisiológica y morfológicamente diferentes es algo que resulta obvio. Y también es una realidad que las características que identifican el papel de unos y otras en el mercado laboral y el desarrollo de sus carreras profesionales es diferente. Sin embargo, ni una cosa ni otra parecen tan obvias cuando hablamos de seguridad y salud en el trabajo.

Si hay una idea con la que puede iniciarse cualquier reflexión sobre el balance general de la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales es que, en gran medida, nos seguimos encontramos ante una asignatura pendiente, pese a que un adecuado tratamiento de la dimensión de género por parte del legislador y de todos los agentes sociales es un elemento esencial para la consecución de una verdadera igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito sociolaboral. No obstante, pese a esta trascendencia, esa dimensión de género, en muchas ocasiones, se ha venido obviando tanto en la producción normativa, como en la práctica judicial[2]. Y también en el diseño e implementación de políticas públicas y en la propia realidad de nuestros sectores productivos y de nuestras empresas.

Esta realidad adquiere una particular dimensión con la introducción de las nuevas tecnologías en los procesos productivos y el creciente papel del uso de herramientas de inteligencia artificial en el ámbito del trabajo. El proceso de digitalización de los entornos laborales está dando lugar a nuevos escenarios con nuevas particularidades y nuevos retos que han de ser debidamente identificados y valorados para evitar que se conviertan en factores de riesgo para las propias personas trabajadoras. Estos entornos laborales digitalizados hacen cada vez más porosas las esferas, internas y externas, de las organizaciones de trabajo[3] y aspectos como las mayores facilidades en el acceso a la esfera personal de la persona trabajadora, la flexibilización de los tiempos de trabajo, sus efectos sobre la salud mental, etc. se presentan como ámbitos necesitados de particular atención y evidencian la necesidad de adaptación del sistema de prevención de riesgos a los desafíos que derivan de las nuevas formas de organización del trabajo[4].

Una adaptación ésta en la que resulta imprescindible tener presente la dimensión de género. Si bien, tal y como señala el Objetivo 5.6 b) de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la ONU, el avance de la tecnología se presenta como un instrumento útil para avanzar en la igualdad por razón de género y promover el empoderamiento de las mujeres, obviar ese enfoque de género en el análisis de la digitalización de los entornos de trabajo presenta el riesgo de que nos hallemos ante un factor (otro más) de desigualdad entre mujeres y hombres[5].

---

[2] Un interesante análisis sobre la dimensión de género en la práctica judicial socio-laboral en Molina Navarrete, c.: "«Garantías multinivel» y «perspectiva de diversidad (género, discapacidad, infancia)» en el enjuiciamiento de los asuntos sociolaborales: avances y resistencias… y algún exceso". *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 486, 2025, pp. 49-84.

[3] Molina Navarrete, C..: *El ciberacoso en el trabajo.* La Ley, Madrid, 2019, pág. 17.

[4] Mercader Uguina, J.R.: "Riesgos laborales y transformación digital; hacia una empresa tecnológicamente responsable". *Teorías y Derechos. Revista de Pensamiento Jurídico,* nº 23, 2018, págs. 92 y ss.

[5] Tal y como señala la profesora Mella Méndez, L.: "Mujer trabajadora y empleo tecnológico: medidas de actuación urgente contra la brecha digital de género". *Trabajo y Derecho,* nº 6, 2020, p. 2, "uno de los más destacados desafíos que derivan de la digitalización del trabajo es el de la igualdad por razón de género". En este mismo sentido Durán Bernardino, M.: "Digitalización y empleo: retos del futuro de trabajo desde una perspectiva de género. *Revista de Estudios Jurídicos. Universidad de Jaén*, nº 21, 2021, pp. 3 y ss.

2. LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL: OTRA MANIFESTACIÓN DE LAS DIFERENCIAS (Y LA DESIGUALDAD) ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL MERCADO DE TRABAJO

Como se apuntaba con anterioridad, el papel de mujeres y hombres en el mercado de trabajo es diferente. Y sus trayectorias profesionales también lo son. Unos y otras tradicionalmente han tendido a ocupar distintos puestos de trabajos. Los estereotipos sociales, entre otras causas, han determinado, y lo siguen haciendo en la actualidad, la segregación ocupacional de nuestro mercado laboral, en el que continúan existiendo sectores de actividad fuertemente masculinizados (industria, nuevas tecnologías…) y otros con una presencia mayoritaria de mujeres (asistencia, educación, servicios…), reflejo de los roles tradicionalmente asignados a unos y otras. E incluso dentro de un mismo sector, también se observan diferencias entre mujeres y hombres, con puestos o categorías profesionales en las que se concentra una mayor presencia de uno u otro sexo. La segregación vertical, el famoso "techo de cristal" hace que, por regla general, los hombres sigan teniendo una mayor presencia en puestos directivos o de mayor responsabilidad y en las categorías profesionales más altas.

Pues bien, esta diferente posición de mujeres y hombres en el mercado de trabajo proyecta también sus efectos en el ámbito de la seguridad y salud laboral, determinando que unas y otros estén expuestos a diferentes entornos de trabajo, a diferentes exigencias y tensiones y, por tanto, a diferentes riesgos laborales.

Pese a esta incuestionable realidad, el enfoque de género tampoco ha sido tenido en cuenta históricamente en este ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. El diseño e implementación de una adecuada política preventiva ha venido dejando al margen el abordaje de las cuestiones relacionadas con el género femenino, más allá de los aspectos relativos a la reproducción y la crianza, mediante la protección de las situaciones de embarazo y de lactancia natural.

Desde instancias internacionales y comunitarias se viene haciendo hincapié desde hace años en la necesidad de contemplar ese enfoque de género[6]. Así, la OIT viene poniendo el foco en la necesidad de integrar la perspectiva de género en la gestión empresarial. Y en esta línea dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible se incluye en el, ya mencionado, Objetivo 5, el de alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer de manera general y transversal. Evidentemente, el ámbito específico de la seguridad y salud en el trabajo no debe, no puede, ser ajeno a esta necesaria integración de la perspectiva de género.

En el ámbito comunitario, el Marco Estratégico de la UE en materia de seguridad y salud en el trabajo 2021-2027 *La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación* incide también en que "las desigualdades de género y la lucha contra la discriminación en la mano de obra son fundamentales para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras, también cuando se evalúen los riesgos en el trabajo". Y para ello deben adoptarse medidas "encaminadas a evitar el sesgo de género a la hora de evaluar los riesgos y establecer prioridades de actuación garantizando para ello: a) la representación de hombres y mujeres en las consultas de los trabajadores; b) la adaptación de la formación a la situación personal de cada empleado; y c) el reconocimiento de los riesgos en profesiones que tradicionalmente se han pasado por alto o se han considerado «trabajos ligeros» (por ejemplo, cuidadores o limpiadores)". Asimismo, de manera expresa la Comisión pone de relieve que la violencia, el acoso o la discriminación en el lugar de

[6] En el ámbito comunitario, ya la Comunicación de la Comisión, de 11 de marzo de 2002, relativa la estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2002-2006) incluyó la integración de la evaluación de riesgos desde el principio de igualdad de hombres y mujeres y la promoción de medidas preventivas de acuerdo con las condiciones de empleo femenino.

trabajo, entre otras causas por razón de sexo, puede afectar a la salud y seguridad de las personas trabajadoras, proponiendo una Decisión del Consejo por la que se autoriza a los Estados miembros a ratificar, en interés de la Unión Europea, el Convenio 190 de la OIT, de 2019 sobre la violencia y el acoso, que incluye normas específicas sobre la violencia y el acoso por motivos de género en el trabajo.

En nuestro país, el art 27 LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) ordena que las políticas, estrategias y programas de salud, incluida la laboral, integren las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente. Por su parte, el art. 5.4 LPRL, encomienda a las Administraciones públicas promover la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de las personas trabajadoras.

Esta toma de conciencia legislativa sobre la necesidad de integrar la dimensión de género se refleja más recientemente en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. A lo largo de su articulado recoge la obligación de las empresas de integrar la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo; de promover condiciones de trabajo que eviten conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, arbitrando procedimientos para su tratamiento y prevención; la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación; etc[7].

Y otra manifestación específica la encontramos en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027[8]. Con el objetivo de establecer un marco de referencia para el desarrollo de políticas de prevención de riesgos laborales y para la colaboración entre Administraciones Públicas e interlocutores sociales, su objetivo 5 alude de manera expresa al compromiso de introducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, como cauce adecuado para eliminar las brechas de género.

La promoción de la integración de la perspectiva de género, desde un enfoque transversal e integral, en el conjunto de políticas preventivas se establece, pues, como una de las prioridades de la Estrategia y para su consecución se requiere la implicación de todos los agentes involucrados en la mejora de la prevención de riesgos laborales, tanto en el ámbito institucional como en la empresa, poniendo el foco especialmente en la protección de los colectivos más vulnerables.

Para conseguir una adecuada integración de la perspectiva de género en la gestión preventiva, la Estrategia establece 5 líneas de actuación:

1) La actualización del marco normativo y la revisión del cuadro de enfermedades profesionales. El actual listado está claramente masculinizado, por lo que las mujeres se ven discriminadas a la hora de que les sea reconocida una enfermedad profesional.

[7] En el ámbito del empleo en el hogar, el Real Decreto Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, modifica la LPRL con el objetivo de establecer el derecho de este colectivo, intensamente feminizado, a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características propias del trabajo doméstico.

[8] Un interesante análisis crítico de la Estrategia en Mella Méndez, L.: "La Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo (2023-2027): valoración crítica sobre los desafíos presentes y futuros". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 13, núm. 1, 2025, pp. 89-133.

2) El impulso de la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de toma y análisis de información, así como en los estudios de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para mejorar el conocimiento de la exposición a riesgos laborales y daños a la salud de las mujeres.

3) La integración de la perspectiva de género en todas las disciplinas preventivas, al evaluar los riesgos y establecer prioridades de actuación.

4) El impulso de la acción sobre los riesgos específicos de género, con especial atención a las actividades feminizadas.

5) El desarrollo de actuaciones de sensibilización sobre la necesidad de integrar la perspectiva de género de forma real y eficaz, tanto en la cultura empresarial en general, y particularmente en la gestión preventiva, como en la actuación de la Inspección de Trabajo, mediante el diseño y puesta en marcha de campañas de inspección en sectores y actividades particularmente feminizados, con particular atención a aquellas en las que se presentan con mayor intensidad riesgos psicosociales y riesgos musculoesqueléticos o exposición a determinados agentes peligrosos. O también en sectores con escasa presencia de mujeres (a estos efectos se prevén actuaciones de asistencia técnica, vigilancia y control). En este apartado se contempla también la vigilancia y control de la obligación de que todas las empresas dispongan de protocolos de prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo.

Y el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2025-2027[9] establece la necesaria incorporación de la perspectiva de género para garantizar el derecho a la seguridad y salud en el trabajo. En concreto, su objetivo 5 aparece dedidado a la garantía de la efectiva aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo y la adecuada integración de la perspectiva de género en la actuación inspectora. A estos efectos se identifican tres líneas de actuación: 1) La intensificación de la actuación inspectora en la lucha contra la discriminación por razón de sexo (diferencias retributivas, ejercicio de los derechos de conciliación, planes de igualdad); 2) la lucha contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral; y 3) la integración transversal de la perspectiva de género, mediante programas formativos específicos, guías e instrucciones, potenciación de actuaciones tanto en sectores fuertemente feminizados como en aquellos con escasa presencia de mujeres, celebración de convenios de colaboración con el Instituto de las Mujeres, etc.

2.1. El enfoque de género en materia preventiva

La implementación del enfoque de género en la prevención de riesgos es, así, una obligación ineludible de los poderes públicos. Y también lo es de los agentes sociales. Pese a ello, como se apuntaba, no se trata esta de una cuestión abordada de una manera adecuada ni por el legislador ni por los distintos sujetos que intervienen en la gestión preventiva (administraciones públicas, representaciones de las empresas y de las personas trabajadoras).

La realidad muestra que, aunque teóricamente los hombres y las mujeres están sometidos a los mismos riesgos profesionales, en la práctica hay diferencias importantes en las consecuencias

[9] Resolución de 8 de septiembre de 2025, de la Secretaría de Estado de Trabajo, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 26 de agosto de 2025, por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2025-2027. De manera expresa, en el Plan se establece la especial atención a la dimensión de género en ámbitos como los riesgos psicosociales (objetivo 3), la exposición a los agentes cancerígenos (línea 3.2), el sector sanitario o sociosanitario (línea 3.3) o la lucha contra la discriminación de las personas con discapacidad o por origen racial o étnico (línea 4.4.2).

derivadas de la exposición a esos riesgos para la salud para unos y otros, unas diferencias que han de ser identificadas y debidamente abordadas. No obstante, con carácter general, prácticamente el único ámbito en el que, tanto legal (art. 26 LPRL) como convencionalmente, se viene contemplando de manera expresa enfoque de género en la gestión preventiva es el vinculado a las situaciones de maternidad biológica (embarazo y período de lactancia)[10]. Es evidente que resulta necesaria una protección específica de la mujer trabajadora en esos momentos, que, sin duda, debe comenzar por una adecuada evaluación de los riesgos y una correcta información a las trabajadoras sobre los mismos, disponiendo de protocolos de actuación que permitan prevenirlos y, en su caso, establecer las medidas adecuadas para garantizar la salud de las mujeres embarazadas o en período de lactancia y sus hijos/as.

Pero una adecuada implementación de la dimensión de género en materia de salud laboral no puede quedar reducida a la protección de la salud reproductiva de las mujeres trabajadoras. El propio TC establece que la protección de la mujer no puede limitarse al hecho biológico del embarazo, el parto y el tiempo de lactancia (STC Constitucional 75/2011, de 19 de mayo). Resulta imprescindible, por tanto, avanzar, de una manera general, en la identificación y análisis de los riesgos laborales y en la forma en que estos pueden afectar, de manera diferente, a mujeres y hombres, pues solo así podrán adoptarse medidas preventivas adecuadas y eficaces. Así, además de las situaciones de embarazo o lactancia, debieran ser merecedoras de atención otras etapas vitales de la mujer como la de la menopausia y los efectos físicos y psicológicos derivados de la misma que pueden generar diferencias respecto a los hombres en la exposición a determinados riesgos (pérdida de densidad ósea, de masa muscular, respuesta frente a situaciones de estrés…).

Más allá de estas cuestiones ginecológicas, las propias diferencias físicas y biológicas entre mujeres y hombres también debieran ser tenidas en cuenta a la hora de evaluar los efectos de la exposición a los riesgos derivados del trabajo. La normativa actual suele ignorar que las mujeres tienen, por lo general, un menor tamaño y peso corporal. Así, por ejemplo, en la exposición a los agentes químicos, los procesos hormonales, el porcentaje de grasa corporal o el espesor de la piel son diferentes a los de los hombres, por lo que la exposición a una misma sustancia tóxica puede tener efectos distintos en unas y otros. Asimismo, las patologías coronarias suelen aparecer de forma más tardía en las mujeres que en los hombres, debido a que las hormonas femeninas actúan como un factor de protección natural frente al riesgo coronario, una protección que disminuye con la menopausia. Debido a este retraso biológico, los infartos femeninos suelen ocurrir en edades más avanzadas, a menudo cuando la mujer ya se ha retirado del mercado laboral. O también los trastornos músculo-esqueléticos afectan en mayor medida a las mujeres y en este caso no sólo por sus características físicas o biológicas, sino también por las tareas propias de los sectores de actividad mayoritariamente feminizados, en las que predomina la realización de posturas forzadas o estáticas o movimientos repetitivos.

Y es que, junto a estos factores físicos y biológicos, el sector donde se trabaja o el tipo de actividad desempeñada inciden también en las condiciones de trabajo y en las consecuencias para la salud de las personas trabajadoras. Así, como se indicaba, la segregación ocupacional característica de nuestro mercado laboral determina que los sectores con una mayor presencia femenina se identifiquen, por lo general, con mayores índices de temporalidad y parcialidad, actividades a menudo de inferior categoría, más repetitivas, con menores posibilidades de promoción laboral, peor remuneradas, con exposición a determinados productos químicos, no contemplados entre los agentes incluidos en el

[10] Un detenido estudio del marco protector de las situaciones de embarazo y lactancia en López Insúa, B.M.: "Medidas de prevención de riesgos laborales y de protección social en mujeres embarazadas y en periodo de lactancia". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo,* vol. 13, núm. 3, 2025, pp. 193-214.

cuadro de enfermedades profesionales (limpieza, cosmética, peluquería…), etc. Además, gran parte de las patologías derivadas de estas actividades no son reconocidas como de naturaleza profesional, con las consecuencias que de ello derivan en cuanto a la intensidad de la protección dispensada por el sistema de Seguridad Social y en lo relativo a los datos sobre siniestralidad laboral[11].

No puede obviarse tampoco la incidencia del conflicto trabajo-familia[12], el desigual reparto de las responsabilidades derivadas de las tareas de cuidado de hijos/as y familiares y la necesidad de conciliarlas con la actividad laboral, con la carga física y psicológica que de ello deriva, generalmente y en mayor medida, para las mujeres que son quienes siguen asumiendo en mayor medida estas tareas de cuidado no remuneradas, y que, además, tienen menos posibilidades de disponer de tiempo libre y de acceder a actividades de ocio. Esto incide, indudablemente, en una mayor probabilidad de verse afectadas por riesgos de naturaleza psicosocial (insatisfacción ante la imposibilidad de atender de manera adecuada las obligaciones laborales y las domésticas, carga mental, fatiga crónica, estrés, ansiedad, trastornos psicosomáticos…) y también en un mayor riesgo de accidentalidad[13].

En definitiva, las condiciones laborales que, por lo general, caracterizan al empleo femenino indicen en los riesgos a los que están expuestas las mujeres, entre ellos, y con particular trascendencia, los riesgos psicosociales, las situaciones de acoso o la discriminación en el lugar de trabajo.

2.2. La necesaria evaluación de riesgos laborales desde la perspectiva de género

Por unas u otras causas, lo cierto es que existen riesgos derivados del trabajo que tienen un mayor impacto en las mujeres que en los hombres y que dan lugar a diferencias en los índices de siniestralidad laboral[14].

Es indudable, como se apuntaba, que, para la adecuada prevención de los daños para la salud derivados del trabajo, resulta imprescindible una correcta identificación y evaluación de los riesgos a los que están expuestas las personas trabajadoras. Una evaluación en la que la dimensión de género suele aparecer, como se ha apuntado, únicamente ligada a la función reproductiva de la trabajadora[15].

[11] Una destacada manifestación de la inclusión de la perspectiva de género en la jurisprudencia del Tribunal Supremo la encontramos en la STS/Sala Cuarta 747/2022, de 20 de septiembre (rec. 3353/2019), en la que, pese a que el sector de actividad al que pertenece la trabajadora que sufre la rotura del manguito rotador del hombro no aparece incluido en el listado de enfermedades profesionales de 2006 (sí aparece la patología en sí, pero en un ámbito de actividad típicamente masculino), el Tribunal considera que debe reconocerse la naturaleza profesional de la misma puesto que la omisión de este sector de actividad, fuertemente feminizado, constituye una discriminación indirecta por razón de género. Un análisis de la sentencia en Arias Domínguez, A.: "Apreciación de la enfermedad profesional desde una perspectiva de género". *Revista de Jurisprudencia Laboral,* núm. 9, 2022. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2022-00000002105. En esta línea Sts. TS/Sala Cuarta 631/2022, de 6 de julio (rec. 2531/2021) o 623/2022, de 6 de julio (rec. 3579/2019); o STSJ de Cataluña 5943/2022, de 9 de noviembre (rec. 3927/2022).

[12] Blázquez Agudo, E.M.: "La prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género". *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social,* núm. 155, 2023, p. 102.

[13] Un interesante análisis al respecto en Rivas Vallejo, P.: "Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 74, 2009, pp. 227 y ss.

[14] Son varios los estudios que de manera periódica analizan la siniestralidad laboral en nuestro país desde este enfoque de género, en los que se identifican los riesgos específicos que sufren las mujeres en mayor medida o los sectores de actividad con un mayor índice de accidentes en mujeres. A título de ejemplo, vid. *Análisis de la siniestralidad laboral desde la perspectiva de género.* UGT, 2025. https://www.ugt.es/sites/default/files/informes/Informe-siniestralidad-laboral-perspectiva-genero-UGT-2025.pdf

[15] A este respecto, en el caso concreto del embarazo, la STJUE de 19 de septiembre de 2018 (asunto C-41/17, caso González Castro) establece cuál ha de ser el contenido de la evaluación de riesgos, indicando que, en la misma, además de aquellos riesgos concretos del puesto de trabajo, deberán incluirse los riesgos genéricos y su repercusión en el embarazo. Además, contempla la existencia tanto de riesgos exclusivos para las embarazadas como de otros de carácter general que puedan agravarse debido al estado de gestación.

Si bien una correcta interpretación y aplicación del principio general de adaptación del trabajo a la persona, contemplado en el art. 15.1 d) LPRL debiera suponer la extensión del enfoque de género más allá de esta faceta[16], con carácter general las evaluaciones de riesgos se han venido realizando sobre el modelo tradicional de trabajador masculino, sin atender, por tanto, a las características de la persona que ocupa el puesto de trabajo o si este es ocupado por mujeres o por hombres.

Una evaluación de riesgos inadecuada puede provocar, evidentemente, deficiencias significativas en la planificación de la actividad preventiva, así como en el diseño y la implementación de las medidas destinadas a asegurar una protección eficaz de las personas trabajadoras. Y ya existen ejemplos en nuestra práctica judicial (cierto es que aún escasos) que defienden la necesaria integración de la dimensión de género en el ámbito de la salud laboral, imponiendo sanciones a empresas por no tener en cuenta esa perspectiva de género en materia de prevención de riesgos laborales (STSJ de Canarias de 2 de julio de 2019 (rec. 369/2019); o sentencia 381/2022, de 17 de septiembre, del Juzgado de lo Social nº 2 de Guadalajara (JUR\2022\344557)[17]).

Únicamente con una correcta integración del enfoque de género en las evaluaciones de riesgos las empresas pueden articularse medidas adecuadas y eficaces para la protección de la salud y seguridad de las mujeres trabajadoras. Así, y simplemente a título de ejemplo:

— Las herramientas y equipos de trabajo deben adaptarse a la persona que las utiliza, para lo cual es necesario tener en cuenta las diferencias físicas y morfológicas entre hombres y mujeres. Pese a ello, en la actualidad la mayoría de los equipos de protección individual, ropas y herramientas de trabajo se siguen diseñando teniendo en cuenta las medidas antropométricas de los hombres, lo que generalmente hace que dichos equipos no se adapten totalmente a las medidas medias de las mujeres.

— En el ámbito de la vigilancia de la salud, debe avanzarse en la línea de sustituir los reconocimientos médicos genéricos e inespecíficos por exámenes específicos, que realmente contribuyan a cumplir la finalidad de control y prevención que normativamente se les encomienda, algo particularmente trascendente teniendo en cuenta las diferencias físicas y biológicas entre hombres y mujeres y, consecuentemente, las diferentes patologías que pueden afectar a unos y otras.

— En aspectos más específicos, por ejemplo, los valores límites de exposición a agentes o sustancias tóxicas debieran tener en cuenta que la respuesta de mujeres y hombres puede ser diferente; o la propia organización de los tiempos de trabajo debe realizarse teniendo en cuenta las necesidades derivadas de la conciliación con las responsabilidades familiares y de cuidado.

Por su parte, en sentencia de 19 de octubre de 2017 (C-531/15, asunto Otero Ramos) el TJUE entiende que una incorrecta prevención de riesgos en el período de lactancia implica una discriminación por razón de género. Una línea que es seguida por nuestro Tribunal Supremo, entre otras, en sentencia de 24 de enero de 2019 (rec. 2727/2017).

[16] En este sentido, vid. Ruiz Santamaría, J.L.: "Aspectos jurídicos esenciales en materia de prevención de riesgos laborales sobre la protección de la salud y seguridad de la mujer trabajadora". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 8, núm. 4, 2020, p. 38.

[17] En este último caso, la ITSS había solicitado a la empresa, dedicada al servicio de limpieza, que realizase una evaluación de riesgos específica de los puestos de trabajo, tomando en consideración si, en cada uno de ellos, hombres y mujeres desarrollaban las mismas tareas y de la misma manera y teniendo en cuenta la perspectiva de género en la valoración de los riesgos psicosociales. El Juzgado declara ajustada a Derecho la sanción impuesta a la empresa por la ITSS, al considerar que los riesgos laborales afectan de una manera diferente a las trabajadoras y a los trabajadores, y bajo una misma denominación del puesto, los hombres y las mujeres pueden realizar distintas actividades o presentar diferencias sustanciales en la dedicación a las tareas, lo que condiciona su nivel de exposición a los riesgos; y todo ello ha de especificarse en la evaluación de riesgos.

2.3. Los riesgos psicosociales. Un ámbito con especial dimensión de género

Sin duda, un ámbito de particular trascendencia desde el enfoque de género en materia de seguridad y salud laboral es el de los riesgos de naturaleza psicosocial.

Tres son los factores principales (entre otros) que explican importancia. El primero de ellos, como regla general, es que buena parte de los sectores de actividad feminizados (atención a personas dependientes, comercio sanidad, enseñanza, sector textil, agricultura, etc.) se caracterizan por una fuerte incidencia de este tipo de riesgos, pese a lo cual, en la actualidad siguen ocupando (también en la negociación colectiva) un segundo plano frente a los clásicos de seguridad e higiene.

En segundo lugar, nos hallamos ante un ámbito en el que influyen de manera destacada las consecuencias derivadas de las dificultades para conciliar la esfera profesional y las responsabilidades de cuidado derivadas de la crianza o de la atención a familiares dependientes, que, como se apuntaba, continúan siendo mayoritariamente asumida por las mujeres. Así, son las trabajadoras quienes siguen solicitando en mayor medida las excedencias, permisos o reducciones de jornadas para cuidado de familiares a su cargo. Esa "doble jornada", unida a la precariedad e inseguridad laboral, la brecha salarial, las dificultades para la promoción profesional, la escasa autonomía, etc. contribuyen, sin duda, a una mayor incidencia de altos niveles de sobrecarga y estrés.

Y no puede obviarse tampoco los efectos que en el ámbito de la salud de las mujeres trabajadoras tienen las situaciones de violencia y/o discriminación en el trabajo (acoso sexual, acoso por razón de sexo): pérdida de autoestima, motivación y confianza, depresión, irritabilidad, ira… Unos síntomas que, con el tiempo, pueden derivar en enfermedades físicas y psicológicas, en muchas ocasiones infradiagnosticadas (problemas gastrointestinales, hipertensión, desordenes reproductores, mentales o cardiovasculares…) y pueden incrementar el riesgo de accidente laborale, incapacidad e incluso de suicidio.

Resulta necesario, pues, poner el foco en la protección de la salud mental. En nuestro país, las patologías que genera la exposición a estos riesgos apenas se declaran como accidente de trabajo y no se consideran como enfermedad profesional, a pesar de que en 2010 la OIT los incorporó en su listado de enfermedades profesionales. Es cierto que el índice de siniestralidad es superior entre los hombres, pero probablemente la diferencia se reduciría considerablemente si se reconociese el origen profesional de las patologías derivadas de la exposición a los riesgos psicosociales. En la práctica, en la mayor parte de los casos, las enfermedades que derivan de estos riesgos y que afectan en gran medida a las trabajadoras o bien están invisibilizadas o, en el mejor de los casos, son consideradas enfermedades comunes, con las consecuencias que de ello deriva para el acceso a la protección y la intensidad de la misma[18].

Una adecuada protección de la salud de las personas trabajadoras, y particularmente de las mujeres, requiere, pues, avanzar en la consideración de estos factores de naturaleza psicosocial en las evaluaciones de riesgos laborales para articular medidas preventivas adecuadas[19].

El Convenio de la OIT 190, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo, contempla la obligación empresarial de identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y

[18] Respecto a esta necesidad de adaptación de las enfermedades profesionales con un enfoque de género, vid. Chabannes, m.: "Las enfermedades profesionales en sectores feminizados: un sistema pendiente de reforma con perspectiva de género". *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF,* núm. 486, 2025, pp. 121-151.

[19] Un detenido análisis sobre la materia el realizado por los profesores Soler Sánchez, M. I. y Meseguer De Pedro, M.: "La evaluación psicosocial de riesgos laborales desde la perspectiva de género". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 13, núm. 3, 2025, pp. 215-234.

acoso. De manera más específica, la Recomendación 206, de 2019, establece que en la evaluación de riesgos han de tenerse en cuenta los factores que aumenten las posibilidades de violencia y acoso, incluyendo entre ellos los riesgos psicosociales.

Como es sabido, no existe en nuestro ordenamiento una normativa específica reguladora de estos riesgos de tipo psicosocial[20]. No obstante, la Ley Orgánica 10/2022, sí contempla como obligación de la empresa la de "promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo", arbitrar procedimientos específicos para su prevención e incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras (art. 12).

Y, desde hace tiempo, se viene demandando la elaboración de una Directiva comunitaria que, con la participación de los agentes sociales, ofrezca un marco regulador común para todos los Estados. Una regulación que debe abordarse tanto desde la vertiente reparadora de los daños como – lo que es igual de importante- desde una dimensión preventiva.

3. DIGITALIZACIÓN, RIESGOS LABORALES Y GÉNERO

3.1. La necesaria adaptación de la normativa preventiva a los entornos laborales digitalizados

El proceso de transformación digital es una realidad incuestionable e irreversible que está dando lugar a profundos cambios en la sociedad actual. Unas transformaciones que son particularmente relevantes en el ámbito laboral. La incorporación de las nuevas tecnologías y de las herramientas de IA está dando lugar a "un profundo impacto transversal sobre el conjunto de las instituciones reguladoras de las relaciones laborales"[21], entre ellas, evidentemente, la seguridad y salud en el trabajo.

La protección de la persona trabajadora frente a los riesgos derivados del desempeño de su actividad y la consecución de entornos laborales seguros, objetivo de la disciplina preventiva, requiere su necesaria adaptación a los nuevos riesgos (físicos, psicosociales, derivados del tratamiento de datos personales, etc.) que derivan de la introducción de la tecnología digital en el mundo del trabajo, tanto en los empleos tradicionales como en las nuevas profesiones derivadas del proceso de digitalización[22]. Es decir, como una manifestación más de la dinamicidad y la constante evolución que caracteriza al ordenamiento jurídico socio-laboral, "la seguridad y salud laborales deben adaptarse y evolucionar al ritmo del progreso tecnológico e incorporar todas las innovaciones que permitan su mejor gestión"[23].

Y es que, como demuestran los estudios estadísticos, la potencialidad de las nuevas tecnologías y las herramientas de inteligencia artificial para la mejora de la gestión preventiva en las empresas y, por ende, para la disminución de los índices de siniestralidad laboral es indudable. Así, permiten mejorar

[20] Desde el ámbito jurisprudencial, el Tribunal Supremo sí ha señalado la importancia de la obligación empresarial de evaluar los riesgos psicosociales para prevenir el acoso en el ámbito laboral (STS/Sala Cuarta, de 4 de marzo de 2014, rec. 788/2013).

[21] Cruz Villalón, J.: "El impacto de la digitalización sobre los derechos fundamentales laborales", en VV.AA. (Rodríguez-Piñero R y Todolí Signes, A. Coords.): *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital*. Thomson Reuters Aranzadi. Navarra, 2020, p. 35.

[22] En este sentido, vid. Molina Navarrete, C.: "La "gran transformación" digital y bienestar en el trabajo: riesgos emergentes, nuevos principios de acción, nuevas medidas preventivas". *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF,* núm. ext. 2019, pp. 5 y ss.

[23] Fernandez-Costales Muñiz, J.: "La prevención de riesgos laborales y sus nuevas exigencias y retos frente al avance de la digitalización y las nuevas tecnologías". *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 452, 2020, p. 90.

el desarrollo de la actividad laboral liberando a las personas trabajadoras de tareas penosas, peligrosas o repetitivas y mejorando las condiciones de trabajo; mejorar la detección y evaluación de los riesgos, detectando algunos que pasarían inadvertidos para las personas[24]; planificar y desarrollar medidas más efectivas de protección frente a los mismos; facilitar la información y formación, mediante recursos online; mejorar los sistemas de comunicación de los siniestros y su investigación[25]; etc. En definitiva, constituyen instrumentos útiles para la mejora del bienestar laboral en las empresas[26].

Pese a estas ventajas, la utilización en el ámbito preventivo de los avances tecnológicos y digitales también presenta un "lado oscuro" [27], puesto que, además de no eliminar todos los riesgos tradicionales, su aplicación genera nuevos y variados riesgos para las personas trabajadoras: riesgos derivados de la interacción con las máquinas, del exceso de disponibilidad horaria, del tratamiento de datos personales... [28]. Unos riesgos emergentes, tanto ergonómicos[29] como de naturaleza psicosocial, que, con carácter general, no reciben un adecuado tratamiento en la normativa de seguridad y salud laboral, ni interna ni comunitaria, que aún no se encuentra adecuadamente adaptada a esos procesos de digitalización[30].

Cierto es que el Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 recoge entre sus objetivos el de "anticipar y gestionar el cambio en el nuevo mundo del trabajo que han traído consigo las transiciones ecológica, digital y demográfica. En este mismo sentido, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 hace referencia expresa a las oportunidades que presentan las nuevas tecnologías y las herramientas de IA desde la óptica de la prevención de riesgos laborales, pero también esos riesgos nuevos o emergentes derivados de la digitalización de los entornos laborales, incorporando como objetivo 2 la gestión "de los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la evolución demográfica y el cambio climático desde la óptica preventiva". Y la Directiva UE 2024/2831, sobre seguridad y salud establece la obligación de las plataformas digitales de evaluar los riesgos que entrañen los

[24] Salas Porra, M.: "Aportaciones de la seguridad y salud en el trabajo para la implementación global del trabajo decente en la sociedad digital-robotizada". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo,* vol. 7, núm. 4, 2019, pp. 5 y ss.

[25] En este sentido, para llorens espada. J.: *Límites al uso de la inteligencia artificial en el ámbito de la salud laboral*. La Ley. Madrid, 2023, p. 231, los algoritmos pueden funcionar como "caja negra" de la realidad de los hechos.

[26] La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (*Estudio prospectivo sobre riesgos nuevos y emergentes para la seguridad y salud asociados a la digitalización en 2025*) indica la utilidad de las TICs para facilitar la comprensión de los problemas relativos a la salud y seguridad laboral, la adopción de mejores decisiones y la predicción de los problemas antes de que ocurran. Y también para intervenir de forma más eficaz y para facilitar la labor inspectora frente a los incumplimientos.
Un interesante análisis de distintos recursos o herramientas puestas en práctica en el ámbito de la prevención de riesgos, con particular incidencia también desde la dimensión de género, en Durán Bernardino, M.: "Nuevas tecnologías desde una perspectiva de género y de prevención en el ámbito laboral". *Labour and Law Issues,* vol. 3, núm. 1, 2017, pp. 17 y ss.

[27] Monereo Pérez, J. L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G.: "Salud laboral, protección de datos y disrupción digital: buscando el equilibrio entre "racionalidad social" y "racionalidad digital"". *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo,* núm. 13, 2024, pp. 13 y ss.

[28] Un detenido análisis de estos riesgos emergentes en Monereo Pérez, J.L.: *Planificación y gestión de los riesgos profesionales en la sociedad de la incertidumbre y de la transición digital*. Murcia, Laborum. 2024, pp. 55 y ss.

[29] La profesora Fernández Collados, M.B.: "Desarrollo tecnológico-digital y su impacto en la organización del trabajo: identificación y evaluación de riesgos ergonómicos", en VV.AA.: *Desafíos de la Seguridad y Salud en el Trabajo para el siglo XXI.* Murcia, Laborum, 2025, pp. 825 y ss. lleva a cabo un interesante estudio sobre la evolución de los riesgos ergonómicos derivada de los procesos de digitalización y automatización.

[30] En el ámbito específico los riesgos psicosociales, el profesor Lantarón Barquín, D.: "El trabajo a distancia y sus riesgos: particular atención a la evaluación de los de carácter psicosocial", en VV.AA.: *Desafíos en la Seguridad y Salus en el Trabajo para el siglo XXI* Murcia, Laborum, 2025, pp. 869, incide en el acusado -e insostenible- "desequilibrio entre el ilimitado número de referencias no normativas y la práctica inexistencia de preceptos legales expresa y especialmente referidos a la materia".

sistemas automatizados de seguimiento o los de toma de decisiones, "en particular los posibles riesgos psicosociales, ergonómicos y de accidentes de trabajo" (apart. 1).

Y cierto es también que la protección frente a esos riesgos tiene pleno encaje en nuestra LPRL y en su normativa de desarrollo (así en los principios generales de la acción preventiva del art. 15.1 LPRL ("adaptar el trabajo a la persona" (letra d), "tener en cuenta la evolución de la técnica" (letra e) o "planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo" (letra g), e implícitamente también en el deber general de seguridad del/de la empleador/a y el derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz (art. 14 LPRL) y en el resto de derechos regulados a partir del art. 16). Pero, más allá de esta interpretación amplia y finalista de la LPRL, la realidad refleja que nuestro marco jurídico en materia preventiva no se encuentra adaptado a estas a las formas de gestión empresarial derivada de la incorporación al ámbito laboral de la digitalización[31].

Y esta falta de adaptación normativa es aún más evidente si se incorpora a la ecuación la perspectiva de género.

3.2. Digitalización y salud laboral de la mujer: el ámbito psicosocial en el punto de mira

Como se apuntaba, el desarrollo de las TICs y de las herramientas de IA en los entornos productivos, la aparición de nuevas formas de trabajo flexible, la difuminación de los límites entre el espacio personal/familiar y el espacio laboral, o entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso, etc. están dando lugar a la proliferación de nuevas patologías vinculadas al ámbito de la salud mental de las personas trabajadoras[32]. Esta realidad requiere un adecuado tratamiento por parte de todos los agentes implicados en la seguridad y salud en el trabajo, que necesariamente debe incorporar el enfoque de género, puesto que los efectos de la digitalización de los entornos productivos afectan de manera diferentes a mujeres y hombres. La garantía del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito preventivo aparece, así, desde hace años, como uno de los retos derivados de la revolución tecnológica[33].

Son varios los ámbitos en los que se manifiesta de manera evidente esa dimensión de género en la seguridad y salud laboral en los entornos laborales digitalizados. Uno de ellos es el relacionado con la conciliación de vida personal, laboral y familiar. La mayor flexibilidad característica de las formas de trabajo a distancia o del teletrabajo permite facilitar la atención a las responsabilidades derivadas del ámbito familiar y de cuidados, favoreciendo la incorporación o el mantenimiento en el mercado de trabajo. Pero, como ya se ha comentado con anterioridad, también puede dar lugar a efectos negativos, tanto es la esfera personal como profesional de las mujeres, que son quienes mayoritariamente siguen asumiendo este trabajo de cuidado, contribuyendo, así, a perpetuar los estereotipos o roles tradicionales de género, incluso con "mayores facilidades" al situarse en centro

[31] Entre las líneas de actuación contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 se encuentran precisamente el "análisis del marco normativo para adaptarlo a las nuevas formas de trabajo, a los cambios demográfico y climático" (objetivo 2, línea 1); la "promoción de la investigación para conocer el impacto de los cambios tecnológico, ecológico, climático y demográfico en la salud de las personas trabajadoras y anticipar actuaciones preventivas (línea 2); y el "apoyo a las empresas en la identificación, evaluación y control de los riesgos derivados de la digitalización de sus procesos productivos y de los cambios climático, ecológico y demográfico" (línea 4).

[32] *Vid.* Rodríguez Escanciano, S.: "La salud mental en la empresa en tiempos de inteligencia artificial". *Labos,* vol. 6, núm. 3, 2025, pp. 243-257.

[33] En este sentido, Mella Méndez, L.: "Mujer trabajadora y empleo tecnológico…", *op. cit.*, p. 2.

de trabajo en el domicilio[34], y "maquillados con una apariencia más moderna"[35]. Un "lado oscuro" que se proyecta de manera particular en el ámbito de la salud, principalmente de la salud mental[36]. Y es que el sentimiento de culpa o frustración que deriva de la falta de atención a las necesidades familiares en momentos que son ocupados por el trabajo digital, incide directamente en su salud física y metal[37].

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia incorpora, bien es cierto que, de forma limitada, el enfoque de género en su art. 4 cuando contempla la obligación de las empresas de evitar cualquier tipo de discriminación de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia, particularmente por razón de sexo (apart.3), debiendo tener en cuenta sus características en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad. Del mismo modo, las particularidades de estas formas de trabajo a distancia han de ser tenidas en cuenta en el diseño e implementación de las medidas contra el acoso sexual, por razón de sexo, laboral o cualquier causa discriminatoria. Y, de manera particular, las medidas que se establezcan para la protección de las víctimas de violencia de género deberán tener en cuenta las "particularidades de esta forma de prestación de servicios en aras a la protección y garantía de derechos sociolaborales de estas personas" (apart. 4).

Expresamente se reconoce a las personas trabajadoras a distancia los mismos derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad que a quienes prestan trabajo presencial (art. 4.5); y en el diseño los mecanismos y criterios para pasar de trabajo presencial a trabajo a distancia o viceversa, que podrán establecer los acuerdos y convenios colectivos, "se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa" (art. 8.3).

Así pues, el legislador es consciente de la compleja relación entre el trabajo a distancia, particularmente el teletrabajo, y la conciliación y corresponsabilidad, así como, y pese a las ventajas que, en principio, presenta para poder compaginar la esfera personal y la laboral[38], de los posibles efectos negativos que pueden derivar para las mujeres. Unos efectos que proceden, no tanto del porcentaje que teletrabajan respecto al de hombres, (prácticamente equiparados[39]), sino de que, como se ha dicho, siguen siendo ellas quienes asumen la mayor parte de las responsabilidades familiares[40].

Así, la dificultad para delimitar el tiempo de trabajo o para deslindar la esfera personal de la profesional, la hiperconectividad o la "doble jornada" o "doble presencia" asumida por las mujeres contribuyen a la aparición o al incremento de los riesgos de naturaleza psicosocial. Es decir, las

[34] Fernández Villar, C.: "La prevención de riesgos laborales en el entorno digitalizado desde una perspectiva de género". *Femeris,* vol. 9, núm. 2, 2024, p. 106.

[35] *Ibidem*, p. 98.

[36] Como potencial "arma de doble filo" es calificado el teletrabajo por la profesora Maneiro Vázquez, Y.: *Cuidadores, Igualdad y no discriminación y corresponsabilidad: la (r)evolución de los derechos de conciliación de la mano de la Directiva (UE) 2019/1158*. Albacete, Bomarzo, 2023, p. 155.

[37] De La Casa Quesada, s.: "Tiempo de trabajo y bienestar de los trabajadores: una renovada relación de conflicto en la sociedad digital". *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF,* nº ext., 2019, p. 132.

[38] Ejemplos de esta utilidad del trabajo a distancia (en situaciones de riesgo durante el embarazo o lactancia, reducciones de trabajo por motivos familiares, víctimas de violencia de género, familias monoparentales…) en Cabeza Pereiro, J. y Cardona Rubert, M.B.: "Derechos digitales con perspectiva de género en el entorno laboral". Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF, núm. 489, 2025, p. 125.

[39] Según datos del INE, en 2024 teletrabajaron un 12,6 % de las mujeres ocupadas (1.191.000 mujeres) frente al 12,5 % de los hombres ocupados (1.372.000 hombres).

[40] El Comité Económico y Social de la UE sobre *Los retos del teletrabajo: organización de la jornada de trabajo, equilibrio entre vida privada y vida laboral y derecho a desconectar,* considera que la dificultad de conciliar la vida profesional y la vida privada se acrecientan en el caso de las personas teletrabajadoras (apart. 4.2).

ventajas de la flexibilización, espacial y temporal, de la prestación laboral y de la mayor autonomía para la organización del trabajo, características de las modalidades del trabajo a distancia[41], quedan diluidas en muchos casos por las consecuencias negativas para la salud mental, principalmente de las mujeres, que derivan del teletrabajo.

Para limitar estos efectos negativos, resulta imprescindible, evidentemente, seguir avanzando en corresponsabilidad. Como se indicaba anteriormente, las modalidades de trabajo a distancia y el teletrabajo pueden suponer un riesgo en términos de igualdad de género. La difuminación de los límites temporales y espaciales entre los ámbitos personal y laboral puede contribuir a reproducir e incluso a reforzar los roles tradicionales, incrementando -aún más- la carga de responsabilidades familiares y de cuidados que asumen mayoritariamente las mujeres, con los efectos que de ello derivan tanto para el desarrollo de sus carreras profesionales como para su salud física y, sobre todo, mental.

Y también es necesaria una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital, que permita a la persona trabajadora "preservar espacios privados y tiempos de descanso para el desarrollo de su personalidad y la tutela de la intimidad personal y familiar"[42]. La LO 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales incorporó a nuestro ordenamiento jurídico (arts. 20 bis ET y 14 j) EBEP) este derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral con la finalidad de salvaguardar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de la intimidad personal y familiar de las personas trabajadoras (art. 88.1). Y encomendó a la negociación colectiva (o, en su defecto, a lo acordado entre empresa y representación de las personas trabajadoras) la concreción de las modalidades de ejercicio de este derecho[43].

La conexión digital permanente y la excesiva disponibilidad horaria asociada al uso de las tecnologías afectan a aspectos esenciales de la relación laboral, como la seguridad y la salud, tanto física como mental, de las personas trabajadoras, el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar o la protección de su dignidad y su intimidad. Resulta necesaria, por tanto. la revisión de este ámbito normativo, el de la regulación en materia de tiempo de trabajo, para adaptarlo adecuadamente a los entornos laborales digitalizados, con el fin de garantizar en ellos el derecho a la limitación del tiempo de trabajo[44] y, desde una perspectiva más general, el trabajo decente[45].

---

[41] En este sentido, la profesora Miñarro Yanini, M.: "Cambio climático y nuevas formas de empleo: el régimen del teletrabajo en clave de gestión ecológica". *Revista de Derecho Social*, núm. 93, 2021, p. 64, señala también la contribución del trabajo a distancia a la eficiencia medioambiental y al desarrollo sostenible.

[42] Cabeza Pereiro, J. y Cardona Rubert, M.B.: "Derechos digitales con perspectiva de género en el entorno laboral", *op. cit.* p. 127. Un interesante y reciente análisis sobre la incidencia de este derecho en la prevención en López Ahumada, J.E.: "El desarrollo tecnológico-digital. Nuevos o emergentes riesgos derivados de la organización del trabajo y la prevalencia de los riesgos ergonómicos y psicosociales. Experiencias en la prevención en entornos digitalizados", en VV.AA.: *Desafíos en la Seguridad y Salud en el Trabajo para el siglo XXI.* Murcia, Laborum. 2025, pp. 904 y ss.

[43] La escasa regulación normativa del derecho a la desconexión digital y la remisión a la negociación colectiva para su desarrollo ha recibido críticas por parte de la doctrina iuslaboralista por el riesgo de que la efectividad real del derecho quede limitada en el caso de que los convenios colectivos no "cojan el guante" que les arrojó el legislador. Entre otros, vid. Miñarro Yanini, M.: La incidencia de las tecnologías de la información y la comunicación en la seguridad y salud en el trabajo. Protección de datos y prevención de riesgos. Violencia tecnológica en el trabajo. Medios de Prevención". *Documentación Laboral,* núm. 119, 2020, p. 18.

[44] Informe "Precariedad laboral y salud metal. Conocimientos y políticas", del Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2023. https://www.saludlaboralymedioambiente.ccooaragon.com/publicaciones/Informe-precariedad-laboral-y-salud-mental.pdf

[45] Miñarro Yanini. M.: ·La incidencia de las tecnologías de la información y la comunicación en la seguridad y salud en el trabajo...", *op. cit.*, p. 17.

La efectividad del derecho a la desconexión digital depende, así, de su integración en el sistema de prevención de riesgos laborales mediante políticas internas claras, evaluaciones específicas formación continua y participación activa de las personas trabajadoras[46]. La implicación de la negociación colectiva resulta, pues, imprescindible para dotarlo de un contenido suficiente y adecuado en el que, sin duda, debe tenerse presente el enfoque de género.

Y en este análisis de los riesgos derivados de la digitalización de los entornos productivos desde una dimensión de género no pueden obviase las situaciones de violencia, acoso por razón de sexo o de discriminación y acoso laboral, que, de nuevo, afectan en mayor medida a las mujeres.

Si bien las consecuencias para la víctima derivadas de estas formas de violencia digital son equiparables, en la mayoría de los casos, a las de aquellas llevadas a cabo en entornos físicos o presenciales (aislamiento del grupo, manipulación, deslegitimación de su reputación o de su imagen, tanto personal como profesional…), lo cierto es que pueden presentar particularidades que debieran recibir un tratamiento específico por parte del legislador. Así, por ejemplo, la sensación de anonimato e impunidad de quien acosa por medios digitales; el efecto multiplicador en la difusión de información propio de los entornos digitales; la inmediatez en la transmisión de la información; los efectos persistentes en el tiempo, etc. contribuyen, sin duda, a amplificar el alcance de la conducta violenta y a agravar las consecuencias de la misma sobre la salud de la víctima, su dignidad e intimidad. Ello hace que el ciberacoso laboral se erija como unos de principales los riesgos emergentes derivados de la digitalización[47].

La influencia de la utilización de los medios digitales en estas conductas violentas es puesta de relieve desde instancias tanto internacionales como internas. Así, por ejemplo, el Convenio 190 OIT de 2019, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo[48], incluye entre estas situaciones de violencia y acoso aquellas que se producen "en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y la comunicación" (art. 3 d). Por su parte, la LO de igualdad en su art. 48 establece la obligación de las empresas (apartado 1) y de la representación de las personas trabajadoras (apartado 3) de promover las condiciones de trabajo y contribuir "a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital…". Y la LO 10/2022 también hace referencia expresa en su Preámbulo a las "violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual", estableciendo en su art. 12.1 la obligación empresarial de arbitrar procedimientos específicos para la prevención de estas conductas y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular las víctimas, "incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital".

Pero, más allá del avance que suponen estas previsiones normativas, una prevención y protección eficaz frente a estas situaciones de violencia laboral derivadas de la utilización de herramientas digitales requiere, de nuevo, la revisión de nuestro marco jurídico en materia preventiva, ya apuntada en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, que facilite la

[46] López Ahumada, J.E.: "El desarrollo tecnológico-digital…", *op. cit.* p. 909.

[47] En este sentido, Molina Navarrete, C.: *El ciberacoso en el trabajo, op. cit.*, p. 68 y ss.

[48] Ratificado por España el 25 de mayo de 2022, junto con la Recomendación núm. 206 de la OIT sobre la violencia y el acoso, que lo complementa. Un interesante análisis en De Vicente Pachés, F.: "El Convenio 190 OIT y su trascendencia en la gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo". *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF,* núm. 448, 2020, pp. 69 a 106.

delimitación de las conductas de ciberacoso y la evaluación de los riesgos[49], con especial atención a los psicosociales. Asimismo, es necesaria la atención específica a estas cuestiones en el ámbito de la negociación colectiva, y particularmente en los protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, estableciendo, por ejemplo, la obligación empresarial de información y formación sobre el uso de los dispositivos digitales; el establecimiento de los criterios para la utilización de los mismos; el establecimiento de un régimen adecuado de infracciones y sanciones, etc. Y para ello resulta esencial una adecuada formación de los profesionales en prevención de riesgos laborales y de los sujetos negociadores en materia de violencia y acoso digitales, que facilite la identificación de esas conductas violentas y el diseño y puesta en práctica de las medidas preventivas y protectoras adecuadas.

3.3. La implementación de la digitalización y del enfoque de género en materia preventiva: el papel clave de la negociación colectiva

Parece evidente el papel esencial que puede desempeñar la negociación colectiva para la adaptación del marco normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo a las características de cada sector, de tipo de actividad o de la organización empresarial y de sus plantillas. El propio legislador es consciente de ello y, como se ha visto, son varias las llamadas que hace a la negociación colectiva para la concreción y desarrollo de diversos derechos en materia preventiva, como el de desconexión digital (LO 3/2018, de Protección de Datos Personales)[50].

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 también se hace eco, de manera expresa, de esa trascendencia y como una de sus líneas de actuación recoge la potenciación de la negociación colectiva, incidiendo en su potencialidad en aspectos transversales en prevención de riesgos laborales (objetivo 6, línea 6). Y entre ellos se encuentran, sin duda, la digitalización y el género[51].

De manera más específica, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva en su capítulo VIII alude a la inclusión en los convenios colectivos de contenidos como: la perspectiva de género en la gestión de la prevención en las empresas; el avance en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo a distancia y en la gestión preventiva de los riesgos psicosociales, impulsando programas de prevención del estrés laboral; la elaboración y seguimiento de protocolos de gestión de los conflictos psicosociales asociados a la violencia y/o el acoso en el trabajo, incluyendo el ciberacoso, el mobbing y la violencia a través de los medios digitales; o la inclusión de programas de formación e información sobre los riesgos del uso de las nuevas tecnologías del trabajo y las medidas preventivas a adoptar frente a los mismos, además de criterios de buenas prácticas respecto a la digitalización.

La negociación colectiva se configura, pues, como un instrumento imprescindible para avanzar en una gestión preventiva en clave de digitalización y género, que proteja de manera adecuada a las mujeres trabajadoras frente a los riesgos del trabajo, y en particular, los derivados de la introducción de las herramientas digitales en los entornos laborales, contribuyendo, por ende, a la consecución de una verdadera igualdad en materia preventiva. Pese a ello, con carácter general, los convenios colectivos adolecen de un importante déficit en la adecuada implementación de ambas perspectivas,

[49] Fernández Villar, C.: "La prevención de riesgos laborales en el entorno digitalizado desde una perspectiva de género", *op. cit.*, p. 114.

[50] Una interesante reflexión sobre el papel de la negociación colectiva en relación con este derecho a la desconexión digital en López Bedmar, R.J.: "El derecho a la desconexión digital y su conexión con la negociación colectiva en el marco de la era de la digitalización". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 13, núm. 1, 2025, pp. 309 y ss.

[51] En concreto se recomienda la inclusión en los acuerdos de negociación colectiva de orientaciones que desarrollen materias, entre otras, como la desconexión digital, la perspectiva de género o la formación en prevención de riesgos laborales.

limitándose, en la mayoría de los casos, a incluir meras declaraciones de intenciones o cláusulas genéricas o a reproducir lo establecido por la Ley.

Así, desde el enfoque de género, los convenios colectivos deberían ir más allá de la protección de la mujer en su faceta reproductiva, como ocurre en la mayoría de los casos, en los que se limitan a remitir y reproducir literalmente el art. 26 LPRL. El género debe concebirse como un factor generador de riesgo en sí mismo y han de identificarse y evaluarse los posibles peligros que afectan de manera particular a las mujeres, entre ellos los derivados de la conciliación de la vida laboral y familiar o de las situaciones de acoso o violencia en el entorno laboral. Únicamente mediante una adecuada evaluación de estos riesgos pueden articularse medidas preventivas y protectoras eficaces. Tampoco se deben olvidar los efectos positivos que para la salud y seguridad de las mujeres trabajadoras derivan de las medidas convencionales que puedan establecer en materia de corresponsabilidad. Una implementación del enfoque de género en la negociación colectiva que, indudablemente, debe realizarse teniendo en cuenta las particularidades que presentan los entornos laborales digitalizados.

Una correcta adecuación del marco normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo a la realidad de la digitalización y a la dimensión de género hace imprescindible, pues, la implicación de los agentes sociales y de los sujetos negociadores, para lo cual es fundamental su adecuada formación especializada tanto en género como en los nuevos retos de los entornos laborales, tal y como se contempla en la Estrategia para la Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, que de manera específica prevé el desarrollo de programas de formación sobre violencia, acoso sexual y por razón de sexo, con atención al uso de las nuevas tecnologías.

Y junto a esa mejora en la formación, es necesario también seguir avanzando hacia una mayor presencia de mujeres en las mesas de negociación, puesto que, en la actualidad, en la mayoría de los casos, siguen siendo minoritaria. La escasa participación de las mujeres en todos los niveles de consulta y de toma de decisiones en materia de seguridad y salud en el trabajo ha contribuido a que se haya prestado menor atención a sus necesidades en este ámbito. Un mayor protagonismo de las mujeres en los ámbitos de decisión, incluidas las mesas de negociación, puede contribuir, sin duda, a un avance en la atención a sus particularidades y necesidades específicas.

4. CONCLUSIONES

El proceso de digitalización de los entornos productivos constituye en la actualidad uno de los factores más destacados en el mercado de trabajo, con una profunda y directa incidencia sobre las condiciones laborales y, de manera particular, sobre la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Como se ha visto, las nuevas tecnologías y las herramientas de IA presentan una gran potencialidad para la mejora de la gestión preventiva de las empresas. Pero los efectos que deriven de las mismas, positivos o negativos, dependerán de cómo se utilicen. Y es que la incorporación de estas tecnologías digitales no solo modifica los modos de prestación del trabajo, sino que redefine los riesgos laborales tradicionales, dando lugar a otros nuevos o emergentes, particularmente en el ámbito psicosocial. Se hace necesaria, así, la revisión y adaptación de nuestro sistema de prevención de riesgos laborales a estas nuevas realidades, una adaptación "que debe integrar una visión transversal que contemple la salud mental, la desconexión digital y la equidad en el acceso a la protección social"[52] y en la cual necesariamente ha de estar presente el enfoque de género.

Nuestro sistema de prevención de riesgos laborales, concebido desde un modelo androcéntrico, se ha caracterizado tradicionalmente por una insuficiente identificación de los riesgos que afectan de manera específica o diferenciada a las mujeres trabajadoras, con la única excepción de su faceta

[52] López Ahumada, J.E.: "El desarrollo tecnológico-digital…, op. cit, p. 896.

reproductiva. Esta ausencia de enfoque de género se proyecta tanto en el diseño normativo como en la gestión preventiva en las empresas, incidiendo así en aspectos como la evaluación de riesgos, la planificación de la actividad preventiva, la vigilancia de la salud y el reconocimiento de la naturaleza profesional de las contingencias. Y como resultado de todo ello, se evidencian desigualdades en la protección de la seguridad y la salud laboral de mujeres y hombres.

El actual proceso de digitalización no solo no corrige o reduce estas deficiencias estructurales, sino que, en determinados supuestos, contribuye a su intensificación. Aspectos derivados de la incorporación de las tecnologías digitales en el ámbito laboral como la flexibilización temporal y espacial de la prestación laboral, la hiperconectividad y la difuminación de los límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso inciden de manera diferenciada en mujeres y hombres. Y junto a ello, el mantenimiento de un desigual reparto de las responsabilidades familiares y de cuidado provoca que las mujeres se encuentren más expuestas a las consecuencias negativas derivadas de estas formas de trabajo, tanto en lo que se refiere a su desarrollo profesional como en su salud física y, especialmente, su salud mental.

Así, los riesgos psicosociales adquieren una relevancia central desde la óptica de la seguridad y salud laboral con perspectiva de género. Su limitado tratamiento en la normativa vigente, la frecuente invisibilización de las patologías vinculadas a estos riesgos y su escaso reconocimiento como contingencias profesionales ponen de relieve la necesidad de una reformulación del enfoque preventivo que incorpore de manera expresa esta dimensión psicosocial y de género.

Asimismo, la digitalización ha generado nuevas manifestaciones de ciberviolencia y ciberacoso en el trabajo, que, con carácter general, amplifican el alcance, la intensidad y la persistencia en el tiempo de las conductas lesivas. Estas formas de ciberacoso laboral, que afectan en mayor medida a las mujeres, plantean importantes desafíos desde la perspectiva preventiva, al requerir instrumentos normativos y organizativos capaces de identificar, evaluar y neutralizar unos riesgos que trascienden los límites físicos tradicionales de la empresa o del centro de trabajo.

Aunque en los últimos años, tanto en el ámbito internacional y europeo como en nuestro ordenamiento interno, se han ido produciendo avances normativos, estos no se han traducido aún ni en una adaptación adecuada y suficiente del marco jurídico preventivo a los entornos laborales digitalizados ni en una integración efectiva de la perspectiva de género.

En este escenario, la negociación colectiva se configura como un instrumento esencial para la implementación de la dimensión de género y para la adaptación de las medidas de seguridad y salud de las personas trabajadoras a las particularidades de los entornos laborales digitalizados. No obstante, la práctica convencional sigue mostrando un limitado tratamiento de ambas dimensiones, para cuya superación resultan claves aspectos como el reforzamiento de la formación de los sujetos negociadores, la promoción de una mayor presencia de mujeres en los espacios de decisión y el avance hacia una concepción del género como factor estructural de riesgo en la gestión preventiva.

En definitiva, la garantía de una protección eficaz de la salud de las personas trabajadoras en un contexto de transformación digital requiere avanzar hacia un modelo de prevención que reconozca expresamente la incidencia del género en la exposición a los riesgos laborales y en sus consecuencias. Solo mediante la integración transversal de esta perspectiva en la normativa, en la evaluación de riesgos, en la planificación preventiva y en la negociación colectiva será posible evitar que la digitalización actúe como un nuevo factor de desigualdad y permitirá aprovechar su potencial para contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo y a la efectividad del principio de igualdad en el ámbito de la seguridad y salud laboral.

5. BIBLIOGRAFÍA

Arias Domínguez, A.: "Apreciación de la enfermedad profesional desde una perspectiva de género". *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 9, 2022.

Blázquez Agudo, E.M.: "La prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género". *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 155, 2023.

Cabeza Pereiro, J. y Cardona Rubert, M.B.: "Derechos digitales con perspectiva de género en el entorno laboral". *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 489, 2025.

Chabannes, M.: "Las enfermedades profesionales en sectores feminizados: un sistema pendiente de reforma con perspectiva de género". *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 486, 2025.

Cruz Villalón, J.: "El impacto de la digitalización sobre los derechos fundamentales laborales", en VV.AA. (rodríguez-piñero royo y todolí signes, a. Coords.): *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital*. Thomson Reuters Aranzadi. Navarra, 2020.

De La Casa Quesada, S.: "Tiempo de trabajo y bienestar de los trabajadores: una renovada relación de conflicto en la sociedad digital". *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. extraordinario, 2019.

De Vicente Pachés, F.: "El Convenio 190 OIT y su trascendencia en la gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo". *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, Núm. 448, 2020.

Durán Bernardino, M.: "Digitalización y empleo: retos del futuro de trabajo desde una perspectiva de género. *Revista de Estudios Jurídicos*. Universidad de Jaén, núm. 21, 2021.

Durán Bernardino, M.: "Nuevas tecnologías desde una perspectiva de género y de prevención en el ámbito laboral". *Labour and Law Issues*, vol. 3, núm. 1, 2017.

Fernández Collados, M.B.: "Desarrollo tecnológico-digital y su impacto en la organización del trabajo: identificación y evaluación de riesgos ergonómicos", en VV.AA.: *Desafíos de la Seguridad y Salud en el Trabajo para el siglo XXI*. Laborum, Murcia, 2025.

Fernández Villar, C.: "La prevención de riesgos laborales en el entorno digitalizado desde una perspectiva de género". *Femeris*, vol. 9, núm. 2, 2024.

Fernandez-Costales Muñiz, J.: "La prevención de riesgos laborales y sus nuevas exigencias y retos frente al avance de la digitalización y las nuevas tecnologías". *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, nº 452, 2020.

Lantarón Barquín, D.: "El trabajo a distancia y sus riesgos: particular atención a la evaluación de los de carácter psicosocial", en VV.AA.: *Desafíos en la Seguridad y Salus en el Trabajo para el siglo XXI*. Laborum, Murcia, 2025.

Llorens Espada. J.: *Límites al uso de la inteligencia artificial en el ámbito de la salud laboral.* La Ley. Madrid, 2023.

López Ahumada, J.E.: "El desarrollo tecnológico-digital. Nuevos o emergentes riesgos derivados de la organización del trabajo y la prevalencia de los riesgos ergonómicos y psicosociales. Experiencias en la prevención en entornos digitalizados", en VV.AA.: *Desafíos en la Seguridad y Salud en el Trabajo para el siglo XXI*. Laborum. Murcia, 2025.

López Bedmar, R.J.: "El derecho a la desconexión digital y su conexión con la negociación colectiva en el marco de la era de la digitalización". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 13, nº 1, 2025.

López Insúa, B.M.: "Medidas de prevención de riesgos laborales y de protección social en mujeres embarazadas y en periodo de lactancia". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 13, nº 3, 2025.

Maneiro Vázquez, Y.: *Cuidadores, Igualdad y no discriminación y corresponsabilidad: la (r) evolución de los derechos de conciliación de la mano de la Directiva (UE) 2019/1158*. Bomarzo, Albacete, 2023.

Mella Méndez, L.: "La Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo (2023-2027): valoración crítica sobre los desafíos presentes y futuros". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 13, número 1, 2025.

Mella Méndez, L.: "Mujer trabajadora y empleo tecnológico medidas de actuación urgente contra la brecha digital de género". *Trabajo y Derecho*, nº 6, 2000.

Mercader Uguina, J.R.: "Riesgos laborales y transformación digital; hacia una empresa tecnológicamente responsable". *Teorías y Derechos. Revista de Pensamiento Jurídico*, núm. 23, 2018.

Miñarro Yanini, M.: La incidencia de las tecnologías de la información y la comunicación en la seguridad y salud en el trabajo. Protección de datos y prevención de riesgos. Violencia tecnológica en el trabajo. Medios de Prevención". *Documentación Laboral*, núm. 119, 2020.

Miñarro Yanini, M.: "Cambio climático y nuevas formas de empleo: el régimen del teletrabajo en clave de gestión ecológica". *Revista de Derecho Social*, núm. 93, 2021.

Molina Navarrete, C.: *El ciberacoso en el trabajo*. La Ley, Madrid, 2019.

Molina Navarrete, C.: "«Garantías multinivel» y «perspectiva de diversidad (género, discapacidad, infancia)» en el enjuiciamiento de los asuntos sociolaborales: avances y resistencias… y algún exceso". *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 486, 2025.

Molina Navarrete, C.: "La "gran transformación" digital y bienestar en el trabajo: riesgos emergentes, nuevos principios de acción, nuevas medidas preventivas". *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. extraordinario, 2019.

Monereo Pérez, J. L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G.: "Salud laboral, protección de datos y disrupción digital: buscando el equilibrio entre "racionalidad social" y "racionalidad digital"". *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 13, 2024.

Monereo Pérez, J.L.: *Planificación y gestión de los riesgos profesionales en la sociedad de la incertidumbre y de la transición digital*. Laborum. Murcia, 2024.

Rivas Vallejo, P.: "Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 74, 2009.

Rodríguez Escanciano, S.: "La salud mental en la empresa en tiempos de inteligencia artificial". *Labos,* vol. 6, núm. 3, 2025.

Ruiz Santamaría, J.L.: "Aspectos jurídicos esenciales en materia de prevención de riesgos laborales sobre la protección de la salud y seguridad de la mujer trabajadora". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo,* vol. 8, núm. 4, 2020.

Salas Porra, M.: "Aportaciones de la seguridad y salud en el trabajo para la implementación global del trabajo decente en la sociedad digital-robotizada". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, núm. 4, 2019.

Soler Sánchez, M. I. y Meseguer De Pedro, M.: "La evaluación psicosocial de riesgos laborales desde la perspectiva de género". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo,* vol. 13, nº 3, 2025.