Lan Harremanak

REVISTA DE RELACIONES LABORALES

ABERASTASUNAREN BANAKETA ZUZEN BATEN ALDE
POR UN REPARTO JUSTO DE LA RIQUEZA

49

2023

eman ta zabal zazu
Universidad del País Vasco
Euskal Herriko Unibertsitatea

LAN HARREMAN ETA GIZARTE LANGINTZA FAKULTATEA
FACULTAD DE RELACIONES LABORALES Y TRABAJO SOCIAL

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD
UNIÓN EUROPEA
FONDO EUROPEO DE DESARROLLO REGIONAL
"Una manera de hacer Europa"

www.ehu.eus/ojs/
ISSN: 1575-7048 e-ISSN: 2444-5819

Indexada en:

CARHUS PLUS
CIRC (Clasificación Integrada de Revistas Científicas)
DIALNET
DIALNET MÉTRICAS
DICE (Difución y Calidad Editorial)
DULCINEA
ERIHPLUS
IN-RECJ (Índice de impacto - revistas españolas en ciencias jurídicas)
IN-RECS (Índice de impacto - revistas españolas en ciencias sociales)
INDICE H DE LAS REVISTAS CIENTÍFICAS EN GOOGLE SCHOLAR METRICS 2014-2018
INDICE H5 DE GOOGLE SCHOLAR METRICS
INDICES-CSIC
LATINDEX
MIAR (Matriz de Información para el Análisis de Revistas)
REDIB (Red Iberoamericana de Innovación y Conocimiento Científico)
RESH (Revistas Españolas de Ciencias Sociales y Humanas)
SHERPA-ROMEO
ULRICHSWEB
VLEX

© Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco
Euskal Herriko Unibertsitateko Argitalpen Zerbitzua

ISSN: 1575-7048
e-ISSN: 2444-5819

Fotocomposición / Fotokonposizioa: Ipar, S. Coop. — Bilbao

Lan Harremanak

REVISTA DE RELACIONES LABORALES

49

eman ta zabal zazu

Universidad del País Vasco
Euskal Herriko Unibertsitatea

CONSEJO EDITORIAL:

Directora: Enea Ispizua Dorna, UPV/EHU. Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea

Secretario/a de Redacción: Elisabete Errandonea Ulazia, UPV/EHU. Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea

Vocal: Ana Domínguez Morales, Universidad de Sevilla, España

Vocal: Ainhoa Fernandez García de la Yedra, UPV/EHU. Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea

Vocal: Dr. Carlos Jesús Fernández Rodríguez, Universidad Autónoma de Madrid, España

Vocal: Amaia Inza Bartolome, UPV/EHU. Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea

Vocal: Jon Las Heras, UPV/EHU. Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea, España

Vocal: Linn-Marie Lillehaug Pedersen, Nord Universitet, Noruega

Vocal: Belén del Mar López Insua, Universidad de Granada, España

Vocal: María José Martínez Herrero, UPV/EHU. Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea, España

Vocal: Jose M. Peiro, Universidad de Valencia, España

Vocal: Óscar Requena Montes, Universidad de Valencia, España

Vocal: Ainhoa Saitua-Iribar, UPV/EHU. Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea, España

Vocal: Simona Sobotovicova, UPV/EHU y UPPA.

Vocal: Marina Susperregui Barrós, UPV/EHU. Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea

Vocal: Miren Edurne Terradillos Ormaechea, UPV/EHU. Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea, España

Vocal: Eguzki Urteaga, UPV/EHU. Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea

Vocal: Jon Bernat Zubiri Rey, UPV/EHU. Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea

ARGITALPEN BATZORDEA:

Zuzendaria: Enea Ispizua Dorna, UPV/EHU. Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea

Idazkaria: Elisabete Errandonea Ulazia, UPV/EHU. Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea

Kidea: Ana Dominguez Morales, Sevillako Unibertsitatea, Espainia

Kidea: Ainhoa Fernández García de la Yedra, UPV/EHU. Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea

Kidea: Dr. Carlos Jesús Fernández Rodríguez, Universidad Autónoma de Madrid, España

Kidea: Amaia Inza Bartolome, UPV/EHU. Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea

Kidea: Jon las Heras, UPV/EHU. Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea, España

Kidea: Linn-Marie Lillehaug Pedersen, Nord Universitet, Noruega

Kidea: Belén del Mar López Insua, Granadako Unibertsitatea, España

Kidea: María José Martínez Herrero, UPV/EHU. Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea, España

Kidea: Jose M. Peiro, Valentziako Unibertsitatea, España

Kidea: Óscar Requena Montes, Valentziako Unibertsitatea, España

Kidea: Ainhoa Saitua Iribar UPV/EHU. Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea, España

Kidea: Simona Sobotovicova, UPV/EHU y UPPA.

Kidea: Marina Susperregui Barrós, UPV/EHU. Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea

Kidea: Miren Edurne Terradillos Ormaechea, UPV/EHU. Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea, España

Kidea: Eguzki Urteaga Olano, UPV/EHU. Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea

Kidea: Jon Bernat Zubiri Rey, UPV/EHU. Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea

CONSEJO ASESOR:

Angel Elias Ortega, ex decano de la Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social (UPV/EHU)

Javier Alonso Santos, coordinador del PRECO del Consejo de Relaciones Laborales

Jon Bilbao, Director de Relaciones Laborales de CONFEBASK

Cristina Carrasco, profesora titular de Teoría Económica de la Universidad Autónoma de Barcelona

Luis Castells, catedrático de Historia Contemporánea de la UPV/EHU

Manuel Díaz de Rábago, ex-magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco

Marcela Espinosa Pike, profesora titular de Economía Financiera y Contabilidad de la UPV/EHU

Lorenzo Gaeta, catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Siena (Italia)

Agustín González Crespo, presidente de Aedipe Norte

Juan Pablo Landa Zapirain, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la UPV/EHU

Teresa Laespada Martínez, diputada foral del Departamento de Empleo, Inserción Laboral e Igualdad, Diputación Foral de Bizkaia

Jon Landeta Rodríguez, profesor titular de Dirección de Personal de la UPV/EHU

Philippe Martin, Directeur de recherche au CNRS - HDR de Burdeos

José Luis Monereo, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada

Carlos Prieto, codirector de la revista *Sociología del Trabajo* y Profesor Titular de Sociología de la UCM

Albert Recio, profesor titular de Economía Aplicada de la Universidad Autónoma de Barcelona

Giancarlo Ricci, catedrático de Derecho del Trabajo en la Universidad de Catania (Italia)

Javier San José Barriocanal, Responsable de Comunicación de la Agrupación de Sociedades Laborales de Euskadi (ASLE)

AHOLKULARITZA:

Angel Elias Ortega, Lan Harremanen eta Gizarte Langintza Fakultateko dekano ohia (UPV/EHU)

Javier Alonso Santos, PRECO Lan Harremanen Kontseiluko koordinatzailea

Jon Bilbao, CONFEBASK-eko Lan Harremanen zuzendaria

Cristina Carrasco, Bartzelonako Unibertsitate Autonomoko Ekonomia Teoriako irakasle titularra

Luis Castells, Historia Garaikideko katedraduna (UPV/EHU)

Manuel Díaz de Rábago, EAEko Justizi Auzitegi Nagusiko Gizarte Salako magistratua ohia

Marcela Espinosa Pike, Finantza Ekonomia eta Kontabilitate irakasle titularra (UPV/EHU)

Lorenzo Gaeta, Lan Zuzenbidearen irakasle katedraduna Sienako Unibertsitatean (Italia)

Agustín González Crespo, Aedipe Norte-ko lehendakaria

Juan Pablo Landa Zapirain, Laneko eta Gizarte Segurantza Zuzenbideko katedraduna (UPV/EHU)

Teresa Laespada Martínez, Enplegu, Lan Txertatze eta Berdintasun Saileko foru diputatua, Bizkaiako Foru Aldundia

Jon Landeta Rodríguez, UPV/EHUko Langileak Kudeatzeko irakasle titularra

Philippe Martin, director of research of CNRS - HDR of Bordeaux

José Luis Monereo, Laneko eta Gizarte Segurantza Zuzenbideko katedraduna Granadako Unibertsitatean

Carlos Prieto, *Sociología del Trabajo* aldizkariko zuzendari kidea eta UCMeko Soziologia irakasle titularra

Albert Recio, Bartzelonako Unibertsitate Autonomoko Ekonomia Aplikatuko irakasle titularra

Giancarlo Ricci, Lan Zuzenbideko irakaslea Cataniako Unibertsitatean (Italia)

Javier San José Barriocanal, Euskal Herriko Lan Elkarteen Elkarteko Komunikazio Burua (ASLE)

Nekane San Miguel, Magistrada
de la Audiencia Provincial de Bizkaia

Imanol Zubero, profesor titular
de Sociología de la UPV/EHU

José María Zubiaur, profesor
de la Universidad Carlos III de Madrid

Juan Hernández Zubizarreta, UPV/EHU

Nekane San Miguel,
Bizkaiko Probintzia Auzitegiko magistratua

Imanol Zubero, UPV/EHUko
Soziologia irakasle titularra

José María Zubiaur, Madrilgo
Carlos III Unibertsitateko irakaslea

Juan Hernández Zubizarreta, UPV/EHU

AURKIBIDEA / ÍNDICE

Presentación / Aurkezpena 9

Sección monográfica / Atal monografikoa

La gestión del conocimiento en las organizaciones como medida de adaptación al nuevo entorno laboral
Nerea Ereñaga de Jesús 15

La formación en los nuevos yacimientos de empleo (empleos digitales, verdes) con especial atención a la perspectiva de género
Henar Álvarez Cuesta 37

A vueltas con la formación en materia de prevención de riesgos laborales de las personas trabajadoras: aspectos críticos
Raquel Poquet Catalá 67

La formación en prevención de riesgos laborales ante el impacto tecnológico
Federico Estardid Colom 89

La formación como principio y fin de la acción preventiva frente a los riesgos psicosociales derivados de la digitalización y la automatización
Diego Megino Fernández 115

El becario-trabajador
María José Asquerino Lamparero 155

Sección abierta / Atal irekia

El suicidio: criterios doctrinales y jurisprudenciales para su calificación como accidente de trabajo
Rubén López Fernández 180

Reinventar el conflicto colectivo en las nuevas relaciones laborales del siglo XXI: el caso de las empresas de plataforma
José Enrique Ruiz Saura 215

Las auditorías sociolaborales para un mundo cada vez más global-local. Objetivos de Desarrollo Sostenible, beneficios, aportaciones y dificultades
Juan Antonio Rodríguez-Del Pino y Juli Antoni Aguado-Hernández 236

Inmunidad de la ganancia. Lecciones de la pandemia al respecto de la subsunción estructural del trabajo en el Capital
Sergio Pena Dopico y Pablo López Calle 265

El concepto de persona trabajadora en el Derecho de la Unión Europea
Ana Castro Franco 287

El sistema de garantías y protección de la persona trabajadora frente a represalias empresariales por denuncias y reclamaciones en el ordenamiento jurídico comunitario y español
Elisa Sierra Hernáiz 319

Reseñas bibliográficas / Aipamen bibliografikoak

Reseña al libro titulado La industria 4.0 y la covid-19: una visión interdisciplinar de varios autores dirigido por el profesor Kahale Carrillo
José Flores Alcazár 345

Reseña de Homenaje al profesor Efrén Borrajo Dacruz, de varios autores
Estefanía González Cabaleda 351

Reseña al libro Trabajo autónomo: aspectos fiscales, negociación colectiva, salud laboral, conciliación y protección social de María Belén Fernández Collados
Sheila López Vico 355

Lan Harremanak, 2023, 49, 9-11
https: //doi.org/10.1387/lan-harremanak.24906

Lan Harremanak
REVISTA DE RELACIONES LABORALES

ISSN 1575-7048 – eISSN 2444-5819

PRESENTACIÓN

El presente número de la revista se ha querido dedicar a una de las cuestiones que, pese a no haber sido objeto de especial atención tradicionalmente por la doctrina laboralista, ha sido, es y será un factor clave en el ámbito de las relaciones laborales. Efectivamente, la formación permanente, tanto de las personas trabajadoras como de las aspirantes a un puesto de trabajo o de aquellas que se encuentran temporalmente desempleadas, emerge como un elemento fundamental en el marco de los mercados transicionales de empleo, de la flexiseguridad y, más si cabe, de la múltiple transición —ecológica, tecnológica, territorial, etc.— a la que se enfrentan todas y cada una de las economías nacionales.

Si bien sobran razones para haber elegido como tema de discusión la formación en el ámbito laboral, dicha elección vino fomentada por la celebración, durante el mes de noviembre de 2022, del I Congreso Internacional sobre formación permanente y nuevas tecnologías, que en esta ocasión tuvo como objeto la comparación del enfoque español y colombiano, bajo la dirección de los profesores Óscar Requena y Martha Monsalve.

Para la revista es motivo de orgullo haber contado con la participación de auténticos/as expertos/as —entre ellos/as, varios/as ponentes y comunicantes del referido Congreso— al fin de abordar algunos de los problemas donde confluyen las condiciones laborales y las necesidades formativas. En efecto, no se pierde de vista *La gestión del conocimiento en las organizaciones como medida de adaptación al nuevo entorno laboral* (por la profesora Nerea Ereñaga de Jesús), así como tampoco, en el ámbito de la política de empleo, *La formación en los nuevos yacimientos de empleo (empleos digitales, verdes) con especial atención a la perspectiva de género* (a cargo de la profesora Henar Álvarez Cuesta). Igualmente, seguimos *A vueltas con la formación en materia de prevención de riesgos laborales de las personas trabajadoras: aspectos críticos* (como destaca Raquel Poquet Catalá). Entre tales aspectos críticos se encuentra el de *La formación en prevención de riesgos laborales ante el impacto tecnológico* (que aborda el profesor Fernando Estar-

did Colom) y, en la misma línea, el de *La formación como principio y fin de la acción preventiva frente a los riesgos psicosociales derivados de la digitalización y la automatización* (analizado por Diego Megino Fernández). Por último, pero no por ello menos importante, expectantes por saber cómo se resuelve finalmente el «Estatuto del Becario», María José Asquerino Lamparero nos aporta un exhaustivo análisis jurisprudencial de *El becario-trabajador.*

Asimismo, como suele ser habitual, este número especial viene nutrido de numerosas aportaciones sobre cuestiones ajenas a la que constituye el eje temático, las cuales conforman la sección abierta. Concretamente, son seis: en primer lugar, presentamos el artículo *El suicidio: criterios jurisprudenciales para su calificación como accidente de trabajo,* del profesor Rubén López Fernández. En segundo lugar, le sigue el artículo *Reinventar el conflicto colectivo en las nuevas relaciones laborales del siglo XXI: el caso de las empresas de plataforma,* del profesor José Enrique Ruiz Saura. En tercer lugar, aparece el texto denominado *Las auditorías sociolaborales para un mundo cada vez más global local. Objetivos de Desarrollo Sostenible, beneficios, aportaciones y dificultades*, de los profesores Juan Antonio Rodríguez Del Pino y Juli Antoni Aguado-Hernández. En cuarto lugar, presentamos el artículo titulado *Inmunidad de la ganancia. Lecciones de la pandemia al respecto de la subsunción estructural del trabajo en el Capital*, de los profesores Sergio Pena Dopico y Pablo López Calle. En quinto lugar, tenemos el artículo *El concepto de persona trabajadora en el Derecho de la Unión Europea*, de la investigadora Ana Castro Franco. En último lugar, presentamos el artículo *El sistema de garantías y protección de la persona trabajadora frente a represalias empresariales por denuncias y reclamaciones en el ordenamiento jurídico comunitario y español,* de la profesora Elisa Sierra Hernáiz.

Por último, en este número contamos con tres reseñas bibliográficas: por un lado, la reseña al libro titulado L*a industria 4.0 y la covid-19: una visión interdisciplinar* de varios autores dirigido por el profesor Kahale Carrillo y elaborado por José Flores Alcazár; por otro lado, la reseña de *Homenaje al profesor Efrén Borrajo Dacruz, de varios autores* y elaborado por Estefanía González Cabaleda. En último lugar, la reseña al libro *Trabajo autónomo: aspectos fiscales, negociación colectiva, salud laboral, conciliación y protección social* de María Belén Fernández Collados, elaborado por Sheila López Vico.

Desde el número 41 (inclusive) LAN HARREMANAK cuenta con *peer review* externa, y así ha sido también en el número actual, en el que han participado 22 evaluadoras y evaluadores externos a la revista, así como también la Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social de la UPV/EHU que edita la revista. Queremos agradecer especialmente la labor que han realizado estas académicas y académicos que contribuyen en gran medida a la calidad final de los artículos publicados. Siguiendo la política de la revista, la publicación de cada artículo sólo se materializa con el visto bueno de la mayoría de las personas que

han evaluado, con un mínimo de dos evaluaciones positivas. Respecto a las reseñas bibliográficas y tal como se indica en las directrices de la revista, han sido evaluadas por dos editores/as de la revista y posteriormente, han sido aprobadas por el Consejo de Redacción.

Enea Ispizua Dorna
Directora
30 de junio de 2023

Óscar Requena y Martha Monsalve
Directores del I Congreso Internacional
sobre Formación Permanente y Nuevas Tecnologías
30 de junio de 2023

Lan Harremanak, 2023, 49, 12-14
https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24906

Lan Harremanak
REVISTA DE RELACIONES LABORALES

ISSN 1575-7048 – eISSN 2444-5819

AURKEZPENA

Aldizkariaren ale hau lan-harremanen eremuan funtsezko faktorea izan den eta izaten jarraituko duen gai bati zuzenduta dago, lan-arloko doktrinak arreta berezia jarri ez dion arren. Hain zuzen, etengabeko prestakuntza —langileena, lanpostu baterako hautagaiena eta aldi baterako langabezian daudenena— funtsezko elementu gisa agertzen da enpleguaren merkatu trantsizionalen esparruan, malgu-segurtasunaren esparruan eta, are gehiago, ekonomia nazional guztiek aurre egin behar dioten trantsizio anitzaren esparruan —ekologikoa, teknologikoa, lurraldekoa eta abar—.

Eztabaidagai gisa lan-arloko prestakuntza aukeratu izana arrazoi nahikoa bada ere, 2022ko azaroan etengabeko prestakuntzari eta teknologia berriei buruzko Nazioarteko I. Kongresua egin izanak bultzatu zuen aukeraketa hori. Oraingo honetan, Espainiako eta Kolonbiako ikuspegiak alderatzea izan zen kongresuaren helburua, Óscar Requena eta Martha Monsalve irakasleen zuzendaritzapean.

Aldizkariaren ustez, harro egoteko arrazoia da gaian adituak direnek parte hartu izana —besteak beste, Kongresuko hainbat hizlari eta komunikatzailek—, lan-baldintzek eta prestakuntza-beharrek bat egiten duten arazoetako batzuei aurre egiteko. Izan ere, ez da bistatik galtzen ezagutzaren kudeaketaren gaia, artikulu batean jorratzen dena hurrengo izenburuarekin: *La gestión del conocimiento en las organizaciones como medida de adaptación al nuevo entorno laboral* (Nerea Ereñaga de Jesús irakaslearen eskutik). Halaber, enplegu politikaren eremuan, *La formación en los nuevos yacimientos de empleo (empleos digitales, verdes) con especial atención a la perspectiva de género* artikulua aurkezten da (Henar Álvarez Cuesta irakasleak idatzitakoa). Era berean, langileen laneko arriskuen prebentzioaren formakuntza arloan, *A vueltas con la formación en materia de prevención de riesgos laborales de las personas trabajadoras: aspectos críticos* izeneko artikulua dugu (Raquel Poquet Catalá irakaslearena). Alderdi kritiko horien artean, bi artikulu aurkezten dira: ba-

tetik, Fernando Estardid Colom irakasleak lantzen duen *La formación en prevención de riesgos laborales ante el impacto tecnológico;* eta bestetik, *La formación como principio y fin de la acción preventiva frente a los riesgos psicosociales derivados de la digitalización y la automatización* artikulua Diego Megino Fernández irakaslearen eskutik. Azkenik, baina ez horregatik garrantzi gutxiagokoa, *bekadun-langilearen* kontratu-figura nola ebazten den zain gaude. María José Asquerino Lamparerok irakasleak jurisprudentzia-azterketa sakona egin digu figura horri buruz.

Era berean, ohikoa den bezala, ale berezi honek ekarpen ugari egiten ditu ardatz tematikoaz bestelako gaiei buruz, eta horiek atal irekia osatzen dute. Zehazki, sei dira: lehena, *El suicidio: criterios jurisprudenciales para su calificación como accidente de trabajo* artikulua dugu Rubén López Fernández irakaslearena. Bigarrena, *Reinventar el conflicto colectivo en las nuevas relaciones laborales del siglo XXI: el caso de las empresas de plataforma,* José Enrique Ruiz Saura irakaslearena. Hirugarrenik, *Las auditorías sociolaborales para un mundo cada vez más global local. Objetivos de Desarrollo Sostenible, beneficios, aportaciones y dificultades*, Juan Antonio Rodríguez Del Pino eta Juli Antoni Aguado-Hernández irakasleena. Laugarrenik, *Inmunidad de la ganancia. Lecciones de la pandemia al respecto de la subsunción estructural del trabajo en el Capital*, Sergio Pena Dopico eta Pablo López Calle irakasleena. Bosgarrenik, *El concepto de persona trabajadora en el Derecho de la Unión Europea*, Ana Castro Franco ikertzailearena. Eta azkenik, *El sistema de garantías y protección de la persona trabajadora frente a represalias empresariales por denuncias y reclamaciones en el ordenamiento jurídico comunitario y español,* Elisa Sierra Hernáiz irakaslearena.

Bukatzeko, zenbaki honetan hiru aipamen bibliografiko ditugu: batetik, *La industria 4.0 y la covid-19: una visión interdisciplinar* autore anitzena eta Kahale Carrillo irakaslearen zuzendaritzapean eta José Flores Alcazárrek egindakoa. Bestetik, *Homenaje al profesor Efrén Borrajo Dacruz, autore anitzena* eta Estefanía González Cabaledak egindakoa. Azkenik, *Trabajo autónomo: aspectos fiscales, negociación colectiva, salud laboral, conciliación y protección social,* Maria Belén Fernández Collados-en liburuaren aipamena dugu, Sheila López Vico-k egina.

41.zenbakitik aurrera (barne) LAN HARREMANAK aldizkariak kanpoko *peer review* (ebaluatzaileak) erabiltzen ditu eta horrela izan da oraingo zenbakian ere, aldizkaria argitaratzen duen EHU/UPVko Lan Harremanen eta Gizarte Langintzaren Fakultateaz kanpoko 22 ebaluatzailek parte hartu baitute. Bereziki eskertu nahi dugu akademiko eta jakitun horien lana, neurri handi batean laguntzen baitigute argitaratzen ditugun artikuluen kalitate jasoa lortzen eta. Ezarritako aldizkarien politikei jarraituz, artikulu bakoitzaren argitalpena ebaluatu duten pertsona gehienen oniritziarekin baino ez da gauzatzen, bi ebaluazio po-

sitiborekin. Aipamen bibliografikoei dagokienez, aldizkariaren jarraibideetan adierazten den bezala, aldizkariaren bi editorek ebaluatu dituzte, eta, ondoren, Erredakzio Kontseiluak onartu ditu.

Enea Ispizua Dorna
Zuzendaria
2023ko ekainaren 30a

Óscar Requena eta Martha Monsalve
Etengabeko Prestakuntzari eta Teknologia Berriei
buruzko Nazioarteko I. Kongresuaren zuzendariak
2023ko ekainaren 30a

Lan Harremanak, 2023, 49, 15-36
https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24830

Lan Harremanak
REVISTA DE RELACIONES LABORALES

ISSN 1575-7048 – eISSN 2444-5819

LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LAS ORGANIZACIONES COMO MEDIDA DE ADAPTACIÓN AL NUEVO ENTORNO LABORAL

Knowledge management in organisations as a means of adapting to the new working environment

Nerea Ereñaga de Jesús*

Universidad de Mondragón, España

RESUMEN

El presente artículo tiene por objeto el análisis del estado del arte acerca de la digitalización, la cuarta revolución industrial y sus consecuencias sobre la economía y el mercado laboral en especial, incidiendo en su conexión con las nuevas formas de trabajar y los nuevos requerimientos para las personas trabajadoras. En este sentido, y tras una aproximación teórica se analizan dos conceptos formativos que las organizaciones están poniendo en marcha para afrontar la digitalización, y, que son, el *reskilling* y el *upskilling*. Finalmente, se trata de valorar el encaje que estas medidas para la gestión del conocimiento tienen en el marco formativo actual de la legislación laboral estatal.

Palabras clave: digitalización, 4 revolución industrial, formación, *reskilling, upskilling,* bienestar.

ABSTRACT

The purpose of this article is to analyze the state of the art about digitalization, the fourth industrial revolution and its consequences on the economy and the labor market in particular, focusing on its connection with the new ways of working and the new requirements for the working people. In this sense, and after a theoretical approach, two training concepts are analyzed that organizations are implementing to face digitization, and, which are, reskilling and upskilling. Finally, it is about assessing the fit that these measures for knowledge management have in the current training framework of state labor legislation.

Keywords: digitization, 4 industrial revolution, training, reskilling, upskilling, well-being.

**** Correspondencia a:*** Nerea Ereñaga de Jesús. Ibarra Zelaia, 2 (20560 Oñati, Gipuzkoa-España). — nerenaga@mondragon.edu — https://orcid.org/0000-0002-3632-9380

Cómo citar: Ereñaga de Jesús, Nerea. (2023). «La gestión del conocimiento en las organizaciones como medida de adaptación al nuevo entorno laboral»; *Lan Harremanak,* 49, 15-36. (https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24830).

Recibido: 15 mayo, 2023; aceptado: 13 junio, 2023.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © 2023 UPV/EHU

Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

LABURPENA

Artikulu honen xedea digitalizazioa, laugarren industria-iraultza eta horrek ekonomian eta lanmerkatuan eragin dituen ondorioak aztertzea da, izan ere, azpimarratzekoa da lan egiteko modu berriekin eta langileek bete behar dituzten eskakizun berriekin duen lotura. Ildo horretan, eta hurbilketa teoriko burutu ondoren, gaur egun, erakundeak digitalizazioari aurre egiteko abian jartzen ari diren bi prestakuntza-kontzeptu aztertzen dira: reskilling-a eta upskilling-a. Azkenik, ezagutza kudeatzeko neurri hauek Estatuko laneko legedian indarrean dauden prestakuntza eskubideekin bat datozen baloratu nahi da.

Hitz-gakoak: digitalizazioa, 4 iraultza industria, formazioa, reskilling, upskilling, ongizatea.

1. Introducción

Actualmente, nos encontramos en un mundo globalizado y en continuo proceso de digitalización (no se ha llegado a su culminación), que exige a las organizaciones y a las personas trabajadoras adaptarse a los constantes cambios que, desde el ámbito tecnológico, se producen. Por consiguiente, los puestos de trabajo, las funciones, los medios, las condiciones de trabajo y la formación de las personas trabajadoras son el epicentro sobre el cual se sustenta dicha evolución. Y es que, esta nueva economía ha hecho que la gestión del conocimiento adquiera una mayor relevancia.

Ante ello, nacen conceptos como el *reskilling* y el *upskilling*, procesos dirigidos, precisamente, a interiorizar nuevas capacidades, competencias y habilidades que resultan necesarias para la realización de las funciones actuales, o bien, para poder realizar nuevas funciones en un futuro, de manera que, las personas trabajadoras se adapten a esas nuevas formas de hacer.

Así pues, la digitalización conlleva una transición del trabajo, ante el que se presentan opciones de aprendizaje como las mencionadas, que, sin embargo, pueden entrar en liza con el bienestar de la persona trabajadora, llegando a difuminar algunos derechos laborales históricamente adquiridos. Y es que, no sólo son ventajas las que la digitalización en el marco del mercado de trabajo acarrea. Es por ello, por lo que existe un reto para las organizaciones, que es ofrecer y gestionar la formación para las personas trabajadoras haciendo hincapié en su bienestar, a saber, las empresas deben tener en cuenta que deben crear y garantizar las condiciones necesarias para gestionar el conocimiento individual y colectivo dentro las mismas.

Con todo, este artículo adhiere al debate un nuevo foco, el de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras, sobre el respeto a las cuales, deben diseñarse los procesos de formación para adaptarse a la digitalización. Pero, además, se debe tener en cuenta el respaldo normativo que una decisión formativa de estas características conlleva, ya que puede que la puesta en marcha de un proceso para la gestión del conocimiento dentro de las organizaciones concluya en una modificación sustancial de las condiciones de trabajo para la persona trabajadora.

2. Tendencias y su alcance en el mercado de trabajo

2.1. Globalización

La globalización es uno de los procesos económicos más representativos de las últimas décadas (OIT, 2017). Concretamente, comienza a desarrollarse

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24830

en el año 1950, y lo hace de manera gradual, ya que parte de un largo proceso de internacionalización de la economía mundial dónde se crean las primeras relaciones internacionales entre organizaciones. Sin embargo, no es hasta la década de los 80 cuando Levitt hace referencia a este término para aludir a la producción fundada en los mercados, cuando, se comienza a vender productos de una determinada e igual manera en todo el mundo (De la Dehesa, 2000). Todo ello basándose en un factor indispensable, la tecnología, que es, el elemento central de la misma (Giráldez, 2002: 19). Por lo que, se circunscribe una tendencia hacia la internacionalización en la producción, las finanzas y el comercio por medio del progreso tecnológico y las políticas de liberalización (OIT, 2017).

Y es que, precisamente, la globalización se caracteriza por el uso de las nuevas tecnologías para abrir el camino a las transacciones internacionales, dando lugar a una expansión de las economías nacionales en un plano internacional como nuevo escenario de actuación para las empresas. De ahí, la globalización se concibe tras la manifestación de cuatro factores: el cambio tecnológico, el crecimiento de la inversión extranjera, el aprovisionamiento internacional, y, las nuevas relaciones internacionales (OCDE, 1992).

Por un lado, se considera que la globalización ha acarreado una serie de beneficios, así como, proveer el acceso a un mayor número de servicios, acelerar los diferentes procesos de investigación y promover la especialización, aumentando el flujo de las personas. Asimismo, la globalización puede concebirse como «la expansión y profundización de la economía capitalista y de sus postulados teóricos, tales como la libre competencia, el mercado de libre cambio, el incremento de exportaciones, etc.» (Cavas, 2008:203). Además de aportar a las mujeres (con un determinado nivel educativo y habitantes de países concretos) la posibilidad de beneficiarse de dichos avances (Perona, 2006:59), por lo que podría contribuir, en cierto modo, a disminuir las desigualdades que las mujeres sufren en el mercado laboral.

Mientras, por otro lado, también es cierto que podría incidir en mayor grado en la feminización de la pobreza, ya que en su mayoría son mujeres las que quedan excluidas del acceso a la tecnología, y es que, parte de la población mundial se ha quedado fuera de ser partícipe en sus posibilidades, incrementando, de este modo, las desigualdades sociales entre países (Perona, 2006: 59), o incluso, contribuir a «una degradación *de facto* o material del modelo europeo de relaciones laborales y de la política social comunitaria» (Garrigues, 2014: 11).

En este contexto, en el que la globalización se concibe como un proceso libre de integración a escala mundial de productos, bienes y servicios, del capital y la tecnología, se constata que, también ha incidido sobre otros campos más allá de la economía, así como, el mercado de trabajo. Y es que, las empresas han

modificado su forma de hacer, y el modo en el que en las mismas se trabaja. La presencia en el centro de trabajo, el uso de las tecnologías, la digitalización, la automatización, la eliminación de las fronteras clásicas de Derecho del Trabajo, e incluso, los intereses actuales de las personas trabajadoras se han modificado durante los últimos años. Todo ello puede llegar a cuestionar la histórica visión tuitiva de esta rama social del Derecho, que viene desde hace años adaptándose a la reorganización del mercado de trabajo y a las relaciones laborales contemporáneas (Zurita, 1998). Es más, puede llegar a afectar a dicha intencionalidad de protección a las personas trabajadoras, ya que cada vez, resulta más difícil nivelar y corregir las situaciones de desequilibrio entre las partes de la relación laboral y aportar seguridad jurídica en el ejercicio de los derechos.

Así pues, la incidencia de la globalización sobre el mercado de trabajo ha llevado a remover sus cimientos. Los mercados de trabajo requieren normas sociales para propiciar seguridad jurídica a las personas trabajadoras en cuestiones económicas, sociales y laborales. Pero, la globalización es, a día de hoy, uno de los factores que, en mayor medida, han contribuido a la flexibilidad en las organizaciones (Cockx y Van Der Linden, 2010: 398). Una flexibilidad, que puede interpretarse de varios modos, pero que, en muchas ocasiones ha venido a dotar de un poder ilimitado a las empresas para gestionar el tiempo de trabajo efectivo de las personas trabajadoras, generando un cambio a nivel organizacional dentro de las mismas, llegando a sustituir la lógica tradicional del trabajo (Belzunegui, 2002: 210). Y es que ha contribuido a favorecer y suavizar la flexibilidad externa de las empresas (Basterra, 2014: 3), incrementando los poderes organizativos empresariales más allá del original *ius variandi,* que únicamente se empleaba como «poder de especificación o concreción de la necesariamente genérica prestación laboral» (Goerlich, 2017).

La globalización ha llevado a las organizaciones a tener la necesidad de adaptarse continuamente al entorno económico, haciendo uso de su poder de dirección para cambiar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras. Resulta importante incidir en que, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), permite a las empresas realizar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo amparándose en probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Es más, se consideran tales las que están relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. No obstante, entre las razones en las que la empresa puede ampararse para proceder a una decisión de estas dimensiones están: «la reducción de las ventas y el incremento de gastos de personal; la disminución de ingresos y beneficios; la disminución de la carga de producción» o incluso, «el cambio en la tipología y actividad de un centro; introducción de nuevas tecnologías que provocaría cambios en los turnos de trabajo», entre otras (Pérez Anaya, 2015: 321).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24830

Estas exigencias y la posibilidad de adaptar una condición de trabajo tan importante como las propias funciones que realiza la persona trabajadora (cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET) constatan que, existe un debilitamiento de la normativa laboral para favorecer cualquier adaptación en aras de mejorar la situación de la empresa e incluso su adecuación a la digitalización. Y es que, a día de hoy, las modificaciones sobre las condiciones de trabajo por parte de la empresa pueden incluso no estar fundamentadas en la obtención de pérdidas (Pérez Anaya, 2015: 324).

En este sentido, esta facilidad que se les da a las empresas para poder implementar medidas flexibilizadoras de manera unidireccional debilita fuertemente los derechos de las personas trabajadoras. Dicha flexibilidad permite realizar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo sobre las condiciones reconocidas en el contrato de trabajo, en los acuerdos o pactos colectivos, o incluso a las que se disfrutan en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. Así pues, se permite incluso eliminar las posibles condiciones más beneficiosas[1], alterar las decisiones que previamente la empresa ha adoptado en torno a la organización del trabajo, y hasta inaplicar las disposiciones de acuerdos de empresa o pactos y los convenios colectivos estatutarios (a pesar de que estos últimos deban llevarse a cabo mediante el procedimiento especial del artículo 82.3 del ET[2]). Y todo ello, basándose en razones económicas, técnicas, organizativas o de producción (relacionadas con objetivos competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa) que la empresa pueda probar[3].

Con todo, esa flexibilidad unilateral reconocida a las empresas denota un menoscabo sobre los derechos laborales de las personas trabajadoras. Lejos queda la noción de *flexiseguridad,* que surge, precisamente, «como respuesta sus-

---

[1] En un primer momento parece que la atribución de una condición más beneficiosa, es decir, de mejoras sobre la normativa común por parte de la empresa no puede anularse o contrarrestarse. No obstante, el principio de condición más beneficiosa supone mantener los derechos previamente adquiridos por la persona trabajadora, a pesar de que una norma posterior general establezca condiciones menos favorables que las que se venían disfrutando. Si bien, el origen de la condición más beneficiosa es que la empresa otorgue un beneficio laboral a la persona trabajadora que supera la normativa básica, y, por consiguiente, lo reglado en las fuentes convencionales, ello debe plasmarse sobre el contrato de trabajo, lo cual impediría su no aplicación o desaparición basada en una decisión unánime de la empresa. Sin embargo, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo aprobada por la reforma laboral de 2012 puede llegar a neutralizar una condición más beneficiosa que viniera aplicándose.

[2] Únicamente para poder inaplicar las cláusulas sobre jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39, y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

[3] Artículo 41 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, *Boletín Oficial del Estado* núm. 255, de 24/10/2015.

titutiva y reparadora a un entendimiento unilateral de la noción de flexibilidad laboral» (Martínez, 2017:20), y que sería la base para poder propiciar «la idea de compensación de la desregulación (= flexibilización) del mercado laboral con ventajas en el empleo y en la seguridad social» (Tangian, 2008: 99).

Por ello, se presentan varias cuestiones: ¿puede este entorno digital contribuir en mayor medida a padecer desigualdades laborales? ¿Cuenta la legislación laboral con mecanismos garantistas para las personas trabajadoras dirigidos a respaldar los cambios que la digitalización plantea?

2.2. **La digitalización: hacia la industria 5.0**

La innovación en materia digital ha hecho que se desarrollen tecnologías, aparezcan nuevos procesos de producción y nuevos productos, se expanda la automatización y se creen nuevas oportunidades de empleo. La denominada por Schwab como la «cuarta revolución industrial» incluye la inteligencia artificial, la robótica, la nanotecnología, las impresoras 3D y la automatización (Schwab, 2016) como ejes principales de la misma. Estos avances son clave para muchas organizaciones que, actualmente, se encuentran inmersas a nivel estratégico trabajando en dichas tendencias.

Ello presenta un gran desafío, y es que, no son pocas las alertas que han surgido entorno a las consecuencias que pueden producirse sobre el mercado laboral. Así, por un lado, se prevé que esta revolución pueda llegar a acabar con cinco millones de puestos de trabajo en los países más industrializados del mundo (Manera, 2019: 149). Y, por otro lado, ya en el año 2016 el Foro Económico Mundial advertía que la digitalización de la industria podía conllevar la desaparición de 7,1 millones de puestos de trabajo y la creación de 2,1 millones de nuevos empleos en España. Además, dicho informe calculaba que el 65% del alumnado de primaria tendría, en un futuro, una ocupación que en ese momento no existía (World Economic Forum, 2016).

Asimismo, la digitalización dentro de las propias organizaciones conlleva la transformación total en su gestión. En otras palabras, es la puerta hacia nuevos métodos de hacer de una manera rápida, eficiente y cuya aproximación resulta asequible. Sin embargo, el fenómeno de la digitalización también influye sobre el proceso productivo de los bienes y servicios que las organizaciones ofrecen, por lo que, sin duda, influye sobre las condiciones de trabajo y el mercado laboral. En este sentido, Valverde apunta que «estamos ante un fenómeno ineludible que hace indispensable una actuación definida, coordinada, aunque siempre adaptativa, de las políticas de empleo, que deben superar en lo posible, antiguos esquemas de funcionamiento y centrarse en las exigencias de formación que redunden en una preparación adecuada para un empleo de calidad y para el aprovechamiento de ideas emprendedoras de valor añadido en un mercado global» (Valverde, 2019:139).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24830

Pues bien, mientras que muchas organizaciones aún están en medio de esta cuarta revolución, se apunta a que la siguiente, la Industria 5.0, está en camino. Según la Unión Europea, esta noción va más allá de la Industria 4.0, ofreciendo una visión de la industria que no solamente cuenta con objetivos como la eficiencia y la productividad, sino que, incide en la contribución de la industria a la sociedad, y, ubica a las personas trabajadoras en el centro de la producción, aludiendo a la necesidad de hacer uso de la tecnología también para coadyuvar a la prosperidad de todos los agentes de la sociedad (Álvarez de la Rosa, 2019).

Así pues, el punto de partida sobre el que se comienza a erigir la Industria 5.0 es la Industria 4.0, ya que es cuando se comienza a cuestionar cómo afecta esta industria o este paradigma a las personas trabajadoras. En esta línea, las empresas se encuentran con nuevas necesidades, así como, identificar cómo desarrollar de forma competitiva la gestión estratégica del talento en su seno, por ejemplo, teniendo en cuenta la propia experiencia que la persona trabajadora ha adquirido durante su ciclo de vida. O también, con retos dentro de su propio departamento encargado de las personas y su desarrollo, ya que es la base sobre la cual deben llevarse a cabo los procesos de transformación.

En suma, la Industria 5.0 no se centra únicamente en el valor económico, sino que se dirige y enfoca sobre el valor social, principalmente, poniendo el foco en la persona trabajadora y su bienestar. Esto es algo importante, aunque no nuevo, el impulso de la Economía Social, los valores cooperativos, la responsabilidad social corporativa, o incluso, la esencia misma del Derecho del Trabajo, han venido recalcando la necesidad de poner a las personas, la sostenibilidad, la inclusión y la igualdad en el centro de la economía desde hace años (Querejeta y Gómez, 2022).

Sin embargo, situar a las personas en el centro del escenario (en lugar de los beneficios y el crecimiento en la industria) coincide, además, con la relevancia del valor social que se está trabajando desde el ámbito económico (Polman y Winston, 2021). Ante este contexto, la Comisión Europea establece que la Industria 5.0 tiene tres pilares esenciales, a saber, debe centrarse en el ser humano, ser resistente y ser sostenible (Comisión Europea, 2021). Por lo tanto, si bien es cierto que la digitalización conlleva la necesidad de reestructuración de funciones en los puestos de trabajo, la demanda de nuevas habilidades, la creación de nuevas profesiones y nuevas formas de trabajo, y, el aumento en la inversión de innovación y los departamentos de I+D, la adaptabilidad que se da como respuesta debe también poner su foco en las personas.

Y es que, la dimensión de las habilidades es otro conjunto importante de consideraciones para la Industria 5.0, ya que las habilidades exigidas han avanzado simultáneamente junto a las tecnologías. Ello supone un reto, tanto para las organizaciones, como para los centros académicos y formativos que se encuentran con dificultades para responder a tal demanda. Para reducir la brecha

de las habilidades digitales la Comisión Europea establece que se podía propiciar un enfoque novedoso de la tecnología. En otras palabras, la tecnología podría hacerse más intuitiva y fácil de usar, de modo que las personas trabajadoras no necesitasen habilidades específicas para hacer uso de las mismas. Es decir, si se pusiera el foco en las personas y en su bienestar, la formación podría ser desarrollada al unísono con esta tecnología, asegurando que la disponibilidad del conjunto de habilidades coincide o se adapta a los requisitos de habilidades que la industria exige (Comisión Europea, 2021).

Con todo, nos encontramos en un momento histórico en el que existen dos revoluciones industriales muy cercanas en el tiempo, por lo que se puede hacer referencia a ellas como una única revolución que se desarrolla, reforma y perfecciona con origen en su propia evolución (Johansson, 2017). Por lo tanto, cuando se incide en el concepto de Industria 5.0 se hace referencia a un cambio fundamental de nuestra sociedad y economía hacia un nuevo paradigma, aunando el desarrollo económico con el social y el ambiental (en otras palabras, este concepto aborda cuestiones de índole social más amplias que el de la Industria 4.0).

En este contexto, que requiere una adaptación constante a nuevas exigencias, la adaptabilidad surge como rasgo definitorio y permanente en las organizaciones. Ante ello, se presenta la gestión del conocimiento como herramienta con la que ya cuentan las organizaciones para el aprendizaje y la formación para poder obtener nuevas habilidades o capacitaciones profesionales. Asimismo, resulta muy relevante indagar en la relación entre la vía de acceso a la digitalización (que es la formación) y las personas trabajadoras. Además, el gran desafío se presenta, concretamente, sobre el modo en el que los agentes sociales involucrados deben propiciar un entorno adecuado para la educación y la capacitación en esta nueva era digital (Carro y Sarmiento, 2022). Y es que la formación también es un derecho para las personas trabajadoras, en cuya regulación debe prevalecer un marco con totales garantías, acorde a sus necesidades y su bienestar.

En todo caso, es necesario tener en consideración que la digitalización de la economía presenta múltiples implicaciones y efectos en las formas y modos de organizar el trabajo, y por consiguiente, en las relaciones laborales, ya que puede incidir sobre la relación de trabajo asalariado, el propio contrato de trabajo, su contenido, el lugar y el tiempo de la prestación laboral, la formación de las personas trabajadoras, e incluso, el poder de dirección y control de la parte empresarial (Álvarez, 2020:157). Y es que, cualquier modificación que se lleve a cabo sobre las mismas puede acarrear una modificación sustancial de las condiciones de trabajo suscritas inicialmente en el propio contrato de la persona trabajadora, por lo que se debe actuar con precaución.

Por ello, se siguen presentando retos para el marco jurídico, y es que: ¿cómo podría construirse esa adaptabilidad sin perjudicar a las personas en el seno de la relación laboral?

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24830

3. La gestión del conocimiento como medida de adaptación al nuevo entorno laboral

A día de hoy, nos encontramos en un contexto de constante evolución, en el que la adaptabilidad es una característica estable y fija.

Por un lado, como ya se ha mencionado, la digitalización es el procedimiento mediante el cual las funciones o los trabajos pueden comenzar a efectuarse a través de los medios digitales, lo cual acarrea la necesidad de que las personas trabajadoras se adapten a esas nuevas formas de hacer.

Y, por otro lado, se encuentra la importancia de la gestión del conocimiento en las organizaciones, ya que el conocimiento es un recurso estratégico esencial para las organizaciones, de hecho, la empresa se concibe, desde hace años, como una comunidad especializada en la creación y la transmisión interna de conocimiento (Kogut y Zander, 1996).

Es evidente que las personas trabajadoras y el conocimiento son indispensables para la creación de valor de la empresa. Incluso, se puede afirmar que, el conocimiento es uno de los principales recursos con los que cuentan las organizaciones (Spender y Grant, 1996), de hecho, el conocimiento de una organización, su trasmisión y su diversificación representan el conjunto de su saber hacer, dirigido a contribuir al proceso de producción de bienes y servicios.

Sin embargo, el valor de conocimiento con el que cuentan las personas de las organizaciones, y las organizaciones en sí, por consiguiente, pueden verse afectados por las condiciones cambiantes del entorno, y, más, en el contexto actual. De ahí, la importancia de que las organizaciones cuenten con cierta capacidad para renovar, actualizar y continuar alimentando ese conocimiento, las capacidades y las competencias de sus personas (Collis, 1994).

Hace años, autores como Senge ya definieron la importancia del aprendizaje en las organizaciones, haciendo hincapié en que existen organizaciones que aprenden, en las que las personas amplían de manera continua su capacidad intelectual, donde se aprende y adquieren nuevas habilidades y competencias de manera constante (Senge, 1990).

Pero, ¿cómo puede darse un adecuado desarrollo y transferencia de conocimiento en las organizaciones cuando nos encontramos ante un entorno laboral en constante adaptación? ¿En qué habilidades deben formarse las personas trabajadoras para ello? Y no menos importante, desde la óptica de la legislación laboral ¿cuentan las personas trabajadoras con permisos suficientes y eficaces para ello? ¿Conllevan esas continuas adaptaciones formativas cambios sustanciales sobre los contratos de trabajo?

Responder a estas cuestiones resulta complejo, más cuando las líneas históricas sobre las que se ha trabajado la formación dentro de las organizaciones han estado dirigidas a la medición del impacto económico de este proceso, incidiendo en la clarificación de los retornos de los costes que las empresas acarreaban en esta materia (Sánchez-Runde, 2005: 348). Pues bien, en la actualidad, la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 construye el marco de referencia en materia de políticas activas y formación profesional para el empleo en el ámbito laboral (aprobado en el Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024). En ella se recogen cinco objetivos estratégicos, entre los cuales, el primero hace referencia a la necesidad de trabajar sobre un enfoque centrado en las personas y en las empresas para su acompañamiento en la transformación del modelo productivo en su transición ecológica y digital. Para ello, precisamente, el segundo objetivo alude a una necesaria adquisición y desarrollo de competencias digitales por las personas trabajadoras y las empresas que permita dar respuesta a la rápida transformación digital de la economía y la sociedad.

Con todo, es evidente que el conocimiento es un valor y un recurso fundamental para las organizaciones, e incluso una preocupación constante a nivel estatal. Todos los esfuerzos se dirigen a cuidarlo y desarrollarlo, no obstante, en esta labor se debe tener en cuenta a las personas trabajadoras, tal y como se establece en los pilares de la Industria 5.0, y, por consiguiente, dotar a los procesos de gestión del conocimiento de las empresas de garantías para que las personas puedan adquirirlo y no conlleve ningún detrimento sobre sus derechos laborales. De otro modo, será imposible llegar a postulados donde las empresas sean capaces de tomar decisiones e implementar acciones eficientes que les permitan mejorar su actividad mediante un proceso de adquisición, almacenamiento, transferencia y aplicación del conocimiento de las personas trabajadoras (Revilla, 1996).

3.1. **Derechos formativos**

No es baladí que el primer derecho recogido en el Pilar Europeo de Derechos Sociales sea el de la educación, la formación y el aprendizaje. Este derecho se vuelve verdaderamente relevante en el contexto económico, laboral y social actual.

Como se ha mencionado a lo largo de este trabajo las organizaciones comienzan a apostar por el aprendizaje y la formación para la obtención de nuevas habilidades o capacitaciones profesionales en la era de la digitalización. Por lo tanto, la formación también debería ser un pilar central dentro de la revolución de la digitalización.

Ante ello, debe traerse a estudio el marco formativo con el que se cuenta, a día de hoy, para poder ejercer los derechos formativos en el ámbito profesional. En el propio ET se prevé el derecho a la formación como derecho laboral de las

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24830

personas trabajadoras. Así, en su artículo 4.2.b) se establece que, en la relación de trabajo, las personas trabajadoras tienen derecho a «la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad». En este sentido, deben entenderse «formación y promoción como dos facetas de un mismo derecho, conectadas, pero conceptualmente distintas y cuyo objetivo final es la mejora profesional y social» de la persona trabajadora (Quesada Segura, 2012:169).

Posteriormente, ya el artículo 23 del ET recoge que la persona trabajadora tiene una serie de derechos vinculados a la formación, y que consisten en facilitar su asistencia a exámenes, su preferencia en la elección de turno de trabajo y en caso de que fuese posible solicitar teletrabajar cuando realice estudios dirigidos a obtener un título académico o profesional; a la adaptación de jornada para asistir a cursos; a disfrutar de permisos de formación para el perfeccionamiento con derecho de reserva del puesto de trabajo, e incluso a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa[4].

---

[4] Todo ello se establece en el artículo 23 del ET cuando establece: «1. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2. «En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo».

3. «Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario».

En cuanto a este último por ser el más generoso en términos de tiempo, entre los requisitos que la norma exige se encuentran: que la formación esté vinculada a la actividad de la empresa, y, que sea acumulable por un periodo de hasta cinco años. Pero en todo caso, el tiempo destinado a la formación se considerará de trabajo efectivo. Es más, se considerará que el derecho se ha ejercido, siempre y cuando la persona trabajadora cuente con un plan de formación por iniciativa empresarial, que se haya destinado a la obtención de una formación empresarial relacionada con su puesto de trabajo.

De otro lado, si es la persona trabajadora la que solicita realizar un curso relacionado con la actividad de la empresa (sin que éste tenga vinculación directa con el puesto de trabajo y las funciones que en ese momento se están desarrollando), la empresa debe aceptar dicha formación de duración de hasta 20 horas retribuidas dentro de su jornada de trabajo. Sin embargo, esta formación no puede coincidir en contenido con la que la organización de manera obligatoria debe dar a las personas trabajadoras. Es más, este derecho se puede llevar a cabo por medio de la oferta para realizar un curso de formación, o mediante el salario correspondiente a la ausencia debido al ejercicio de este derecho de formación. Y es que, este derecho no resulta en una obligación para que la empresa establezca y organice acciones formativas concretas, sino que abarca otra opción de ejercicio, que es otorgar un permiso de 20 horas retribuido para su formación (en la que la formación la busque y la escoja la persona trabajadora). Eso sí, la concreción del disfrute del permiso se determinará en el convenio colectivo de aplicación, o, si éste no lo regulase, de mutuo acuerdo entre las partes, optando por el mejor momento para realizar el curso en términos de producción (Martín, 2022). Con todo, la empresa no tiene porqué ofrecer ni impartir esa formación, el derecho requiere, como alternativa que se libere a la persona trabajadora de ese tiempo de trabajo efectivo, pero la elección de la formación recae sobre la persona trabajadora, mientras esté ligada a la actividad de la empresa.

Tal vez, el derecho más vinculado al tema de estudio de este artículo es el derecho reconocido en el artículo 23.1.d) del ET, ya que establece la necesidad de formar a las personas trabajadoras para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, y más, si se establece para poder responder a temas relacionados con la digitalización de funciones o del propio puesto de trabajo. El precepto establece que dicha formación corre a cargo de la empresa y que el tiempo destinado a la formación se debe considerar en todo caso tiempo de trabajo efectivo. Tal vez, lo más complejo resulta llevar a cabo esa formación mientras la persona trabajadora continua de manera activa ligada a la empresa, es decir, cuando su relación laboral sigue vigente y únicamente puede verse «interrumpida» según el precepto, ya que, menciona que «el tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo».

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24830

Además, el carácter temporal que impone la norma, o esos límites para poder adquirir la formación necesaria, resultan contradictorios al concepto que desde la gestión de personas 4.0 se establece, y que es, precisamente, la conversión de las organizaciones en organizaciones que aprenden, y donde el conocimiento se inculca, se crea y se transmite internamente y de manera constante. Por otro lado, la valoración del resultado, a saber, el conocer el momento en el que la persona trabajadora está preparada para poder asumir ese cambio de medio de trabajo o funciones digitalizadas es otra cuestión que suscita dudas. ¿A quién corresponde tal evaluación? ¿A la empresa, o, por el contrario, a la entidad formativa? Parece que si ello no queda bien constatado en el convenio colectivo de aplicación podrían generarse dudas al respecto.

Así pues, puede que este permiso formativo tampoco sea suficiente para poder hacer frente a las necesidades de digitalización que se presentan en la empresa, es más, estos derechos no son suficientes ni garantizan que las personas puedan adaptarse a las nuevas exigencias de sus puestos de trabajo o futuros, que como se comprobará en adelante, desde el punto de vista de la gestión el conocimiento, deben contar con un mayor tiempo para ello.

3.2. *Reskilling* y *upskilling* como herramientas para la formación permanente

Actualmente, la innovación es una pieza clave en el desarrollo económico de las organizaciones y la sociedad. Surgen, como se ha mencionado a lo largo del trabajo, nuevos perfiles de trabajo que cubrir y muchos que van a desaparecer en un futuro cercano. Todo ello, resulta en que el conocimiento de las personas trabajadoras tiene una empleabilidad cada vez menor, perdiendo valor en períodos cada vez más breves de tiempo (Gilsanz, 2021: 65).

En este contexto, ¿cómo pueden las organizaciones y las personas trabajadoras afrontar una realidad laboral que es prácticamente imposible de predecir a medio plazo? Y más, teniendo en cuenta las limitaciones del artículo 23 del ET.

La formación es un recurso que permite interpretar el entorno y, como consecuencia, da la posibilidad de saber actuar e innovar frente al mismo. Asimismo, los conocimientos de una organización, representan el *know-how* tanto a nivel individual como colectivo de la organización, que, combinado con otros recursos, puede utilizarse para producir bienes y servicios demandados por el mercado.

En este sentido, hay autores que apuntan que las personas trabajadoras que deseen mantener su eficiencia en términos profesionales deben actualizarse permanentemente, lo que les permitirá entender y atender a las necesidades de su trabajo en un ambiente de formación continuo (Carranza 2005: 30). Sin embargo, la gestión de la formación y el conocimiento implica algo importante para las empresas, que es crear condiciones, adaptar el entorno y todo lo que haga posible que los flujos de conocimiento surjan y se transmitan. Básica-

mente, consiste en garantizar que el conocimiento vaya a las personas apropiadas en el momento oportuno, y, además, les ayude a compartir y utilizar la información de tal forma que la empresa mejore su acción organizativa.

Es precisamente ante esta emergente necesidad, ante la cual surge la necesidad de adquirir nuevos conocimientos y habilidades, y, por tanto, nacen dos conceptos: el *reskilling* y el *upskilling*. El primero, supone la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos para un puesto de trabajo de futuro, mientras que, el segundo, es la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos para el desarrollo del puesto de trabajo actual.

Es más, se apunta a que estos dos procesos forman parte de la actual revolución industrial puesto que las competencias laborales son necesarias para mantenerse y desarrollar una carrera profesional en este entorno (Mgiba, 2019). Y es que, estos pueden contribuir a indagar en los problemas que afectan al ecosistema de habilidades, ya que la digitalización, y la cuarta revolución industrial han modificado la naturaleza del trabajo y las empresas, lo cual hace que las empresas deban sostener una cultura basada en el aprendizaje continuo por medio de la adaptación de adquisición de las habilidades y capacidades necesarias en cada momento y para cada puesto por parte de las personas trabajadoras (Cukier, 2020).

Por un lado, se denomina *reskilling* al proceso mediante el cual la persona trabajadora adquiere nuevas capacidades para poder ejecutar nuevas funciones en otro puesto de trabajo. Conlleva, por tanto, una readaptación, la cual puede definirse como el proceso de aprender o enseñar a una persona trabajadora una habilidad completamente nueva que le permita pasar a otra área-puesto que exige nuevas habilidades y recursos (Sawant, Thomas y Kadlag, 2022: 4). Así pues, es una decisión de gran calado, puesto que puede suponer que una persona aprenda nuevas habilidades mientras olvida las anteriores.

Para ello, es necesario seguir un esquema de actuación que se basa en la identificación previa de las habilidades requeridas para poder realizar la prestación laboral; el desarrollo de dichas habilidades por parte de las personas trabajadoras referentes que ocupan dichos puestos de trabajo; y el diseño de itinerarios formativos (dirigido a cerrar la brecha de habilidades críticas existentes). Cuando una organización está planteando activar una estrategia de *reskilling*, hay una serie de elementos que son fundamentales: en primer lugar, es necesario establecer una hoja de ruta especificando a las personas y los puestos de trabajo actuales, vinculándolo con los roles que van a necesitarse en el futuro; en segundo lugar, se debe recoger el escenario acerca de los puestos que van a necesitar adquirir un nivel mínimo de nuevos conocimientos y habilidades, así como los puestos que van a desaparecer, y las nuevas que se van a crear; para, finalmente, diseñar los programas o planes de formación que puedan responder a estos escenarios (Gómez, 2020:48).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24830

Además, el *reskilling* hace hincapié en su naturaleza de plan formativo a corto plazo, y es que, las organizaciones requieren dotar de habilidades inmediatas a las personas trabajadoras para que puedan hacer frente al ejercicio de nuevas tareas con contenidos relacionados con los actuales (Gilsanz, 2020:66). Lo cual, desde la óptica de protección sobre las personas trabajadoras, tal vez sea uno de los factores más cuestionables, ya que esa necesidad de inmediatez puede hacer mella en el rendimiento laboral de la misma.

Asimismo, el *reskilling* surge como una consecuencia directa de la necesidad social para garantizar que las personas trabajadoras cuentan con conocimientos y competencias que les permitan su empleabilidad, además de dar respuesta mediante su talento a los proyectos estratégicos de la compañía (Gómez, 2020). Si la empleabilidad es según la RAE el «conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo» que el peso de garantizarlo recaiga sobre la persona trabajadora puede resultar excesivo.

Por otro lado, el *upskilling* se define como aquella competencia laboral ejercida para aprender nuevas habilidades en búsqueda de adaptarse a los cambios laborales del puesto de trabajo actual. Ese aprendizaje o mejora de las habilidades se dirige a proporcionar a la persona trabajadora habilidades más avanzadas, a través de más educación y capacitación. Como resultado, el grupo adquiere mayor experiencia, conocimiento y una mayor productividad (Sawant, Thomas y Kadlag, 2022: 4). Por lo tanto, el *upskilling* hace referencia a un proceso de aprendizaje constante e indefinido, sin embargo, puede llegar un momento en que sea necesario ir más allá, y, puede que las organizaciones se encuentren con la necesidad de buscar nuevos procesos de formación, temas y disciplinas a desarrollar, lo cual, conduce a poner en marcha un proceso de *reskilling.*

A día de hoy, las empresas líderes están poniendo mucho énfasis en la mejora de las sesiones, módulos de formación y cursos de corta duración para mejorar las capacidades y el desempeño de las personas trabajadoras. Por ello, durante este proceso y, a diferencia del *reskilling,* se recomienda comenzar con la identificación de puestos de trabajo críticos y personas trabajadoras en los mismos, a saber, identificar las necesidades actuales de la empresa; evaluar las competencias actuales con las que las personas empleadas en dichos puestos cuentan; determinar las necesidades futuras para cubrir esos puestos de trabajo, es decir, decidir los conocimientos y habilidades que se deben adquirir para poder desarrollar ese puesto de trabajo en un futuro; elegir uno de esos conocimientos y habilidades y desarrollar un plan de actividades formativas para trabajarlo (repitiéndolo, posteriormente, con cada actividad) (Agrawal *et al.,* 2020). Además, el *upskilling* debe dirigirse a conseguir un desarrollo profesional, en un sentido amplio, con el fin de que a medio plazo su empleabilidad mejore (Gilsanz, 2021). Y es que la mejora continua de las habilidades será imprescindible para las personas trabajadoras en la era de la fabricación digital si las em-

presas desean seguir siendo competitivas y continuar estando tecnológicamente al día, lo que conlleva que la labor de los departamentos de recursos humanos también necesite ser competente en el ámbito digital (Mukhuti, Upadhyay, Rothwell, 2021:8).

Por consiguiente, tanto el *reskilling,* como el *upskilling* presentan la adaptación al puesto de trabajo y al perfil de cada persona trabajadora. La digitalización en el contexto laboral conlleva la necesidad de desarrollar habilidades 1y competencias específicas. En aras de que estas acciones formativas contribuyan a los objetivos de ambas partes de la relación laboral, deben estar estrechamente vinculadas a la actividad que viene desarrollando la persona trabajadora, y es que, estos conceptos nacen en una nueva era formativa, donde lo realmente importante es ayudar a las personas trabajadoras a adaptarse para continuar en un ecosistema que ha cambiado y seguirá cambiando a corto y medio plazo. De hecho, se considera que hay dos cambios significativos: el desplazamiento ocupacional dentro de la organización y la creciente demanda de *reskilling* y *upskilling* como resultado de los avances tecnológicos y la flexibilidad (Escobari, Seyal, Meaney, 2019).

Ante ello, puede considerarse que estas acciones benefician a las personas trabajadoras, ya que el *reskilling* y el *upskilling* se centran en la persona y en una orientación progresiva sobre las oportunidades del mercado de trabajo para la mejora de sus habilidades y experiencia (Escobari, Seyal, Meaney, 2019). No obstante, en esta labor, recae sobre las empresas la responsabilidad de identificar las necesidades formativas entre su plantilla y fomentar las condiciones más adecuadas para que las personas trabajadoras accedan y se involucren en ellas.

Con todo, ambos procesos resultan complejos, ya que el contexto laboral actual exige que sea recurrente y muy especializado y vinculado a las necesidades y habilidades de cada puesto de trabajo, lo que lleva a las empresas a tener que diseñar programas de actualización de habilidades, capacidades y competencias, así como de reaprendizaje de las mismas para poder obtener nuevas.

Pero, ¿deben solo las organizaciones liderar las iniciativas de formación para la adaptabilidad profesional en la era digital? ¿Deben los Estados garantizar la competitividad de las personas trabajadoras para contribuir a la sostenibilidad económica, laboral y social?, ¿Son las personas trabajadoras las que de manera individual deben optar por mejorar de manera continua su empleabilidad?

Si bien es cierto que la principal responsabilidad parece recaer sobre las organizaciones que tienen que identificar las necesidades en un futuro inmediato para poder digitalizarse a nivel integral en su totalidad, existen otros agentes que también pueden contribuir de la misma manera. Tal vez, el Estado y los agentes sociales deben incorporar al debate qué entienden por necesidades de formación, además, de contribuir a generar un contexto adecuado para poder acceder

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24830

a las acciones formativas dentro de las demandas del mercado de trabajo (Valverde, 2019: 151), regulando un nuevo marco formativo que se adapte a ello.

4. **Conclusiones**

Hace unas décadas bastaba con tener acceso a unos estudios determinados que permitían ejercer una carrera profesional de larga duración sin necesidad de volver a tener que realizar actividades formativas continuas, que es lo que parece estar sucediendo en la actualidad.

Pues bien, la revolución digital y el avance tecnológico hacen indispensable un cambio en esa histórica óptica, ya que, resulta necesario que las personas trabajadoras se formen de manera continua. Así pues, nos estamos enfrentando a variaciones en el entorno socio-laboral relativas a las formas de trabajar, las maneras de gestionar el trabajo, la aparición de nuevos productos, en ocasiones derivados de nuevos procesos productivos, las cuales afectan de manera directa a la forma en la que las personas trabajadoras pueden desarrollar y adquirir la habilidades y competencias para la prestación de servicios.

Esa necesidad para las organizaciones puede derivar en un derecho de las personas trabajadoras (y no imposición) siempre y cuando no vaya en detrimento de los derechos ya adquiridos por las mismas. Y es que, precisamente, los dos conceptos que el presente trabajo propone, y que son, desde la óptica de la formación y el aprendizaje, la mejor manera de proceder a la actualización de conocimientos y habilidades, pueden afectar de manera directa a las condiciones laborales que la persona trabajadora ha pactado previamente en su contrato de trabajo, e incluso, si los cambios que en el proceso formativo se dan suponen una alteración sobre lo acordado, pueden generar alguna modificación sustancial de las condiciones de trabajo pactadas de antemano.

Ello constata la necesidad de definir un nuevo marco jurídico formativo para llevar a cabo la transición de puestos de trabajo, y, que se haga teniendo en cuenta los cambios en la formación que deben recibir las personas trabajadoras en el momento de adaptarse a sus nuevos puestos de trabajo (o a los actuales que así lo requieran). En este sentido, se debe incidir la igualdad de oportunidades y trabajar ese mismo marco jurídico desde una vertiente inclusiva (Valverde, 2019:145), a saber, evitando que perdure la existencia de grupos vulnerables, faltos de competencias tecnológicas (López, Grau y Sánchez-Urán, 2019).

En este contexto, no se pueden dejar de lado, conceptos que llevan años trabajándose, así como el de flexiseguridad, es decir, se debe partir de «impulsar la flexibilidad de los mercados laborales, la organización del trabajo y las relaciones laborales, por una parte, y mejorar la seguridad —la seguridad en el trabajo

y la seguridad social— especialmente para grupos debilitados dentro y fuera del mercado laboral, por otro lado» (Tangian, 2008: 105), haciendo énfasis en la persona como pilar fundamental al que ya se alude en la Industria 5.0.

Sin embargo, en el caso de España, y tras la crisis económica de 2008 (y con las reformas laborales llevadas a cabo para contrarrestar sus efectos), se trabajó para flexibilizar la estricta legislación laboral, y no para desarrollar y garantizar el ámbito social. Pues bien, en este contexto, no se ha conseguido llevar a cabo políticas de aprendizaje continúo destinadas a la consecución de nuevas oportunidades de empleo, así como se recomendaba a nivel europeo el Libro Verde de la Comisión Europea.

Las políticas de aprendizaje continuo pueden darse mediante el *reskilling* y el *upskilling*. No obstante, el presente trabajo cuestiona si dichos conceptos pueden suponer modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Desde el ámbito jurídico, se precisa poder dar respuesta a esta pregunta, que viene a ser si la transformación digital en una organización puede ser causa suficiente para proceder a modificar sustancialmente las condiciones de trabajo. Y es que, a diferencia de éstas, las posibles movilidades funcionales cuentan con un carácter meramente temporal, lejos de las consecuencias de la digitalización, donde la formación para adaptarse a ello supone, en muchos casos, una modificación de funciones, del lugar de trabajo o incluso del salario.

Así pues, en caso de estos procesos modifiquen las condiciones de trabajo debido a los cambios operados en el puesto de trabajo, debería acompañarse de un diseño de un plan formativo para la persona trabajadora, que garantice su recualificación. En otras palabras, conviene no proceder a la modificación de las condiciones de trabajo de una persona trabajadora motivada por la tecnología, sin antes haber intentado su recualificación en competencias digitales (Rodríguez, 2021).

Tal y como se observa, sobre todo, el *reskilling* requiere un respaldo normativo más amplio que el que ofrecen los derechos formativos regulados en el artículo 23 del ET (y que se han analizado), lo cual dificulta la labor de las organizaciones para crear entornos formativos u organizaciones que aprenden. De este modo, parece que el ET no recoge con precisión, ni en la actualidad, los preceptos necesarios para dar respuesta a la revolución tecnológica. Y es que como apunta Rodríguez, las modificaciones sustanciales y su proceso de regulación nacen par cambios puntuales de ajuste entre las condiciones laborales y las circunstancias presentes en la empresa, y no el actual proceso de transformación digital que se presenta como un reto permanente (Rodríguez, 2021).

En suma, resulta verdaderamente difícil plasmar un panorama claro sobre el futuro, los puestos de trabajo necesarios y las condiciones laborales requeridas. Ante ello, las organizaciones deben construir una nueva cultura organizativa que permita asumir las nuevas realidades laborales y sociales, valorando e incidiendo

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24830

siempre en el bienestar de sus personas trabajadoras. Y en esta labor, la normativa laboral debe abordar una nueva regulación de permisos formativos que permitan compatibilizar la formación y el aprendizaje requerido con en las organizaciones y la vigencia de la relación contractual de las personas trabajadoras.

Bibliografía

Agrawal, S., De Smet, A., Lacroix, S., y Reich, A. (2020). *To emerge stronger from the COVID-19 crisis, companies should start reskilling their workforces now.* McKinsey Global Institute.

Álvarez de la Rosa, Manuel (2019). «El Derecho del Trabajo en el principio de libertad de empresa», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n.º 57, 12-26.

Álvarez, Henar (2020). «El futuro del trabajo después de la pandemia y los empleos del futuro», *Gaceta Sindical,* n.º 35, 155-174.

Basterra Hernández, Miguel (2014). «La distribución de la jornada de trabajo en España». *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 2, núm. 1, pp. 1-26.

Belzunegui Eraso, Ángel (2002). *Teletrabajo: estrategias de flexibilidad.* Madrid: Ed. Colección Estudios.

Cabas Martínez, Faustino (2008). «Globalización y Relaciones laborales», *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche*, Vol. I, núm. 3, 202-219.

Carro Suárez, Jorge, y Sarmiento Paredes, Susana (2022). «El factor humano y su rol en la transición a Industria 5.0: una revisión sistemática y perspectivas futuras, *Entreciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento*, n.º 24, 1-18.

Cockx, Bart., y Van der Linden, Bruno (2010). «"Flexiseguridad" en Bélgica. Una propuesta de reforma basada en principios económicos», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 129, núm. 3, 397-410.

Collis, D.J (1994). «Research Note: How Valuable Are Organizational Capabilities», *Strategic Management Journal*, 15, 143-152.

Comisión Europea (2006). *Libro verde de la Comisión Europea Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo xxi.* Bruselas: Ed. Comisión Europea, 2006. Disponible en: http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0 708_/com_com(2006)0708_es.pdf

Comisión Europea (2021). *Industry 5.0: Towards more sustainable, resilient and human-centric industry.* Disponible en: https://ec.europa.eu/info/news/ industry-50- towards-more-sustainable-resilientand- human-centric-industry-2021-jan-07_en

Cukier, W (2020). *Retorno de la inversión: liderazgo de la industria en mejorar y volver a capacitar a su fuerza laboral.* Future Skills Centre.

De la Dehesa, Guillermo (2000). *Comprender la globalización*. Madrid: Alianza Editorial.

Del Val Pardo, Isabel (2021). «"Más allá de la industria 5.0": realidad y deseo», *Encuentros Multisiciplinares*, vol. 23, n.º 68, 1-7.

Escobari, Marcela; Seyal, Ian; y Meaney, Michael (2019). *Realism about Reskilling: Upgrading the Career Prospects of America's Low-Wage Workers.* Washington: Center for Universal Education at The Brookings Institution.

Garrigues Giménez, Amparo (2014). *Diálogo social europeo, negociación colectiva y medidas* gender-fair: *experiencias comparadas y análisis de resultados.* Madrid: Reus.

Goerlich Peset, José María (2017). «¿Es necesario revisar el marco normativo de la contratación temporal?». *Documentación Laboral,* núm. 110, Vol. II, 9-25.

Gómez Foronda, Susana (2020). «"Reskilling", la estrategia para desarrollar un mercado laboral equilibrado». *Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales*, n.º 158, 44-48.

Johansson, H (2017). *Profinet Industrial Internet of Things Gateway for the Smart Factory.* Disponible en: de https://www.semanticscholar.org/paper/ Profinet-Industrial- Internet-of-Things-Gatewayfor-Johansson/4b063080e58baa35ed1e4a85c4f9 c529c21724ff

Kogut, B. y Zander, U (1996). «What Firms Do? Coordination, Identify and Learning», *Organization Science,* 7 (5), 502-517.

López Sánchez, José Ignacio; Grau Ruiz, María Amparo; y, Sánchez-Urán Azaña, Yolanda (2019). «The impact of robotics and computerization on the labour market: inclusive insight from a Law and Economics perspective». *Derecho Digital e Innovación. Digital Law and Innovation Review*, n.º 3, 1-51.

Manera, Carles (2022). «En torno a las nuevas tendencias del capitalismo: digitalización, robotización, y economía. El poder de los algoritmos», *Gaceta Sindical,* n.º 39, 143-162.

Martín Jiménez, Rocío (2022). «La reordenación de los permisos retribuidos,» en Maldonado Montoya, Juan Pablo, Marín Moral, Isabel y Sempere Navarro, Antonio V. (2022). *La reordenación del tiempo de trabajo,* Madrid: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 363-399.

Martínez Abascal, Vicente-Antonio (2017). «La flexiseguridad en el marco del derecho de la Unión Europea», en: Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. *Balance y perspectivas de la política laboral y social europea*. Madrid: Cinca, 19-68.

Mgiba, F. (2019). «Merger, upskilling, and reskilling of the sales-marketing personnel in the fourth industrial revolution environment: a conceptual paper», *Global Journal of Management and Business Research,* 19(5), 13-23.

OIT (2017). *Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo,* Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--- cabinet/documents/publication/wcms_591504.pdf (Accedido: 5-5-2023).

Pérez Anaya, Rosa (2015). «El poder empresarial sobre las condiciones de trabajo: experiencias judiciales recientes». *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,* n.º 41, 307-335.

Perona Larraz, Pilar (2006). *Globalización, género y desarrollo: pasado y apuntes para el futuro,* Madrid: Agencia Española de Cooperación Internacional.

Polman, Paul, y Winston Andrew (2021). *Net Positive. Impacto Neto Positivo: Cómo las empresas valientes prosperan dando más de lo que reciben*. Harvard Business Review Press.

Querejeta Agirre, Izaskun y Gómez Nieto, Begoña (2022). «Relación entre valores cooperativos y la RSC. Caso Corporación Mondragon». CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa,* n.º 106, 55-84.

Revilla, E (1996). *Factores determinantes del aprendizaje organizativo. Un modelo de desarrollo de productos.* Madrid: Club Gestión de Calidad.

Rodríguez Fernández, María Luz (2020). «Modificación sustancial de condiciones de trabajo motivada por la revolución tecnológica», *Revista Española de Derecho del Trabajo,* n.º 236, 9.1-9.5.

SAWANT, Rhea; THOMAS, Bryan; KADLAG, Swati (2022). «Reskilling and Upskilling: To Stay Relevant in Today's Industry» *International Review of Business and Economics,* Vol. 7: Iss. 1, Article 4. https://digitalcommons.du.edu/irbe/vol7/iss1/4

SCHWAB, Klaus (2016). *La cuarta revolución Industrial*, Madrid: Debate.

SENGE, Peter M. (1990). *The Fifth Discipline, the Art and Practice of the Learning Organization*, London: Doubleday Currency.

SPENDER, J. C. y GRANT, R. M. (1996). «Knowledge and the Firm: Overview», *Strategic Management Journal*, 17, 5-9.

TANGIAN, Andranik (2008). «Flexiguridad europea: conceptos (definiciones operativas), metodología (instrumentos de seguimiento) y políticas (implantaciones consistentes)». *Lan Harremanak*, n.º 16, 99-153.

TORRES, Salvador (2005). *La dirección y el desarrollo de personas: un reto para el siglo XXI*. Madrid: Pearson Educación.

VALVERDE ASENCIO, Antonio José (2019). «Nuevas capacitaciones profesionales para la mejora de la empleabilidad en el proceso de digitalización: un debate necesario sobre la formación y las políticas activas de empleo» *Temas Laborales,* n.º 148, 137-160.

Lan Harremanak, 2023, 49, 37-66
https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24805

Lan Harremanak
REVISTA DE RELACIONES LABORALES

ISSN 1575-7048 – eISSN 2444-5819

LA FORMACIÓN EN LOS NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO (EMPLEOS DIGITALES, VERDES) CON ESPECIAL ATENCIÓN A LA PERSPECTIVA DE GÉNERO[&]

Training in new fields of employment (digital, green jobs) with special attention to the gender perspective

Henar Álvarez Cuesta*

Universidad de León, España

RESUMEN

Las profundas transformaciones que las sociedades están experimentando tienen una notable repercusión en el sistema productivo. El artículo explora algunas de estas mutaciones (tecnológicas, ecológicas o demográficas), de las que se derivan nuevas necesidades en el ámbito productivo. Estas transformaciones precisan anticipar los requerimientos que en materia formativa han de hacer frente las personas trabajadoras que actualmente están desempeñando esas actividades. Para ello, se analizan los yacimientos de empleo con mayor «carga de futuro», la formación o recualificación necesaria requerida por esas ocupaciones y las dificultades que pueden acompañar a las personas trabajadoras a la hora de acceder a una u otra, en particular la brecha digital por razón de género. El impacto de los cambios en cada sector y empresa es (puede ser) diferente y a los interlocutores sociales corresponde hallar la mejor vía para proteger los puestos de trabajo y mejorar (o mantener) las condiciones laborales anteriores sin perjudicar tampoco la buena marcha de la unidad productiva. Precisamente es el objetivo a alcanzar por las estrategias de transición justa (medioambiental y también tecnológica).

Palabras clave: transición ecológica; digitalización; transición justa; formación continua; recualificación.

[&] Investigación financiada por el Proyecto de Investigación «Hacia una transición ecológica justa: los empleos verdes como estrategia frente a la despoblación» (TED 2021-129526B-I00), financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033 y por la Unión Europea «NextGenerationEU»/PRTR».

**** Correspondencia a:*** Henar Álvarez Cuesta. Facultad de Derecho, Campus de Vegazana, s/n (León-España). — halvc@unileon.es — https://orcid.org/0000-0003-0957-1515

Cómo citar: Álvarez Cuesta, Henar. (2023). «La formación en los nuevos yacimientos de empleo (empleos digitales, verdes) con especial atención a la perspectiva de género»; *Lan Harremanak,* 49, 37-66. (https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24805).

Recibido: 30 abril, 2023; aceptado: 01 junio, 2023.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © 2023 UPV/EHU

Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

ABSTRACT

The profound transformations that societies are undergoing have a significant impact on the production system. The article explores some of these mutations (technological, ecological or demographic), which give rise to new needs in the productive sphere. These transformations make it necessary to anticipate the training requirements of the workers who are currently carrying out these activities. To this end, an analysis is made of the employment fields with the greatest future, the necessary training or re-qualification required by these occupations and the difficulties that may accompany workers when it comes to accessing one or other, in particular the gender-based digital divide. The impact of the changes in each sector and company is (can be) different and it is up to the social partners to find the best way to protect jobs and improve (or maintain) previous working conditions without harming the smooth running of the production unit. This is precisely the objective to be achieved by just transition strategies (environmental and also technological).

Keywords: green transition; digitalization; just transition; lifelong learning; re-skilling.

1. Introducción

Las profundas transformaciones que las sociedades están experimentando tienen (o pueden tener) una notable repercusión en el sistema productivo. De algunas de esas mutaciones (demográficas, como el envejecimiento de la población; sociales, como la transformación de las estructuras familiares y del gasto de las mismas; tecnológicas, como el desarrollo de las nuevas tecnologías; ecológicas, vinculadas al cambio climático; o culturales, como las nuevas demandas de ocio y cultura ligadas a la mejora del nivel educativo y al mayor desarrollo económico) se derivan nuevas (o renovadas) necesidades humanas, sean individuales o colectivas (Álvarez Cuesta, 2012).

Estos cambios sociales ofrecen oportunidades de crecimiento y empleo, muchas veces aún no visibles, intuidas, pero que es necesario explorar para conocer su potencial real (Fernández-Costales Muñiz, 2017: 104). En todo caso, han de ir acompañadas de un giro del modelo de desarrollo para «satisfacer las necesidades nacidas de las convulsiones de la vida social, de la vida familiar, de la civilización urbana y de los nuevos modos de consumo; preservar nuestros espacios rurales; mejorar el medio ambiente y la calidad de nuestro capital natural» (Comisión de las Comunidades Europeas, 1993).

De ahí nace el término nuevo yacimiento de empleo, el cual no resulta ya una «novedad conceptual», pues la expresión apareció por primera vez en el año 1993 en el Libro Blanco «Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI», y desde entonces ha pasado a formar parte de los diferentes programas y políticas de empleo de la propia Unión Europea y de los países miembros (Fernández-Costales Muñiz, 2017: 104). En este sentido, la Unión Europea, además de elaborar un análisis de la situación económica, propuso una serie de claves para afrontar el problema del desempleo. La Comisión ha enumerado (y analizado) 17 ámbitos de estos nuevos yacimientos de empleo (Comisión Europea, 1995), entre los que destacan los servicios de la vida diaria o de cuidado; los servicios culturales y de ocio (turismo, sector audiovisual, valorización del patrimonio cultural, o el desarrollo cultural); y los servicios de medio ambiente.

La reciente Ley de Empleo también recoge, en su art. 4, entre sus objetivos, la difusión de nuevos yacimientos de empleo, especialmente en el caso de sectores, enclaves o empresas en proceso de reconversión y precisamente la digitalización y la transición ecológica van a producir (están produciendo) dichos procesos de cambio estructural en determinados sectores.

En las páginas siguientes se analizan los yacimientos de empleo con mayor «carga de futuro», la formación o recualificación necesaria requerida por esas ocupaciones y las dificultades que pueden acompañar a las personas trabajadoras a la hora de acceder a una u otra.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24805

2. La transición ecológica: entre la destrucción y la creación de empleo

Resulta un lugar común las referencias (o advertencias) a la emergencia climática mundial, a la pérdida catastrófica de biodiversidad y a la contaminación del aire, del agua y del suelo que están socavando las bases de la prosperidad en Europa y en todo el mundo, como así están concluyendo (sin actuaciones visibles) las sucesivas Conferencias de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático.

Los sucesivos informes del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) han advertido desde los años 1990 la existencia de esta emergencia y sus consecuencias, hasta el punto que ya ha producido mutaciones irreversibles cuyos efectos se prolongarán durante milenios debido a la acción humana (Lara Ortiz, 2021: 16).

El último informe del IPCC de evaluación (6.º) publicado en 2023 afirma con rotundidad cómo las actividades humanas, principalmente a través de las emisiones de gases de efecto invernadero, han causado inequívocamente el calentamiento global, y dichas emisiones han seguido aumentando, derivadas del uso insostenible de la energía y de la contaminación atmosférica, del uso de la tierra, de los estilos de vida y de las pautas de consumo y producción en las distintas regiones. El Informe no es optimista y, aunque pone en valor los pasos dados, estima que no son suficientes. Afirma que, para cualquier nivel de calentamiento futuro, numerosos riesgos relacionados con el clima son superiores a los evaluados en el Informe anterior, y los impactos previstos a largo plazo son hasta varias veces superiores a los observados actualmente. Considera que los riesgos y los impactos adversos previstos, así como las pérdidas y los daños relacionados con el cambio climático, aumentan con cada incremento del calentamiento global, al tiempo que los riesgos climáticos y no climáticos interactuarán cada vez más, creando riesgos compuestos y en cascada más complejos y difíciles de gestionar. El Informe apuesta (y exige) una mitigación profunda, rápida y sostenida y una aplicación acelerada de las medidas de adaptación en esta década, que reduciría las pérdidas y los daños previstos para las personas y los ecosistemas y aportaría muchos beneficios colaterales, especialmente para la calidad del aire y la salud. Sin embargo, un retraso en las medidas de mitigación y adaptación aumentaría las pérdidas y los daños y reduciría la viabilidad (IPCC, 2023).

No cabe duda que resulta de extrema urgencia e inaplazable una intervención que evite el empeoramiento de las condiciones climáticas mediante la búsqueda de vías de mitigación y métodos para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, para eliminarlos de la atmósfera y, al tiempo, consensuar y seguir opciones de adaptación a las condiciones climáticas ya causadas por el ser humano (IPCC, 2021).

La conclusión, no por catastrofista, deja de ser real: en un planeta degradado, no habrá vida, ni empleo, ni empresas (Comité Económico y Social Europeo, 2020).

Las medidas a adoptar, y más teniendo en cuenta la coyuntura actual marcada por la guerra en Ucrania y una tendencia alcista en los precios del gas y de la electricidad, hacen necesario, entre otras vías de actuación, que se impulse una transición energética mediante el desarrollo y utilización de las energías renovables. Esta transición, desde la perspectiva jurídico-laboral, ha de aunar el calificativo de justa, comprendiendo el trabajo decente, la inclusión social, la erradicación de la pobreza (OIT, 2016: 6) y el respeto y defensa del medioambiente (Tham y Countouris, 2022: 32), es decir, un sistema productivo capaz de aunar ecología y empleo (OIT, 2009: 9).

Ante el reto inaplazable, la Unión Europea, a través del Pacto Verde europeo (apostando por la vía del *Green Deal* y no por el decrecimiento), trata de diseñar una nueva estrategia de crecimiento con el objetivo de transformar la Unión Europea en una «sociedad equitativa y próspera, con una economía moderna, eficiente en el uso de los recursos y competitiva, en la que no habrá emisiones netas de gases de efecto invernadero en 2050 y el crecimiento económico estará disociado del uso de los recursos» (Comisión Europea, 2019). También el Comité Económico y Social Europeo ha abogado por un nuevo pacto ecológico y social europeo que logre la inversión a gran escala necesaria para asegurar una transición justa hacia una economía climáticamente neutra y cree puestos de trabajo de calidad en todos los territorios (Comité Económico y Social Europeo, 2020).

El objetivo de la política industrial verde consiste, por tanto, en desencadenar y facilitar los cambios estructurales que conllevan o requieren, tanto para responder a las condiciones o situaciones ambientales, como para desarrollar una economía verde y circular, definida la primera como una economía que mejora el bienestar humano y la equidad social, al tiempo que reduce significativamente los riesgos ambientales y la escasez ecológica (United Nations Industrial Development Organization, 2016). Por cuanto hace a las segunda, se trata de aquella destinada a lograr una transición en el modelo económico desde el aspecto lineal (extraer-fabricar-usar-tirar) a otro sostenible y que considera al residuo como recurso (Guillén Navarro, 2022: 270), y es definida por la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular (igual definición contiene la Propuesta del Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles), como «sistema económico en el que el valor de los productos, materiales y demás recursos de la economía dura el mayor tiempo posible, potenciando su uso eficiente en la producción y el consumo, reduciendo de este modo el impacto medioambiental de su uso, y reduciendo

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24805

al mínimo los residuos y la liberación de sustancias peligrosas en todas las fases del ciclo de vida, en su caso mediante la aplicación de la jerarquía de residuos» (art. 2.k). Las actividades productivas que integra pretenden atajar la incidencia de los residuos en el cambio climático, en tanto «estos suponen una fuente difusa de emisión de gases de efecto invernadero, principalmente debido al metano emitido en vertederos que contienen residuos biodegradables» (Preámbulo de la Ley 7/2022).

Como objetivos del Pacto y del Reglamento 2021/1119/UE, de 30 de junio, por el que se establece el marco para lograr la neutralidad climática y se modifican los Reglamentos (CE) n.º 401/2009 y (UE) 2018/1999), y por cuanto aquí interesa, procede destacar los siguientes: de un lado, en la industria, la meta señalada pasa por lograr la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero de aquí a 2030 al 50%, como mínimo, y hacia el 55 % con respecto a los niveles de 1990 de manera responsable; de otro, da prioridad a la eficiencia energética mediante el desarrollo de un sector eléctrico basado en gran medida en fuentes renovables, completado con un rápido proceso de eliminación del carbón y con la descarbonización de gas (Comisión Europea, 2019).

A nivel interno, en España se ha promulgado la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética, que trata, de un lado, de avanzar en la lucha contra la crisis climática y, de otro, de anticiparse y «ofrecer respuestas solidarias e inclusivas a los colectivos más afectados por el cambio climático y la transformación de la economía» (Preámbulo). El objeto de esta Ley, de conformidad con su art. 1, se articula en cuatro pilares: asegurar el cumplimiento de los objetivos del Acuerdo de París, firmado por España el 22 de abril de 2016; facilitar la descarbonización de la economía española; promover la adaptación a los impactos del cambio climático; y, por último, implantar un modelo de desarrollo sostenible que genere empleo decente. Precisamente entre sus principios rectores recogidos en el art. 2, vuelve a aparecer el desarrollo sostenible, que ha de contener en el significado el concepto de trabajo decente (Chacartegui Jávega, 2022: 66), unido (por cuanto aquí importa) a la cohesión social y territorial, la protección de colectivos vulnerables y la igualdad entre mujeres y hombres.

La articulación de estos cuatro pilares se lleva a cabo a través del Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático (PNACC), el cual ha de incorporar (art. 17.3):

a) La identificación y evaluación de impactos previsibles y riesgos derivados del cambio climático para varios escenarios posibles.
b) La evaluación de la vulnerabilidad de los sistemas naturales, de los territorios, de las poblaciones y de los sectores socioeconómicos. En esta evaluación es preciso fijar la atención y convertir en un aspecto central de la misma las consecuencias que los distintos escenarios supondrían para

las actividades productivas y el empleo en los distintos territorios, con particular atención al sector agropecuario de cada zona.

c) Un conjunto de objetivos estratégicos concretos, con indicadores asociados.

d) Un conjunto de medidas de adaptación orientadas a reducir las vulnerabilidades detectadas. Para el diseño de los objetivos y de las herramientas mencionadas es preciso contar con la participación y colaboración de «los distintos niveles de las administraciones públicas, las organizaciones sociales y la ciudadanía en su conjunto», entre quienes cabe destacar el papel que han de asumir los sindicatos y las organizaciones empresariales a la hora de dibujar las concretas disposiciones a llevar a cabo en atención a los sectores y subsectores de actividad afectados y las características de los mismos (Álvarez Cuesta, 2022: 89).

Más claramente aparece desarrollada la perspectiva sociolaboral en la Estrategia de Transición Justa, la cual constituye el

> instrumento de ámbito estatal dirigido a la optimización de las oportunidades en la actividad y el empleo de la transición hacia una economía baja en emisiones de gases de efecto invernadero y a la identificación y adopción de medidas que garanticen un tratamiento equitativo y solidario a las personas trabajadoras y territorios en dicha transición. (art. 27)

La Estrategia ha de identificar los colectivos, sectores, empresas y territorios potencialmente vulnerables al proceso de transición a una economía baja en emisiones de carbono; analizar las oportunidades de creación de actividad económica y empleo vinculadas a la transición energética y constituye el marco de elaboración de los convenios de Transición Justa. En este análisis conviene prestar atención a las necesidades formativas y competenciales que requerirán esas nuevas actividades, ocupaciones y tareas vinculadas al proceso de transición, y propicia que las personas trabajadoras afectadas consigan alcanzar esas habilidades o conocimientos.

En el año 2020 se publicó la primera Estrategia, dirigida a la optimización de las oportunidades en actividad y empleo de la transición ecológica hacia una economía baja en emisiones de gases de efecto invernadero[1] y que propone varios objetivos estratégicos relacionados con la transición energética y su impacto en el trabajo, en determinados sectores productivos y en ciertos territorios:

— OE1. Facilitar el aprovechamiento de las oportunidades de empleo y mejora de la competitividad y cohesión social y territorial generados por la transición ecológica de la economía.

[1] https://www.transicionjusta.gob.es/destacados/common/Estatregia_Transicion_Justa-Def.PDF [consultado el 4 de noviembre de 2022].

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24805

— OE4. Convertir la transición ecológica en un vector para frenar la despoblación, mediante el desarrollo de un modelo que tenga en cuenta las características propias de las zonas rurales y apueste por su dinamización, en un marco sostenible e integrador.
— OE6. Identificar, mediante la realización de planes sectoriales en los principales sectores económicos, los retos, oportunidades, amenazas y medidas necesarias para llevar a cabo su transformación, anticipándose a los posibles efectos negativos de algunas transformaciones relacionadas con la ecologización, tanto a nivel sectorial como concentradas sobre territorios concretos, para su acompañamiento.
— OE8. Proponer políticas industriales, de investigación, desarrollo, innovación, digitalización, de promoción de actividad económica, de fomento de la inversión y la financiación requerida, políticas activas de empleo y formación profesional para el trabajo coordinado de la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales y los agentes sociales con el objetivo de aprovechar la transición para lograr los mejores resultados de empleo y la mejora de la competitividad.
— OE9. Minimizar los impactos negativos en zonas vulnerables a través de Convenios de Transición Justa, apoyando técnica y financieramente su realización y con la participación de las diferentes administraciones, agentes y organizaciones sociales del territorio.
— OE10. Impulsar la elaboración de Convenios de Transición Justa para sectores estratégicos y colectivos afectados y apoyar su realización.

La propia Estrategia de Transición Justa de 2020 propone, como uno de los ejes de actuación (políticas activas de empleo verde y protección social) y como contenido de numerosas acciones, el impulso del empleo verde: en coordinación con los agentes sociales, promover la realización de foros sectoriales sobre transición ecológica para la mejora de la competitividad, la atracción de inversión, la generación de empleo verde y la adaptación de las actividades económicas al cambio climático.

De nuevo, en los Objetivos Específicos, especialmente en el 4 y en el 6, aparece, de forma más o menos velada, la necesidad de tener en cuenta la formación necesaria para impulsar aquellas actividades que respondan a las necesidades y características de los territorios o de los distintos sectores afectados.

La cuestión a resolver a continuación vendría dada por los sectores en los que se generarían esas nuevas ocupaciones y sus características (entre ellas la formación requerida) vinculadas a la transición ecológica y a los denominados empleos verdes.

En primer lugar, conviene acotar el concepto de «empleo verde», teniendo en consideración su componente evolutivo y dinámico (Miñarro Yanini, 2021:

46), y que no existe un concepto formal y unificado, lo cual permite que cada cual formule la noción a su antojo en función de su parecer y sus intereses (Miñarro Yanini, 2021: 46). Es decir, hay, todavía, distintas «tonalidades» de verde (OIT, 2008: 2) en un amplio espectro del color.

Para la OIT, en particular, pero no exclusivamente, este concepto incluye empleos que ayudan a proteger los ecosistemas y la biodiversidad, a reducir el consumo de energía, materiales y agua a través de estrategias altamente eficaces, reducir la dependencia del carbono en la economía y minimizar o evitar por completo la producción de todas las formas de desechos o contaminación (OIT, 2008: 2). Y distingue los siguientes sectores vinculados al empleo verde (OIT, 2008b) y a la transición energética, por cuanto aquí interesa:

- Suministro de energía: gasificación integrada/retención del carbono; cogeneración (producción combinada de calor y electricidad); energías renovables (eólica, solar, biocombustibles, geotérmica, hidroeléctrica; en pequeña escala); y pilas de combustible.
- Transporte de personas y mercancías: vehículos con menos consumo de combustible; híbridos-eléctricos, eléctricos y con pilas de combustible; compartidos; transporte público; transporte no motorizado (utilizar la bicicleta, caminar) y cambios en las políticas de utilización de la tierra y pautas de asentamiento (para reducir la distancia y la dependencia del transporte motorizado).
- Manufacturas: control de la contaminación (torres de lavado de gases y otras tecnologías de exhaustadores); eficiencia de la energía y los materiales; técnicas de producción limpia (evitar las sustancias tóxicas); y sistemas de ciclo cerrado.
- Edificios: iluminación, aparatos y equipo de oficina con uso eficiente de energía; calefacción/refrigeración solar, paneles solares; reconversión y rehabilitación; edificios verdes (ventanas, aislamiento, materiales de construcción, sistemas de calefacción, ventilación y aire acondicionado con uso eficiente de energía); casas solares pasivas, edificios sin emisiones.
- Agricultura: conservación de suelos; eficiencia de los recursos hídricos; métodos de cultivo orgánicos; reducción de la distancia entre la explotación agrícola y el mercado; silvicultura; proyectos de reforestación y forestación; agrosilvicultura; planes de ordenación sostenible de los bosques y certificación; y freno a la deforestación.

Otras clasificaciones (Tomás Carpi, 2013: 307) atienden a la finalidad del trabajo desarrollado y lo dividen entre empleo verde defensivo (respuesta a los efectos ambientales), genuino (avance hacia ecoeficiencia) o generativo (contribuyen a la regeneración). También cabe incorporar a este concepto aquellas actividades productivas sin impacto en el medioambiente debido al consumo de

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24805

energías renovables y procesos productivos donde se prime el menor consumo y el reciclaje (Álvarez Cuesta, 2016: 95).

Además de exigir una coherencia interna entre la actividad desarrollada, su finalidad y el proceso de producción (Miñarro Yanini, 2021: 56), es necesario unir como requisito para su calificación como verde, que las condiciones laborales de las personas trabajadoras que ocupan dichos empleos sean dignas o decentes, de conformidad con lo requerido por la OIT y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En la práctica, los trabajos pueden ser verdes y decentes; verdes, pero no decentes; decentes, pero no verdes y ni verdes ni decentes (OIT, 2010: 6). En conclusión, para que los empleos verdes representen un puente para un futuro verdaderamente sostenible, el empleo verde debe abarcar el trabajo decente; y sólo habrían de ser empleos verdes aquellos que conjuguen el trabajo decente con, o bien una actividad económica respetuosa con el medio ambiente o bien aquéllos que proporcionen productos o servicios «verdes» (OIT, 2013) y tal es el concepto a promocionar para estos territorios y personas que han sufrido o sufren la transición energética.

En segundo término, respecto a las características de dichos empleos y teniendo como horizonte y objetivo el empleo verde y decente, cabe analizar las siguientes:

A) La necesidad de impulsar el trabajo en clave de igualdad y no discriminación, en particular, por razón de género. Los empleos verdes pueden suponer tanto una oportunidad como un obstáculo para el objetivo de alcanzar la igualdad en el empleo entre mujeres y hombres, en tanto las ocupaciones vinculadas a numerosas actividades en el sector de las energías renovables son técnicas, y la brecha tecnológica impide acceder a muchas potenciales trabajadoras, y cuantas prestan servicios en estos sectores, tienen que enfrentarse a la conocida segregación por razón de ocupación.
B) Todo trabajo, incluido el trabajo verde, debe observar los principios que rigen la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, ya que son indicadores esenciales del trabajo decente (OIT, 2012: 1). Y, sin embargo, se presta escasa atención a los riesgos laborales que existen en tales empleos (OIT, 2012: 3).
   Los riesgos en tales ocupaciones se consideran combinaciones de nuevos y emergentes, especialmente aquellos provocados por las nuevas tecnologías; así la producción de energía solar utiliza más de 15 materiales peligrosos para la fabricación de paneles fotovoltaicos, sin olvidar los riegos físicos de su instalación; en la energía eólica las personas empleadas tal vez se vean expuestas a riesgos químicos derivados de la exposición a re-

sinas epoxídicas, al estireno y disolventes, a gases, vapores y polvos nocivos, y a riesgos físicos provocados por los elementos móviles, así como a la manipulación en la fabricación y mantenimiento de cuchillas, con riesgo de exposición a polvos y emanaciones de gases tóxicos provenientes de la fibra de vidrio, de endurecedores, de aerosoles y de fibras de carbono; la bioenergía (con todas las prevenciones a ella asociados) une los riesgos de la agricultura con los derivados del proceso térmico, como carcinógenos, monóxido de carbono, óxidos de azufre, plomo, compuestos orgánicos volátiles, e incluso pequeñas cantidades de mercurio, metales pesados y dioxinas; el reciclaje de residuos es una de las actividades más potencialmente peligrosa y dependerá su grado del material a reciclar (OIT, 2012: 3). También las actividades tradicionales que pasan por el tamiz ecológico han de afrontar nuevos riesgos vinculados a las nuevas formas de producción o materiales empleados (Autores Varios, 2017).

C) El desarrollo del empleo verde y sus nuevos yacimientos de empleo tienen como principales ventajas que ayudan a evitar la despoblación y provocan una demanda de empleo heterogénea, tanto en cualificación como en tiempo de trabajo. Por la intensa implicación que suelen tener con el medio en el que se desarrollan son más difíciles de deslocalizar y por esta razón resultaría más estables y contribuirían a la fijación de poblaciones en los entornos (Molina Navarrete, 2013: 278).
Sin embargo, ha comenzado a surgir una férrea oposición por parte de ciertos grupos de población frente a la utilización de estos territorios de forma meramente extractiva, antes de energía fósil, y ahora renovable, sin generar ningún tipo de organización productiva ni crear de empleo en la zona, y, al tiempo cercenando la posibilidad de llevar a cabo otras posibles actividades y devaluando el valor paisajístico, ecológico y patrimonial de la zona. En definitiva, no se ha conseguido articular un ecosistema productivo propio capaz de volver a impulsar los territorios ya afectados por la transición ecológica.

D) La transición hacia un desarrollo sostenible y bajo en emisiones conduce a nuevas demandas de formación que precisan cualificaciones distintas o programas de reciclaje (OIT, 2013b: 2).

Este tipo de empleo, por tanto, demandará personas con una alta formación y cualificación profesional tecnológica; y en pos de su desarrollo, resulta necesario formar profesionales capaces de hacer frente a las exigencias actuales y futuras en materia de empleos verdes (Autores Varios, 2013: 58): «esta exigencia, nada nueva, por otra parte, resulta especialmente visible cuando se consideran los procesos de lucha contra el calentamiento global» (Sastre Ibarreche, 2009: 7).

Las capacidades y aptitudes requeridas hacen necesario invertir en formación y reciclaje de las personas trabajadoras (Sustainlabour, 2012: 9), especial-

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24805

mente para los empleos afectados por la transformación de los procesos productivos en el camino hacia la economía verde. Este aprendizaje o reciclaje irá destinado, en ciertos casos, a reducir el impacto medioambiental de sus actuales ocupaciones; en otros, se trataría de introducir nuevas tareas o un cambio total de actividad (European Centre for the Development of Vocational Training, 2010: 8).

Para que efectivamente adopten estas cualidades es necesaria una decidida acción institucional en forma de políticas de apoyo al empleo verde (Molina Navarrete, 2013: 270) y un impulso a las necesidades de formación y recualificación específicas de cada sector, subsector o empresa.

La vía idónea para llevar a cabo la formación requerida pasa por incorporar dicho contenido en los convenios colectivos, anticipando los cambios que vendrán. De este modo, quienes conocen mejor su actividad, las ocupaciones que pudieran verse afectadas y las tareas que cada una de ellas implica son las personas que han de asumir el reto de afrontar las transiciones que se vayan a producir, diseñar las formaciones oportunas y propiciar que las personas que prestan sus servicios adquieran previamente las competencias que más tarde vayan a necesitar.

3. La transformación tecnológica: los empleos digitales

La tecnología, dice un informe de la Fundación 1.º de Mayo, avanza más rápido que la formación e incluso que la economía (Autores Varios, 2016: 8). Estos cambios incrementan la velocidad, flexibilidad e independencia en el trabajo; la diferenciación por competencias de las distintas categorías ocupacionales; el alto impacto en los requerimientos de competencias digitales; y demandan de otras competencias de tipo «soft» (principalmente habilidades comunicativas y de tipo social para el trabajo en equipo y para las relaciones con clientes y proveedores) (CES, 2018: 64).

Este proceso de robotización y automatización acarreará (ya lo ha hecho) falta de trabajo y consiguiente desempleo de un número más o menos trágico de personas trabajadoras. No han faltado estudios, con mayor o menor fundamento, que vaticinan el apocalipsis del trabajo, el fin de los trabajadores y el advenimiento de una era robotizada; al tiempo, otros dibujan un mundo ideal donde los robots realizan todo el trabajo penoso y repetitivo, mientras los humanos se ocupan del creativo e intelectual (Álvarez Cuesta, 2017: 35).

Frente a la dificultad de poder ofrecer datos exactos y huyendo de afirmaciones simplistas y simplificadoras, conviene tener presente que las reconfiguraciones y readaptaciones de las relaciones de trabajo requiere ir más allá de afir-

maciones en clave numérica (Bergvall-Kåreborn y Howcroft, 2014: 213). La mayoría de los estudios concuerdan en que en todo caso se produce un desfase temporal entre la pérdida de empleo y la reinversión de los beneficios producidos por la mejora de la eficiencia provocada por las nuevas tecnologías (Álvarez Cuesta, 2017: 35).

La variación estriba en el número de puestos a perder (Molina Navarrete, 2017: 8) y el grado de afectación por ocupaciones y países (Frey y Osborne, 2013). Por profesiones, afectará más a las ocupaciones menos cualificadas. Dicho de otro modo, aquellos trabajos más creativos presentarán mayor resistencia a ser sustituidos por robots (Cedrola Spremolla, 2017: 15).

Las dudas sobre el impacto se presentan, no en relación con los extremos del arco formativo y de cualificaciones, sino con aquellos situados en el rango medio (Kahale Carrillo, 2016: 50): a) Trabajos con alto riesgo de desaparición (los empleaos de oficina; las ventas y el comercio en general; el transporte y la logística; amplias franjas de la industria manufacturera; la construcción tradicional; algunos aspectos de los servicios financieros; algunos tipos de servicios (traducciones, consultores impositivos, etc.); b) trabajos con poco riesgo de desaparición (las actividades vinculadas con la educación, las artes, los medios de comunicación; los servicios legales; los recursos humanos; proveedores de servicios de salud; algunos aspectos de los servicios financieros; ingenieros y científicos; trabajo social, peluqueros, atención a la belleza, etc.); y c) nuevos trabajos o con mayor impacto (analistas de datos; *data miners*; *data arquitects*; expertos en software y aplicaciones; especialistas en *networking* e inteligencia artificial; diseñadores y creadores de máquinas de nueva inteligencia, robots e impresoras 3D; expertos en negocios digitales y especialistas en *ecommerce*) (Raso Delgue, 2017: 8).

El Parlamento Europeo no es catastrofista y no asocia la robotización con la sustitución de puestos de trabajo, pero cree probable que los empleos menos cualificados en sectores intensivos en mano de obra sean más vulnerables a la automatización; y, al tiempo, el crecimiento del empleo es considerablemente más rápido en los puestos de trabajo que hacen un mayor uso de la informática; y dicha automatización puede liberar a las personas de tareas manuales monótonas y permitirles que se dediquen a otras más creativas y significativas (Informe del Parlamento Europeo con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre normas de Derecho civil sobre robótica, de enero de 2017).

Los datos ofrecen también otra lectura: surge la certeza de la obsolescencia programada, la cual sitúa a las personas trabajadoras frente a una frontera inexpugnable solo capaz de ser derribada por la formación continua, permanente (Carrizosa Prieto, 2018) e infinita. De atender a la lista de las profesiones con más empleo en los últimos años, cabe observar un rasgo común: son técnicas y exigen una alta cualificación (Gómez Salado, 2022).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24805

Para evitarla, es necesario poner esfuerzo y atención en mantener y superar el equilibrio entre destrucción y creación de puestos y evitar que colectivos que han estado siempre postergados, la transformación digital y robótica ahonde dicha desigualdad, incluso de forma exponencial (Álvarez Cuesta, 2017: 35) y la herramienta para cumplir tal objetivo no es otra que la formación y la recualificación.

La cuestión es cómo y quién va a proporcionar el necesario reciclaje para cuantas personas trabajadoras estén desempeñando una actividad que está siendo (o lo será) modificada en todo o en parte por los avances tecnológicos. Así, solo el 38% de las empresas españolas tienen una estrategia digital formalizada, mientras el 20% no realizan ninguna formación en materia digital para sus trabajadores. Más aún, en el 62% de las empresas que han organizado alguna formación en este ámbito, menos del 40% de sus trabajadores han recibido algún curso (Autores Varios, 2016b: 22) y faltan datos desagregados sobre la incidencia de dicha formación en el colectivo femenino o si se ha aplicado con perspectiva de género.

Tales cifras pudieren obedecer a los escasos incentivos que tienen las empresas para formar a sus propias personas trabajadoras, máxime si se trata de contratos temporales en los cuales, dada la escasa duración de algunos vínculos laborales, tendrán que invertir tiempo y dinero de forma permanente para lograr estar perpetuamente actualizadas, formadas y listas para el trabajo (Todolí Signes, 2017: 44).

Precisamente las personas menos formadas tecnológicamente o aquellas que sufran obsolescencia tecnológica se van a encontrar fuera, expulsadas, de este mercado laboral. Este grupo expulsado está compuesto, en gran parte, como ya se ha indicado, por mujeres, cuya formación de base dista de ser tecnológica (la denominada brecha digital de género a continuación examinada) o cuyos horarios resultan incompatibles con la necesaria actualización, bien por la parcialidad de distintos empleos, bien por la carga de cuidados que asumen.

De realizar un examen más en profundidad de los datos y las profesiones afectadas desde una perspectiva de género, y aun cuando el riesgo de automatización se asocia al sector industrial, «indiscutiblemente masculinizado, se apunta también a que sectores con un importante nivel de empleo femenino —como restauración o pequeño comercio— están amenazados por los riesgos de la automatización» (De la Puebla Pinilla, 2019: 5).

En todo caso, y dejando a un lado la pérdida de puestos, la robotización y la automatización traerá consigo una polarización del mercado de trabajo ya explicada *supra*. Esta polarización que está sufriendo (y continuará haciéndolo) el sistema de relaciones laborales, acaba por impactar en el principio de igualdad y no discriminación por razón de género (De la Puebla Pinilla, 2019: 5), bien por

la eliminación de trabajos «refugio» de empleo femenino, bien por la dificultad que conlleva el acceso a los nuevos puestos vinculados a la tecnología mejor remunerados y que mejor van a resistir estos procesos de automatización y robotización.

Respecto a estos últimos, las previsiones indican que la demanda de trabajadores aumentará, de hecho, ya lo está haciendo, respecto de trabajadores cualificados en las áreas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) que resultan complementarias de la digitalización y, por ello, constituyen un recurso competitivo de primer orden para las empresas (De la Puebla Pinilla, 2019: 5).

Y, precisamente, este es un área donde las mujeres están infrarrepresentadas. Las diferencias en la formación en competencias digitales y, al cabo, en el trabajo y en la calidad del mismo, abren y ahondan la brecha digital por razón de género. Naciones Unidas ya alude en 1998 a la «brecha informacional y tecnológica», centrándose sobre todo en la perspectiva de las desigualdades entre países industrializados y países en vías de desarrollo, que se estarían incrementando, dando lugar a un nuevo tipo de pobreza, «la pobreza informacional» (ONU, 1998).

Específicamente, la brecha digital de género «se define como las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en relación con las diferencias de acceso a las infraestructuras de las tecnologías de la información y la comunicación», vinculada a un brecha previa y general que apunta a la posición social, económica, laboral y cultural de desventaja de las mujeres en la sociedad (Olarte Encabo, 2017: 292). En España, cabe observarla a la luz de los datos de acceso a carreras técnicas. La presencia de mujeres en los estudios de Ingeniería y Arquitectura se sitúa en una mujer por cada cuatro hombres, empeorando las cifras de 2016, puesto que en el curso 2015-2016 las matriculadas en Ingeniería y Arquitectura alcanzaron apenas un 25,8, lo que significa un descenso del 0,7% en un solo año. El acceso minoritario de las mujeres a estas carreras supone que las mujeres graduadas en Tecnologías de la información y las Comunicaciones (TIC) sea ínfimo: «sólo un 0,6% en 2015, empeorando los registros de 2013 y 14 (0,7%) y por debajo de la media de la OCDE (0,7%). La tendencia coincide con la de otros países, pero la diferencia es mayor en España (con respecto a la media de la UE y de la OCDE el margen de diferencia es de 5 y 7 puntos, respectivamente)» (De la Puebla Pinilla, 2019: 8). La presencia de las mujeres en este sector en todas las áreas y categorías profesionales, apenas ha aumentado en casi 20 años, pasando del 33% en 1999 al 37,4% en 201715. «En 2017, las mujeres suponían el 53,2% de los graduados universitarios, pero solo el 18,6% de los graduados en estudios tecnológicos, y solo el 15,6% de los trabajadores con perfil técnico del sector digital. Los datos demuestran que el acceso de las mujeres a los estudios tecnológicos representa en España una de las grandes problemáticas para cerrar la brecha de género digital» (Mateos Sillero y Gómez Hernández, 2019: 18).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24805

Al final y debido a la pervivencia de estereotipos de género, ellas siguen orientándose hacia estudios tradicionalmente «femeninos» como las ciencias sociales, jurídicas y de la salud, descartando aquellos otros con más posibilidades de futuro por ser los más demandados en la industria (Agra Viforcos, 2019: 62).

Estos datos se trasladan al mundo laboral: la Encuesta de Población Activa confirma cómo el volumen de hombres es muy superior al de mujeres en las actividades relacionadas con las TIC, hasta el punto de que hay 550.000 hombres más que mujeres que realizan su trabajo en puestos tecnológicos. Esta fortísima masculinización tiende a reforzarse cada año, y varias son las razones que tratan de explicar el déficit de mujeres en el sector digital, la falta de mujeres en carreras técnicas la persistencia de los prejuicios de género, la autocensura de las propias mujeres y, sobre todo, el famoso «techo de cristal» (Vallecillo Gámez, 2023: 451): en el 58% de las empresas que cuentan entre sus plantillas con especialistas en TIC, todos sus componentes son hombres (el número de plantillas TIC completamente masculinas ha aumentado casi un 10% en un año). De atender a la retribución, en 2017 la brecha salarial de género en los puestos de trabajo TIC ha aumento un 2,5% en el último año, hasta el 22,4% a favor de los varones (Romero Pedraz y Varela Ferrío, 2020: 13-17).

El problema presenta dos aristas, de un lado, en dichos empleos no hay apenas desempleo ni subempleo, al que no alcanzan las mujeres por no formarse, de tal modo que

> los beneficios que tanto ha costado obtener mediante políticas para incrementar el número de mujeres en la fuerza de trabajo remunerada y para elevar la remuneración de las mujeres hasta igualarla a la de los hombres pueden verse erosionados rápidamente si las mujeres trabajan predominantemente en sectores y ocupaciones que corren un alto riesgo de ser automatizados (Dabla-Norris y Kochhar, 2018);

de otro, los productores de la tecnología son hombres mientras que todos somos consumidores, por tanto, el futuro no lo está siendo diseñado ni por ni para mujeres.

Según el CES, en España hay, como en toda Europa, margen de mejora para incrementar el peso de las profesiones STEM, y el paso principal es fomentar la incorporación de más mujeres en estos estudios, pero si se mantiene la tendencia actual, las mujeres tendrían menor probabilidad de beneficiarse de las «nuevas oportunidades de empleo en ingenierías, computación intensiva, trabajo matemático y campos relacionados que surgirían de la digitalización de la economía, lo cual condiciona un riesgo de agravamiento de las desigualdades de género en lo relativo al empleo» (CES, 2017: 151).

Al final, la brecha digital por razón de género acaba por dañar a toda la sociedad, habida cuenta la ausencia de mujeres y de diversidad en general en los

equipos que desarrollan la tecnología tiene consecuencias directas en los resultados de la innovación tecnológica y en la sociedad (Mateos Sillero y Gómez Hernández, 2019: 115): el mundo se está diseñando y se seguirá haciendo sin contar con más de la mitad de la población, como se ha apuntado *supra*.

Ante tal panorama (y el riesgo que supone de pérdida de potencial de crecimiento) y pese a que el cambio tiene un ritmo rápido, con escaso margen para adoptar medidas preventivas, se hace necesario reaccionar (OIT, 2017: 10). Para ello, desde la OCDE se propone la formulación de una «agenda de adaptación» para que todas las personas puedan beneficiarse de un plan positivo y prospectivo que no deje a nadie atrás y ponga el bienestar a la vanguardia (OCDE, 2018: 7). En el diseño de este programa se ha de tener en consideración las características de las personas «diana», en particular las trabajadoras y sus necesidades y las dificultades que para completar dicha formación puedan tener, especialmente si se realiza fuera del horario laboral, en otra localidad o no se permita su seguimiento a distancia.

La OIT invita también «al reconocimiento de un derecho universal al aprendizaje permanente, concepto que engloba el aprendizaje formal e informal desde la primera infancia y la educación básica, así como todo el aprendizaje adulto, y que combine competencias básicas, sociales y cognitivas» (Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, 2019).

La Unión Europea ha acogido esta preocupación por el aprendizaje permanente, hasta el punto de que la Recomendación 2017/761 de la Comisión de 26 de abril de 2017 sobre el pilar europeo de derechos sociales reconoce expresamente que toda persona tiene derecho a una educación, formación y aprendizaje permanente, inclusivos y de calidad, a fin de mantener y adquirir capacidades que les permitan participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral, aludiendo también al derecho a recibir formación como medida de apoyo activo para el empleo (Munín Sánchez, 2023: 344).

La Resolución del Parlamento Europeo, de 20 de octubre de 2020, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre un marco de los aspectos éticos de la inteligencia artificial, la robótica y las tecnologías conexas, dedica un apartado a lo que denominaba Empleo, derechos de los trabajadores, competencias digitales y lugar de trabajo en el que «subraya la necesidad de desarrollar competencias a través de la formación y la educación de los trabajadores y sus representantes en relación con la inteligencia artificial en el lugar de trabajo» y «la importancia de la inversión empresarial en la formación… y en el aprendizaje permanente». La Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales de 2023 contempla el derecho de toda persona tiene derecho a la educación, la formación y el aprendizaje permanente y a poder adquirir todas las capacidades digitales básicas y avanzadas, recogiendo el compromiso de a) promover una

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24805

educación y una formación digitales de alta calidad, también con vistas a colmar la brecha digital de género; b) apoyar los esfuerzos que permiten a todos los estudiantes y docentes adquirir y compartir las capacidades y competencias digitales necesarias para una participación activa en la economía, la sociedad y los procesos democráticos, en particular la alfabetización mediática y el pensamiento crítico; c)promover y respaldar los esfuerzos por dotar de conectividad, infraestructuras y herramientas digitales a todas las instituciones de educación y formación; d) brindar a toda persona la posibilidad de adaptarse a los cambios provocados por la digitalización del trabajo mediante el perfeccionamiento y el reciclaje profesionales (Munín Sánchez, 2023: 345). En la misma línea cabe citar el Plan de Acción de Educación Digital (2021-2027) dirigido a apoyar una adaptación sostenible y eficaz de los sistemas de educación y formación de los Estados miembros de la UE a la era digital y la European Skills Agenda.

También la Carta de Derechos Digitales reconoce por su parte el derecho a «la cualificación digital de las personas trabajadoras, ya se encuentren ocupadas o desempleadas, con la finalidad de la adquisición de las competencias digitales requeridas en el ámbito laboral para disponer de mayores y mejores oportunidades de empleo».

Específicamente para eliminar la brecha digital, a nivel europeo, la Resolución del Parlamento Europeo, de 16 de febrero de 2017, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre normas de Derecho civil sobre robótica (2015/2103(INL)) en su apartado 42, subraya cómo «la industria digital, las propias mujeres y la economía europea saldrían ganando si se consiguiera que más mujeres jóvenes se decantaran por una carrera digital y se contrataran más mujeres en empleos digitales; pide a la Comisión y a los Estados miembros que emprendan iniciativas dirigidas a apoyar a las mujeres en el sector de las TIC y a mejorar su capacitación en el ámbito digital».

Por su parte, el Consejo de la Unión Europea insta a la Comisión Europea y a los Estados miembros a que,

> prosigan con la aplicación de medidas eficaces de lucha contra la segregación por razones de género en todos los niveles de educación y formación, promoviendo la igualdad de acceso a todos los ámbitos educativos, y en concreto faciliten el acceso de mujeres y niñas a la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM) y a las tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC), así como el acceso de los hombres y los niños a los campos de la educación, la sanidad y el bienestar social. (Conclusiones del Consejo adjunto sobre el tema «Economías que fomentan la igualdad de género en la UE: perspectivas de futuro», 2019)

Más recientemente, la Comisión Europea puso en marcha en 2021 el Plan de Acción de Educación Digital (2021-2027), que contiene la apuesta de la UE por una educación digital de alta calidad, inclusiva y accesible y que pone el

foco en dos prioridades: «por un lado, el fomento del desarrollo de un ecosistema educativo digital de alto rendimiento, que requiere el establecimiento de infraestructuras, equipos y profesionales para la planificación el desarrollo de capacidades digitales eficaces de alta calidad y, por otro lado, perfeccionar competencias y capacidades para la transformación digital a través de la intervención en edades tempranas y del establecimiento de garantías para que las mujeres jóvenes estén representadas por igual en los estudios profesionales y universitarios vinculados a la digitalización, facilitando el acceso al empleo y a la promoción profesional» (Vallecillo Gámez, 2023: 458).

En el ámbito interno, dentro del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, la Palanca 7 comprende la Educación y conocimiento, formación continua y desarrollo de capacidades, reconociendo a las competencias digitales como elemento fundamental para conseguir que la sociedad y las empresas españolas afronten los retos y aprovechen las oportunidades que ofrece la economía digital.

La Agenda España Digital 2026, en tanto hoja de ruta para la transformación digital del país, prevé en su Eje estratégico 9 las competencias digitales:

> El reto para 2026 es reforzar las competencias digitales de la fuerza laboral y del conjunto de la ciudadanía, reduciendo las brechas digitales; completar la transformación digital de la educación; garantizar la formación en competencias digitales a lo largo de la vida laboral; y aumentar el porcentaje de especialistas digitales en la economía española consiguiendo una paridad de género en este colectivo.

Como parte de la palanca antes mencionada del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, el Plan Nacional de Competencias Digitales contiene medidas orientadas a mejorar las competencias digitales para, entre otros colectivos, la población activa (Munín Sánchez, 2023: 349) mediante la mejora de las competencias que ya poseen y la recualificación (*up-skilling,* que supone la adquisición de habilidades para afrontar el cambio tecnológico y que se corresponden con las tareas desempeñadas en el propio puesto de trabajo y *re-skilling,* que hace referencia a la formación de los trabajadores en el puesto de trabajo, pero en nuevas competencias para asumir y desempeñar nuevas funciones en otras áreas de la empresa) mediante procesos de capacitación que se conciban de forma continuada durante toda la vida profesional y que respondan al doble reto de la transición digital y verde (Vallecillo Gámez, 2023: 459).

En este sentido, recuerda que el 34% de la población activa en España tiene competencias digitales insuficientes y en torno al 40% de las personas sin competencias digitales básicas están desempleadas. Por tales razones, considera prioritario incrementar el número de personas de alta cualificación TIC (especialistas TIC) para garantizar las habilidades necesarias que permitan una transición progresiva pero firme a un entorno económico cada vez más digita-

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24805

lizado y sujeto a nuevas demandas ambientales. Cabe observar que este Plan presta especial atención a la adquisición de competencias durante toda la vida, tanto si las personas están empleadas o no (quizá debido a la inestabilidad que sufren los empleos provocada por las transiciones analizadas). Así, el objetivo 4 apuesta por garantizar la adquisición de competencias digitales avanzadas tanto a los desempleados para mejorar sus condiciones de empleabilidad como a los ocupados, tanto en el sector privado como en el sector público, para que aprendan a adaptarse de forma continua a las nuevas demandas de su vida laboral, con énfasis en los colectivos más afectados por la digitalización y robotización de tareas. Y busca incrementar tanto el número de personas con competencias digitales por encima del nivel básico, como el número de personas con conocimientos básicos de software. Mientras, el objetivo 5 pretende garantizar que España cuente con especialistas TIC. En la actualidad, España solo cuenta con apenas 1.900.000 especialistas TIC, que suponen un 3,2% del empleo total, por debajo del 3,9% de media de la UE-28. Por tanto, se busca incrementar su número.

De igual modo, en España se ha tratado de atajar la brecha digital por razón de género: la Recomendación 4 de la Estrategia española de I+D+I en inteligencia artificial indica que sería deseable disponer de un programa de fomento de las vocaciones en IA, de acuerdo a la demanda del mercado laboral, con especial atención a la igualdad de género que en este momento supone una brecha importante (autores varios, 2019). También el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia al que antes se hacía referencia pretende eliminar la brecha digital entre mujeres y hombres mediante la formación en dichas competencias.

En fin, no faltan iniciativas que, en aplicación de las anteriores recomendaciones, pretenden propiciar un marco de fomento de vocaciones científicas entre las niñas y mujeres. Así, cabe destacar, sin ánimo exhaustivo (Mateos Sillero y Gómez Hernández, 2019: 67): *Stem Talent Girl*, que es un proyecto de *mentoring* para el desarrollo del talento STEM y el fomento de vocaciones científico-tecnológicas dirigido específicamente a mujeres con el objetivo de inspirar y empoderar a la próxima generación de mujeres líderes en ciencia y tecnología; Mujer e Ingeniería, el cual es u proyecto de la Real Academia de Ingeniería que tiene como objetivo motivar e interesar a niñas y adolescentes, fomentando las vocaciones en estudios STEM; Programa Diana, que contempla una serie de actividades didácticas puesta en marcha por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades con la finalidad última de incentivar la presencia de niñas y jóvenes en las carreras tecnológicas; Ahora Tú, que crea un programa de becas impulsado por la Fundación SEPI y el Instituto de la Mujer con la finalidad facilitar a mujeres jóvenes estudiantes o tituladas universitarias, así como a tituladas de grado superior de formación profesional del ámbito de las disciplinas STEM, períodos de formación práctica como becarias en empresas del sector y bajo la supervisión de tutores y tutoras idóneos.

4. Las necesidades formativas en otros yacimientos de empleo: los cuidados

Dentro de las transformaciones que sufre la sociedad a nivel global (y España se sitúa a la vanguardia), cabe prestar atención al denominado reto demográfico. Cada vez existe un mayor número de personas de edad avanzada que viven durante más tiempo, y estas cifras seguirán creciendo de forma exponencial, y correlativamente demandarán cada vez más cuidados y más específicos.

Los cuidados hacen referencia a un concepto pluridimensional que comprende diversas actividades y respecto al cual resulta complejo establecer límites (Molero Marañón, 2020: 35), pero si hay un rasgo común a todos ellos es aquel que define quién los asume (incluyendo los remunerados y los no remunerados): las mujeres. Los datos respaldan la afirmación precedente: a nivel mundial, «la fuerza de trabajo mundial dedicada a la prestación de cuidados asciende a 381 millones de trabajadores: 249 millones de mujeres y 132 millones de hombres. Estas cifras representan el 11,5 por ciento del empleo mundial total, el 19,3 por ciento del empleo femenino mundial y el 6,6 por ciento del empleo masculino mundial» (OIT, 2018: 14). En Europa, el 90% de personas trabajadoras en el sector cuidados en 2019 eran mujeres (Buckingham *et al.,* 2020: 48).

La otra característica que califica la actividad desempeñada es la precariedad y unida a ella como causa-efecto bidireccional, la falta de reconocimiento social y de valoración de su actividad (Tobio Soler, 2019: 156), la cual constituye una «realidad inevitable en un contexto sociodemográfico y socioeconómico muy preciso» (Quintero Lima, 2019: 4). Si bien no cabe olvidar cómo, a raíz de la declaración del estado de alarma en virtud del RD 463/2020, de 14 de marzo, derivado de la pandemia causada por la Covid19 y del RD-Ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regulaba un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, el trabajo de cuidados fue considerado ocupación esencial. Y dicha calificación ha de ir anudada, en consecuencia, al fortalecimiento de estas actividades y al aseguramiento de unas condiciones de trabajo dignas en aras a proteger a la sociedad en su conjunto (Álvarez Cuesta, 2020: 173). Dentro de esa dignificación, y sin olvidar los rasgos característicos que conlleva un trabajo decente, cabe atender a la necesidad de formación continua y, en justa correspondencia, una mejor retribución a ella vinculada.

Hasta ahora, las cuidadoras han asumido tradicionalmente todo un conjunto de obligaciones y responsabilidades que han condicionado su propio proyecto vital, llegando incluso a neutralizarlo. Pese a constituir una actividad esencial para el bienestar personal y tener un impacto de primer orden en el cuidador y en la persona cuidada, el Derecho del Trabajo ha silenciado su reconocimiento y su dignificación (Molero Marañón, 2020: 39).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24805

En España este sector tiene unos rasgos propios, fruto de la propia composición cultural y social del país, entre los que destaca el peso elevadísimo de la familia, un protagonismo indiscutible del sector doméstico y la presencia clave de mujeres inmigrantes dentro de la economía del cuidado (Molero Marañón, 2020: 38), siendo algunas de las actividades más representativas del sector analizado las realizadas por las cuidadoras no profesionales, las cuidadoras en residencias y de ayuda a domicilio, las limpiadoras y camareras de hoteles y las empleadas de hogar.

Así, conviene reflexionar sobre las funciones que desempeñan, las responsabilidades que asumen y qué formación precisan para desarrollar sus tareas. Para ello, y de centrar la atención en las prestaciones de servicios proporcionadas en residencias o la ayuda a domicilio, las mismas están incluidas en el ámbito funcional (art. 1) del VII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (Resolución de 11 de septiembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio[2]). En este punto, y dentro del elenco de trabajos necesarios para proporcionar una atención de calidad a los usuarios de estos servicios, merece centrar la atención en quienes prestan la ayuda de forma más directa, continua y, de nuevo, esencial: aquellas personas que están en el día a día atendiendo y cuidando a las personas de mayor edad.

De acudir a la clasificación profesional prevista en el convenio mencionado, dentro de la división por los correspondientes grupos, estos oficios mencionados aparecen en el nivel más bajo (lo que conlleva una base salarial inferior). Así, dentro del Grupo 4 del citado acuerdo está clasificado el personal auxiliar y los gerocultores («es el personal que, bajo la dependencia de la dirección del centro o persona que se determine, tiene como función principal la de asistir y cuidar a las personas usuarias en las actividades de la vida diaria que no puedan realizar por sí mismos y efectuar aquellas realizaciones profesionales encaminadas a su atención personal y de su entorno»[3]) y el auxiliar SAD («es el personal que tiene

[2] *BOE* núm. 229, de 21 de septiembre de 2018.

[3] «Desarrollará las funciones que se detallan a continuación, así como aquellas que le sean solicitadas y que tengan relación con las mismas y/o con su titulación, habilitación o competencia profesional de acuerdo con los protocolos establecidos: Apoyar al equipo interdisciplinar en la recepción y acogida de las nuevas personas usuarias colaborando en la adecuación del plan de cuidados individualizado. Realizar intervenciones programadas por el equipo interdisciplinar dirigidas a cubrir las actividades de la vida diaria. Colaborar en la planificación, organización y ejecución de las actividades preventivas, ocupacionales y de ocio. Mantener la higiene personal de las personas usuarias. Realizar la limpieza del botiquín y su contenido, así como del resto de material de índole sanitario o asistencial. Proporcionar y administrar los alimentos al residente facilitando la ingesta en aquellos

por objeto atender, en el propio domicilio o entorno, y siguiendo las pautas de actuación y cuidados indicados por la Coordinación del Servicio»[4]). En el úl-

casos que así lo requieran. Ocuparse de la recepción, distribución y recogida de los alimentos en la habitación de la persona usuaria. Realizar los cambios de postura y aquellos servicios auxiliares que de acuerdo con su preparación técnica le sean encomendados. Colaborar con el servicio de enfermería en la realización de los cambios posturales de las personad encamadas y en las actuaciones que faciliten su exploración y observación. Colaborar con el residente en su preparación para un traslado, efectuando actuaciones de acompañamiento, vigilancia y apoyo. Colaborar con el personal sanitario en la administración de la medicación. Colaborar bajo la supervisión de la enfermera en el cuidado de residentes colostomizados y con sondas, así como en la administración de comida mediante jeringuilla. En ausencia del enfermero podrá hacer la prueba de glucosa, utilizar la vía subcutánea para administrar insulina y heparina a los usuarios, siempre que la dosis y el seguimiento del tratamiento se realice por personal médico o de enfermería. Acompañar al usuario o usuaria en la realización de actividades para facilitar el mantenimiento y mejora de las capacidades físicas y motoras, así como en la realización de actividades programadas, ya sean para citas médicas, excursiones, gestiones, etc., facilitando la participación activa de la persona usuaria en las mismas. Colaborar en la aplicación de técnicas de prevención de accidentes, de acuerdo a los protocolos establecidos y a las indicaciones del superior responsable. Colaborar con el TASOC en la animación y dinamización de la vida diaria de la Institución. Ayudar al usuario y usuaria en la realización de las actividades y ejercicios de mantenimiento y, siguiendo las orientaciones de los profesionales competentes. Sin que en ningún caso suponga la sustitución del personal contratado específicamente para la limpieza habitual, podrá realizar la limpieza e higiene de utensilios, ropa y estancias, cuando en el servicio existan circunstancias que así lo requieran. Apoyar y estimular la comunicación de las personas usuarias favoreciendo su desenvolvimiento diario y su relación social. Colaborar con el equipo interdisciplinar en la integración de los familiares de las personas usuarias en la vida del centro. Guardar absoluto silencio sobre la patología y el plan de cuidados individualizado del personal usuario, así como de cualquier asunto referente a su intimidad, y siempre actuará en coordinación y bajo la responsabilidad de profesionales de quienes dependan directamente. Efectuar la limpieza y mantenimiento de los enseres de los usuarios, colaborar en mantener ordenadas las habitaciones, recoger la ropa, llevarla a la lavandería, encargarse de la ropa personal de los usuarios y hacer las camas en función de las necesidades de cada usuario de acuerdo a los criterios de calidad establecidos, con la lencería limpia, ausencia de arrugas y humedad, en la posición adecuada, con especial atención a los pliegues corporales y otras zonas de especial riesgo, respetando la intimidad del usuario. Comunicar las incidencias que se produzcan sobre la salud de los/las usuarios/as. Observar y registrar en el libro de incidencias cualquier cambio de comportamiento y/o físico detectado».

[4] «Desarrollará las funciones que se detallan a continuación, así como aquellas que le sean solicitadas y que tengan relación con las mismas y/o con su titulación, habilitación o competencia profesional. Se entiende por actividades de atención personal las siguientes: El aseo e higiene personal, habitual o especial, arreglo personal, ducha y/o baño, incluida la higiene bucal. Ayuda personal para el vestido, calzado y la alimentación. Transferencias, traslados y movilización dentro del hogar. Actividades de la vida diaria necesarias en la atención y cuidado del usuario. Estimulación y fomento de la máxima autonomía y participación de las personas atendidas en la realización de las actividades básicas de la vida diaria. Fomento de hábitos de higiene y orden. En personas con alto riesgo de aparición de úlceras por presión, prevenir éstas mediante una correcta higiene, cuidados de la piel y cambios posturales. Ayuda en la administración de medicamentos que tenga prescritos la persona usuaria. Cuidados básicos a personas incontinentes. Ayuda para la ingestión de alimentos. Fomento de la adecuada utilización de ayudas técnicas y adaptaciones pautadas. Recogida y gestión de recetas y documentos relacionados con la vida diaria de la persona usuaria. Avisar al coordinador/a correspondiente de cualquier circunstancia o alteración en el estado de la persona usuaria, o de cualquier circunstancia que varía, agrave o disminuya las necesidades personales o de vivienda de la persona usuaria.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24805

timo, en el Grupo 5 dentro del personal auxiliar aparece el Personal Limpieza y Lavandería/Planchado («es el personal que con responsabilidad restringida y dependiendo del/la Gobernante/a o la Dirección realiza funciones de limpieza, lavado y planchado»[5]). De leer con atención las tareas y funciones encomendadas a estos dos últimos grupos profesionales cabe observar que las actividades calificadas como esenciales y que permiten a la persona asistida seguir realizando las actividades imprescindibles de su vida son las realizadas por los grupos profesionales situados en la base de la pirámide de clasificación, llevando aparejada esa situación el salario base más bajo y la cuantificación de los complementos más escasa, como se muestra en las tablas salariales correspondientes, exigiéndose que dispongan, en cada caso, de la titulación, habilitación y/o experiencia precisa para el desarrollo de sus funciones en función de lo regulado en la normativa vigente.

Dicho convenio contiene un Capítulo específico, el IV, dedicado a la formación profesional, entre cuyos principios destaca la necesidad de adaptar la formación facilitada al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo y de actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría

---

Se entiende por atención a las necesidades del domicilio las siguientes: Mantenimiento de limpieza o ayuda a la limpieza de la vivienda, salvo casos específicos de necesidad que sean determinados por el técnico responsable. Preparación de alimentos en el hogar o traslado de los mismos al domicilio. Lavado a máquina, planchado, repaso y organización de la ropa dentro del hogar. Apilación de las ropas sucias y traslado en su caso para su posterior recogida por el servicio de lavandería. Adquisición de alimentos y otras compras de artículos de primera necesidad por cuenta de la persona usuaria. Tareas de mantenimiento básico habitual de utensilios domésticos y de uso personal, que no requieran el servicio de un especialista (cambio de bombillas, cambio de bolsa de aspiradora, sustitución de pilas).

Apoyo familiar y relaciones con el entorno: Se incluyen dentro de este tipo de actividades las siguientes: Compañía para evitar situaciones de soledad y aislamiento. Acompañamiento fuera del hogar para posibilitar la participación de la persona usuaria en actividades de carácter educativo, terapéutico y social. Facilitar actividades de ocio en el domicilio. Apoyo y acompañamiento para la realización de trámites de asistencia sanitaria y administrativos. Desarrollo de la autoestima, la valoración de sí mismo y los hábitos de cuidado personal, evitando el aislamiento. Potenciar y facilitar hábitos de convivencia y relaciones familiares y sociales. Fomentar estilos de vida saludable y activos. Apoyo y seguimiento de las pautas prescritas ante situaciones de conflicto que se generen en el seno de la familia. Cuidado y atención de los menores, tanto en el entorno del hogar como en acompañamientos a centros escolares, de ocio, sanitarios y otros».

[5] Desarrollará las funciones que se detallan a continuación, así como aquellas que le sean solicitadas y que tengan relación con las mismas y/o con su habilitación o competencia profesional: Realizar las tareas propias de comedor-office, poniendo un cuidado especial en el uso de los materiales encomendados. Realizar las funciones propias de lavandería, lencería, uso y atención de la maquinaria, tener cuidado de la ropa de las personas usuarias y del centro, y dar la mejor utilización a los materiales. Realizar las tareas propias de limpieza de las habitaciones y zonas comunes (camas, cambios de ropa, baños, ventanales y balcones, mobiliario etc.) procurando ocasionar las menores molestias a las personas usuarias. Mantener siempre limpia y a punto la ropa de las personas usuarias, tanto la personal como la ropa de cama, toallas, etc., así como su recogida, clasificación y reparto posterior. Comunicar a su jefatura inmediata las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus tareas».

y puesto de trabajo que se desempeñe (art. 28); sin embargo, a partir de esas líneas generales y vagas, deja la concreción de dicha formación a los convenios inferiores de ámbito territorial inferior o de empresa, sin mayor precisión.

5. **Conclusiones**

Las transiciones analizadas en materia ecológica, digital y demográfica fuerzan la aparición de necesidades formativas nuevas (o remozadas) que se adapten a las concretas características del sector o de la empresa y a las personas que desempeñan la ocupación, aun cuando cabe advertir cómo de forma transversal parece que se precisarán competencias técnicas y también habilidades sociales.

Las normas más recientes han tenido en cuenta estas circunstancias y, de un lado, la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, cuya finalidad declarada es

> regular un régimen de formación y acompañamiento profesionales que, sirviendo al fortalecimiento, la competitividad y la sostenibilidad de la economía española, sea capaz de responder con flexibilidad a los intereses, las expectativas y las aspiraciones de cualificación profesional de las personas a lo largo de su vida y a las competencias demandadas por las nuevas necesidades productivas y sectoriales tanto para el aumento de la productividad como para la generación de empleo (art. 1.2)

recoge dentro de sus principios generales, la «actualización permanente, adaptación ágil y detección proactiva y anticipatoria de los cambios y necesidades emergentes en los sectores productivos», poniendo de relieve aquellos asociados a la digitalización, la transición ecológica, la sostenibilidad ambiental, la innovación territorial, la salud y la atención a las personas (art. 3.1.l).

De otro, la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, recoge en su preámbulo las urgencias causadas por la transformación tecnológica y la digitalización, configurando la competencia técnica como una de las básicas a la hora de conseguir una ocupación. De hecho, define la empleabilidad como un conjunto de competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar profesionalmente y «adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo» (art. 3), concepto que sigue desarrollando en el art. 34. Presta especial atención a la formación en el trabajo, al que le dedica atención específica desde la perspectiva de consolidación de este derecho a la formación a lo largo de toda de la vida; formación que, entre otros objetivos contenidos en su art. 33, ha de velar especialmente por las personas más vulnerables en el ámbito del empleo, y adap-

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24805

tarse a los procesos de cambios digital y ecológico, siempre desde la perspectiva de igualdad de género (Rojo Torrecilla, 2023).

El impacto de los cambios en cada sector y empresa es (puede ser) diferente y a los interlocutores sociales corresponde hallar la mejor vía para proteger los puestos de trabajo y mejorar (o mantener) las condiciones laborales anteriores sin perjudicar tampoco la buena marcha de la unidad productiva. Precisamente es el objetivo a alcanzar por las estrategias de transición justa (medioambiental y también tecnológica).

La negociación colectiva ha de tomar el relevo y definir, perfilar y ampliar estos derechos de formación vinculados a las transiciones examinadas, de modo que introduzca cláusulas en las cuales la formación y el plan para la misma estén diseñados por una comisión paritaria en cada sector, subsector o empresa y en los cuales se tengan en consideración las futuras tareas, ocupaciones o titulaciones requeridas.

Previsiones convencionales en tal sentido quizá son las que más han crecido cuantitativamente, si bien únicamente vinculadas a la formación o reciclaje tecnológicos, pero no así a los ecológicos o vinculados a la lucha contra el cambio climático.

Algunos lo hacen forma generalista y programática y sin un diseño *ad hoc.* Ciertos acuerdos prevén facilitar la formación (aun sin especificar cómo se instrumentaría esa posibilidad (art. 13 VI Convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales —*BOE* 27 febrero 2020, núm. 50— y art. 22 Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados para el periodo 2019-2022 —*BOE* 7 enero 2020, núm. 6—); mientras otros contienen un elenco más detallado de objetivos a cumplir y competencias alcanzar (art. 30 l Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro —*BOE* 3 diciembre 2020, núm. 316—). Destacan en este sentido algunos programas formativos y de reciclaje específicos cuyo diseño se realiza previa consulta con los representantes o creando comisiones paritarias (VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua 2018-2022 —*BOE* 3 octubre 2019, núm. 238—), o aquellos que vinculan la adaptación a realizar con la formación a proporcionar (art. 17 Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón (BOE 29 julio 2021, núm. 180), y tal es el camino del futuro.

Sin olvidar tampoco cómo, en este punto, la formación no ha de radicar solo en la adaptación a las nuevas tareas o competencias consecuencias de las transiciones sufridas, sino también ha de contener la necesaria formación en materia preventiva frente a los nuevos riesgos laborales que han de afrontar en cada caso las personas trabajadoras.

Bibliografía

Autores varios (2013). *Guía para el fomento del empleo verde en los pequeños municipios españoles*, Federación Española de Municipios y Provincias.

Autores varios (2016). *La digitalización en el mundo del trabajo*, http://www.1mayo.ccoo.es/nova/NBdd_ShwDocumento?cod_primaria=1185&cod_documento=4869.

Autores varios (2016). *España 4.0. El reto de la transformación digital de la economía*, https://w5.siemens.com/spain/web/es/estudiodigitalizacion/Documents/Estudio_Digitalizacion_Espana40_Siemens.pdf.

Autores varios (2017). *Empleos verdes y prevención de riesgos laborales*, Valencia: Tirant lo blanch.

Autores varios (2019). *Estrategia española de I+D+I en inteligencia artificial,* https://www.ciencia.gob.es/InfoGeneralPortal/documento/5af98ba2-166c-4e63-9380-4f3f68db198e.

Agra Viforcos, Beatriz (2019). «La mujer en la industria 4.0. Ámbitos donde debe actuar la responsabilidad social corporativa», en *La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y las acciones de responsabilidad social*, Porto: Juruá.

Álvarez Cuesta, Henar (2012). «Los nuevos yacimientos de empleo y las empresas de economía social como vía para la incorporación al mundo laboral de los jóvenes en Castilla y León», en *La empleabilidad de los jóvenes en Castilla y León*. Junta de Castilla y León, http://www.cescyl.es/pdf/informes/iniciativapropia/IIP3-2012DT.pdf.

Álvarez Cuesta, Henar (2016). *Empleos verdes. Una aproximación desde el Derecho del Trabajo*, Albacete: Bomarzo.

Álvarez Cuesta, Henar (2017). *El futuro del trabajo* vs. *El trabajo del futuro. Implicaciones laborales de la industria 4.0*, Coruña: Colex.

Álvarez Cuesta, Henar (2020). «El futuro del trabajo después de la pandemia y los empleos del futuro», *Gaceta Sindical*, 35.

Álvarez Cuesta, Henar (2022). «La lucha contra el cambio climático y en aras de una transición justa: doble objetivo para unas competencias representativas multinivel», *Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos, CEF*, 469.

Bergvall-Kåreborn, Birgitta y Howcroft, Debra (2014). «Amazon Mechanical Turk and the commodification of labour», en *New Technology, Work and Employment*, 29.

Buckingham, Sophie *et al.* (2020). *Precarious work from a gender and intersectionality perspective, and ways to combat it*. European Unión.

Canalda Criado, Sergio (2021). «Políticas activas de empleo, formación profesional y transición justa: ¿hacia un pleno empleo verde?», en *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa*, Valencia: Tirant lo blanch.

Carrizosa Prieto, Esther (2018). «Lifelong learning e industria 4.0. Elementos y requisitos para optimizar el aprendizaje en red», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho*, 1, 6.

CES (2017). *Informe sobre la digitalización de la economía*, http://www.ces.es/documents/10180/4509980/Inf0317.pdf, pág. 151.

CES (2018). *Informe sobre el futuro del trabajo*.

Cedrola Spremolla, Gerardo (2017). «El trabajo en la era digital: reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales», en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 5, 1.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24805

CHACARTEGUI JÁVEGA, Consuelo (2022). «Eco-labour law intersectionalities: from the green transition to legal certainty for workers», en *Labour Law and Ecology*. Cizur Menor: Thomson Reuters/Aranzadi.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1993). *Libro Blanco del Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*, Bruselas: Oficina de publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas.

COMISIÓN EUROPEA (1995). *Iniciativas locales de desarrollo y empleo. Encuesta en la Unión Europea*, Bruselas-Luxemburgo: Oficina de publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas.

COMISIÓN EUROPEA (2019). *Comunicación al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: El Pacto Verde Europeo*, Bruselas, 11.12.2019 COM(2019) 640 final.

COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor,* OIT.

COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO (2020). *Dictamen sobre La economía sostenible que necesitamos* (2020/C 106/01).

DABLA-NORRIS, Era y KOCHHAR, Kalpana (2018). «Las mujeres, la tecnología y el futuro del trabajo», https://www.imf.org/es/Blogs/Articles/2018/11/16/blog-Women-Technology-the-Future-of-Work.

DE LA PUEBLA PINILLA, Ana (2019). «El trabajo de las mujeres en la era digital», en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 58, 15-29.

EUROPEAN CENTRE FOR THE DEVELOPMENT OF VOCATIONAL TRAINING (2010). *Skills for green Jobs. Country report: Spain*.

FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, Javier (2017). «Los nuevos yacimientos de empleo. Surgimiento, actualidad y su inclusión en planes y políticas de empleo como sectores generadores de puestos de trabajo», *NREDT*, 202.

FREY, Carl Benedikt y OSBORNE, Michael A. (2013). «The future of employment: how susceptible are Jobs to computerisation?», en http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf.

GÓMEZ SALADO, Miguel (2022). «Las profesiones que más crecen en España: ¿nuevas oportunidades de trabajo decente y de calidad?», en *Noticias Cielo*, 5.

GUILLÉN NAVARRO, Nicolás Alejandro (2022). «Claves básicas para entender el presente y futuro de la economía circular en la Unión Europea», en *Revista Aragonesa de Administración Pública*, XXIII, 269-301.

IPCC (2021). *AR6 Climate Change 2021: The Physical Science Basis*.

IPCC (2023). *Synthesis report of the IPCC sixth assessment report (AR6)*, de 19 de marzo.

KAHALE CARRILLO, Djamil (2016). «La formación (española e italiana) en la Industria 4.0», en *Labour and Law Issues*, 2, 2.

LARA ORTIZ, M.ª Lidón (2021). «Instrumentos jurídicos en la lucha contra el cambio climático», en *Cambio climático y Derecho social. Claves para una transición ecológica justa e inclusiva*. Jaén: Uja editorial.

MATEOS SILLERO, Sara y GÓMEZ HERNÁNDEZ, Clara (2019). *Libro Blanco de las mujeres en el ámbito tecnológico*, Ministerio de Economía y Empresa.

MIÑARRO YANINI, Margarita (2021). «Una nueva dimensión de las políticas de mercado de trabajo: qué es y cómo se fomenta el empleo verde», en *Cambio climático y Derecho social. Claves para una transición ecológica justa e inclusiva*. Jaén: Uja editorial, págs. 43-70.

MOLERO MARAÑÓN, M.ª Luisa (2020). «Las trabajadoras del cuidado: por un futuro del trabajo decente», en *Revista de Derecho Social*, 89.

Molina Navarrete, Cristóbal (2013). «Ecosistema socio-jurídico y políticas regeneradoras de los mercados de trabajo: oportunidades, incentivos y experiencias de autoempleo verde», en *Aspectos medioambientales de las relaciones laborales*, Murcia: Laborum.

Molina Navarrete, Cristóbal (2017). «¿El futuro del trabajo, trabajo sin futuro? Los "mitos finalistas" en la era digital del "neomercado"», en *Estudios financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 408.

Munín Sánchez, Lara (2023). «La formación como instrumento indispensable en la lucha contra las desigualdades en el trabajo», en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 11, 1.

OCDE (2018). *Transformative technologies and jobs of the future*.

Oficina de Política Europea (2009). *Empleo verde en Europa. Oportunidades y perspectivas futuras: resumen ejecutivo*, WWF.

OIT (2008). *Empleos verdes. Hechos y cifras*, Ginebra: OIT.

OIT (2008b). *Empleos verdes: hacia el trabajo decente en un mundo sostenible y con bajas emisiones de carbono*, Ginebra: OIT.

OIT (2009). *The social and decent work dimensions of a new Agreement on Climate Change*, Ginebra: OIT.

OIT (2010). *Estrategias territoriales innovadoras para empleos más verdes. Iniciativas latinoamericanas y europeas en busca de una mayor cohesión social*, Ginebra: ITC, Centro Internacional de Formación.

OIT (2012). *Promover la seguridad y salud en una economía verde*, Ginebra: OIT.

OIT (2013). *What is a Green job?*, Ginebra: OIT.

OIT (2013b). *Los empleos verdes se vuelven realidad. Progreso y perspectivas para 2012*, Ginebra: OIT.

OIT (2016). *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades medioambientalmente sostenibles para todos*, Ginebra: OIT.

OIT (2017). *El futuro del trabajo que queremos, un diálogo global*, Ginebra: OIT.

OIT (2018). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. Ginebra: OIT.

Olarte Encabo, Sofía (2017). «Brecha digital, pobreza y exclusión social», en *Temas Laborales*, 138.

ONU (1998). *World telecomunications development repor 1998*, Ginebra: International Comunication Union.

Quintero Lima, M.ª Gema (2019). «El trabajo de servicio doméstico como una realidad jurídica inevitable», en *Revista Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 2.

Raso Delgue, Juan (2017). «La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo», en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 5, 1, 73-107.

Rojo Torrecilla, Eduardo (2023). «La nueva Ley de Empleo. Una apuesta por la empleabilidad y la atención a la persona», *Brief AEDTSS*, https://www.aedtss.com/la-nueva-ley-de-empleo-una-apuesta-por-la-empleabilidad-y-la-atencion-a-la-persona/.

Romero Pedraz, Susana y Varela Ferrío, José (2020). *Mujer y tecnología*, UGT, https://www.ugtspmadrid.es/wp-content/uploads/2020/05/Estudios-Confederales.-Mujer-y-Tecnolog%C3%ADa.pdf.

Sastre Ibarreche, Rafael (2009). «Empleo y desarrollo del Protocolo de Kioto: los derechos de implicación de los trabajadores», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 19.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24805

SUSTAINLABOUR (2012). *Empleos verdes para un desarrollo sostenible. El caso español*, Madrid: OIT.

THAM, Joo-Cheong y COUNTOURIS, Nicola (2022). «Introduction. The ecology of labour Law: from othering to embedding», en *Labour Law and Ecology*. Cizur Menor: Thomson Reuters/Aranzadi.

TOBIO SOLER, Constanza (2019). «Conciliación, cuidado e igualdad de género», en *Especialista en gestión de políticas de igualdad*, Cizur Menor: Thomson Aranzadi.

TODOLÍ SIGNES, Adrián (2017). *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Valencia: Tirant lo Blanch.

TOMÁS CARPI, Juan Antonio (2013). «El empleo verde en Espala: evolución y perspectivas», en *Aspectos medioambientales de las relaciones laborales*. Murcia: Laborum.

UNITED NATIONS INDUSTRIAL DEVELOPMENT ORGANIZATION (2016). *Pracitioner's Guide to Strategic Green Industrial Policy*.

VALLECILLO GÁMEZ, M.ª Rosa (2023). «Competencias digitales, formación y sesgos de género: el reto de vencer el "no women's land"», en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 11, 1.

Lan Harremanak, 2023, 49, 67-88
https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24757

Lan Harremanak
REVISTA DE RELACIONES LABORALES

ISSN 1575-7048 – eISSN 2444-5819

A VUELTAS CON LA FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS: ASPECTOS CRÍTICOS

In returns with the training in safety and healthy of workers: critical aspects

Raquel Poquet Catalá*

Universidad de Valencia, España

RESUMEN

La formación de las personas trabajadoras constituye un eje clave, tanto para el desarrollo profesional y la promoción de la persona trabajadora en su carrera profesional, como para la productividad y la competitividad empresarial. De ahí, que la formación sea reconocida como un derecho de las personas trabajadoras, pero también como una obligación de las mismas. En este trabajo se lleva a cabo un análisis legal, doctrinal y judicial de los aspectos más problemáticos de la formación de las personas trabajadoras. Por un lado, su consideración como obligación, especialmente, en materia de prevención de riesgos laborales, y todo lo que ello conlleva. Por otro lado, su catalogación como tiempo de trabajo, lo cual supone tanto la obligación de que se realice, principalmente, en horario de trabajo, y en el supuesto de que así no sea posible, su compensación, así como también la retribución correspondiente.

Palabras clave: formación, derecho, obligación, tiempo de trabajo.

ABSTRACT

The training of workers is a key axis, both for the professional development and promotion of the worker in his professional career, as well as for productivity and business competitiveness. Therefore, training is recognized as a right of workers, but also as an obligation of them. In this work, it is carried out a legal, doctrinal and judicial analysis of the most problematic aspects of the training of workers. On the one hand, its consideration as an obligation, especially in terms of occupational risk prevention, and everything that this entails. On the other hand, its classification as working time, which implies both the obligation that it be carried out, mainly, during working hours, and in the event that it is not possible, its compensation, as well as the corresponding remuneration.

Keywords: training, right, obligation, work time.

**** Correspondencia a:*** Raquel Poquet Catalá. Passeig de les Germanies, 104, 5-9 (46702 Gandia, Valencia-España). — raquel.poquet@uv.es — https://orcid.org/0000-0001-9606-8832

Cómo citar: Poquet Catalá, Raquel. (2023). «A vueltas con la formación en materia de prevención de riesgos laborales de las personas trabajadoras: aspectos críticos»; *Lan Harremanak,* 49, 67-88. (https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24757).

Recibido: 05 abril, 2023; aceptado: 05 junio, 2023.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © 2023 UPV/EHU

Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

1. Introducción

La formación constituye un principio que acompaña a cualquier persona a lo largo de su vida con el fin de adquirir competencias y habilidades profesionales, así como también competencias personales y sociales. Es decir, desarrollarse como persona, tanto profesional como personal y socialmente.

De hecho, uno de los ODS de la Agencia 2030 se centra en el aprendizaje permanente. Concretamente, el ODS núm. 4 se titula «garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos». Íntimamente relacionada la formación con el trabajo decente se halla el ODS núm. 8 que trata de «promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos».

Asimismo, la CEOE ha advertido que

> la globalización, el impacto de las redes sociales, el trabajo en movilidad, el internet de las cosas, el *big data,* la cuarta revolución de la industria (Industria 4.0), la fabricación inteligente, la personalización de productos y servicios o la economía colaborativa, son tendencias dominantes que afectan a la esencia del sistema productivo y que, entre otras cosas, difuminan el horizonte de trabajo e impiden anticipar cómo serán la mayor parte de los próximos empleos. La educación permanente y la formación continua, bajo fórmulas flexibles de respuesta más o menos inmediata a las necesidades que surgen y, por tanto, con una perspectiva no reglada, resultan imprescindibles. (Comisión de Formación de CEOE, 2016: 136)

Además, en la actual revolución industrial 5.0, donde se han llevado a cabo importantes cambios tecnológicos, especialmente, la introducción de la inteligencia artificial, la robótica y los robots en el ámbito laboral, ha supuesto la necesidad de adaptarse a estas nuevas formas de organización del trabajo. En este sentido, es necesario que todos los agentes sociales se involucren en mejorar la gestión preventiva.

En este sentido, la formación de las personas trabajadoras se convierte en un instrumento clave para la prevención de riesgos laborales. De hecho, la VI Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo pone de manifiesto que la formación costeada por las empresas ha alcanzado uno de los niveles máximos desde 1995, pues el 31,9% de las personas trabajadoras han recibido formación en los meses anteriores a la encuesta. Se invierte así una tendencia anterior en la que la formación a cuenta del empleador era casi inexistente. Respecto a la formación en el puesto de trabajo, en España se sitúa en un 22,9%. Nueve de cada diez personas trabajadoras declaran estar bien o muy bien informados sobre los riesgos para la salud y la seguridad relacionados con el desempeño de sus tareas.

2. Marco normativo

La formación profesional en general ha sido objeto de una atención específica por la OIT y por la UE. Así, la Recomendación núm. 117[1] ya señalaba que «la formación es un medio de desarrollar las aptitudes profesionales de una persona teniendo en cuenta las posibilidades de empleo y de permitirle hacer uso de sus capacidades como mejor convenga a sus intereses y a los de la comunidad; la formación debería tender a desarrollar la personalidad, sobre todo cuando se trata de adolescentes», y es en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2000, en su Resolución III referida al desarrollo de los recursos humanos donde se pone de relieve la correlación que existe entre la formación profesional y el empleo, donde se resalta que la formación no resuelve por sí misma el problema del empleo, pero contribuye a mejorar la empleabilidad de las personas en unos mercados internos y externos que cambian rápidamente.

Asimismo, el Convenio núm. 142 OIT, de 1975, sobre orientación y formación profesional para el desarrollo de los recursos humanos, promueve la organización por parte de los Estados de sistemas de formación profesional flexibles, versátiles, complementarios y vinculados a la realidad del empleo, así como la ampliación de los sistemas de orientación profesional, incluida la información permanente sobre el empleo, tanto dentro del sistema oficial de enseñanza como fuera de este.

En el ámbito comunitario, las primeras manifestaciones de la formación profesional se sitúan en los arts. 128 y 57 del Tratado de Roma, de 25 de marzo de 1957. De cualquier forma, la íntima conexión entre la formación profesional y el Fondo Social Europeo explica, en parte, el progresivo protagonismo que ha tenido la formación profesional en la actuación de la Unión Europea, a la vez que es sintomática de la vinculación de aquella con la política de empleo. Tras el Tratado de Roma, y en desarrollo del art. 128, se dicta la Decisión del Consejo 63/266/CEE, de 2 de abril, por la que se establecen los principios generales para la elaboración de una política común de forma profesional, donde se invita a la formación a lo largo de la vida activa de la persona trabajadora, si bien limitada a la «formación de los jóvenes y adultos que puedan ejercer una profesión o que la ejerzan ya, hasta el nivel de cuadros medios». Es decir, como una herramienta de trabajo al servicio de la economía y con un campo de visión tan estrecho que aparentaba obviar la formación superior y permanente (Requena Montes, 2020: 52). La Decisión, además, establece un mandato dirigido a la Comisión a fin de que redacte una descripción armónica de las cualificaciones básicas requeridas para acceder a los diferentes niveles de formación, lo cual facilitará en el futuro el reconocimiento mutuo de títulos y demás méritos. Tam-

[1] De 27 de junio de 1962.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24757

bién prevé que los Estados miembros, además de estructurar y actualizar las aptitudes y capacidades requeridas para el ejercicio de los distintos oficios, podrán adoptar, en colaboración con la Comisión, iniciativas dirigidas a la rápida formación profesional de adultos y la reconversión profesional, teniendo en cuenta las características especiales de ciertas personas o actividades, las fases económicas y los cambios tecnológicos y estructurales.

Por su parte, la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores[2] reconoce en sus arts. 14 y 15 «el derecho a la educación y al acceso a la formación profesional y permanente, así como el derecho a trabajar y a ejercer una profesión libremente elegida o aceptada». Además, la estrategia de aprendizaje permanente impulsada a través de varios documentos comunitarios, principalmente el Memorándum sobre el aprendizaje permanente[3], y la Comunicación de la Comisión Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente[4], se destina inicialmente a los sistemas de educación y formación para favorecer procesos de educación y formación para facilitar el seguimiento por una persona de procesos formativos a lo largo de su vida.

En nuestro ordenamiento, el derecho a la formación de las personas trabajadoras viene reconocido en el art. 35.1 CE que recoge el derecho a la promoción a través del trabajo; en el art. 40.2 CE que establece el mandato dirigido a los poderes públicos de fomentar una política que garantice la formación y readaptación profesionales; y ya más concretamente, en el art. 4.2.b) ET, siendo desarrollado en el art. 23 ET, que lo configuran como un derecho individual, pero específico de los trabajadores. Y el reconocimiento como un verdadero derecho subjetivo conlleva que necesite, para su efectividad, un conjunto de instrumentos e instituciones jurídicas legalmente previstas en el ET. Asimismo, el art. 19 ET recoge la formación como una obligación de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud laboral.

La política social de la Unión europea se sustenta, entre los diferentes ejes, en la necesidad de que la formación han de acompañar a la persona trabajadora durante toda su vida activa. Por ello, se requiere de instrumentos que faciliten el acceso a la misma y proporcione alternativas que permitan a la persona trabajadora compatibilizar su prestación laboral con la formación.

El punto de partida se halla en el art. 27 CE que reconoce a «todos» el derecho fundamental a la educación. Como desarrollo del mismo se han aprobado diversas leyes orgánicas que regulan este derecho, sustentándose todas en la consideración de la educación «como un aprendizaje permanente, que se desarrolla

[2] De 7 de diciembre de 2000.
[3] De 30 de octubre de 2000.
[4] De 21 de noviembre de 2001.

a lo largo de toda la vida»[5]. Igualmente, han reiterado que el derecho a la educación «tiene en la formación profesional una vertiente de significación individual y social creciente»[6].

Asimismo, el art. 40.2 CE recoge el mandato dirigido a los poderes públicos de fomentar una política que garantice la formación y la readaptación profesional. Como desarrollo de este precepto, se hallan los arts. 4.2.b) y 23 ET, que se traduce en una manifestación de dicho principio informador (Conde Martín de Hijas, 1994: 214). Estos preceptos recogen el derecho a la formación profesional continua como un derecho básico del contrato de trabajo.

Concretamente, el art. 23 ET contiene diversas medidas que tienen, como fin último permitir y facilitar el seguimiento de las acciones formativas por parte de la persona trabajadora al mismo tiempo que presta servicios. Se trata, en fin, de compatibilizar la vida personal con la vida profesional, pues en este ámbito entra en juego la problemática conciliación del tiempo de trabajo y del tiempo de descanso, especialmente, la afectación del tiempo de formación sobre el de descanso.

En primer lugar, cabe señalar que el art. 23 ET se relaciona íntimamente con el derecho a la promoción a través del trabajo ex art. 35.1 CE, y el derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo del art. 4.2.b) ET. Por ello, se declara que el contenido del art. 23 ET instrumentaliza única y exclusivamente los derechos formativos de la persona trabajadora, de manera que gracias a poder flexibilizar sus condiciones de trabajo podrá compatibilizar sus intereses formativos con la prestación laboral, y así promocionar profesional y socialmente de forma permanente tanto dentro como fuera de la empresa (Baylos Grau, 1987: 192).

En segundo lugar, cabe señalar que del art. 23 ET destaca la rotundidad con la que se declara como «derechos» de la persona trabajadora las seis manifestaciones que se recogen en el precepto[7], lo que indudablemente lleva a confirmar que esta podrá ejercerlo conforme le convenga, salvo que ello se oponga un derecho de mayor rango. Ello conlleva, pues, que las diversas medidas que son consideradas como «derecho» de dicho precepto acota su ámbito de aplicación a las actividades formativas que tienen su origen en el interés de la persona trabajadora, quedando fuera de este ámbito las obligaciones formativas que vengan impuestas por una norma legal, por la empresa o la autoridad laboral (Requena Montes, 2019: 64).

En tercer lugar, las diferentes medidas que se prevén en el art. 23 ET para la formación afectan, de una u otra forma, al tiempo de trabajo, ya sea adaptando el

[5] Art. 1.d) LOE.

[6] Preámbulo de la LO 5/2002, de 19 de julio, de las cualificaciones y de la formación profesional.

[7] STCT de 10 de marzo de 1987.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24757

horario de trabajo para que no coincida con las necesidades formativas al poder elegir el turno de trabajo, o bien dejando libre una parte del tiempo de trabajo mediante una reducción de jornada o reconociendo permisos para concurrir a exámenes, para formación o perfeccionamiento profesional (Lleó Casanova, 2015: 4871).

En cuarto lugar, se remite a la negociación colectiva para que concrete y desarrolle los términos de ejercicio de este derecho.

Por otro lado, en materia de prevención de riesgos laborales, la LPRL, regula en su art. 19 la formación de las personas trabajadoras, estableciendo la obligación empresarial de garantizar que todas las personas trabajadoras reciban una formación adecuada en la materia.

Todo ello sin olvidar a la LO 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación de integración de la formación profesional, que recoge en su art. 3 los principios generales del sistema de formación profesional, entre los que se hallan, el «desarrollo personal y profesional de la persona y mejora continua de su cualificación profesional a lo largo de la vida», la «satisfacción de las necesidades formativas de las personas en edad laboral que son de alto valor para el sistema productivo y el empleo», o la «promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer la empleabilidad», tal y como establece el art. 4.2 ET.

Asimismo, la L 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, en cuyo art. 12, donde se define la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, establece que su eje 2, dedicado a la formación, incluye aquellas actuaciones de formación profesional «dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral», con el fin todo ello, de que la persona beneficiaria adquiera competencias o mejore su experiencia profesional, y así poder mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral. Asimismo, el art. 33, dedicado a la formación en el trabajo, señala que los fines y principios de la formación en el trabajo son:

a) Favorecer la formación a lo largo de la vida de las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas, tanto del sector público como privado.
b) Consolidar el derecho a la formación, exigible por cualquier persona trabajadora en cualquier momento de su vida laboral, y el derecho a la promoción profesional de los artículos 4.2.b) y 23 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y, entre ellos, el desarrollo del ejercicio del permiso de veinte horas anuales de formación, acumulables por un período de hasta cinco años, así como cualquier otro permiso de formación que pudiera acordarse.
c) Mejorar las competencias profesionales de las personas trabajadoras y sus itinerarios de empleo y formación, especialmente las competencias digitales y de sostenibilidad, que inciden en su desarrollo profesional y personal.
d) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.

e) Garantizar que todo el contenido formativo impartido en la formación en el trabajo esté realizado con perspectiva de género.
f) Mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras, especialmente de las que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
g) Promover que las competencias profesionales adquiridas por las personas trabajadoras, tanto a través de procesos formativos como de procesos de aprendizaje informales, sean objeto de un proceso de valoración en el marco de la formación en el trabajo, que aporte valor profesional y curricular a la persona trabajadora, pactado en el seno de la negociación colectiva.
h) Facilitar la transición hacia un empleo de calidad y la movilidad laboral.
i) Acompañar los procesos de transformación digital y ecológica y favorecer la cohesión social y territorial, así como la igualdad de género.
j) Impulsar la formación programada por las empresas, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, como vía ágil y flexible de responder a las necesidades específicas de formación más inmediatas y cercanas a empresas y personas trabajadoras.

Partiendo de estas bases, vamos a centrarnos en los aspectos más polémicos de este derecho como es su afectación al tiempo de trabajo *vs* tiempo de descanso, y la formación como obligación para las personas trabajadoras.

3. Formación en materia de prevención de riesgos laborales como derecho y deber de las personas trabajadoras

En principio, la formación se configura como un derecho de la persona trabajadora que está íntimamente relacionado con su promoción profesional, y así lo reconocen los arts. 4.2.d) y 23 ET.

No obstante, al constituir la formación un elemento clave para adquirir las competencias exigidas por un sistema productivo en continua transformación, la formación continua es innata a la relación laboral, convirtiéndose no sólo en un derecho, sino también en un deber de las personas trabajadoras. Siguiendo los deberes de obediencia, de diligencia en el trabajo y de buena fe contractual ex arts. 5 y 20.1 ET, la empresa podrá obligar a las personas trabajadoras a realizar aquellos cursos de formación profesional ofertados por la empresa, siempre que estén relacionados con su puesto de trabajo y se realicen dentro de la jornada laboral ordinaria.

De hecho, el art. 19 ET, referido a la formación en materia de seguridad y salud laboral, se recoge como derecho y como deber de las personas trabajadoras. Literalmente, señala que

> el empresario está obligado a garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva tanto en el mo-

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24757

> mento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. El trabajador está obligado a seguir la formación y a realizar las prácticas. Todo ello en los términos señalados en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en sus normas de desarrollo, en cuanto les sean de aplicación.

Como ya se ha comentado, a pesar de que la LPRL sólo recoja la formación como obligación empresarial y como derecho de las personas trabajadoras, y no aparezca recogida la obligación de las personas trabajadoras en materia de formación en el art. 29 LPRL, no significa que las personas trabajadoras no tengan una obligación de formarse en materia preventiva.

La confirmación de que sobre las personas trabajadoras pesa la obligación de formación en materia de seguridad y salud laboral se sustenta en el art. 19 LPRL, el cual hace referencia al deber que recae sobre la empresa de garantizar a la persona trabajadora una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, y como correlativo a este deber existe, para que ésta tenga eficacia, la obligación de formación para la persona trabajadora, pues sin esta contrapartida obligación, la primera no tendría sentido. A la postre, puede entenderse que la obligación de formación se halla implícita dentro de la genérica de obediencia de la persona trabajadora en materia de seguridad y salud, siendo una expresión de las facultades de organización de la prestación laboral de la empresa, o incluso entenderse dentro del deber genérico de buena fe. Por otro lado, como se ha señalado, el propio art. 19 ET establece expresamente la obligación de la persona trabajadora de seguir la formación y realizar las prácticas correspondientes.

La formación viene a cumplir la función de transformar a la persona trabajadora en sujeto activo de la prevención, con derecho a ser formada suficientemente para estar capacitada para participar en las decisiones de la empresa en materia de prevención, de forma tal que resulte desechada definitivamente la concepción de la persona trabajadora como sujeto pasivo de la prevención y que únicamente se limitaría su participación al mero hecho de ser receptora de las medidas de protección previstas, convirtiéndola así en un sujeto activo al desarrollar sus capacidades y aptitudes para el correcto desarrollo de las funciones que se le encomienden (Meléndez Morillo-Velarde, 2004: 73; Ruiz Frutos, 1999: 165; Martínez Barroso, 2006: 118).

Es más, parte de la doctrina (Cano Galán, 2004: 208) considera que queda encuadrada dentro de los derechos y deberes generales de seguridad y salud al derivar del mandato del art. 40.2 CE dirigido a los poderes públicos de promover la seguridad y salud laboral, siendo la formación uno de los medios idóneos para alcanzar dicho fin. Es decir, si se considera como deber derivado del genérico del art. 40.2 CE, la seguridad y salud laboral se convierte según dicho pre-

cepto en un objetivo básico que ha de conseguirse a través de la instauración de una estructura de derechos y deberes, que se ha plasmado todo ello en nuestra LPRL. De esta forma, la promoción de la seguridad y salud laboral es el fin, mientras que la prevención sería el medio para alcanzarla a través del establecimiento de derechos que, a su vez, tienen una vertiente obligacional frente al titular del mismo y frente a otros (García Ninet y Vicente Palacios, 1998: 153), y si bien en la LPRL se tutelan los derechos de las personas trabajadoras

> en el bien entendido que tales derechos se reconocen frente a la contraparte contractual, y frente a los poderes públicos (...), aunque pueda resultar paradójico, la misma normativa impone, en beneficio del mismo trabajador, otra serie de obligaciones que éste debe seguir, y cuyo incumplimiento puede ser sancionado por el empresario en virtud de lo dispuesto en el artículo 58.1 del ET.

Siendo la promoción de la seguridad y salud laborales objetivo básico de la LPRL, se instituye, por mandato del art. 14 LPRL, en derecho de las personas trabajadoras y deber tanto para ellas como para las empresas. Esta dualidad como derecho y deber que caracteriza a la seguridad y salud en el trabajo, se va a extender a la prevención y a los derechos y deberes en que deriva. De esta forma, la formación se convierte, por la construcción misma del sistema, en derecho y en deber de las personas trabajadoras.

Por otro lado, la obligación de formación se constituye en un instrumento previo para que nazcan las obligaciones de las personas trabajadoras, pues para cumplir con la obligación fundamental que les incumbe, las empresas deben planificar las acciones preventivas que van a llevar a cabo en su empresa, para lo cual se requiere antes evaluar los riesgos existentes. Por tanto, sólo cuando se hayan evaluado los riesgos se podrá planificar la prevención, y organizar así los recursos, y ejercer los derechos y obligaciones de las partes. Además, sin evaluación no podrá haber formación en prevención, ya que sin conocimiento previo de los riesgos no podrán cumplirse las obligaciones derivadas que configuran la general de prevención de riesgos laborales. De esta forma, la formación pasará a ser un deber sólo cuando el empresario haya cumplido con deberes generales y satisfecho derechos básicos de las personas trabajadoras, concretamente la evaluación de riesgos y la planificación preventiva.

A ello, cabe añadir su integración dentro del deber general de cooperación con la empresa recogido en el art. 29 LPRL, pues el listado del art. 29 LPRL no es cerrado, sino abierto. Ello tiene su razón de ser en que, si la empresa debe formar en prevención a las personas trabajadoras, estas a su vez deben cooperar con aquella para garantizar la seguridad y salud propia y la de otras, lo que se traduce en la obligatoriedad de seguir dicha formación cuando la empresa haya implantado medidas formativas en la empresa. De esta forma, la formación se convierte en una obligación crediticia, es decir, depende del previo cumplimiento

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24757

empresarial de obligaciones específicas integrada en la general de cooperación y delimitada por la concreción del cómo, cuándo y dónde haya de otorgarse y recibirse dicha formación (Vida Fernández, 2008: 284).

Por otro lado, el derecho-deber de formación de las personas trabajadoras debe ser distinguido del derecho de información que tienen sobre los riesgos a los que están expuestas. Ambos derechos, el de formación y el de información, aunque están íntimamente relacionados y generalmente se suelen confundir y solapar, se trata de dos aspectos totalmente diferentes, lo cual se hace necesario para delimitar el alcance de la obligación formativa de las personas trabajadoras (Cano Galán, 2004: 210). La información, regulada en el art. 18 LPRL, se configura como un deber empresarial específico derivado del genérico deber de protección que incumbe a la empresa, con carácter de originario, puesto que se cumple la obligación únicamente con el suministro de datos por parte de la empresa acerca de los riesgos que se pueden derivar del hecho de trabajar en ese concreto ámbito; como simple, por cuanto basta con comunicar a las personas trabajadoras los riesgos del trabajo y las medidas preventivas; y como meramente pasivo desde la perspectiva de los sujetos a los que va dirigido. Por su parte, la formación, regulada en el art. 19 LPRL, es igualmente un deber específico, aunque derivado y diferenciado del deber de información, puesto que supone un estadio más de la previa información que la empresa debe haber dado a las personas trabajadoras, y se caracteriza por ser completo, por cuanto pretende, a diferencia de la información, la modificación de los comportamientos, a través de intervenciones globales (Cano Galán, 2004: 210); y activo desde la perspectiva de los sujetos a los que va dirigido. Por tanto, la información tiene un único sentido unidireccional, sin esperar respuesta de la parte receptora —personas trabajadoras—, mientras que la formación va más allá teniendo un sentido bidireccional para confirmar la recepción y el entendimiento por la parte receptora, esto es, el *feedback.* La formación, en definitiva, supone un plus (Cano Galán, 2004: 210) del deber de informar. En otros términos, informar supone dar a conocer los posibles riesgos del trabajo y la forma de evitarlos, mientras que formar supone, además de ello, principalmente fomentar el interés por la prevención, propiciar la adquisición de una serie de conocimientos que contribuyan a eliminar o reducir los riesgos, modificar los comportamientos de las personas trabajadoras hacia el trabajo en unas condiciones más seguras, y, en definitiva, crear una cultura preventiva.

4. El tiempo de formación en prevención de riesgos laborales como tiempo de trabajo efectivo

Uno de los aspectos problemáticos de la formación es si el tiempo dedicado a la misma se considera, en todo caso, como tiempo de trabajo o no. En este

sentido, debe indicarse que no existe en el ordenamiento jurídico una definición de tiempo de trabajo efectivo. Según un sector doctrinal, el concepto de tiempo de trabajo alude al «encuadramiento temporal de la deuda de actividad a cargo del trabajador» (Pérez de los Cobos Orihuel y Monreal Bringsvaerd, 2005: 57), es decir, al «tiempo que cada día invierte el trabajador en cumplir sus obligaciones para con el empresario, derivadas del contrato de trabajo» (Iglesias Cabero, 1991: 291).

El art. 2 Directiva 2003/88/CE señala en su apartado 1 que el tiempo de trabajo efectivo es «todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales». A continuación, los arts. 3 a 7 Directiva regulan los descansos mínimos que en cómputo diario, semanal y anual deberán respetarse, si bien, el art. 17 abre la posibilidad de que los Estados miembros prevean excepciones a dichos descansos cuando las «características especiales de la actividad realizada, la jornada de trabajo no tenga una duración medida y/o establecida previamente o cuando pueda ser determinada por los propios trabajadores». En estos casos, los Estados miembros podrán establecer excepciones sobre el régimen general de descanso diario y semanal, pausas, duración máxima del tiempo de trabajo semanal, así como la duración máxima del trabajo nocturno.

Por su parte, la doctrina judicial comunitaria señala que, en base al art. 2 Directiva, se establecen tres requisitos en la definición del concepto de trabajo efectivo, cuales son permanecer en el trabajo, permanecer a disposición de la empresa y permanecer en el ejercicio de la actividad o funciones que desarrolla la persona trabajadora[8]. El tribunal comunitario considera que es tiempo de trabajo

> todo período durante el cual el trabajador permanece en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales, matizando que dicho concepto se concibe en contraposición al de período de descanso, al excluirse mutuamente ambos conceptos, o es tiempo de trabajo o lo es de descanso.

En definitiva, según la Directiva comunitaria y la doctrina judicial comunitaria, para hallar el concepto de tiempo de trabajo debe acudirse a la legislación y la práctica nacional del Estado miembro, siempre que no se aparte de los requisitos previstos por la citada Directiva, anteriormente señalados.

---

[8] STJUE de 3 de octubre de 2000, C-303/1998, Asunto *SIMAP*, en la que se plantea «si el tiempo invertido por los médicos afectados que realizan turnos de atención continuada mediante sistema de localización, debe estimarse todo este tiempo como de trabajo o solo aquél tiempo efectivamente invertido en la relación de la actividad para la que sean llamados según la práctica nacional española».

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24757

Asimismo, la Directiva parte de la base de que todo tiempo de prestación deberá incardinarse como tiempo de trabajo o bien tiempo de descanso, no siendo posible encontrar tiempos intermedios. Como señala nuestro alto tribunal «este sistema binario descarta las categorías intermedias (tiempos de espera, tareas preparatorias, funciones de apertura y cierre, etc.) y obliga a determinar si toda unidad cronológica pertenece a una u otra modalidad»[9].

En el ámbito interno, el art. 34 ET, cuando fija la duración máxima de la jornada de trabajo, lo hace en relación a horas de «trabajo efectivo», de modo que sólo aquel tramo temporal que tenga tal consideración se computará dentro de los límites máximos previstos para la jornada de trabajo, quedando excluidos aquellos espacios de tiempo que no tengan tal consideración. Indica en su apartado 1 que «la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo». Asimismo, en su apartado 5 establece que «el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo».

Es decir, desde el punto de vista cuantitativo, esto es, en relación con la determinación del momento inicial y final para computar las horas de trabajo efectivo, el art. 34.5 ET señala que el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo. Así, el inicio del cómputo de la jornada no comenzará hasta que la persona trabajadora esté en su puesto de trabajo y concluirá cuando todavía se encuentre prestando sus servicios. El tiempo de trabajo ha de computarse de modo que, tanto al comienzo, como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo. Se trata del trabajo efectivamente realizado, comprendido desde la llegada hasta el abandono del puesto de trabajo. Queda limitado, en definitiva, al tiempo útil, a aquél en el que se realiza una actividad productiva. De ahí, que se plantee la problemática en relación con las actividades relacionadas *ex ante* o *ex post* con la prestación laboral, pero independientes de ella, que, en principio, quedan eliminadas del cómputo de la jornada (Roqueta Buj, 2008: 80). Se trata del tiempo dedicado, por ejemplo, al desplazamiento desde y hasta el lugar de trabajo, el cambio de ropa o el tiempo invertido en el aseo personal. Estas actividades, en principio, quedan fuera de la consideración de tiempo de trabajo efectivo, pero no se cierra la puerta a que sea la negociación colectiva o el contrato de trabajo, quienes acuerden su retribución e, incluso, considerándolo como tiempo de trabajo efectivo.

De hecho, por un lado, el ET computa como tiempo de trabajo determinados períodos en los cuales no existe, en realidad, ningún trabajo efectivo, como son los permisos del art. 37.3 ET, las vacaciones anuales o los períodos

[9] STS de 19 de noviembre de 2019, rec. núm. 1249/2017.

de tiempo no trabajados por causas imputables a la empresa. Por otro lado, el citado art. 34.5 ET ha señalado que no se considera tiempo de trabajo aquel período de tiempo anterior o posterior que tiene como fin preparar a la persona trabajadora para el inicio o fin de su actividad. Es decir, ello significa que no se considera tiempo de trabajo aquel período de mera presencia, espera, acceso o salida del trabajo, el tiempo dedicado al cambio de ropa, o al aseo posterior, salvo que se trate de actividades presencialmente peligrosas, tóxicas, irritantes o infecciosas. En principio, pues, se parte de un sistema binario por el que se descarta la existencia de categorías intermedias, esto es, tiempo de espera, tareas preparatorias, funciones de apertura y cierre, obligando a determinar si toda unidad cronológica pertenece a una u otra modalidad (Morales Vállez, 2020).

En relación con la formación, la doctrina judicial estima que, a pesar de su finalidad preparatoria o instrumental, se contabiliza como tiempo de trabajo los períodos de formación de la persona trabajadora relativos a la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales, pues deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla y del tiempo invertido en la misma (art. 19.2 LPRL), y los correspondientes a la formación necesaria para la adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. Así, se ha considerado tiempo de trabajo el período dedicado fuera del horario habitual a la obtención del certificado de formación necesario para renovar el ADR, pues el tiempo invertido en dichas actividades formativas ha de considerarse tiempo de trabajo efectivo y ha de ser remunerado como tal[10].

En esta misma línea, nuestro alto tribunal[11] y la doctrina judicial[12] han extendido que el tiempo de formación, cuando es obligatoria, debe ser considerado tiempo de trabajo efectivo de trabajo, con las consecuencias que ello conlleva, tales como que debe ser tiempo remunerado, que debe quedar registrado dentro del horario de trabajo, que debe ser computado como horas extraordinarias si se realiza fuera de la jornada de trabajo y, en tal caso, deberá ser retribuido como tal o bien compensado con tiempo de descanso.

Por la misma razón, se ha estimado[13] que no se considera tiempo de trabajo y, por tanto, no es obligatorio realizarse dentro del horario laboral ni a cargo de la empresa, aquella formación que tiene como fin obtener la licencia de man-

---

[10] STS de 11 de diciembre de 2017, rec. núm. 265/2016. En el mismo sentido, STSJ Madrid, de 16 de diciembre de 2016, rec. núm. 891/2016, que estima que el curso formativo que realizan los conductores para obtener un certificado de aptitud profesional es tiempo de trabajo, aunque no la pausa de descanso de media hora.

[11] STS de 7 de mayo de 2020, rec. núm. 200/2018. Así ya lo declaró también la STS de 25 de febrero de 2002, rec. núm. 174/2001.

[12] STSJ comunidad Valenciana, de 16 de septiembre de 2016, rec. núm. 2672/2015.

[13] SAN de 25 de julio de 2017, proc. núm. 29/2016.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24757

tenimiento de aeronaves, exigida por la legislación europea, correspondiente. Esta legislación establece un esquema de categorías que facultan para la realización y la certificación de diversas tareas de mantenimiento. La normativa europea permite que, junto con el personal con licencia, coexistan TMA sin licencia que pueden seguir realizando sus funciones en el mismo puesto, pero sin realizar funciones de certificador. Por esta razón, la AN considera que no se trata de un supuesto de adaptación al puesto de trabajo, ya que la empresa no impone a las personas trabajadoras la obtención de la citada licencia, debiendo estar, por tanto, a las previsiones del convenio colectivo que establece que los cursos requeridos para la progresión o promoción laboral se deben realizar fuera de la jornada laboral. Se trata de un supuesto en que, sin imposición de la empresa, la persona trabajadora dentro de sus legítimas aspiraciones y relacionado con su puesto de trabajo, pretende desarrollar actividades formativas para la obtención de la Licencia de Mantenimiento de Aeronaves correspondiente. Se aplican los derechos para concurrir a exámenes, para actividades de formación, la preferencia a elegir turno de trabajo o la adaptación de la jornada ordinaria, pero no el derecho a realizarlos dentro de la jornada laboral y a cargo de la empresa.

Es más, nuestra doctrina judicial[14] ha declarado que la formación en materia de prevención de una empresa de Contact Center, como obligación por parte de la empresa con carácter previo a la contratación, debe impartirse a cargo íntegramente de esta, dentro de la jornada laboral y debiéndose considerar como tiempo efectivo de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero también computables como tiempo de trabajo efectivo, con cargo a la jornada laboral, y al margen del tiempo de duración del contrato. Por ello, la AN declara que

> por lo que se refiere a las horas invertidas en formación en materia de prevención de riesgos laborales con anterioridad a la contratación de los trabajadores de nuevo ingreso no concurren los presupuestos del artículo 1.1 del ET por cuanto no hay prestación de servicios, ya que solamente se imparte formación y no existe retribución, con independencia de que la empresa decida abonar el curso al trabajador que luego es contratado y supera el periodo de prueba, ahora bien, la realización de formación en prevención llevada a cabo por imposición legal o por decisión del empresario, debe efectuarse dentro de la jornada de trabajo o si los cursos se imparten fuera de las horas de trabajo, deben ser compensadas las horas por la empresa mediante el opor-

[14] SAN de 23 de diciembre de 2016, rec. núm. 198/2016, que enjuicia el caso de una empresa que con anterioridad a la contratación de las personas trabajadoras de nuevo ingreso, la empresa lleva a cabo un procedimiento de selección y formación de las personas que quieren optar a un puesto de trabajo, fundamentalmente en la categoría de teleoperadores. En el citado procedimiento de selección y formación también se lleva a cabo la formación en materia de prevención de riesgos laborales. Ello significa, pues que dicha formación se realiza con anterioridad a la selección de la persona trabajadora. Por lo que se refiere a la retribución de la india formación en materia de seguridad y salud laboral, la empresa tiene establecido que, si la persona trabajadora no es contratada, no se le abona la formación preventiva. Dicha formación preventiva se abona con posterioridad a la contratación de la misma una vez superado el periodo de prueba.

> tuno descuento en la jornada de trabajo, y la empresa debe abonar las horas empleadas al valor tipo hora convenio que corresponda al nivel salarial del trabajador.

Por su parte, la doctrina judicial comunitaria[15] ha estimado que los periodos de formación profesional completados por una persona trabajadora que presta su actividad en el servicio voluntario para las situaciones de emergencia concretamente, como jefe de departamento de prevención, para el que es necesario, según dispone la normativa rumana «la cualificación o las competencias profesionales específicas, certificados de conformidad con las normas vigentes», es tiempo de trabajo aunque se realice fuera de su jornada laboral ordinaria. Es decir, estima que el periodo durante el cual una persona trabajadora cursa una formación profesional que le impone su empresa y que se desarrolla fuera de su lugar habitual de trabajo, en los locales del proveedor de los servicios de formación y durante el cual no ejerce sus funciones habituales constituye tiempo de trabajo en el sentido del art. 2.1 Directiva 2003/88/CE. El órgano judicial recuerda que la Directiva 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, recoge en su art. 13, dedicado a la formación obligatoria, que

> en caso de que la legislación nacional o de la Unión, o los convenios colectivos, requieran que el empleado proporcione formación a un trabajador para que este lleve a cabo el trabajo para el cual ha sido contratado, los Estados miembros velarán para que dicha formación se proporcione gratuitamente al trabajador, se compute como tiempo de trabajo y, a ser posible, tenga lugar durante el horario de trabajo.

En definitiva, considera el órgano judicial comunitario que el art. 2, punto 1, de la Directiva 2003/88/CE

> debe interpretarse en el sentido de que el periodo durante el cual un trabajador cursa una formación profesional que le impone su empresario y que se desarrolla fuera de su lugar habitual de trabajo, en los locales del proveedor de los servicios de formación, y durante el cual no ejerce sus funcione habituales constituye «tiempo de trabajo», en el sentido de dicha disposición.

En conclusión, el tiempo de formación computa como tiempo de trabajo efectivo, y ello no puede ser neutralizado por medio de la negociación colectiva, ni mucho menos por decisión unilateral de la empresa. Será nula cualquier cláusula que establezca que la formación deba realizarse fuera de la jornada de trabajo (Trigo Párraga, 2016: 40), o la que exija a la persona trabajadora la recuperación sin compensación económica del número de horas durante las que se encuentre formándose, ya que, como se ha indicado, las horas de formación

[15] STJUE de 28 de octubre de 2021, C-909/1919, Asunto Unitatea Administrativ Teritoriala.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24757

computan como horas de trabajo[16], ya sea hora ordinaria o, en caso de significar un exceso de la jornada ordinaria, como hora extraordinaria (Escudero Rodríguez, 2012: 56; Martín Puebla, 2012: 235)[17].

En el caso de que se imparta a distancia o en modalidad online será difícil contabilizar el tiempo empleado por la persona trabajadora en la misma cuando no se haga durante el tiempo de trabajo. Nuestro alto tribunal[18] ha señalado que las horas invertidas en formación en prevención, siempre que resulte obligatoria conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente o por exigencia de la empresa, deben descontarse del tiempo de trabajo. Por ello, las horas de formación a distancia que dediquen las personas trabajadoras deben ser computadas a todos los efectos dentro de la jornada laboral. El criterio determinante para que la formación sea a cargo de la empresa se halla en que la persona trabajadora tenga que realizar la formación por estar trabajando en una empresa y no responda a la libre decisión de la persona trabajadora. Eso incluye todos los cursos de formación dirigidos a mantener al día el nivel de aptitud de las personas trabajadoras o dirigidos a una mayor especialización de las mismas, entre los que se encuentra el curso de prevención de riesgos laborales de nivel básico, aunque sea de carácter voluntario para la persona trabajadora[19]. Así, la jurisprudencia[20] ha señalado que uno de los pilares sobre los que se sostiene el Derecho del Trabajo es el establecimiento de una clara línea divisoria entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso. El primero, entendido no en su concepción estricta de tiempo de actividad laboral, sino como el tiempo en que la persona trabajadora pone a disposición de la empresa su capacidad productiva y queda sometida a su círculo organizativo y disciplinario. El segundo, como aquel que pertenece en exclusiva a la persona trabajadora y del que sólo ella puede disponer, de modo que queda preservado de toda posible intromisión unilateral por parte de la empresa. Ese principio básico ha sido incorporado en nuestro Derecho mediante la fijación de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y la voluntariedad de la prestación del trabajo en el tiempo que supere dicha jornada. Por tanto, el tiempo máximo de puesta a disposición que la empresa puede exigir a la persona trabajadora, con la consiguiente subordinación a sus pode-

[16] STSJ País Vasco, de 20 de septiembre de 2011, rec. núm. 1762/2011, que rechaza que la cláusula convencional a la jornada laboral anual deba corresponderse con la jornada efectivamente trabajada, considerando que, a efectos de calcular la jornada laboral anual, se computan los permisos y se descuentan las vacaciones.

[17] También la SAN de 18 de septiembre de 2017, rec. núm. 193/2017, que estima que cuando existen excesos de jornada por motivo de realización de la formación, la empresa debe compensarlos con descansos o abonando horas extraordinarias.

[18] STS de 12 de febrero de 2008, rec. núm. 6/2007.

[19] SAN de 21 de noviembre de 2006, rec. núm. 128/2006.

[20] STS de 26 de junio de 2003, rec. núm. 124/2002, recogida por STS de 12 de febrero de 2008, rec. núm. 6/2007.

res directivos y disciplinarios, coincide con el de la jornada pactada, y fuera de ella la empresa no puede requerirle la realización de su prestación profesional.

Además, se plantea el problema de que, como se ha indicado, la formación debe ser teórica y práctica, y en este supuesto de formación a distancia no se cumpliría[21], por lo que para poder entenderse como suficiente debería ser complementada con una actividad que ponga en práctica los conocimientos adquiridos a través de la instrucción teórica.

De cualquier forma, con el fin de evitar conflictos y procesos judiciales, sería recomendable que el legislador equiparase la regulación de la formación a la del art. 19.2 LPRL prevé en materia de prevención de riesgos laborales, es decir, estableciendo la prioridad de que sea impartida dentro de la jornada de trabajo y, sólo en el supuesto de que ello no fuera posible, se realizase en otras horas de trabajo, pero dentro de la jornada ordinaria de trabajo[22].

Si se asimila el tiempo de formación al tiempo de trabajo efectivo en sentido estricto se refuerza, además, la naturaleza obligacional de la realización de la acción formativa (González Ortega, 1987: 156; Cruz Villalón, 1995: 72). Según el deber de buena fe contractual y teniendo presente la necesidad empresarial de acomodarse a los cambios y el esfuerzo económico que asume con este fin, la persona trabajadora no puede negarse injustificadamente a asistir al curso de formación programada por la empresa, arriesgándose a que esta ejerza sus facultades disciplinarias si la persona trabajadora no asiste a la formación[23], o lo realiza de forma inadecuada, pero no por el simple hecho de no superar el curso de formación.

5. La formación en la negociación colectiva

La negociación colectiva, como concreción de las condiciones de trabajo, puede regular el derecho y la obligación de formación de la persona trabajadora, pero no puede restringir la regulación contenida en la normativa legal, ni en el ámbito de la formación de prevención de riesgos laborales, ni en el ámbito de la formación obligatoria por interés empresarial.

La regulación que contienen los convenios colectivos sobre los aspectos analizados sobre la formación, esto es, su obligatoriedad y su consideración como tiempo de trabajo, es escasa. Son pocos los que contienen declaraciones al res-

[21] STSJ Castilla y León, de 13 de octubre de 2007, rec. núm. 1595/2007.
[22] SAN de 17 de octubre de 2011, proc. núm. 172/2011.
[23] STSJ Castilla y León, de 1 de octubre de 2008, rec. núm. 1024/2008.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24757

peto. La mayoría se limitan a reproducir que el derecho del permiso de formación individual ex art.23 ET.

Así de los convenios colectivos encontrados que tratan la materia, son pocos los que reconocen de forma expresa la consideración de tiempo de trabajo del tiempo de formación y el derecho a su compensación, en su caso. Así, por ejemplo, el art. 62 XX Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio, Resol. de 27 de febrero de 2023, señala que

> al objeto de potenciar la formación de las personas trabajadoras se acuerda que ésta se realice preferentemente dentro de la jornada de trabajo y sea o bien ofertada por la empresa o requerida para su formación profesional, en el caso de realizarse la formación fuera de la jornada laboral se compensará el tiempo empleado en otro día y se abonarán los gastos que se generen.

También el art. 67 Convenio laboral para 2022, 2023, 2024 y 2025 de las empresas y personas trabajadoras de Perfumería y Afines, Resol. de 16 de enero de 2013, que señala que «la formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. Su coste no recaerá en ningún caso sobre las personas trabajadoras»[24]. Algún convenio especifica que

> la formación se impartirá, según los casos, tanto dentro como fuera de la jornada laboral o bien de una forma mixta. En este último caso, el tiempo destinado a formación se distribuirá de manera que la mitad se lleve a cabo dentro de la jornada laboral y la otra mitad fuera de la misma. La asistencia del personal será obligatoria cuando la formación se imparta dentro del horario de trabajo[25].

En otro caso se indica de forma expresa que

> cuando la convocatoria se realice fuera de dicha jornada, y no genere los derechos regulados en el artículo 20 de este convenio, el tiempo destinado a la formación será compensado como efectivamente trabajado. En todas las convocatorias serán respeta-

[24] En sentido similar, art. 78 Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines, que establece que «con carácter general, la formación programada por la empresa se realizará en horario laboral. Podrá acordarse con la representación legal de las personas trabajadoras la realización de acciones formativas fuera de dicho horario». Así también el art. 13 Acuerdo marco del grupo FerroAtlántica en España, Resol. de 26 de octubre de 2022, establece que «la formación se desarrollará prioritariamente dentro del horario normal de trabajo. Cuando, con carácter excepcional, las circunstancias de tipo organizativo requieran el desarrollo de la formación fuera de la jornada laboral, la persona trabajadora que voluntariamente acceda a realizarla podrá optar entre disfrutar tiempo equivalente de descanso o la compensación económica correspondiente»

[25] XXV Convenio colectivo estatal de oficinas de farmacia, Resol. de 22 de diciembre de 2022.

> dos los descansos y licencias contemplados en este convenio. En el caso de los agentes vendedores, si la asistencia a estos cursos de formación significara una reducción de la venta diaria, se les compensará como venta equivalente, según lo previsto en la normativa de desarrollo sobre retribución de los trabajadores. Se abonarán los gastos de locomoción a los agentes vendedores si el curso se celebrara en municipios distintos al de residencia, punto de venta principal, o centro de adscripción de los cursillistas. En cuanto a la formación a distancia, a los agentes vendedores se les compensará el tiempo estimado para el estudio del temario mediante una reducción proporcional de su jornada. El tiempo invertido por el trabajador en el transporte imprescindible para asistir a convocatorias de formación, fuera de su centro de trabajo y de su jornada laboral, podrá ser tenido en cuenta a efectos de su compensación en los términos previstos en la correspondiente convocatoria[26].

Además, en algunos se especifica la retribución[27], incluyéndose también el desplazamiento, pues se indica que «cuando, en este caso, deba el trabajador desplazarse por sus propios medios, dicho desplazamiento será abonado en la forma prevista en los artículos 58 y 59».

En cuanto a la obligatoriedad de la formación, en algunos —los menos— se declara de forma expresa que «la formación es un derecho y un deber de todas las personas trabajadoras de la empresa»[28].

De hecho, según el Informe sobre el Diálogo Social 2022 de la OIT[29], «el ámbito de la formación se presta a una negociación más integradora». En el Informe se propone llevar a cabo una negociación sobre esta materia para el desarrollo de las competencias profesionales, y así las empresas podrán conseguir que las personas trabajadoras adquieran competencias adecuadas a las necesidades de la empresa. Y ello también redunda a favor de las personas trabajadoras, ya que así estas «pueden labrarse caminos de progresión y disfrutar de una mayor estabilidad laboral.»

Además, en el citado Informe se cuantifica que aproximadamente el 65% de los convenios se refieren al desarrollo de competencias. Dichos convenios incluyen, entre otras cosas, disposiciones que establecen comisiones paritarias en el ámbito del grupo empresarial y de la empresa para examinar cuestiones relacionadas con la formación y formular recomendaciones; establecen las responsabilidades de las empresas y las personas trabajadoras en relación con la adquisición de competencias, incluidos los aspectos relativos a la financiación, la convalida-

---

[26] Art. 21 XVII Convenio colectivo de la Organización Nacional de Ciegos y su personal, Resol. de 22 de noviembre de 2022.

[27] Así también, art. 21 Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026, Resol. de 30 de noviembre de 2022, prevé que «la formación de carácter obligatorio, incluidos los ejercicios de tiro, se retribuirá en los términos que se recogen en este artículo».

[28] Acuerdo marco del grupo FerroAtlántica en España, Resol. de 26 de octubre de 2022.

[29] Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_857318.pdf

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24757

ción y la certificación; estipulan un número de días al año que deben dedicarse a la formación; ofrecen ayuda financiera para cursar estudios avanzados o proporcionan financiación para el desarrollo profesional, y apoyan la readaptación o el perfeccionamiento de las competencias profesionales cuando se introduce una nueva tecnología.

Por tanto, el convenio colectivo se configura como una herramienta clave en la regulación de la formación, ya que la negociación colectiva es un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual, además de convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales. En este sentido, la formación es una materia importante que debe ser tratada con la debida atención para satisfacer los intereses de ambas partes.

6. **Conclusión**

Como conclusión, se puede señalar, por un lado, que no cabe duda de que el tiempo de formación de toda persona trabajadora se considera tiempo de trabajo. Según la doctrina judicial comunitaria, que declara de forma expresa que los conceptos de «tiempo de trabajo» y «periodo de descanso» se excluyen mutuamente, el tiempo de formación debe ser catalogado de trabajo, pues según la Directiva 2003/88 no existe una «categoría intermedia».

Uno de los criterios determinantes para considerar que se dan los elementos característicos del concepto de «tiempo de trabajo», en el sentido de la citada Directiva, es el hecho de que dicha persona trabajadora está obligada a hallarse físicamente en el lugar determinado por el empresario y a permanecer a disposición de este para poder prestar sus servicios inmediatamente en caso de necesidad. En este sentido, debe señalarse que lugar de trabajo es todo lugar en el que la persona trabajadora deba ejercer una actividad por orden de su empresa, incluso cuando ese lugar no sea el lugar en el que ejerce habitualmente su actividad profesional.

Ello significa, por consiguiente, que cuando una persona trabajadora recibe de su empresa instrucciones expresas de cursar cualquier tipo de formación para poder ejercer las funciones que ocupa, durante los períodos de formación, dicha persona trabajadora está a disposición de su empresa.

En definitiva, el hecho de que la formación se desarrolle en otro lugar diferente al habitual de trabajo o que la actividad que lleve a cabo la persona trabajadora durante los periodos de formación sea distinta de la que ejerce en el marco de sus funciones habituales, no son obstáculo para calificar dichos periodos como «tiempo de trabajo».

Por otro lado, la formación en materia de prevención de riesgos laborales constituye una obligación para la persona trabajadora, la cual está obligada a seguir las enseñanzas que le facilite la empresa en cualquier momento de su vida laboral. Es más, la persona trabajadora tiene la obligación de aprovechar la formación poniéndola en práctica, ya que ello va implícito en su deber de diligencia y buena fe. La imposibilidad que tiene la persona trabajadora de negarse a recibirla, deja bien claro que la formación está integrada en la relación laboral, siempre que, ello sí, se cumpla con los requisitos y exigencias vistas anteriormente, pues, en caso contrario, no constituiría una obligación para la persona trabajadora.

Sin embargo, no toda formación otorgada por la empresa pasará a formar parte de la obligación formativa que tienen que asumir las personas trabajadoras, sino que sólo aquella que se otorgue siguiendo las directrices marcadas por el legislador pasará a ser obligatoria, de tal forma que las personas trabajadoras sólo tienen la obligación de formación en prevención cuando la empresa haya cumplido escrupulosamente con la obligación formativa que a ella le incumbe. Es decir, el elemento clave a tener en cuenta para considerar si la formación debe ser a cargo de la empresa se halla en que la persona trabajadora tenga que realizar la formación por estar trabajando en una empresa y no responda a la libre decisión de la persona trabajadora.

No cabe duda de que los convenios colectivos pueden jugar también un papel importante en este punto, pues cabe recordar que la negociación colectiva puede concretar el contenido de la formación en materia de prevención, así como las modalidades. De hecho, a diferencia de otras materias, el deber de formación es un tema que preocupa a los negociadores colectivos, pues son numerosos los convenios que se refieren a este deber, estableciendo como obligación de las personas trabajadoras seguir la formación al respecto y realizar las prácticas que se determinen, clarificando además que se realizará dentro de la jornada de trabajo y no se reducirán sus retribuciones.

Bibliografía

Baylos Grau, Antonio (1987). «La carrera profesional del trabajador: promoción y ascensos en el Derecho del Trabajo», *Documentación Administrativa*, 210-2011.

Cano Galán, Yolanda (2004). «La formación en prevención de riesgos laborales: su configuración como deber de los trabajadores», *RMTAS*, 52.

Comisión de formación de CEOE (2016). *Libro blanco sobre el sistema de formación en el trabajo*. Madrid: CEOE.

Conde Martín de Hijas, Vicente (1994). «Clasificación profesional, promoción profesional y económica y movilidad funcional», en Borrajo Dacruz, Efrén (dir.). *Comentarios a las leyes laborales: La reforma del Estatuto de los Trabajadores*. Madrid: Edersa.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24757

Cruz Villalón, Jesús (1995). «Las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo tras la reforma de 1994», en Calvo Ibarlucea, María Milagros (coord.). *La nueva regulación de la contratación temporal: modificación individual y modificaciones colectivas del contrato de trabajo*. Madrid: CGPJ.

Escudero Rodríguez, Ricardo (2012). «Nuevos derechos de formación y contrato para la formación y el aprendizaje», *RL*, 23-24.

García Ninet, José Ignacio; Vicente Palacios, María Arantzazu (1998). «Derechos y obligaciones», en AA.VV., *Curso de Prevención de Riesgos Laborales*, Castellón: UJI.

González Ortega, Santiago (1987). «El progreso en la capacidad profesional como obligación del trabajador en el Estatuto de los Trabajadores», en Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, Fermín; Martín Valverde, Antonio (coords.), *Contrato de trabajo y formación profesional: consecuencias laborales y sociales de la integración de España en la Comunidad Europea*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Iglesias Cabero, Manuel (1991). «Cómputo de la jornada efectiva de trabajo», en AA.VV., *Estudios sobre la jornada de trabajo.* Madrid: ACARL.

Lleó Casanova, Beatriz (2015). «La formación profesional en el trabajo», en Goerlich Peset, José María (coord.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro homenaje a Tomás Sala Franco.* Valencia: Tirant lo Blanch.

Martin Puebla, Eduardo (2012). «Derechos formativos y políticas activas de empleo», en AA.VV. *La regulación del mercado laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-ley 20/2012*.

Martínez Barroso, María de los Reyes (2006). «Información y formación de los trabajadores», en AA.VV., *La seguridad y salud en el trabajo a través de los convenios colectivos de Castilla y León*. León: Universidad de León.

Meléndez Morillo-Velarde, Lourdes (2004). *La Prevención de Riesgos Laborales en la negociación colectiva*. Pamplona: Aranzadi.

Morales Vállez, Esther (2020). «Sobre si el tiempo empleado para desplazarse desde determinadas instalaciones aeroportuarias hasta su puesto de trabajo debe computarse o no a efectos retributivos. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo núm. 784/2019, de fecha 19/11/2019 (Recurso n.º 1249/2017)», *AD*, 2.

Pérez de los Cobos Orihuel, Francisco; Monreal Bringsvaerd, Erik José (2005). «La regulación de la jornada de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores», *RMTI*, 3.

Requena Montes, Óscar (2019). *Los derechos individuales de formación en el art. 23 del ET*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Requena Montes, Óscar (2020). *La formación continua de los trabajadores*. Madrid: Cinca.

Roqueta Buj, Remedios (2008). «La jornada de trabajo y su determinación», en Goerlich Peset, José María (dir.), *El tiempo de trabajo en la negociación colectiva.* Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Ruiz Frutos, Carlos (1999). «Formación en Prevención de Riesgos Laborales», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 14.

Trigo Párraga, Francisco (2016). *Jornada de trabajo, descansos, permisos y vacaciones*. Albacete: Bomarzo.

Vida Fernández, Raquel (2008). «La figura del empresario: obligaciones», en Vida Soria, José (dir.), *Manual para la formación en prevención de riesgos laborales*. Valladolid: Lex Nova.

Lan Harremanak, 2023, 49, 89-114
https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24843

Lan Harremanak
REVISTA DE RELACIONES LABORALES

ISSN 1575-7048 – eISSN 2444-5819

LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES ANTE EL IMPACTO TECNOLÓGICO

Training in occupational risk prevention before technological impact

Federico Estardid Colom*

Universidad de Valencia, España

RESUMEN

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales exige una actuación en la empresa que rebasa la simple observancia formal de un conjunto de obligaciones empresariales. Entre los específicos deberes que debe acatar la empresa tiene especial relevancia la formación preventiva, en cualquiera de las tipologías previstas en la vigente legislación, con la finalidad de optimizar la comprensión, tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, conforme a las singularidades de cada centro de trabajo, las peculiaridades de las personas trabajadoras y a las tareas concretas de cada puesto de trabajo.

Por esta razón, el presente artículo pretende, en primer lugar, hacer un análisis de las diferentes tipologías formativas que prevé la norma preventiva y el eventual impacto y aplicación que algunas de las nuevas tecnologías pudiese tener sobre ellas y, en segundo término, examinar las posibles ventajas y menoscabos de su efectiva integración en los preceptivos planes de prevención.

Palabras clave: formación, tecnología, riesgo laboral, TICs, e-herramienta.

ABSTRACT

Law 31/1995, of November 8, on Occupational Risk Prevention requires action in the company that goes beyond the simple formal observance of a set of business obligations. Among the specific duties that the company must abide by, preventive training is especially relevant, in any of the types provided for in current legislation, in order to optimize understanding of both the real scope of the risks derived from work and the way of prevent and avoid them, according to the singularities of each workplace, the peculiarities of the workers and the specific tasks of each job.

For this reason, this article intends, firstly, to make an analysis of the different training typologies provided by the preventive norm and the eventual impact and application that some of the new technologies could have on them and, secondly, to examine the possible advantages and disadvantages of its effective integration in the mandatory prevention plans.

Keywords: training, technology, occupational risk, ICTs, e-tool.

**** Correspondencia a:*** Federico Estardid Colom. Calle Dr. Juan José Domine, 10-13 (Valencia-España). — federico.Estardid@uv.es — https://orcid.org/0009-0007-2196-1328

Cómo citar: Estardid Colom, Federico. (2023). «La formación en prevención de riesgos laborales ante el impacto tecnológico»; *Lan Harremanak,* 49, 89-114. (https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24843).

Recibido: 19 mayo, 2023; aceptado: 16 junio, 2023.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © 2023 UPV/EHU

Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

1. Introducción

La formación en prevención es una de las obligaciones que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL[1]) impone a las empresas para que, las personas trabajadoras contratadas, conozcan los riesgos laborales a los que están expuestas según la evaluación de cada puesto de trabajo y, consecuentemente, actúen de una forma coherente en aras a su eliminación o, en su caso, minimización.

Para una práctica protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, la formación preventiva se configura como un derecho congénito a las personas trabajadoras[2] que trasciende a la inherente de sus puestos de trabajo.

El mandato preventivo no es obstáculo para que la empresa haga una adecuada adaptación a las Tecnologías de la Información y la Comunicación, también conocida como TICs, pudiéndose presentarse como aplicaciones informáticas, portales especializados, juegos, plataformas de formación, redes sociales[3]... denominas como e-herramientas al ser un compendio de posibles soluciones basadas en el uso de las diferentes TICs, teniendo e-Learning[4] como uno de sus principales exponentes y que será tratado en el apartado de la formación a distancia.

Desde la perspectiva preventiva, la irrefutable positividad de la incorporación de las nuevas tecnologías no impide la posible consideración, en sí mismas de un riesgo emergente como se desprende del proyecto *«Estudio prospectivo sobre los riesgos nuevos y emergentes para la seguridad y salud en el trabajo asociados a las tecnologías de la información y la comunicación y la ubicación del trabajo en 2025»* de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud[5] en el Trabajo (EU-OSHA) en el que se analiza, con el fin de prever y proteger mejor la seguridad y la salud en

---

[1] Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. *BOE* 10 de noviembre de1995, núm. 269, BOE-A-1995-24292.

[2] Art. 14.1 de la LPRL: *Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.*

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Los derechos de (...) formación en materia preventiva (...), en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

[3] Plataformas de comunidades virtuales que proporcionan información e interconectan a personas con afinidades e intereses comunes.

[4] Terminología extendida a nivel mundial susceptible de traducirse como: teleformación, formación on-line, enseñanza virtual…

[5] Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with information and communication technologies and work location by 2025 https://osha.europa.eu/es/publications/summary-foresight-new-and-emerging-occupational-safety-and-health-risks-associated-digitalisation-2025

los futuros lugares de trabajo, el vertiginoso progreso de las tecnologías digitales en la seguridad y la salud en el trabajo en la próxima década[6].

El indiscutible impacto tecnológico que ha experimentado la sociedad en las últimas décadas mediante su digitalización y, específicamente, la gamificación[7] de la formación es un valor añadido para el efectivo control de los riesgos emergentes. Las continuas actualizaciones formativas, así como los beneficios económicos que produce su introducción en el marco empresarial son indiscutibles, por lo que su uso y empleo va en claro y contundente aumento. Las cifras demuestran que las TICs contribuyen notablemente al incremento de la productividad, y en mayor medida, que otros factores[8].

Por todo ello es relevante valorar, en relación a las diferentes directrices legales de cada una de las distintas tipologías formativas previstas en la vigente normativa, la efectiva adecuación a los modelos de TICs. Por consiguiente, en consonancia con los objetivos del presente escrito cabe advertir que las e-herramientas son unos instrumentos al servicio de la mejora de la formación preventiva y, en ningún caso a la inversa por lo que el epicentro de la presente exposición es el tratamiento de la obligación preventiva de formación.

Como componente transversal del análisis que se pretende realizar en el presente artículo cabe apelar a tres premisas básicas a considerar por las entidades obligadas. En primer lugar, la preceptiva consulta empresarial[9] respecto del proyecto y la organización de la formación de la que el impacto tecnológico podría formar parte como elemento innovador. En segundo término, en consonancia con la consulta indicada y, en aquellas empresas en las que exista un Comité de Seguridad y Salud, debe considerarse su participación en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa de los que la formación preventiva forma parte consustancial[10]. Por

---

[6] ARGOTE LUCAS, J. I. (2020). Riesgos laborales emergentes asociados a las TIC: tendencias, retos y oportunidades para la seguridad y salud en el trabajo. https://www.interempresas.net/TIC/Articulos/262188-Riesgos-laborales-emergenteasociados-TIC-tendencias-retos-oportunidades-seguridad-salud.html

[7] Técnica de aprendizaje que traslada la mecánica de los juegos al ámbito educativo-profesional.

[8] ALFARO DE PRADO SAGRERA, A. (2008). Nuevas tecnologías y nuevos riesgos laborales: estrés y tecnoestrés. revista digital de salud y seguridad en el trabajo.

[9] Art. 33.1 de la LPRL (Consulta de los trabajadores): *El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:*

e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

[10] Art. 39.1 de la LPRL (Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud): *El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:*

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos... y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24843

último, respecto al significado de formación, no debe confundirse ni considerarse sinónimo del concepto información puesto que debe considerarse que, enseñar a alguien a hacer algo no es equivalente a comunicarle algo a alguien asegurando que el mensaje lo que reviste de una especial relevancia por la naturaleza comunicativa de las nuevas tecnologías.

2. Normativa

Sin perjuicio de la indispensable referencia a la relevancia de la negociación colectiva en el marco jurídico laboral a la que se hará referencia al final del presente apartado, en referencia a la formación preventiva gravitan numerosas disposiciones legales, aunque, específicamente, cabría resaltar aquellas que afectan sobre la estructura docente con un marcado carácter transversal:

2.1. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, TRET)

La ordenación y contenidos del prescindible artículo 19 del TRET quedaron sobrepasadas ampliamente por lo regulado en la LPRL y, consecuentemente, su apartado 4[11], respecto de la obligación formativa, puesto que, además de reiterar lo regulado en el artículo 19 de la LPRL, invoca a los términos señalados en la norma específica así como sus desarrollo reglamentario, en cuanto les sean de aplicación.

Considerando que lo dispuesto en el TRET en materia de seguridad y salud laboral es manifiestamente mejorable por su palmaria remisión a la LPRL, es obvio que no quepa invocar a la introducción de nuevas tecnologías en el contexto formativo.

2.2. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

La formación preventiva tiene una marcada presencia en la LPRL que trasciende los postulados de su artículo 19, específicamente dedicado a las obliga-

[11] *El empresario está obligado a garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. El trabajador está obligado a seguir la formación y a realizar las prácticas. Todo ello en los términos señalados en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en sus normas de desarrollo, en cuanto les sean de aplicación.*

ciones empresariales respecto a la adquisición de habilidades por el personal para el efectivo control de los riesgos. Como prueba de ello, merece destacarse las siguientes referencias formativas:

1. Las connotaciones entre las obligaciones específicas empresariales:
   a) Procedentes de los principios de acción preventiva[12] íntimamente ligados a la responsabilidad *in eligendo* empresarial.
   b) La derivada de las posibles medidas de emergencia[13] al disponer la designación del personal competente.
   c) En caso de riesgo grave e inminente[14] al prever, *habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición*, el control del riesgo.
2. Las previsiones legales sobre el colectivo del personal que prestan relaciones de trabajo temporal, de duración determinada quienes, con carácter previo al inicio de su actividad, precisan unas aptitudes profesionales determinadas[15]. Asimismo, en el caso del personal puesto a disposición por las ETT, y sin perjuicio de lo regulado en el RD 216/1999, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en el ámbito de las ETT, les corresponde las obligaciones formativas sin perjuicio de que la empresa usuaria informe de las cualificaciones requeridas[16].
3. Entre las cuestiones formativas emanadas de la consulta y participación de los trabajadores cabe resaltar el deber de consulta respecto al proyecto y organización de la formación[17], la necesidad de proporcionar a los delegados de prevención la formación en materia preventiva que re-

---

[12] Art. 15.1 de la LPRL: *El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:*

i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Art. 15.2 de la LPRL: *El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.*

[13] Art. 20 de la LPRL: El empresario debe designar al personal que deberá *poseer la formación necesaria...*

[14] Art. 21.1 de la LPRL: *Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:*

c) Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

[15] Art. 28.2 de la LPRL

[16] Art. 28.5 de la LPRL

[17] Art. 33.1 e) de la LPRL

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24843

sulten necesarios para el ejercicio de sus funciones[18], así como la participación del Comité de Seguridad y Salud en la elaboración, puesta en práctica y evaluación del proyecto y organización de la formación en materia preventiva[19].

4. Taxativamente, respecto a la obligación de coordinación de actividades empresariales, cabe considerar el RD 171/2004, al exigir al empresario principal, con carácter previo al inicio de la actividad, reclamar a las empresas contratistas y subcontratistas que le acrediten, por escrito, que han realizado sus compromisos formativos en prevención de riesgos[20], para las obras y servicios contratados. Abundando en la importancia que el legislador concede a este deber empresarial, impone que la persona encargada de la coordinación de las actividades preventivas tendrá, como mínimo, la capacitación para el desempeño de las funciones del nivel intermedio[21].

2.3. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante, RSP)

La norma preventiva respecto al escenario formativo de las personas trabajadoras tiene su concreción, en el marco reglamentario, en tres ámbitos diferenciados:

1. En el terreno de las herramientas del plan de prevención, mediante la necesidad de disponer de una evaluación de riesgos, instrumento idóneo para eliminar o reducir el riesgo a través de la formación del personal[22] y su consecuente planificación de la actividad preventiva como eje sobre el que se envuelve la efectiva integración preventiva[23].
2. En el ámbito de las modalidades organizativas de la prevención, al atribuir a los expertos de los servicios de prevención propios los planes de formación del personal de la empresa[24].
3. En la esfera de la negociación colectiva, la posibilidad de establecer criterios para la determinación de la formación en materia preventiva de las personas trabajadoras y de los delegados de prevención[25].

---

[18] Art. 37.2 de la LPRL
[19] Art. 39.1 a) de la LPRL
[20] Art. 10.2 del RD 171/2004.
[21] Art. 14.4 del RD 171/2004.
[22] Art. 3.1 a) del RSP
[23] Art. 9.2 del RSP
[24] Art. 15.2 del RSP
[25] D.A. 7.ª del RSP

2.4. RD 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en el ámbito de las empresas de trabajo temporal

Respecto a la especial protección que la norma preventiva dispensa a las personas trabajadores cedidas por las ETT, el legislador establece un entramado obligacional que garantiza la idoneidad del personal que desempeñará sus tareas en la empresa usuaria.

1. Como punto de partida, es *conditio sine qua non* que las empresas usuarias trasladen la evaluación de riesgos del puesto a cubrir, especificando la formación preventiva que debe poseer el trabajador cedido[26].
2. Concretado el trabajo a desempeñar, se origina una especie de responsabilidad *in eligendo* para la ETT al obligarle a que se asegure, previamente a la puesta a disposición, la contratación o asignación al servicio de personal que demuestre la suficiente formación teórico-práctica indispensable para el puesto de trabajo objeto del contrato de puesta a disposición suscrito entre La empresas contratantes[27].
3. Si no hubiese personal formado en materia preventiva, la norma prevé que, con medios propios o concertados y durante el tiempo necesario, se impartirá el oportuno adiestramiento durante la cesión pactada[28].
4. En último término, si resultase ineludible una especial enseñanza dentro de las instalaciones de la empresa usuaria, se podrá impartir tanto por la ETT como por la empresa usuaria y, con cargo a la primera, previo acuerdo escrito entre ambas empresas. La robusta estructura obligacional tiene su correspondencia en el doble mecanismo representativo que afecta a la puesta a disposición pudiendo, en este caso, tener una doble fiscalización tanto por los delegados de prevención de la empresa usuaria como por los de la ETT.

2.5. RD Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante, LISOS)

En el ámbito de la colaboración de las empresas con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tanto los trabajadores como sus legales representantes, entre los que se encuentran los delegados de prevención, podrán recurrir a su asistencia si entienden que las medidas adoptadas y los medios utilizados por la empresa son exiguos para garantizar de forma efectiva la seguridad y la salud en

[26] Art. 2.2 c) del RD 216/1999
[27] Art. 3 c) del RD 216/1999
[28] Art. 3 d) del RD 216/1999

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24843

el trabajo del personal[29]. Por consiguiente, para una adecuada cooperación con el órgano inspector por parte de la representación preventiva, cabría estructurar los posibles incumplimientos de los deberes formativos tipificados en la norma sancionadora laboral sobre tres aspectos bien diferenciados:

1. La insuficiente formación inherente a los puestos de trabajo supondría una infracción grave[30]. En esta caso el legislador, posiblemente haciendo un excesivo acto de fe, no prevé que exista una carencia total de formación por lo que el órgano sancionador, en su caso, podría proponer los grados medio o máximo, atendiendo a los criterios de graduación de las sanciones previstos en la norma[31].
2. La formación específica del puesto de trabajo convive con la obligación de proporcionar el adecuado conocimiento técnico, tanto a los trabajadores designados como a los delegados de prevención[32], por lo que su falta de prestación también sería susceptible de sancionarse de forma grave. En este caso, aunque la norma no extiende el incumplimiento a la formación indispensable para desempeñar las funciones inherentes a los integrantes del servicio de prevención propio, cabría interpretar que, de forma analógica, merecería el mismo grado de sanción, así como quienes presten sus servicios en el marco de los servicios de prevención mancomunados previstos en el art. 21 del RSP.
3. La preceptiva consulta respecto al recurso a un servicio de prevención externo[33] conlleva, implícitamente, el control por parte de los representantes especializados de las obligaciones legales intrínsecas a su acreditación en caso de concertarse la formación[34]. El incumplimiento podría alcanzar la graduación de muy grave si se certificase la formación sin contar con la preceptiva autorización o si estuviese suspendida o extinguida[35] así como mantener vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo o certificar actividades docentes no desarrolladas en su totalidad[36]. Como en el caso expuesto de la formación inherente a los puestos de trabajo, la norma tampoco contempla como elemento sancionador la posible justificación de cursos «fantasma» que pudieran ser acreditados sin su efectiva impartición por lo que cabría apelar a la solución esgrimida con anterioridad, planteando la posibilidad de valorar los

[29] Art. 40.1 de la LPRL
[30] Art. 12.8 de la LISOS
[31] Art. 39.1 de la LISOS
[32] Art. 12.12 de la LISOS
[33] Art. 33.1 b) de la LISOS
[34] Art. 12.21 y 26 de la LISOS
[35] Art. 13.11 de la LISOS
[36] Art. 13.12 de la LISOS

grados medio o máximo previstos en la LISOS para las infracciones de carácter muy grave.

4. El sector construcción, por su consustancial exposición a una probada multiplicidad de riesgos laborales y la inherente vinculación con la subcontratación, supone una particular atención para el legislador y, consecuentemente, su reflejo en la norma sancionadora para los intervinientes en los diferentes centros de trabajo. Por ello, la vigilancia de la representación especializada de los trabajadores debe encaminarse al control de las obligaciones de la formación preventiva necesaria, tanto para el personal de las empresas subcontratistas[37] como las contratistas[38] pudiendo, en su caso, verse elevadas al grado de muy grave cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a su regulación reglamentaria para las obras de construcción.[39].

2.6. **El papel de la negociación colectiva**

Las distintas normas preventivas apuntadas con anterioridad otorgan a la autonomía colectiva un relevante protagonismo en la regulación de condiciones de trabajo[40] por lo que el sistema de fuentes del derecho laboral, tras la prioridad jerárquica de las leyes y reglamentos, concede un papel preferente a los convenios colectivos, quienes dentro de su ámbito competencial de actuación y bajo el respeto a sus límites subjetivos y materiales, aporta una aproximación máxima al conjunto de los derechos no sólo individuales sino también colectivos de los trabajadores en el seno de las empresas[41]. En este punto cabe recalcar que el estudio del marco jurídico derivado de la LPRL, señala que todas las cuestiones relativas a la seguridad y salud laboral puedan ser objeto de negociación colectiva desde la perspectiva del carácter de derecho necesario mínimo que se atribuye a las normas en la materia.

La posibilidad de regulación convencional tiene una serie de prerrogativas que podrían favorecer la regulación de la formación mediante las nuevas tecnologías: En primer lugar porque la ingente cantidad de normas existentes no es inconveniente para su concreción o ampliación mediante la negociación colectiva que, adaptada a una realidad sectorial específica de los aspectos formativos que pueden mejorar su eficacia, en la mayor parte de los casos, a la generalidad

---

[37] Art. 12.27 a) de la LISOS.

[38] Art. 12.28 c) de la LISOS.

[39] Arts. 13.15 a) y 13.16 b) de la LISOS.

[40] GONZÁLEZ ORTEGA, S. y CARRERO DOMINGUEZ, C. Normativa en materia de prevención de riesgos laborales y delitos contra la seguridad en el Trabajo. En: CORCOY BIDASOLO (dir.) y LARA GONZÁLEZ (coord.). Derecho Penal de la Empresa. Universidad de Navarra. Pamplona, 2002.

[41] NAVARRO APARICIO, J. (2001). *Legislació bàsica en salut laboral.* All-i-oli Editores. València.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24843

de las disposiciones en materia de seguridad y salud laboral[42] y, en segundo término porque la escasa regulación sobre el tema de las TICs impide que se recurra a pactos en los que se incluyen aspectos preventivos, que son fiel reproducción de textos legales aprobados[43].

3. Modelos de e-herramientas aplicables a la prevención de riesgos laborales

Sin perjuicio de las innumerables e-herramienta que han ido surgiendo en los últimos años y, en coherencia con los objetivos expuestos en el resumen inicial en el que se advierte que el objeto del presente documento es el análisis de las diversas tipologías formativas a las que pueden aplicarse algunas de las siguientes e-herramientas que, en la actualidad, tienen una mayor potencial aplicación en el marco formativo de la seguridad y salud laboral.

3.1. *Big data*

Se denomina *big data* al conjunto de técnicas que permiten analizar, procesar y gestionar conjuntos de datos extremadamente grandes que pueden ser analizados informáticamente para revelar patrones, tendencias y asociaciones, especialmente en relación con la conducta humana y las interacciones de los usuarios[44].

Las normas legales deben ser complementadas con la documentación técnica de aplicación como guías técnicas, notas técnicas de prevención, criterios técnicos..., en las que se incluyen muchos datos a considerar respecto a riesgos higiénicos (ruido, temperatura, límites químicos y biológicos...), ergonómicos (mediciones antropométricas) de seguridad (lugares, equipos de trabajo...) Su objetivo principal es convertir «el Dato» en información que facilita la toma de decisiones.

La irrefutable aplicación preventiva del *big data* puede plasmarse en un doble sentido:

— Como la garantía de rentabilizar la información para una óptima adecuación a la casuística de cada empresa, así como el apoyo al propio departa-

[42] ALFONSO MELLADO, C. L. (2005). La Seguridad y la Salud Laboral. Contenido y alcance de las cláusulas obligaciones en la negociación colectiva. Informe y Estudios de Relaciones Laborales. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

[43] SALA FRANCO, T. (2012). *Derecho de Prevención de Riesgos Laborales,* Tirant lo Blanch, Valencia.

[44] Diccionario panhispánico del español jurídico. https://dpej.rae.es/lema/big-data

mento de seguridad y salud para la toma argumentada de decisiones en la preparación de los distintos programas formativos que puedan impartirse a las personas trabajadoras.

— Como herramienta predictiva que, a partir del acopio y estudio de datos, son susceptibles de identificar potenciales y concretas situaciones de riesgo y, consecuentemente, elaborar concretos planes preventivos en detrimento de los genéricos.

3.2. **Dispositivos móviles**

Los dispositivos móviles, principalmente encarnados en la disponibilidad de tablets y/o smartphones, pueden facilitar el proceso de aprendizaje dinamizando las sesiones formativas, así como perpetuando sus directrices facilitando una constante consulta a los postulados formativos.

Entre sus diferentes aplicaciones prácticas en materia de seguridad y salud laboral puede destacarse la monitorización de equipos de equipos y lugares de trabajo, acceso a la información preventiva, toma de documentos gráficos y vídeo gráficos con la posibilidad de la inmediata remisión de informes o la recepción y envío de alertas para una rápida toma de decisiones que garantice la seguridad de las personas implicadas en las posibles tareas de riesgo en sus puestos de trabajo.

3.3. **Drones**

Las aeronaves no tripuladas dirigidas a distancia de forma remota también pueden tener una relevante importancia tanto en las dinámicas formativas en particular, como en las preventivas en general. Por su naturaleza, generalmente de tamaño pequeño, pueden facilitar la supervisión de zonas peligrosas o de difícil acceso pudiendo, incluso, realizar determinadas tareas.

Su repercusión en la seguridad y salud laboral puede tener muy diferentes utilidades como la supervisión y vigilancia de tareas expuestas a caídas a distinto nivel, atropellos, asfixia o exposición a productos químicos... por lo que, específicamente puede implantarse su uso en actividades agroforestales (fumigación, detección de incendios, control de zonas con riesgo...) industriales (inspecciones a gran altura o bajo tierra), seguridad vial (control del tráfico, diseño de estructuras viarias...) construcción (supervisión del avance de la obra, fotografía y mediciones...), salvamento y emergencias (localización de personas en estructuras, determinación de medidas y estrategias de actuación...).

3.4. **Equipos a control remoto**

Como mecanismos usados para realizar una operación remota sobre cualquier equipo de trabajo para el control de sus acciones y movimientos, bien a través de un mando inalámbrico o mediante un cable. De aplicación en lugares

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24843

de trabajo especialmente peligrosos como la construcción para equipos de excavación, elevación o carga de materiales, el sector logístico, en tareas mecanizadas sin personas o la minería, también puede tener su repercusión en la organización empresarial para, indirectamente, repercutir en la seguridad y salud de las personas afectadas:

— Diseño de avisos y alarmas evitando situaciones de emergencias.
— Pruebas de testeo en remoto que garanticen permanentemente la idoneidad de la seguridad de emplazamientos y equipos de trabajo.
— Eliminación de innecesarias visitas que, además de excluir el riesgo del accidente *in itinere,* rentabiliza el tiempo de las tareas de mantenimiento.

3.5. **Exoesqueletos**

Los equipos orientados a reducir los trastornos musculo-esqueléticos, ajustándose al cuerpo de la persona trabajadora para que realice una actividad concreta, garantiza una exigencia física menor teniendo relativa implantación los que aprovechan la propia fuerza de la persona trabajadora. La efectiva aplicación al ámbito laboral exige de una marcada formación práctica para evitar efectos perniciosos al ser usados de forma incorrecta.

Cada vez existe una mayor implantación tanto en la industria automovilística, para trabajos con extremidades superiores forzadas en sus líneas de montaje, como en las manufactureras y agrícolas, donde se transportan y trasladan cargas pesadas de manera repetitiva.

3.6. **Plataformas digitales**

Configurada como una solución virtual que almacena grandes cantidades de información, permite a los usuarios, a través de internet, llevar a cabo múltiples acciones entre las que destacan las herramientas digitales orientadas a la formación, así como programas que agilizan la vigilancia de la salud de los trabajadores, procedimientos para la coordinación de actividades empresariales y gestores documentales que garantizan el cumplimiento legal de las obligaciones empresariales.

3.7. **Robots**

Entendido como un aparato capaz de detectar, comprender e interactuar con su entorno para realizar tareas que requieren mucha carga física, continua manipulación, poco espacio o alta repetitividad aplicado en la industria en general (cadenas de montaje, vidrio, cerámica, etc.) en procesos:

— **De manipulación:** alimentación de elementos a lo largo de la línea de montaje, ensamblado de piezas o paletizado.
— **Industriales:** soldadura, pintura, mecanizado o corte de piezas.

3.8. **Sensores**

Dispositivos inteligentes de bajo coste que capta magnitudes físicas (variaciones de luz, vibraciones, temperatura, sonido...) u otras alteraciones de su entorno conectados a un centro de control en el que hay un servidor en el que se recogen y almacenan todos los datos registrados para la toma de decisiones en tiempo real de cara a garantizar la máxima seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Sus principales aplicaciones se centran en la mejora de las condiciones de seguridad de las personas trabajadoras pero, particularmente, en maquinaria y equipos de trabajo como los **Smart EPP** (sensores incorporados en los equipos de protección personal) o la tecnología en los **smartphones,** para la cálculo de medidas y generación de alertas en caso de detectar alguna anomalía o los sistemas de detección de tejido humano.

3.9. **Simuladores**

Dispuesto como aparatos que reproducen el comportamiento de un sistema en unas condiciones preconfiguradas, permite el entrenamiento de la persona trabajadora en el sistema lo que habilita un amplísimo campo de posibilidades en la formación eminentemente práctica. Al combinar partes mecánicas o electrónicas y otras virtuales, ayudan a generar una precisa reproducción de la realidad con la consíguete eliminación del potencial riesgo asociados a su puesto de trabajo. Su uso esencial es el formativo y el entrenamiento para especialistas de equipos y vehículos como grúas, puentes-grúa, carretillas elevadoras, aviones y excavadoras..., y, en los últimos años se ha extendido como herramienta formativa en espacios confinados, trabajos en altura, protección contra incendios y productos químicos.

3.10. **Aplicaciones informáticas**

En el mercado actual, podemos encontrar diferentes plataformas y soluciones digitales que se han desarrollado principalmente en el campo de la gamificación como se desarrollará con posterioridad

4. **Tipologías formativas**

El abanico de arquetipos docentes que determina la legislación vigente y, susceptible de aplicación a las diferentes formaciones preventivas, son varios pudiendo distinguirse en base a tres criterios:

— En función del formato:

- Presencial.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24843

- A distancia.
- Semipresencial.

— Según el objeto de la formación:

- Riesgos del puesto de trabajo.
- Medidas de emergencia.

— En relación a los destinatarios de la formación:

- Técnica según los niveles de cualificación.
- Capacitación como recurso preventivo.
- Para el ejercicio de las funciones de delegados de prevención.

4.1. **Presencial**

La tradicional formación presencial no está exenta de la participación de las nuevas tecnologías puesto que, a través de equipos informáticos, puede implantarse una formación más dinámica que favorezca el aprendizaje tanto teórico como práctico de las personas trabajadoras.

4.2. **A distancia**

En la formación a distancia, se permite una mayor flexibilidad y autonomía, además del desarrollo de habilidades como el autoaprendizaje y la disciplina, aunque es necesario advertir que la falta de comunicación entre el equipo docente y el alumnado puede ocasionar una barrera que repercuta en las tasas de abandono del proceso instructivo.

La deslocalización del puesto de trabajo (Anywhere), la flexibilidad en los horarios (Anytime) y el uso intensivo de la tecnología y de los sistemas de información y dispositivos digitales (laptops; tablets; smartphones; VOIP...) son los ejes sobre los que pivota una eficiente formación a distancia por lo que, desde el último cuarto del siglo xx, las TICs se han ido introduciendo en el proceso formativo originando una especialidad diferenciada por la interactividad denominada e-learning entendido como procesos de enseñanza-aprendizaje que se llevan a cabo a través de internet, caracterizados por una separación física entre profesorado y estudiantado, pero con el predominio de una comunicación tanto síncrona como asíncrona, a través de la cual se lleva a cabo una interacción didáctica continuada[45]. En el marco de un aula virtual, el alumnado tiene la posibilidad de acceder e interaccionar de forma bidireccional de forma síncrona, es decir, en tiempo real a través de instrumentos como chats o videoconferencias o asíncrona que, suspendida en el tiempo, permite la adqui-

[45] Centro de Formación Permanente (CFP), Universidad de Sevilla. https://cfp.us.es/e-learning-definicion-y-caracteristicas

sición de conocimientos mediante seminarios, tareas, foros o correos electrónicos.

En cuanto a los modelos de los elementos docentes son muy heterogéneas las posibilidades que permiten las TICs: materiales de texto, audiovisuales, glosarios, actividades prácticas, cuestionarios de autoevaluación...

Atendiendo a la tutorización de la formación la proximidad a la presencialidad es manifiesta al permitir la atención individualizada y concreta hacia el alumnado en el marco de un contexto virtual que permite la comunicación desde distintos continentes.

Por último, la desaparición de las barreras espacio-temporales permite que la persona trabajadora pueda formarse en perpetua continuidad congeniando con su jornada laboral y facilitando, consecuentemente, la conciliación de la vida laboral y familiar[46]. La extraordinaria potencialidad de los recursos multimedia interactivos facilita la incorporación de vídeos explicativos, esquemas animados, ejercicios de simulación.

4.3. **Semipresencial**

Una tipología intermedia entre las expuestas con anterioridad sería la semipresencial o *blended-learning,* que combina, en los porcentajes que se determinen, la docencia virtual y la presencial con lo que el alumnado se beneficia tanto del desarrollo de recursos y procesos pedagógicos accesibles en cualquier momento y lugar suministrando, de este modo, ritmos de aprendizaje maleables, así como la cercanía al incluir clases que requieren la asistencia del alumnado.

El formato de la formación indicada (presencial, a distancia o semipresencial) permite que se proyecte sobre la formación cuyo objeto son los riesgos inherentes a los puestos de trabajo o a las medidas de emergencia, así como la docencia que habilita para el desempeño de los diferentes niveles técnicos, capacita como recurso preventivo o acredita para el ejercicio de las funciones como representantes especializados de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud.

4.4. **Formación inherente a los riesgos del puesto de trabajo**

La formación, regulada en el artículo 19 de la LPRL es uno de los elementos fundamentales de la actividad preventiva por ser consustancial con la propia del puesto de trabajo y no segregarse de un mismo tronco común. En todo caso, las

---

[46] ARANGO DÍAZ, F. (2019). *Las TIC en la actividad de Seguridad y Salud en el Trabajo.* https://www.gestiopolis.com/las-tic-en-la-actividad-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24843

notas distintivas que distinguen a la formación preventiva, en atención a lo dispuesto en la vigente legislación, son:

1. Garantizar una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada.
   La manifiesta inconcreción legislativa de los parámetros que debe tener la obligación formativa colisiona con las características de suficiencia y adecuación a los riesgos del puesto de trabajo de una forma teórico-práctica (STSJ Andalucía/Málaga de 15 de mayo de 2008 (Tol 1455882)) que se impartirá bajo cualquier modalidad, incluso a distancia aunque, una formación específica en relación con el puesto de trabajo, podría ser estimada como exigua (STSJ de Castilla y León/Valladolid de 31 de octubre de 2007, Rec. 1595/2007). Respecto a la posible formación no presencial favorece la introducción de nuevas tecnologías, pero, por el contrario, cabría cuestionar la naturaleza que exige la norma al carecer de la indispensable toma de contacto con el riesgo y sus medidas de eliminación o reducción.
   La formación a distancia convencional mediante entrega de manual y realización de un cuestionario o a través de una plataforma en la que se van sucediendo supuestos con soluciones pre configuradas, se mira con mucho recelo al no justificar la parte práctica que exige el artículo 19 por lo que, en muchos casos, la formación a distancia se asemeja a la entrega de información a las personas trabajadoras por parte del empresario sobre los riesgos asociados a su puesto de trabajo como cumplimiento del artículo 18 de la Ley de Prevención[47].
2. Necesidad de un proceso formativo.
   La experiencia profesional que pudiese tener una persona trabajadora no le exime de la obligación empresarial de facilitar una formación preventiva y su deber de asistencia a la misma puesto que el legislador requiere una instrucción particularizada para asegurar su efectividad, no cumpliéndose por el mero hecho de tener años de experiencia profesional o una antigüedad en la empresa (STSJ de la Comunidad Valenciana de 22 de octubre de 2008, Rec. 171/2008, STSJ de Asturias de 27 de abril de 2007 (Tol 1222625)).
3. Centrada específicamente en el puesto de trabajo o función
   Una formación genérica, exenta de los rasgos característicos del puesto, no cumple las expectativas legales (STSJ de Aragón de 4 de abril de 2006 (Rec. 218/2006)) por lo que la correcta preparación del contenido formativo que exige la norma elude aspectos ordinarios que, alejados de la específica casuística del puesto, no aporta el valor añadido que debe exigirse a la formación. En este aspecto las nuevas tecnolo-

[47] REVILLO VIDALES, D.: *Artículo 19 Ley de Prevención: Formación en prevención de riesgos laborales, Fraternidad-Muprespa,* octubre de 2016, pág. 3.

gías pueden tener una marcada importancia como suministradoras de información que complementen los conocimientos precisos para una efectiva adquisición de conocimientos técnicos en el ámbito de la formación de los propios técnicos de prevención básicos, intermedios o superiores, pudiéndolos revertir sobre aquellos puestos sobre los que trabajan.

Una posibilidad a contemplar por los obligados preventivos sería la consideración del *big data* aplicado a la gestión y análisis de la legislación y normativa específica al convertir «el Dato» en información que facilita la toma de decisiones, así como las infinitas posibilidades que la norma exige a la personalización del proceso formativo.

4. Impartida mediante medios propios o concertando con servicios ajenos.

Respecto al contexto en que debe impartirse la formación, la norma habilita para su impartición mediante medios propios o concertando con servicios ajenos por lo que la representación especializada podría enfrentarse a no pocas dudas que plantea su aplicación práctica:

a) Atendiendo a la etérea acepción de «servicios ajenos» como posibilidad de impartición formativa por las empresas, cabe advertir que el criterio restrictivo que la administración pública realiza sobre el asunto, reconduciendo exclusivamente hacia los servicios de prevención ajenos el monopolio de su aquellas entidades acreditadas como servicios de prevención ajenos[48], impide la posibilidad de profesionales independientes cualificados o entidades especializadas. No obstante, se viene admitiendo la posibilidad de externalizaciones de los servicios a profesionales o entidades si fuese preciso para la realización de actividades que requieran ciertos conocimientos especiales de las funciones asignadas a los servicios de prevención ajenos y,

[48] *Vid.* Oficio de la Subdirección General para la coordinación en materia de relaciones laborales, prevención de riesgos y medidas de igualdad de 29 de septiembre de 2008 (Referencia DGT-SGON - 109RO): *... señala el artículo 19 de la LPRL que «se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos». Por servicios ajenos hay que entender servicios de prevención ajenos. Siendo la formación específica que debe recibir un trabajador una actividad preventiva, la única posibilidad de que pueda llevarse a cabo por alguien externo a la empresa es que la imparta un servicio de prevención, pues es claro que la empresa puede asumir la organización de las actividades preventivas o concertarla con una entidad ajena a la empresa, pero, si la concierta con una entidad externa, solo podrá hacerlo con un servicio de prevención, pues son los únicos autorizados para llevar a cabo actividades preventivas entre las cuales, por cierto, se incluye la información y formación de los trabajadores (artículo 31.3 d) de la LPRL). Con ello debe quedar claro que este tipo de formación aparte del personal propio cualificado de la propia empresa, no puede ser impartida por profesionales independientes, ni por entidades que no asuman la condición de servicio de prevención ajeno respecto a la empresa.*

En idéntico sentido se expresan los Oficios de Subdirección General de Ordenación Normativa de 7 de febrero de 2014 (Referencia DGE-SGON - 479AV). https://www.aepsal.com/wp-content/uploads/2015/02/RespuestaSdGON-AEPSAL.pdf. Dirección Provincial de la ITSS de Valencia de 11 de abril de 2014 (Referencia 46/0006724/14).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24843

concretamente, en el caso de docentes especializados en la materia preventiva a impartir en virtud de art. 19.2.a) del RSP[49]. En definitiva, la inicial rigidez normativa se dulcifica siempre que se respete el control que la norma preventiva le concede a los servicios de prevención ajenos.

Evidentemente el encorsetamiento interpretativo de la norma[50] desfavorece la efectiva implantación de las nuevas tecnologías más allá de recurrentes plataformas que, ocasionalmente, quedan obsoletas al no tener un programa de actualización.

b) Abundando en la estricta interpretación expuesta en el punto anterior, así como el carácter próximo a las prácticas monopolísticas derivadas de la vigente legislación, cabría cuestionarse si acudimos a la literalidad del art. 7.3 de la DM 89/391, al prever que el *empresario deberá recurrir a competencias (personas o servicios) ajenas a la empresa y/o al establecimiento*, si las competencias son insuficientes para organizar las actividades de protección y de prevención. La excesiva limitación de la externalización de la formación del art. 19 de la LPRL, cercena la posible intervención de «personas», además de «servicios» impidiendo, de este modo, la necesaria flexibilidad de la Subdirección General de Ordenación Normativa del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. La cuestión no es baladí puesto que la controversia ha sido objeto de denuncia ante la Comisión Europea por la Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral (AEPSAL)[51].

c) La trascendencia de la imposibilidad de ampliar el abanico de formadores preventivos afectaría, por ejemplo, a la preceptiva docencia respecto de los riesgos inherentes al manejo de equipos de trabajo puesto que, parecería razonable, la posibilidad de habilitar al personal de la entidad fabricante o suministradora, posiblemente mucho más capacitado que el personal técnico del servicio de prevención ajeno puesto que, de forma sincrónica, podría abordar tanto la formación de su manejo como sus derivaciones sobre la seguridad.

---

[49] *Las entidades asumirán directamente el desarrollo de aquéllas funciones señaladas en el artículo 31.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, que hubieran concertado y contribuirán a la efectividad de la integración de las actividades de prevención en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, sin perjuicio de que puedan:*

a) Subcontratar los servicios de otros profesionales o entidades cuando sea necesario para la realización de actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad.

[50] PÉREZ MERLOS, R.: *Análisis sobre la formación en prevención de riesgos laborales en España. Luces y sombras,* Carta Gráfica S.L., junio de 2017, pág. 16.

[51] https://www.aepsal.com/wp-content/uploads/2015/02/DenunciaCE.pdf

4.5. **Formación respecto de las medidas de emergencia**

Las medidas de emergencia, reguladas en el artículo 20 de la LPRL, atiende a la necesidad de garantizar la seguridad de las personas presentes en los centros de trabajo extendiéndose a quienes se encuentren e ellos, incluso sin mantener una relación laboral, por consiguiente, no se limita a las empresas que ejerzan actividades peligrosas (STSJ de Cantabria de 25 de julio de 2001, Rec. 266/2001) sino en todas las empresas al estar expuestas a una eventual situación de emergencia.

Una emergencia, por su propia naturaleza, es siempre inesperada, es decir, se desconoce cuándo se va a producir y, consecuentemente, deben valorarse las distintas situaciones, así como sus posibles formas de manifestación. En el ámbito laboral puede ser un incendio, una fuga de gas, un derrame de un producto químico, una amenaza de bomba…, por lo que la empresa debe estar prevenida ante estas circunstancias para dar una respuesta eficiente. En referencia a lo que dispone la legislación vigente, el empresario debe considerar, como mínimo, tres variables en la empresa:

1. El tamaño. Debe considerarse en un doble aspecto, la dimensión de la plantilla y la extensión del lugar de trabajo, así como las características estructurales del centro. La importancia de este apartado es de capital importancia en caso de una eventual evacuación puesto que la preparación de una emergencia en una empresa con una plantilla de 300 personas empleadas es incomparable con una de 20, así como la evacuación de un local de 1.000 m^2 dispuestos en una planta o en 10 plantas de 100 m^2.
   En este punto puede tener una especial incidencia la utilización de drones para la exploración de centros, especialmente amplios, en los que la localización y control de posibles conatos de incendios, así como los sensores para la detección de humos.
2. La actividad. La actividad propia de la empresa también puede ser un elemento determinante en caso de emergencia, así como las posibles actuaciones a protocolizar. La actuación ante un incendio o explosión en una gasolinera debe ser distinta a la de una administración pública, comercio o una planta química.
3. La eventual presencia de personas ajenas. En cuanto a las personas ajenas a la empresa cabe diferenciar entre visitas vinculadas en virtud de una subcontratación o visitas regulares al local, cuya presencia puede ser más prolongada de otras personas como las presencias esporádicas del cliente de un comercio.

Ante estas situaciones, la empresa llevar a cabo una serie de actuaciones para el efectivo control de la situación de emergencia:

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24843

1. Analizar las posibles situaciones de emergencia.
2. Adoptar las medidas necesarias de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los empleados.
3. Designar el personal encargado de poner en práctica estas medidas y que previamente se ha tenido que consultar a la representación del personal debiendo poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado.
4. Comprobar periódicamente su correcto funcionamiento.

En este punto cabe señalar la posible aplicación del Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia. En ocasiones, puede que haya determinados riesgos, estrictamente laborales en un determinado establecimiento, sin afectar al resto de las personas presentes en el mismo. Por el contrario, otros riesgos, derivados del desarrollo de una determinada actividad, lo son fundamentalmente para un colectivo de ciudadanos, a veces enormemente extenso, que por, diferentes razones, se encuentran expuestos. En ciertos casos, la generación del riesgo puede no derivarse incluso de una actividad económica o vinculada a una actividad propiamente laboral por lo que cabe la aplicación de una norma en el ámbito de la protección civil.

4.6. **Formación técnica según los niveles de cualificación**

Los artículos 34 a 37 del RSP determinan las capacidades y aptitudes necesarias para la evaluación de los riesgos y el desarrollo de la actividad preventiva, clasificando en los niveles básicos, medio o superior.

En este punto cabe advertir que las obligaciones formativas sobrepasan al ámbito empresarial como es el caso del nivel intermedio que requiere cursar la formación profesional conducente al título de Técnico Superior de Prevención de Riesgos Profesionales que no debe confundirse con el nivel superior que requiere contar con una titulación universitaria oficial y cursar una formación mínima, acreditada por una universidad, con el programa a que se refiere el anexo VI del RSP en relación, al menos, con una de las especializaciones indicadas en el mismo.

Sin perjuicio de la calificación técnica de la formación a que se refiere este apartado, por la habilitación que conlleva es razonable pensar que las nuevas tecnologías aplicables a cada nivel no deben guardar necesariamente una estricta homogeneidad puesto que, mientras que el nivel básico se podría centrar en dispositivos móviles o plataformas digitales, para la formación del nivel superior cabría apelar a herramientas como los simuladores.

4.7. **Formación para la capacitación como recurso preventivo**

La capacitación para desempeñar las funciones de recurso preventivo según lo dispuesto en el artículo 32.4 bis de la LPRL deben contar, como mínimo, con la formación preventiva correspondiente a las funciones del nivel básico por lo que cabría reproducir lo indicado en el apartado anterior con las especialidades previstas en el criterio técnico 83/2010 sobre la presencia de recursos preventivos en las empresas, centros y lugares de trabajo de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social[52].

4.8. **Formación para el ejercicio de la función de delegados de prevención**

El artículo 37.2 de la LPRL determina que el empresario deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación preventiva debe ser consustancial con la propia del puesto de trabajo y no segregarse de un mismo tronco común puesto que, con ello, se consigue la pertinente integración preventiva. No obstante, específicamente en el marco preventivo, deben hacerse las siguientes consideraciones respecto a la vigilancia del proceso formativo:

1. Los delegados de prevención, en su faceta vigilante, deben controlar que se certifique la impartición de la formación teórica y práctica, suficiente y adecuada que demanda la norma por lo que, salvo que se haya establecido mediante negociación colectiva.
2. El control de la representación debe, en todo caso, centrarse en que el diseño del proceso formativo se debería conformar en el marco de unos parámetros objetivos, mediante unas adecuadas propuestas técnicas, susceptibles de ser planteadas en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud[53]:
    a) La expresa petición legal de una formación teórica y práctica debe ser estructurada de forma coherente para que, en la medida de lo posible, la adecuada interrelación entre ambas contribuya a una política formativa coherente, coordinada y eficaz.
    b) La indeterminación de la norma respecto a conceptos como «suficiente» y «adecuada», debería objetivarse en base a unos criterios

[52] http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_83-2010.pdf

[53] El art. 39.1 de la LPRL, respecto a las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud, determina su participación en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos y, particularmente, lo relativo a la organización de la formación en materia preventiva.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24843

temporales concretos que, desde el punto de vista técnico, sustenten tanto el itinerario formativo, así como la periodicidad en la impartición del programa docente.

c) En el mismo sentido cabría apelar a una concreción del significado preciso de *«cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe»* o *«se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo»* por lo que cabría considerar las reglas estatutarias previstas tanto en su art. 39 del TRET para el caso de una movilidad funcional, como el art. 41 del TRET respecto de una posible modificación sustancial de las condiciones de trabajo cuando excedan de los límites de la anterior.

5. La gamificación de la prevención de riesgos laborales

Como ya se ha indicado con anterioridad, en el marco de las aplicaciones informáticas, diferentes plataformas y soluciones digitales están desarrollando herramientas de gamificación que contribuyen a una mayor y mejor formación preventiva que, en la medida de lo posible arrinconen las obsoletas metodologías tradicionales en favor de modernas herramientas que fomenten la cultura preventiva en la empresa y conciencie de los riesgos presentes en los centros de trabajo a través del juego. Entra los innumerables modelos existentes en el mercado podrán destacarse:

— ApprevenirT[54]. Es una herramienta tecnológica que, a través de vídeos, contenidos multimedia, breves textos e imágenes dinámicas, permite acceder a una gran cantidad de conocimientos y consejos útiles que se precisen en materia de Prevención de Riesgos Laborales y de Seguridad y Salud Laboral.
— El Ahorcado Prevencionista[55]. Fundado en el clásico juego se propone una palabra relacionada con la Prevención de Riesgos Laborales debiendo acertarse antes de que el obrero pierda todos los Equipos de Protección Individual.
— La Oca Preventiva[56]. Sobre la base conocido juego, se van creando situaciones, sobre la base de la seguridad y salud laboral que condicionan el avance o retroceso de las fichas de cada jugador como la realización de

[54] Presentado en el IV Congreso de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, es una aplicación que recoge avances tecnológicos a través de vídeos y mensajes breves de texto en Prevención de Riesgos Laborales y de Seguridad y Salud Laboral. https://prevencionar.com/2014/11/09/apprevenirt/

[55] https://prevencionar.com/2011/09/15/el-ahorcado-prevencionista/

[56] https://prevencionar.com/2011/07/25/la-oca-preventiva/

una acción descrita, Hospital: grave dolor de espalda; un turno sin tirar. Conducta segura: Avanza con seguridad hasta la siguiente casilla de conducta. Ambulancia: pierdes dos turnos por accidente…

— La Oca de la prevención en construcción[57]. Recurso didáctico para complementar la formación en seguridad y salud de los trabajadores. Proporciona información sobre riesgos, medidas preventivas, responsabilidades, normativa, etc., relacionados con los trabajos de cada fase de una obra, para lo que dispone de 5 tableros temáticos: Construcción en general, Excavaciones y cimentaciones, Estructura y cerramientos, Albañilería e Instalaciones, facilita la adquisición de conocimientos y el desarrollo de habilidades y aptitudes fomentando la sensibilización sobre la PRL en obra, mediante una herramienta que, además, sirve como entretenimiento.
— PRiviaL[58]. Juego interactivo de prevención de riesgos laborales con el objetivo de transmitir y consolidar hábitos seguros y promover la cultura preventiva entre los trabajadores a través de metodologías didácticas que permitan aprender jugando.

6. Reflexiones finales

Como cierre a lo expuesto respecto a la formación en prevención de riesgos laborales ante el impacto tecnológico, cabe hacer una triple serie de consideraciones concluyentes:

I. Respecto a las prerrogativas que aporta al proceso docente pueden destacarse:

   1.º Los dispositivos informáticos facilitan una formación universal, a distancia, que favorece el acceso desde cualquier lugar lo que integra a espacios rurales equilibrando las oportunidades de acceso a los conocimientos preventivos.
   2.º La simulación virtual permite, con manifiesta proximidad real, el aprendizaje del control de los riesgos laborales derivadas de la preceptiva evaluación, la enseñanza del manejo de equipos y vehículos como grúas, carretillas, excavadoras..., la actuación ante situaciones de emergencia como incendios o primeros auxilios.
   3.º Las plataformas digitales, como herramienta imprescindible para la revisión prolongada de lo aprendido conllevando, de este modo,

[57] Fundación Laboral de la Construcción https://www.lineaprevencion.com/recursos/el-juego-de-la-oca-de-la-prevencion-en-construccion-7

[58] https://prevencionar.com/2014/02/26/privial-juego-interactivo-de-prevencion-de-riesgos-laborales/

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24843

una perpetua retroalimentación del proceso docente permitiendo, a su vez, la actualización de su contenido.

4.º La utilización de maquinaria de última generación que incorpora sensores, cada vez más sofisticados, que facilitan su manejo y garantizan su manejo en condiciones de seguridad.

II. Como desventajas u obstáculos que suelen presentar las nuevas tecnologías en el marco preventivo pueden destacarse:

1.º Las personas trabajadoras que tengan una marcada naturaleza analógica pueden ver dificultada su efectiva integración por posibles actitudes refractarias a la incorporación de las nuevas tecnologías. La brecha digital retrasa y, en ocasiones paraliza la incorporación, de las diferentes e-herramienta por la carencia de conocimientos de las personas trabajadoras de mayor edad.

2.º Los simulacros virtuales que, teniendo aspectos positivos como se ha indicado con anterioridad, no están exentos de elementos perniciosos como en el caso de actuaciones para la extinción de incendios en las que no se puede recrear con la precisión necesaria ni la temperatura soportada ni la posible falta de visibilidad en caso de evacuación.

3.º La irritación ocular también puede ser un daño colateral derivado del excesivo uso de pantallas de visualización de datos lo que supone, en sí mismo, un riesgo laboral procedente del proceso formativo.

4.º Los sistemas de evaluación, por su marcado componente teórico se aleja de los aspectos prácticos que requiere tanto la norma como la efectiva actuación preventiva para verificar la adquisición de los conocimientos propuestos en el itinerario formativo.

III. La incorporación de las nuevas tecnologías al ámbito de la seguridad y salud laboral comporta, necesariamente, la integración de unos instrumentos que garanticen su viabilidad como:

1.º El establecimiento de un marco ético para la digitalización y códigos de conducta.

2.º La preparación de una estructura educativa adaptada que favorezca la formación de las personas trabajadoras.

3.º La promoción de la digitalización en los espacios de formación e investigación con la presencia de los interlocutores sociales así como las estructuras docentes para asegurar sus aspectos humanos.

4.º La participación de las personas trabajadoras en las cuestiones TICs mediante los representantes especializados en seguridad y salud laboral, así como la promoción de cláusulas reguladoras en la negociación colectiva respecto a las estrategias de digitalización.

5.º Elaborar un marco normativo que incorpore las responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo en los nuevos sistemas y formas de trabajo.

Bibliografía

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA). «Estudio prospectivo sobre los riesgos nuevos y emergentes para la seguridad y salud en el trabajo asociados a las tecnologías de la información y la comunicación y la ubicación del trabajo en 2025» (Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with information and communication technologies and work location by 2025). https://osha.europa.eu/es/publications/summary-foresight-new-and-emerging-occupational-safety-and-health-risks-associated-digitalisation-2025

Alfaro de Prado Sagrera, Ana María (2008). «Nuevas tecnologías y nuevos riesgos laborales: estrés y tecnoestrés», *Revista digital de salud y seguridad en el trabajo*, 1, 1-23.

Arango Díaz, Felix (2019). *Las TIC en la actividad de Seguridad y Salud en el Trabajo*. https://www.gestiopolis.com/las-tic-en-la-actividad-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/

Argote Lucas, José Ignacio (2020). *Riesgos laborales emergentes asociados a las TIC: tendencias, retos y oportunidades para la seguridad y salud en el trabajo.* https://www.interempresas.net/TIC/Articulos/262188-Riesgos-laborales-emergenteasociados-TIC-tendencias-retos-oportunidades-seguridad-salud.html

Camps Ruiz, Luis Miguel (2009). *La participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales,* Tirant lo Blanch, Valencia, 2009.

De la Torre García, Carlos, Pérez Capitán, Luis, Pérez Merlos, Ramón, Martín Apoita, Javier: *Smart Working y Prevención de Riesgos Laborales: retos legales y de gestión en la empresa*. https://www.ceoe.es/es/publicaciones/laboral/smart-working-y-prevencion-de-riesgos-laborales-retos-legales-y-de-gestion-en

González Ortega, Santiago y Carrero Domínguez, Carmen. «Normativa en materia de prevención de riesgos laborales y delitos contra la seguridad en el Trabajo». En: Corcoy Bidasolo, Mirentxu (dir.) y González, Lara (coord.). *Derecho Penal de la Empresa*. Universidad de Navarra. Pamplona, 2002, pp. 495-514.

INSST (2022). *Temas específicos del Proceso Selectivo para ingreso en la Escala de Titulados Superiores del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, O.A., M.P. (INSST). Parte 1: «Conceptos generales de la prevención de riesgos laborales y ámbito jurídico». https://www.insst.es/documents/94886/4154780/Tema+25.+Formaci%C3%B3n+en+PRL.pdf

INSST (2018). *Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo.* NTP 1.122 https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1122w.pdf

Navarro Aparicio, Javier (2001). *Legislació bàsica en salut laboral.* All-i-oli Editores. València.

Pérez Merlos, Ramón (2019). *Análisis sobre la formación en prevención de riesgos laborales en España. Luces y sombras,* Carta Gráfica S.L. https://diagnosticoprlconstruccion.files.wordpress.com/2019/10/libro-anc381lisis-formacic393n-prl-espac391a.-ramc393n-pc389rez-merlos.-sept.-2019.pdf

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24843

Revillo Vidales, David (2016). *Artículo 19 Ley de Prevención: Formación en prevención de riesgos laborales, Fraternidad —Muprespa—,* octubre de 2016. file:///C:/Users/Fede/Downloads/ART%C3%8DCULO%20FORMACI%C3%93N%20EN%20PREVENCI%C3%93N.pdf

Sala Franco, Tomas (2012). *Derecho de Prevención de Riesgos Laborales,* Tirant lo Blanch, Valencia.

Lan Harremanak, 2023, 49, 115-154
https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24829

Lan Harremanak
REVISTA DE RELACIONES LABORALES

ISSN 1575-7048 – eISSN 2444-5819

LA FORMACIÓN COMO PRINCIPIO Y FIN DE LA ACCIÓN PREVENTIVA FRENTE A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DERIVADOS DE LA DIGITALIZACIÓN Y LA AUTOMATIZACIÓN[&]

Training as the beginning and end of preventive action against psychosocial risks arising from digitalisation and automation

Diego Megino Fernández*

Universidad de Burgos, España

RESUMEN

Sin duda, fenómenos como los de la automatización y la digitalización traen consigo elocuentes ventajas, también en el ámbito de las organizaciones productivas. Sin embargo, al mismo tiempo suponen fuentes de potenciales amenazas para la salud laboral de las personas trabajadoras. Entre ellas, corresponde llamar la atención sobre su capacidad para generar inéditos factores de riesgo psicosocial (o, al menos, para agudizar o remozar otros ya arraigados).

Para combatirlos, la disciplina preventiva ha de representar un papel primordial. En especial, las circunstancias demandan un superior protagonismo de la parcela formativa. Unas acciones de adiestramiento bien diseñadas, dirigidas y aplicadas conducirán a actividades y entornos profesionales no solo seguros, sino también saludables.

Por eso, el propósito fundamental de este estudio es el de reflexionar acerca de la relevancia adquirida por la formación en materia preventiva ante los factores de riesgo psicosocial, presentes y futuros, asociados a la contemporánea «cuarta revolución industrial».

Palabras clave: riesgos psicosociales, cuarta revolución industrial, formación, seguridad y salud laboral.

[&] Este trabajo ha sido realizado en el marco del Proyecto de Investigación Investum/21/LE/0001, titulado «La disrupción tecnológica y digital y los nuevos riesgos emergentes en materia de seguridad y salud en el trabajo», financiado por la Consejería de Empleo e Industria de la Junta de Castilla y León.

**** Correspondencia a:*** Diego Megino Fernández. Hospital del Rey, sin número (Burgos-España). — dmegino@ubu.es — https://orcid.org/0000-0002-1844-3737

Cómo citar: Megino Fernández, Diego. (2023). «La formación como principio y fin de la acción preventiva frente a los riesgos psicosociales derivados de la digitalización y la automatización»; *Lan Harremanak,* 49, 115-154. (https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24829).

Recibido: 15 mayo, 2023; aceptado: 08 junio, 2023.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © 2023 UPV/EHU

Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

ABSTRACT

Undoubtedly, phenomena such as automation and digitization bring eloquent advantages, also in the field of productive organizations. However, at the same time they represent sources of potential threats to the workers' occupational health. Among them, it is necessary to highlight their capacity to generate unprecedented psychosocial risk factors (or, at least, to aggravate or modify existing ones).

To fight against them, preventive discipline must play a key role. In particular, the circumstances demand a higher role from the training field. Well-designed, managed and applied training actions will lead to safe and healthy professional activities and environments.

For this reason, the main purpose of this study is to reflect on the relevance acquired by training in occupational risk prevention to address present and future psychosocial risk factors associated with the contemporary «fourth industrial revolution».

Keywords: psychosocial risks, fourth industrial revolution, training, occupational health and safety.

1. Introducción

Hoy por hoy, la acción combinada de diferentes factores o «megatendencias» [European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), 2019a: 1] de índole económica, medioambiental y social están redefiniendo las empresas, las formas de estructurar y ejecutar el trabajo y, en definitiva, las relaciones laborales actuales y futuras (Gobierno de España, 2023: 30).

Como desde foros especializados se ha puesto de manifiesto [Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2019: 29], entre ellos destaca el vertiginoso desarrollo de la automatización y la digitalización [las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), la cibernética y la robótica avanzadas y colaborativas, la inteligencia artificial (IA) y los algoritmos, las realidades virtual y aumentada, el internet de las cosas, las impresiones 3D y 4D, la nano-ciencia, el *blockchain*, el *big data*, el *cloud computing*, las futuribles interfaces directas cerebro-máquina, etc.], que están mostrando una capacidad disruptiva sin precedentes (Molina Navarrete, 2019a: 15) y que no solo afectan a la actual morfología de las actividades desarrolladas, sino también a la manera en la cual deben gestionarse.

No obstante, cabe apuntar que se trata de un proceso con un largo recorrido a sus espaldas, pues lleva desenvolviéndose desde la década de los 70 del siglo pasado, y al que todavía le resta por escribir muchos capítulos, dado el constante y trepidante ritmo con que progresan la ciencia y la técnica, que evolucionan a «una velocidad cuasi-exponencial», hasta el punto de convertir al cambio en «una constante más a tener en cuenta» (Gortazar, 2018: 6).

Para no quedar rezagadas y arriesgarse a perder cuota de mercado, productividad, competitividad y rentabilidad [Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital (MAETD), s. f.: 49], las empresas se ven impelidas a invertir en este tipo de herramientas en pos de mejorar los procesos, optimizar la asignación de los recursos o tomar decisiones, dotando así a los entornos laborales contemporáneos de unas superiores dosis de complejidad, ductilidad e impredecibilidad (Tordera y Canet, 2021: 112). En ellos, incluso se espera que el personal sea capaz de estructurar su actividad de manera más elástica en términos de tiempo (horarios flexibles), lugar (*smart working*, *eWork*…) e instrumentos de trabajo (dispositivos móviles, videoconferencias…).

De un modo u otro, todos los sectores económicos (con independencia del bien o servicio ofertado, de su condición de emergentes o maduros…), entidades (desde las grandes a las pequeñas), ocupaciones (más o menos cualificadas, en el ámbito público o privado, por cuenta propia o ajena…) e individuos (cualquiera que sea su edad, género, capacidad…) terminan resultando alcanzados. Con otras palabras, se asiste a

> la transformación del sistema tradicional de la prestación de servicios, caracterizado por el prototipo de trabajador subordinado de una gran fábrica, ocupado a tiempo

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24829

> pleno y en exclusiva y con total integración espacio-temporal, hacia un quehacer centrado en lo digital, hiperconectado e hiperinformado […] con horarios menos delimitados y más flexibles pero con mayores exigencias de rentabilidad y cualificación. (Rodríguez Escanciano, 2019: 13 y 14)

A grandes rasgos, se está aludiendo a la comúnmente conocida como «cuarta revolución industrial», la cual además se despliega dentro del marco configurado por la globalización y la sociedad digital, electrónica y, cada vez más, de la ubicuidad y del conocimiento omnipresente (EU-OSHA, 2015: 2), donde las TIC están quebrando los límites espacio/temporales y acelerando la generación, difusión y almacenamiento del saber. La bautizada como «industria 4.0», que más bien parece una segunda oleada, de las muchas susceptibles de presentarse en un «proceso complejo, no lineal, [y] progresivo» (OIT, 2016: 2), destaca no tanto por ofrecer «nuevas tecnologías innovadoras (los chips o internet tienen ya algunas décadas de existencia), sino […] [por] una forma diferente» de integrarlas (Aragón Medina, 2016: 14).

Con todo, procede apuntar que hace no tanto ha visto la luz el concepto complementario (no sustitutivo) de «industria 5.0», donde el énfasis no solo recae en la innovación, sino también sobre las personas y el entorno. En concreto, el término fue acuñado a principios del año 2021 por la Comisión Europea, que trató de resaltar con él la necesidad de reorientar el desarrollo hacia un modelo de producción donde la tecnología no persiga únicamente fortalecer la competitividad empresarial. Al mismo tiempo, debe dejar una impronta positiva sobre la sociedad. Así, la sostenibilidad, el protagonismo del ser humano y la resiliencia se han de convertir en los tres principales vectores de la industria moderna (European Commission, 2021).

Sea como fuere, conviene reparar en que «la digitalización de la industria y la industria 4.0 abarcan mucho más que la tecnología» [Comité Económico y Social Europeo (CESE), 2016: 54]. Entre el cúmulo de dimensiones a considerar, merece la pena detenerse en ciertas transformaciones e incertidumbres auguradas, como, por ejemplo,

> los cambios en los contenidos y puestos de trabajo; los […] requerimientos de cualificaciones y competencias profesionales; la delimitación de la situación profesional (empleo asalariado o autónomo); el reparto de los aumentos de la productividad; las desigualdades salariales; las brechas digitales; las consecuencias sobre la protección social; y la regulación de los nuevos modelos de negocio. (Rocha Sánchez, 2017: 261)

Aunque el fenómeno supone una fuente de evidentes y notables beneficios [innovadoras oportunidades de empleo, reducción de los costes laborales, mejora en las condiciones de trabajo y en la calidad de los servicios y los productos, mayores facilidades para lograr conciliar las vidas familiar y profesional, menor tiempo invertido a la hora de acceder a la información, superiores már-

genes de autonomía y creatividad, etc. (BusinessEurope *et al.,* 2020: s. p.)], particularmente en el entorno de la seguridad y la salud laborales [eliminación o reducción de las amenazas asociadas a tareas de potencial peligrosidad, herramientas accesibles, inspecciones y monitorizaciones más eficaces, formación *online*, *apps* para la identificación y evaluación de riesgos, etc. (Comisión Europea, 2021b: 7 y 8)], en última instancia se trata de un arma de doble filo (Korunka y Hoonakker, 2014: 206 y 207), pues en el reverso de la moneda aparecen desafíos significativos y amenazas latentes. Entre ellos y por cuanto a los objetivos de este documento interesa, la envergadura adquirida por señalados riesgos laborales de naturaleza psicosocial, buena parte de los cuales corresponde catalogar como emergentes o, siquiera, como flamantes actualizaciones de otros más clásicos.

Y si bien la exacta identificación de los elementos eventualmente lesivos para las personas trabajadoras está lejos de constituir una tarea sencilla y pacífica, pues los aspectos a considerar son múltiples, heterogéneos y hasta inéditos (Forastieri, 2016: 14; y González Cobaleda, 2021: 52), al menos cabe sacar a relucir condiciones tan usuales como las siguientes:

— La sobrecarga de información o de tareas.
— Los superiores requerimientos cognitivos (por la exigencia de una permanente capacidad de adaptación a las transformaciones, la mayor complejidad inherente a determinados quehaceres…) o emocionales (ante el incremento de la responsabilidad provocada por la creciente autonomía en la prestación de servicios, la posible existencia de roles contradictorios…).
— La intensificación del ritmo de trabajo [por ejemplo, ante la presión de querer o tener que dar una pronta respuesta a las comunicaciones recibidas, la conexión persistente propiciada por las TIC (en cualquier momento y lugar), el acortamiento de los tiempos de descanso, la necesidad de realizar varias tareas de manera simultánea, las exhaustivas o sofisticadas opciones de vigilancia y control de la actividad laboral facilitadas por la tecnología…].
— La con frecuencia conflictiva difuminación de fronteras entre las vidas familiar y profesional a raíz de la cada vez más usual extensión del horario laboral por encima de la pertinente jornada.
— Las restringidas posibilidades de interacción social (fundamental pero no exclusivamente, cuando la actividad se ejecuta a distancia o en régimen de teletrabajo).
— O, por no seguir, las probables incertidumbres generadas por las significativas mutabilidad e inestabilidad de los mercados laborales contemporáneos (no solo en cuanto al mantenimiento del empleo, sino también en relación con la promoción, el reconocimiento, la capacidad para efectuar las funciones asignadas…).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24829

A lo cual hay que unir la carencia de una relación o catálogo específico y completo de los riesgos psicosociales preponderantes, así como de un recomendable consenso científico al respecto.

Con independencia de lo anterior, ninguna duda existe acerca de que esos y otros elementos pueden incidir de un modo negativo sobre la motivación, el compromiso, la implicación o el rendimiento del personal, y conducir a episodios de tecnoestrés laboral, fatiga (señaladamente, informática), *burnout* (síndrome de estar quemado en el trabajo), trastornos adaptativos o, sin agotar todo el listado, acoso cibernético (González Cobaleda, 2019: 101). Factores con una segura potencialidad lesiva que, por si fuera poco, pueden ir evolucionando o emergiendo al compás de la transformación en las maneras de trabajar y de las continuas alteraciones de los entornos productivos (Forastieri, 2016: 14).

De todos modos, su efecto final dependerá también de la interacción de ciertos elementos o recursos moderadores (atenuadores), como el grado de control, el apoyo social, las recompensas, la justicia organizativa, las oportunidades de recuperación y desconexión, el nivel de resistencia o de iniciativa individual, etc. Lo cual es tanto como declarar que, a la postre, el estado de salud mental puede venir determinado no solo por las características singulares de la persona, sino también por otras variables de carácter social, cultural, laboral, económico, político y ambiental [Ministerio de Sanidad (MS), 2022: 74)].

Al hilo de lo que precede, es menester subrayar que el impacto atribuido a los factores psicosociales vinculados con la industria 4.0 sobre la salud mental del personal ha adquirido una envergadura tal que, ahora mismo, constituye uno de los principales retos en el campo de la prevención de los riesgos laborales (Parlamento Europeo, 2022b: 8). Para afrontarlo con garantías de éxito, devienen precisas «nuevas perspectivas de análisis, aplicación e interpretación de las obligaciones preventivas» (Igartua Miró, 2020: 332). También y propiamente, en el plano formativo.

La dimensión de sus efectos adversos, directos e indirectos [Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST, 2018: 13)], basta para reforzar dicho planteamiento. Entre los primeros, su influencia transversal sobre las patologías o trastornos cardiovasculares, alimenticios, mentales, musculoesqueléticos, oculares o cancerígenos (González Cobaleda, 2019: 88). Dentro de los segundos, la disminución en la atención o la vigilancia mientras se desarrolla una actividad laboral; la demora en el tiempo de reacción; la merma en la capacidad memorística; las mayores dificultades para procesar información o tomar decisiones; la reducción del nivel de energía, satisfacción o interés; los problemas para desconectar; la avivada irritabilidad o frustración; el recurso al consumo de ciertas sustancias para evadirse o mejorar el rendimiento (alcohol, medicamentos, drogas…); la adicción al trabajo (*workaholism*), etc. (Trujillo Pons, 2022: 112).

Conjunto de contrariedades donde, en paralelo, encuentran acomodo otras consecuencias quizás menos visibles o identificables, como la ergodependencia, los síndromes del zoom o de la vibración fantasma, el *sleep-texting* (Rodríguez Escanciano, 2021: 70), la fatiga informativa (*data smog*), la locura multitarea (*multitasking madness*) o la «accidentabilidad informática» (*computer hassles*) (Fernández-Costales, 2021: 103).

Periódicamente (cada 5 años), la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo realiza una encuesta sobre riesgos profesionales nuevos y emergentes (ESENER). La tercera, llevada a cabo en 2019, ofrece la siguiente radiografía respecto de la situación en España (INSST, 2020a):

— Entre los principales factores de riesgo psicosocial detectados sobresalieron el hecho de tener que tratar con clientes, pacientes o alumnos difíciles (60,0%); la presión ejercida por el tiempo (36,1%); los deficientes niveles de comunicación o cooperación en la organización productiva (21,8%); las largas jornadas laborales y los horarios irregulares (17,9%); y el miedo a perder el trabajo (15,6%).
— Y aunque para combatirlos se adoptaron medidas específicas [permitir que el personal tome más decisiones sobre el modo de realizar su trabajo (73,3%); reorganización de las tareas para reducir las exigencias y la presión (46,2%); formación en resolución de conflictos (44,4%); asesoramiento confidencial a los afectados (40,6%); e intervención en caso de excesos de jornada o de horarios irregulares (26,2%)], al mismo tiempo se evidencian elocuentes barreras para su adecuada implementación, como la resistencia de los propios individuos a hablar abiertamente de estos temas (61,7%) o su ignorancia acerca de tales asuntos (49,6%); la ausencia de saber experto o de apoyo especializado (46,0%); o la falta de concienciación por parte de la dirección (41,4%).
  Esto último refleja de manera palmaria que todavía subsiste un «gran desconocimiento, desinformación e incluso reticencia a tratar los riesgos psicosociales», en especial, dentro de las pequeñas y medianas empresas (Junta de Andalucía, 2017: 90). A lo mejor futuros sondeos reflejan una realidad diferente, fruto de la profunda huella dejada sobre la salud mental y el bienestar de las personas trabajadoras por la COVID-19, responsable de un significativo repunte en las tasas de estrés, ansiedad y depresión (Parlamento Europeo, 2022b: 8).

En otro orden de ideas, merece la pena remarcar que las implicaciones negativas asociadas a los riesgos laborales de carácter psicosocial no se circunscriben en exclusiva al entorno estrictamente profesional, sino que acaban extendiéndose a otras esferas de la vida, como la social o la familiar. Inclusive, las propias organizaciones pueden verse perjudicadas a raíz de un incremento de los índices de absentismo, un pronunciado descenso en los niveles de productividad,

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24829

un sustancial deterioro de su imagen reputacional (interna y externa) o un notable empeoramientos de los resultados financieros (Sandoval *et al.,* 2021: 131; o Urzí y Curtarelli, 2021: 4). Por lo tanto, también a las empresas (sobre todo a ellas) les interesa abordar la cuestión con perspectivas de éxito. Esto les exigirá abandonar los tradicionales enfoques centrados en los resultados financieros y las expectativas de carácter cuantitativo, a fin de no pasar por alto esos elementos con un destacado peso en el ambiente laboral y el clima organizacional, respecto de los cuales, para mejorar su propio funcionamiento interno y garantizar su supervivencia, devendrá esencial un apropiado conocimiento, diagnóstico, valoración y atención (Cabanilla *et al.,* 2023: 486).

Dirigiendo la mirada hacia la formación, a pesar de que en el marco de la industria 4.0 se asocia casi de inmediato con la cualificación encaminada a procurar el ajuste de las personas trabajadoras a las nuevas demandas de los procesos productivos y organizativos de la «empresa inteligente» (Mella Méndez, 2018: 715), lo cierto es que también está llamada a jugar un rol clave en materia preventiva, sobre todo en relación con los riesgos psicosociales, emergentes o no, asociados con la digitalización y la tecnificación de los entornos laborales.

Ítem más, en lugar de circunscribir su área de acción al acotado contexto de las plantillas [en los términos del artículo 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (LPRL)], aquella, previa adaptación de sus contenidos, ha de expandirse hacia otros colectivos, como los de las personas al frente de las empresas, con facultades de mando, dotadas de responsabilidades en el contexto de la seguridad y la salud laborales, etc. Únicamente esa ampliación del ámbito subjetivo propiciará auténticos y valiosos progresos, al posibilitar avanzar desde «una perspectiva meramente protectora hacia otra centrada en la promoción del bienestar de las personas» (Fernández Collados, 2021: 124), donde se tenga presente que «los nuevos puestos de trabajo exigen cada vez menos aptitudes físicas y más competencias cognitivas, emocionales y organizativas» (Junta de Andalucía, 2017: 90).

Para concluir con este apartado, interesa subrayar que se está ante un momento trascendental en orden a la oportuna modernización de la gestión preventiva [Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (OSALAN), 2021: 2], premisa imprescindible para poder anticiparse y adaptarse a los cambios y nuevas realidades, así como para renovar el compromiso de tutelar apropiadamente el bienestar global de las personas trabajadoras. Ello en sintonía con, entre otros, el principio 10 del *Pilar Europeo de Derechos Sociales*, el *Marco Estratégico Europeo para la Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027*, los *Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas* o la *Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo* [la cual, tras la 110.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en junio de 2022, ha incorporado entre las garantías del más alto rango las condiciones laborales seguras y

saludables, colocándolas al mismo nivel que la libertad de asociación, la negociación colectiva, la abolición de los trabajos forzoso e infantil, y la ausencia de discriminación en el empleo y la ocupación (OIT, 2022: 2)].

2. **Principales riesgos psicosociales emergentes**

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS),

> el entorno psicosocial del trabajo incluye la organización del trabajo y la cultura organizacional; las actitudes, valores, creencias y prácticas que se demuestran como cotidianas en la empresa/organización, y que afectan el bienestar físico y mental del empleado. (OMS, 2010: 96)

En este punto y antes de avanzar hacia elementos más específicos, merece la pena detenerse a efectuar una breve aclaración terminológica, necesaria para precisar el alcance concreto de tres nociones próximas y relacionadas entre sí (a pesar de las diferencias, no siempre suficientemente nítidas, que las separan):

A) En primer lugar, los «factores psicosociales», consistentes en esas características o condiciones, positivas (por contribuir favorablemente al bienestar, la motivación o la satisfacción) y negativas (susceptibles de generar malestar o daños dado su deficiente diseño), descriptivas de una organización y conectadas con aspectos tan variopintos como, entre otras alternativas, la estructura jerárquica, la cultura corporativa, el clima interno, el estilo de liderazgo, el tipo de supervisión, las relaciones (con compañeros, mandos, usuarios y clientes) o el diseño de los puestos (INSST, 2018: 19).

Es el caso de diferentes aspectos vinculados con [Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), 2012: 14 y 15]: el tiempo de prestación de servicios (ordenación y distribución de la actividad laboral a lo largo del día y de la semana, cantidad y calidad de los periodos de descanso, nocturnidad, turnicidad, regularidad o no de los horarios, desarrollo de la actividad en sábados o domingos…), el grado de autonomía individual (nivel de intervención o de supervisión por un tercero, facilidades o dificultades para tener iniciativa o realizar propuestas…), la carga de trabajo (esfuerzo físico o mental requerido, presión del tiempo, atención demandada, complejidad de la función, consecuencias de los posibles errores cometidos, idoneidad o no de la información disponible…), los equipos y herramientas utilizados durante el desempeño profesional (en cuanto a diseño, mantenimiento, adecuación, peligros asociados…), el contenido de la tarea ejecutada (variedad o repetitividad, encaje o desajuste con las capacidades individuales…), el interés proyectado por la organización (valoración, compensación, desarrollo profesional, condiciones contractuales, formación…), el desempeño de rol (dada la posibilidad de indefinición, conflictos con valores

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24829

propios, funciones contradictorias entre sí, ambigüedad, responsabilidad sobre otras personas…) o el apoyo social (cantidad y calidad de la ayuda brindada por terceros y de los lazos establecidos con ellos, presencia o ausencia de situaciones de tensión, desconfianza o aislamiento…).

Ya que existen en cualquier entidad, ocupación y función, acaban convirtiéndose en agentes «decisivos tanto en relación con las causas y la prevención de las enfermedades, como respecto a la promoción de la salud» del personal (Kalimo, 1988: 3). Ahora bien, que incidan o no (positiva o negativamente) sobre la plantilla dependerá de las circunstancias concurrentes y de la propia configuración de dichos elementos, pues «no todos los factores psicosociales estarán presentes en todos los puestos de trabajo de la misma forma» (INSST, 2022a: 13 y 14). Con otras palabras,

> una característica que diferencia los factores psicosociales de otras condiciones de trabajo es que, si bien son potencialmente factores de riesgo, un objetivo preventivo ha de ser no su eliminación o reducción sino su optimización, a fin de evitar los efectos adversos y promover sus efectos beneficiosos. [Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), 2012: 1]

B) En segundo término, los «factores psicosociales de riesgo», a saber, los particulares aspectos organizacionales, ambientales, interpersonales o laborales capaces de incrementar la probabilidad de que se produzcan resultados adversos sobre la salud física o psicológica de los recursos humanos, fruto de su contraproducente o deficiente configuración o implantación.

Sin ánimo de exhaustividad, es lo que sucedería, por ejemplo, en el supuesto de falta de control sobre la actividad desarrollada, exceso de trabajo o de tiempo de prestación de servicios, ritmo intenso en el desempeño, horarios cambiantes e imprevisibles, imperfecta comunicación (ascendente, horizontal o descendente), ambigüedad o sobrecarga de roles, plazos exiguos, elevado nivel de conocimientos o destrezas requeridos, limitadas fuentes de colaboración, mejorables relaciones sociales (entre la plantilla, con los mandos…), ausencia de un verdadero interés por la dirección en cuanto al fomento de estilos de vida saludables, imposibilidad de lograr un óptimo equilibrio entre las responsabilidades familiares y profesionales, etc. (INSST, 2022a: 13; y OMS, 2010: 96).

Por consiguiente, surgen como consecuencia de defectos trascendentales en el diseño o disposición de un elemento o condición laboral, con «el potencial de afectar negativamente a la seguridad de los trabajadores y trabajadoras, a su salud física, cognitiva, emocional o social» (INSST, 2022a: 14).

En definitiva, a pesar de que en la práctica suelan utilizarse de manera indistinta, las dos cuestiones hasta ahora examinadas no coinciden ni en significado ni en extensión. Tal es así que, dependiendo del concreto escenario en presen-

cia, «un factor psicosocial puede o no convertirse en un factor de riesgo psicosocial» (INSHT, 2015a: 61). Inclusive, el resultado final variará dependiendo de una serie de condiciones, como la forma e intensidad con que aparezcan esas circunstancias, los recursos individuales (personalidad, necesidades, expectativas, capacidad de adaptación…) e institucionales existentes, o la distinta manera en que las diversas eventualidades son percibidas y experimentadas por cada sujeto (INSHT, 2012: 1).

C) Para acabar, los «riesgos psicosociales» propiamente dichos aluden a los específicos factores psicosociales de riesgo con una alta probabilidad de generar consecuencias negativas (físicas, psíquicas, emocionales o sociales) sobre (ITSS, 2021: 33 y 34; INSST, 2022a: 72; y OSALAN, 2022: 16):

— Por definición, la persona empleada. *Verbi gratia*: enfermedades coronarias (hipertensión, infarto de miocardio, accidentes cerebrovasculares…), patologías gastrointestinales (úlcera, colon irritable, hiperacidez gástrica…), afecciones dermatológicas (erupciones, eczemas, alopecia, hipersudoración, irritación o sequedad de la piel…), problemas endocrinos y hormonales (diabetes tipo II, obesidad…), disfunciones respiratorias (asma, apnea del sueño…), trastornos musculoesqueléticos (contracturas, sobrecargas, tensión muscular…), alteraciones del sistema inmunitario (depresión de este último, infecciones frecuentes, aumento de la vulnerabilidad y los contagios…), perturbaciones emocionales [estrés, irritabilidad, ansiedad, temor, fobias, impulsividad, hipersensibilidad a la crítica, tristeza, apatía, depresión, presentismo (entendido como la presencia en el lugar de trabajo, pero con escasa dedicación o productividad), desconfianza, hostilidad, aislamiento…], desórdenes cognitivos (déficit de atención o memoria, dificultades para la concentración, el aprendizaje o el procesamiento de información compleja, enlentecimiento del pensamiento, compulsiones, ideas recurrentes…) o modificaciones en la conducta (sedentarismo, abuso de alcohol, tabaco u otras sustancias, automedicación, comportamientos peligrosos o temerarios, hábitos alimenticios o de sueño desaconsejables, respuestas agresivas, conductas antisociales, falta de puntualidad, absentismo, adicción al trabajo…).
— Pero, también y de manera colateral, la familia (deterioro de las relaciones en su seno, aparición o acentuación de problemas de pareja …), la sociedad (incremento del gasto público en materia sanitaria y de prestaciones, pérdida de competitividad del tejido empresarial…) y la propia organización (mayores índices de ausencias, jornadas perdidas, rotaciones dentro de la plantilla o siniestralidad; incremento de los costes directos e indirectos; disminución de la productividad; daño reputacional sobre la imagen corporativa; aumento de la conflictividad, la insatisfacción laboral o la degradación del ambiente de trabajo; etc.).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24829

Todas las anteriores suponen resultas habituales derivadas de la exposición a riesgos psicosociales, no estos últimos en un sentido estricto de la expresión. Es decir, las primeras surgen cuando la incidencia de los segundos supera un determinado umbral. Ahora bien, el tiempo necesario para ello o los propios efectos oscilan entre supuestos, pues unos y otros se encuentran altamente condicionados por variables como la personalidad, las necesidades, las expectativas o, entre más, la resiliencia de quien se ve expuesto.

En esta misma línea, conviene no obviar la influencia de:

— Por un lado, los «factores moduladores de los riesgos psicosociales». Estos

> dependen de las condiciones de adaptación de la persona y consisten en estrategias individuales o en apoyos que busca por iniciativa propia. Puede tratarse de moduladores de la tarea, inherentes a la propia persona, apoyo social o apoyo profesional. (Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales UGT-CEC, 2010: 21)

— Por otro, los «recursos laborales», entendidos como aquellos aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales del trabajo que permiten la consecución de las metas profesionales, la reducción de las demandas propias de la actividad y de los costes fisiológicos y psicológicos enlazados, y la estimulación del crecimiento individual, el aprendizaje y el desarrollo (Demerouti *et al.,* 2014: 126 y 127).

Y aunque a la zaga de otros factores de riesgo más prevalentes (al menos en determinados ámbitos), como los relacionados con los lugares o equipos de trabajo, los agentes físicos, las cargas, las posturas y los movimientos, en los diferentes sectores de actividad los de carácter psicosocial comienzan a asomar con cierta fuerza, pues las empresas los están considerando en mayor medida a la hora de enfocar sus acciones preventivas. Así, entre las organizaciones encuestadas en una investigación reciente (INSST, 2021: 39 a 41), los valores a este respecto oscilan entre el, más alto, 65,4% de la hostelería y el, menor, 57,3% inherente a las actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento [situándose el dato medio en un 61,0%, solo por encima de los, mucho más específicos, agentes químicos (54,7%), y biológicos (48,4%)]. Algo que, a renglón seguido y no sin ciertas reservas, puede ser puesto en relación con las cifras referidas a las actividades preventivas receptoras de una mayor proporción de recursos financieros, donde la formación en seguridad y salud se coloca en segunda posición con un guarismo del 56,4%, únicamente superado por el 67,5% atribuible a la realización de los exámenes médicos (INSST, 2021: 50 a 52).

Esta aparente preocupación de la que en la actualidad hacen gala las cuestiones referidas a los problemas de salud mental en el trabajo encaja con los elevados costes (no solo económicos) que conllevan para las personas afectadas, las empresas y la sociedad en su conjunto [Organisation for Economic Co-opera-

tion and Development (OECD), 2021: s. p.]. No en vano, suponen la principal causa de morbilidad (no exclusivamente laboral) a nivel mundial.

Abordarlas de manera adecuada posibilitará unas reducciones significativas en las tasas de absentismo y de enfermedades diagnosticadas, entre las que se han de incluir aquellas no transmisibles como el cáncer, la obesidad, la diabetes y las dolencias cardiovasculares (Comisión Europea, 2021b: 15). A su vez, ello se traducirá en efectos positivos sobre el rendimiento, la productividad, la satisfacción, la moral, el clima organizacional, la calidad de los bienes o servicios ofertados, los costes laborales o, entre más, la capacidad de respuesta frente a determinados elementos plausiblemente dañinos, como el estrés (OIT, 2019: 59).

Apuntado lo anterior, resta señalar que entre los riesgos psicosociales más relevantes en el actual contexto de la digitalización y la automatización despuntan tres: el tecnoestrés laboral, el síndrome de estar quemado (*burnout*) y el ciberacoso o la ciberviolencia en los entornos productivos. De ahí que el flamante *V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva* (*V AENC*), suscrito el 10 de mayo de 2023, inste a tomar en consideración dentro de los procesos de concertación a desarrollar contenidos tan expresivos como «la gestión preventiva de los riesgos psicosociales, impulsando programas de prevención del estrés laboral», o los «protocolos de gestión de los conflictos psicosociales asociados a la violencia o el acoso en el trabajo, incluyendo el ciberacoso, *mobbing* y la violencia a través de los medios digitales».

Antes de pasar a un examen más pormenorizado de cada uno de ellos, interesa matizar que ninguno puede ser explicado desde una perspectiva netamente subjetiva o individual (tomando solo como referencia las cualidades y capacidades de cada singular persona trabajadora). Por el contrario, deviene imprescindible reparar en su «vinculación directa con el diseño y la organización del trabajo, […] [así como en] el conjunto de interacciones complejas que se constatan en una organización empresarial» (González Cobaleda, 2019: 103). De ahí que, asegurando en todo caso la participación, la implicación y el compromiso de los recursos humanos, las empresas deban sensibilizarse y mejorar sus niveles de competencia y conocimiento sobre los riesgos psicosociales, diseñen respuestas preventivas eficaces frente a ellos y favorezcan la recuperación y la reincorporación a la actividad productiva de quienes los sufran (Trujillo Pons, 2022: 484).

2.1. **El tecnoestrés laboral**

En términos generales, el avance de la tecnología y el conocimiento científico ha traído consigo profundas transformaciones tanto en los sistemas de producción como en los modelos de organización del trabajo. Entre otras consecuencias, ello ha suscitado una patente intensificación de la carga laboral, todavía más acentuada a raíz de ciertas prácticas, también recurrentes, como el

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24829

control extremo ejercido por la empresa respecto de la actividad prestada por sus recursos humanos o la permeabilidad entre las esferas privada y profesional.

A la vista de este paradigmático escenario, no es de extrañar que en el mundo contemporáneo el estrés laboral, esa «respuesta de las personas ante unas demandas y unas presiones en el trabajo que no se corresponden con sus conocimientos y habilidades y que ponen en peligro su capacidad de resistencia» (INSST, 2018: 11), emerja como uno de los principales riesgos de carácter psicosocial, al punto de tildarlo de «la peste negra del siglo XXI» (recuperando las elocuentes y contundentes palabras de Cooper en 2007, EU-OSHA, s. f.: 2).

Aunque bajo determinados parámetros sus efectos pueden ser positivos (el conocido como «eustrés», donde las exigencias o circunstancias externas constituyen un acicate, una fuente de activación y reto), lo más habitual es que acabe materializándose en su vertiente negativa, denominada «distrés», probable responsable de deterioros perjudiciales en el normal funcionamiento del organismo (Cuatrecasas. Instituto de Estrategia Legal en RRHH, 2018: 123).

Específicamente, a fin de amoldar el fenómeno al singular marco de la digitalización y la automatización, en la actualidad tiende a utilizarse el concepto de «tecnoestrés» o «estrés tecnológico» (recogiendo un amplio inventario de definiciones al respecto, Martín Rodríguez, 2020: 169). Dicho término, acuñado en el año 1984 por el psiquiatra norteamericano Craig Brod [quien lo describió como «una enfermedad de adaptación causada por la falta de habilidad para tratar con las nuevas tecnologías […] de manera saludable» (INSHT, s. f.: 1)], muestra a las claras la inmediata conexión susceptible de fraguar entre los medios técnicos y digitales (en especial, las TIC) y ciertas consecuencias dañinas atribuibles a un acentuado nivel de activación psicofisiológica no placentera durante el discurrir de la actividad laboral. Por ejemplo, trastornos del sueño, ansiedad, depresión, alteraciones del sistema nervioso autónomo o de las funciones hormonales, patologías cardíacas o daños musculoesqueléticos, etc. (INSST, 2018: 12).

En este sentido, algunos de los agentes desencadenantes vienen representados por la intensificación del trabajo (elevado número de tareas, exigente ritmo asociado a la prestación de servicios, alta presión temporal, plazos exiguos…), la prolongación de la jornada laboral, la disponibilidad permanente, la ausencia de pausas y descansos adecuados, la utilización de equipos inapropiados o con un mantenimiento deficiente, la ineficaz comunicación interna, los bajos niveles de apoyo social percibidos, las tensiones y conflictos entre los ámbitos profesional y familiar, los crecientes niveles de autonomía y responsabilidad adquiridos por el personal o, entre otros muchos, las extensas posibilidades de supervisión y vigilancia en manos de las empresas (González Cobaleda, 2019: 101; o Trujillo Pons, 2022: 64). Y si bien suelen traducirse en el desarrollo de reacciones negativas hacia tales instrumentos (ansiedad, fatiga mental, escepticismo o creencias

de ineficacia…), también pueden conducir a situaciones de excesiva dependencia, uso compulsivo e, inclusive, adicción (INSST, 2020b: 49).

Al hilo de lo anterior, deviene oportuno hacer alusión a tres variantes del tecnoestrés, cada una con sus características y efectos distintivos:

— La «tecnoansiedad» o «tecnofobia», la cual suele ligarse con un empleo poco frecuente de las herramientas tecnológicas (INSST, 2020b: 49). Implica el florecimiento de resistencia, miedo o pensamientos hostiles hacia ellas (por el temor a dañar los dispositivos, a un hipotético remplazo por parte de estos…) y, en las fases más graves o avanzadas, puede alcanzar el grado patológico de ansiedad o pánico irracional (Fernández-Costales, 2020: 105).
— La «tecnofatiga» o «fatiga informática», consistente en un cansancio intelectual provocado por la ausencia de capacidad o habilidad para procesar toda la información disponible (infoxicación), germen a su vez de problemas de rendimiento o situaciones incapacitantes, por lo común acompañados de «actitudes escépticas y creencias de ineficacia» en relación con la tecnología (INSHT, s. f.: 2).

Suele surgir en cometidos expuestos a un uso continuado de las TIC y traer consigo

> sensación de saturación, angustia, agotamiento mental y cognitivo, […] problemas estomacales, visuales, ansiedad y dificultad de atención, concentración e incapacidad de toma de decisiones. (INSST, 2020b: 49)

Adicionalmente, de adquirir tintes crónicos, quizás desencadene otras secuelas físicas, psicosomáticas u orgánicas, del tipo a «irritabilidad, depresión, falta de energía y de voluntad para trabajar, salud más frágil, dolores de cabeza, mareos, insomnio o pérdida de apetito» (Trujillo Pons, 2022: 41).

— Por último, la «tecnoadicción», singularizada por el hecho de que las personas afectadas, ante el irrefrenable deseo de estar al día, muestran una compulsión incontrolable que las lleva a utilizar los medios digitales a lo largo de dilatados períodos de tiempo, prácticamente en todo momento y lugar. La dependencia generada provoca que aquellos acaben por erigirse en «el eje sobre el cual se estructuran sus vidas» (INSHT, s. f.: 2), con posibilidad incluso de revelar episodios de síndrome de abstinencia.

Tiende a aflorar en aquellos desempeños laborales que requieren de un uso intensivo de la tecnología (INSST, 2020b: 49) y a asociarse con la figura del *workaholism*, definida en 1971 por el psicólogo Wayne E. Oates como

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24829

> una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar incesantemente [no solo a lo largo de la jornada laboral, sino también durante los descansos diarios y semanales, las vacaciones, los períodos de incapacidad temporal…], que afecta a la salud, a la felicidad y a las relaciones personales del adicto. (INSHT, s. f.: 1)

2.2. El síndrome de estar quemado en el trabajo

Aunque no es extraño que esta alteración, también llamada «síndrome de *burnout*», vaya de la mano del estrés laboral, lo cierto es que presenta una serie de notas delimitadoras bastante significativas.

A grandes rasgos, esta figura, descrita por primera vez en 1974 por Herbert Freudenberger como «una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador» (Poquet Catalá, 2021: 172), surge de la interacción de la persona empleada con unas condiciones laborales adversas y mal gestionadas, las cuales, fruto del progresivo y excesivo agotamiento experimentado, abocan a un deterioro de su bienestar. En resumidas cuentas y enlazándolo con el aspecto central en torno al cual gira el presente estudio, se trata de la «enfermedad psicosocial típica de una sociedad del cansancio, productivista y del rendimiento dominada por la tecnología» (Fernández-Costales, 2020: 106).

De hecho, desde el pasado 1 de enero de 2022, fecha de publicación por la OMS de la última revisión del *Manual para la clasificación estadística internacional de enfermedades y problemas de salud conexos (CIE-11)*, dicho síndrome se incluye, de manera explícita y detallada, como un problema directamente relacionado con el trabajo, lo cual, al proporcionarle «más visibilidad […] [posibilita su calificación] como enfermedad profesional» (Poquet Catalá, 2021: 173) y «permite reconocerlo con mayor facilidad y mejorar así su prevención y tratamiento» (Mercader y Domínguez, 2022: 9).

En concreto, pueden llegar a constituir factores específicos de riesgo elementos como la sobrecarga de trabajo y de información; unas altas exigencias emocionales asociadas a las relaciones o los conflictos con compañeros, clientes o usuarios; la presencia de tareas inabarcables o interminables; los elevados requerimientos cuantitativos y cualitativos provocados por la incorporación al ciclo productivo de instrumentos tecnológicos; o, sin ánimo de exhaustividad, un considerable desconocimiento acerca de las tareas o funciones a desarrollar (González Cobaleda, 2019: 101 y 102).

A la postre, es dable esperar la aparición de cuadros de ansiedad, extenuación física, mental y emocional, irritación, frustración, impotencia, tristeza, apatía, depresión, inquietud, dificultad de concentración, disminución del interés por el trabajo, mala praxis profesional, conductas obsesivo-compulsivas o, por no seguir, abuso de ciertas sustancias.

2.3. **El ciberacoso**

De acuerdo con los especialistas, la extensión generalizada de las tecnologías digitales en los contextos social y laboral «puede modificar la manera de llevar a cabo conductas inadecuadas» (INSST, 2022a: 20), potenciando «viejas formas conflictivas de trabajo, así como nuevas modalidades de violencia» (González Cobaleda, 2019: 103).

Por ejemplo, esto es lo que ocurre con el ciberacoso en los entornos profesionales (también conocido como ciberviolencia, *ciberbulling* o ciberhostigamiento), genuino riesgo psicosocial dentro de «la sociedad digital de nuestro tiempo» (Molina Navarrete, 2019b: 439).

En este sentido, tomando como referencia lo dispuesto en los artículos 1.a) y 3.d) del Convenio número 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso en el trabajo (2019), en su vertiente cibernética se estaría haciendo referencia al

> conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables (conductas actuales), o las amenazas de ellos (intimidación con conductas futuras), se manifiesten una sola vez (agresión ocasional) o repetida (acoso), susceptibles de causar un daño (personal o económico), cualquiera que sea su motivación, incluida la razón de sexo, mediante las comunicaciones por medio de tecnología digital y relacionadas con el trabajo. (Molina Navarrete, 2019b: 73)

Evidentemente, lo en este punto analizado puede reconducirse a la condición de subespecie dentro del genérico acoso en el trabajo (sea este moral, sexual o discriminatorio). No obstante, aquí destacan tanto la vía empleada para llevar a cabo la reprobable e intencionada actuación de intimidación o denigración (los medios digitales de comunicación) como, sobre todo, la irrelevancia adquirida por ciertos elementos típicamente definitorios de un hostigamiento «analógico», a saber, la sistematicidad y la recurrencia en las acciones atentatorias. De este modo,

> un solo acto puede ser de gran intensidad dañosa. Primero, porque puede permanecer en el tiempo (en línea) mientras no se borre del ciberespacio […] Segundo, porque puede llegar en un instante a muchas más personas. (Molina Navarrete, 2019b: 59 y 60)

Sin embargo, siempre devendrá necesario analizar y ponderar con rigor los elementos concurrentes, pues

> el tipo de diálogo y las conversaciones mantenidas a distancia, o a través de internet, en tanto que suplen el cara a cara y pueden ser mal interpretadas […] [quizás contribuyan a] la pérdida de habilidades sociales y del contacto facilitado por la realización del trabajo en equipo […] [y] conducir a emplear un lenguaje negativo, hostil y provocar una sensación de despersonalización que podría parecer intimidación. (Villaplana García, 2022: 122)

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24829

Por eso, no todo supuesto debe ser tildado de auténtico episodio de violencia cibernética, «confundiendo conflictividad, incluso malestar digital en los entornos socio-laborales, con acoso» (Molina Navarrete, 2019b: 44).

Al final, a través de tan singulares cauces e instrumentos se puede ocasionar, con relativa facilidad, una lesión severa a la víctima (al difundir acusaciones o rumores falsos sobre ella, dirigirle ataques personales, divulgar información de su vida privada, convertirla en blanco de mensajes ofensivos o difamatorios, monitorizar de manera excesiva y abusiva sus actividades, etc.), quien probablemente terminará padeciendo problemas graves de estrés, ansiedad, depresión, ira, impotencia, fatiga, insomnio, pánico, disminución de confianza en sí misma… Esto sin perder tampoco de vista que en las hipótesis más radicales quizás llegue a autolesionarse, con fatales consecuencias (incluso mortales) para ella (González Cobaleda, 2021: 135).

3. Áreas particulares hacia las que enfocar la formación preventiva

Sin perjuicio del inagotable y acelerado torrente de evoluciones, transformaciones e innovaciones consustanciales a la moderna industria inteligente o 4.0, lo cierto es que buena parte de sus cristalizaciones ya se encuentran ampliamente extendidas dentro de las organizaciones productivas (o, al menos, están empezando a dar sus primeros, a la par que sólidos, pasos).

De ahí la utilidad de ofrecer, desde una perspectiva fundamentalmente preventiva, una somera descripción de aquellas dotadas de un mayor protagonismo o significación. Y, respecto de las cuales, el adiestramiento en materia de seguridad y salud de todos los implicados se antoja crucial en pos de lograr el ansiado bienestar laboral de las personas trabajadoras.

3.1. Las TIC

No cabe duda de que este tipo de herramientas, gracias en buena medida a la proliferación de dispositivos móviles (ordenadores portátiles, tabletas, teléfonos inteligentes…) y al progreso en las redes de comunicación (mayor ancho de banda, mejora de las conexiones inalámbricas a internet…), han impactado de forma profunda en las dimensiones personal, social y, señaladamente, profesional.

En especial,

> la revolución tecnológica permite el acceso a la información: en cualquier momento, en cualquier lugar y con cualquier dispositivo. Las personas ya no necesitan estar ubicadas en el mismo lugar para comunicar e intercambiar documentos e información. Las TIC permiten a las personas trabajar desde cualquier lugar, gracias al aumento de

> los *hotspots* [puntos de acceso a internet a través de una red inalámbrica], pudiendo realizar sus tareas fuera de la oficina, desde casa, mientras viajan o en espacios públicos (estaciones de tren, cafés y tiendas). (INSST, 2020b: 21 y 22)

Y aunque el fenómeno ha traído consigo evidentes beneficios (en términos, por ejemplo, de incremento de la productividad y el rendimiento; ahorro de tiempos y costes; difusión del conocimiento; aumento de la flexibilidad, la libertad y la autonomía en la prestación de servicios; oportunidades de empleo para colectivos como los de las personas con movilidad reducida o familiares dependientes a su cargo, etc.), asimismo está generando retos y desafíos reseñables, entre los que corresponde volver a insistir en la aparición de riesgos psicosociales emergentes para las plantillas, cuyos cometidos han pasado a caracterizarse por [Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT), 2018: 1 a 3; o Parlamento Europeo, 2021: 5]: una manifiesta intensificación y pérdida de control sobre los ritmos y las cargas de trabajo; la prolongación de la jornada laboral más allá del pertinente horario; las interferencias de la actividad profesional sobre la vida privada y el tiempo de descanso; la ampliación de las exigencias de naturaleza cognitiva; la superior dependencia tecnológica; algunas formas de monitorización y vigilancia invasivas, desproporcionadas y despersonalizadas; o, entre más, la facilidad para la conexión permanente.

Al margen de otras posibilidades ya comentadas (recuérdese, el tecnoestrés, el síndrome de *burnout* y el ciberacoso), el empleo de estos instrumentos también puede entrañar problemas de salud visuales [trastornos oculares (sensación de picor, ardor, quemazón, pinchazos, enrojecimiento, arenilla, dificultad para enfocar los objetos, visión borrosa o doble, fotofobia, «síndrome visual informático»…) y extraoculares (dolor de cabeza, vértigos o mareos por visión binocular…)], musculoesqueléticos [fatiga física, contracturas (como el *Text Neck*, dolor crónico en los hombros y el cuello fruto de la tensión generada por tener que mantener la cabeza flexionada hacia adelante mientras se manipulan a la altura del pecho dispositivos como los *smartphones*), hormigueos, cervicalgias, dorsalgias, lumbalgias, astenia, síndrome del túnel carpiano, tendinitis, tenosinovitis (destacando la *Whatsappitis* o el *BlackBerry Thumb Syndrome*, que, en general, se relacionan con el uso excesivo de los teléfonos móviles), epicondilitis, epitrocleitis…] y de otra índole (en esencia, alteraciones reproductivas, dermatológicas o del sueño, capaces de incidir negativamente sobre el absentismo, la productividad, la conflictividad laboral o la conciliación de las vida profesional, familiar y personal) (INSST, 2020b: 39 y ss.; o González *et al.,* 2019: 5 y 6).

Todo ello sin olvidar el presumible «efecto multiplicador sobre los riesgos existentes en el trabajo» atribuible a las TIC, tanto por la intensidad con la que estas últimas terminan proyectándose, como por los inéditos factores eventualmente perniciosos que se les asocian (Ginès y Peña, 2023: 131).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24829

Ahora bien, merece la pena subrayar que

> la tecnología (en general) y las TIC (en particular) son neutras, es decir, su uso no implica necesariamente consecuencias positivas ni negativas en sí mismas, sino que es la forma en la que se usan lo que puede inclinar la balanza hacia un lado o hacia otro. (INSSBT, 2018: 1)

3.2. **El teletrabajo**

Como seguro es conocido, esta peculiar fórmula de desempeño a distancia supone una alternativa laboral basada en el uso regular de las tecnologías digitales y el desarrollo de la actividad contratada en el domicilio de la persona empleada (o en cualquier otro lugar libremente elegido por ella, distinto, en todo caso, del arquetípico centro de la empresa).

De un modo expreso, su normativa reguladora, la Ley 10/2021, de 9 de julio (LTD), alude a algunos derechos de innegable valor en el marco de este estudio, como los de tener en cuenta las particularidades del teletrabajo en la configuración y aplicación de las medidas frente a cualquier género de hostigamiento (art. 4.4), la formación necesaria ante cambios en los medios técnicos utilizados (art. 9.2), la flexibilidad horaria (art. 13), la evaluación de riesgos y la planificación de la actuación preventiva (art. 16) o la desconexión digital, con un espacio reservado para las acciones dirigidas a fomentar un uso razonable de las herramientas tecnológicas a través del cual evitar, singular pero no exclusivamente, la fatiga informática (art. 18).

Variedad de previsiones coherente con el hecho de que las personas teletrabajadoras, sean estas a domicilio, móviles o nómadas (González *et al.,* 2019: 3), presentan una especial complejidad en materia preventiva, pues no solo han de afrontar los peligros derivados de, por ejemplo, el uso de pantallas de visualización de datos o los trastornos músculo-esqueléticos, sino también de «diversas afecciones a la salud mental, motivadas por un exceso de control a raíz de la telesubordinación, la teledisponibilidad, el aislamiento y las dificultades de conciliación» (Rodríguez Escanciano, 2021: 73). Con el hándicap adicional de lo complejo que puede resultar dar cumplimiento a la normativa de seguridad y salud en este especial contexto cuando, además, «la fuente principal de información para realizar la evaluación de riesgos es la declaración unilateral y subjetiva» de quien ejecuta su cometido profesional de este modo (Mercader y Domínguez, 2022: 6). De ahí que no quepa sino adherirse a quienes defienden la necesidad de «soluciones diferentes y actualizadas en [la] materia» (Ayerra Duesca, 2022: 49).

Sea como fuere, se trata de una opción con un potencial enorme tanto desde el punto de vista de la organización productiva (por ejemplo, en relación con la reducción de costes), la persona trabajadora (quien, por definición, es-

tará en disposición de mejorar el equilibrio entre las parcelas profesional y familiar) y la sociedad en su conjunto (pues, *verbi gratia*, puede facilitar que grupos con superiores dificultades para ello, como los de los individuos con discapacidad, jóvenes o en entornos rurales, vean mejorar sus oportunidades de acceso a una ocupación). Inclusive, la pandemia sanitaria provocada por la COVID-19 ha evidenciado su utilidad frente a determinadas situaciones o contextos imprevistos.

Pero para que su aplicación merezca una valoración positiva, resultará esencial el tratamiento otorgado a cuestiones como el uso intensivo y la sobreexposición a las TIC, la fatiga informática, los horarios prolongados o inusuales, la constante disponibilidad, la conexión permanente, la multitarea, la difuminación de límites entre los ámbitos familiar y laboral, el aislamiento social y profesional, la coordinación y la supervisión virtuales, la sobrecarga de información, las vías de resolución de los posibles problemas técnicos experimentados, las hipotéticas desventajas respecto de los compañeros presenciales (en relación con el intercambio de información, las oportunidades de promoción…), las factibles intromisiones en la vida privada de quien teletrabaja, la presumible mayor facilidad para ser víctima de ciberacoso, etc. (Ginès y Peña, 2023: 133 a 136; González Cobaleda, 2019: 99 y 100; INSST, 2022b: 66 a 80; Parlamento Europeo, 2022b: 5; o Prieto Padín, 2021: 609).

No en vano, una inadecuada respuesta a tales contingencias puede acabar originando episodios de tecnoestrés, *ciberbullying*, depresión, soledad, frustración, irritabilidad, preocupación, inactividad física, mala alimentación, sueño deficiente, pérdida de la identidad profesional y del factor socializador que supone el trabajo, etc. (INSST, 2022b: 85 y ss.; o Villaplana García, 2022: 117 a 122).

En este sentido, toda vez que los de carácter psicosocial son los factores de riesgo «más prevalentes asociados al teletrabajo» (Parlamento Europeo, 2022b: 5), su gestión adquiere la condición de «ámbito de actuación prioritario a la hora de proteger la seguridad y salud de las personas teletrabajadoras» (INSST, 2022b: 64).

3.3. **La conexión permanente**

De un tiempo a esta parte, uno de los atributos de la sociedad contemporánea viene dado por la interconectividad digital. Sea desde un dispositivo móvil o fijo, prácticamente cualquier persona accede varias veces al día, de forma consciente y voluntaria, al correo electrónico, la mensajería instantánea, las redes sociales…, lo cual se traduce en una disponibilidad persistente y extenuante (sobre todo en el plano mental) a fin de, *verbi gratia*, lograr la mayor inmediatez posible en las interacciones.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24829

Este fenómeno se ha trasladado sin solución de continuidad al mundo laboral, donde las herramientas y los medios digitales (ordenadores, tabletas, teléfonos inteligentes…) están plenamente consolidados. Entre otras circunstancias, ello provoca que la clásica y extendida cultura del «presentismo» esté quedando obsoleta, al desvanecerse los rígidos parámetros de lugar y tiempo de trabajo en favor de una superior capacidad de autoorganización individual. Así, gracias a dichos dispositivos, los recursos humanos disfrutan de una mayor autonomía, compaginan mejor sus responsabilidades o deseos personales y profesionales, etc. (Parlamento Europeo, 2021: 3).

Sin embargo, lo anterior oculta o cuanto menos diluye los riesgos latentes de una «nociva «naturalización»» de la disponibilidad plena (Fernández Avilés, 2018: 7) y la intensificación del trabajo y las prolongaciones no reconocidas de jornada, fruto de una «sensación engañosa de «libertad en la gestión del propio tiempo de trabajo»» (Cairós Barreto, 2021: 2), donde se confunden «flexibilidad en la prestación de servicios («trabajo líquido») con relajación absoluta de los límites existentes» (Barrios Baudor, 2019: 128).

Se trata de la cultura del «*always on*» (siempre conectado), para así estar en condiciones de actuar «*anytime, anywhere*» (en cualquier tiempo y lugar), germen de nefastas consecuencias sobre el bienestar y la salud física y mental de las personas trabajadoras (INSST, 2020b: 48; o Parlamento Europeo, 2021: 3), pues erróneamente se puede llegar a pensar que continuar con la actividad laboral fuera del oportuno horario equivale a buen desempeño (Forastieri, 2016: 12), cuando, en realidad, seguro que acabará afectando de manera negativa la productividad laboral (European Parliamentary Research Service, 2020: 2).

A este respecto, esa hiperconectividad que dificulta o impide desvincularse del ejercicio profesional quizás acarree estrés, ansiedad, miedo irracional (a permanecer desconectado, perder información u oportunidades, no responder a tiempo, fallar…), conflictos familiares, dolores musculares o de cabeza, trastornos del sueño o gastrointestinales, aislamiento social, dificultad para concentrarse, irritabilidad o, si la situación se cronifica, síndrome de *burnout* (INSST, 2020b: 49 y 50). En este sentido, dado que las medidas de desconexión digital no se encuentran precisamente extendidas en la práctica, siendo todavía mayoritarias las empresas que en España reconocen no aplicar ningún tipo de actuación particular, el primer escollo a salvar viene dado por la necesidad de generar un radical «cambio de mentalidad» en el seno de las propias organizaciones productivas (Ayerra Duesca, 2022: 44).

La desidia apuntada choca con los claros términos en que se expresa la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, cuyo artículo 88 recoge el derecho de las personas empleadas a «la desconexión digital en el ámbito laboral»; correlativo deber para las empresas, a las cuales compete, por ejemplo, ingeniárselas a fin de

restringir un uso invasivo de los medios de comunicación profesional durante los períodos de ocio y descanso de sus recursos humanos, así como elaborar una política interna (protocolo) en la materia, donde reflejen las modalidades de ejercicio de la garantía, las acciones de formación y sensibilización sobre una utilización razonable de las herramientas tecnológicas, las acciones a desarrollar para prevenir el riesgo de fatiga informática y, si procede, una especial atención a quienes ocupen puestos directivos (llamados no solo a definir pautas y estándares, sino también a dar ejemplo y servir como modelo de referencia) o presten servicios a distancia o en régimen de teletrabajo.

Con independencia del tipo de aproximación que se haga en torno al derecho [*hard*, más tajante (concebir la desconexión como una obligación del personal, cerrar los servidores o bloquear las cuentas de correo electrónico a lo largo de determinados períodos, borrar automáticamente los *emails* recibidos durante las vacaciones o ciertos tiempos predefinidos, etc.), o *soft*, más flexible (tratar la desconexión como una responsabilidad de la plantilla, reconocer simplemente el derecho a no contestar llamadas o mensajes fuera de la jornada laboral, concienciar sobre la importancia del descanso y de los efectos adversos sobre la salud y la conciliación causados por la conexión permanente, formar en un uso responsable de las herramientas tecnológicas, etc.) (Eurofound, 2021: 32 y 56)], sobre lo que ningún titubeo cabe es acerca de que la garantía puede servir de «elemento útil para hacer frente a múltiples riesgos laborales asociados al uso de las TIC en el trabajo» (Ginès y Peña, 2023: 132).

3.4. **La inteligencia artificial**

Si bien el término surgió en el año 1956, pasando desde entonces por fases sucesivas de renovado interés y sólido estancamiento, no ha sido hasta principios del siglo XXI cuando la IA ha entrado con fuerza en escena. Tal es así que esta figura y, por derivación, los algoritmos cada día están presentes en más ámbitos, incluido el laboral, donde su influencia no deja de crecer (Parlamento Europeo, 2022a: 24), hasta convertirse en uno de los avances tecnológicos con un superior ritmo de desarrollo, gracias fundamentalmente a la proliferación de todo tipo de datos y a la capacidad de los ordenadores para procesarlos.

Por ejemplo, los últimos registros disponibles en España ponen de relieve que, comparando la situación de 2021 con la de 2022, de un año para otro el uso de la IA por las empresas ha crecido hasta el 11,8%, con un incremento interanual de 3,5 puntos porcentuales. Además, en aquellas entidades con 10 o más personas empleadas en plantilla, se suele utilizar como herramienta para automatizar los flujos de trabajo y ayudar en la toma de decisiones. Asimismo, los instrumentos de recopilación más utilizados vienen dados por la geolocalización a partir de dispositivos portátiles (55,3% del total), seguida a corta distancia por

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24829

los medios sociales (48,6%) (Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad, 2023: 3).

Y aunque la IA, sea esta «débil» (por ejemplo, sistemas de reconocimiento de texto e imágenes) o «fuerte» (*verbi gratia*, máquinas que pueden demostrar un comportamiento capaz de igualar o incluso superar la competencia y la habilidad de los seres humanos) (EU-OSHA, 2019b: 2), encuentra su razón de ser en los programas informáticos basados en modelos probabilísticos y algoritmos predictivos, en realidad constituye

> un término genérico que abarca una amplia gama de tecnologías, técnicas y enfoques antiguos y nuevos que se entiende mejor bajo la denominación de «sistemas de inteligencia artificial», que se refiere a cualesquiera sistemas automatizados […] guiados por un conjunto dado de objetivos definidos por el ser humano, con distintos grados de autonomía en sus acciones, e intervenir en predicciones, recomendaciones o tomas de decisiones basadas en los datos disponibles. (Parlamento Europeo, 2022a: 11)

A su vez, esos últimos «se han convertido […] en el elemento central de la IA, hasta el punto de que la frase «*Data is the new oil*» se ha hecho popular para representar esta era» (Almirall, 2023: 29), en la cual se está empezando a atisbar un «cambio cultural significativo dentro de las organizaciones» (Parlamento Europeo, 2022a: 25).

Al final, los algoritmos, genuinas fórmulas matemáticas, y el *big data*, referido a la recopilación, acumulación y análisis automático de ingentes cantidades de información, de diversa procedencia y, con frecuencia, de carácter personal, suponen «componentes esenciales» de la IA (Álvarez Cuesta, 2021: 374).

Allí donde las tecnologías digitales permitan reunir y procesar datos (geolocalización, dispositivos móviles y portátiles…), es factible que se implemente alguna forma de gestión algorítmica capaz de incidir de manera significativa sobre la organización y la calidad del trabajo (Baiocco *et al.,* 2022: 5).

En particular, dentro del contexto de las relaciones laborales la IA [mediante *cobots*, tecnologías portátiles, tabletas de asistencia en líneas, *chatbots*, equipos de protección individual inteligentes, procesos algorítmicos en aplicaciones de recursos humanos, *gamificación*, etc. (Macías García, 2022: 88)] puede servir para gestionar el personal; recopilar datos sobre la plantilla o el trabajo realizado; dilucidar en materia de incorporación a la empresa, asignación de turnos o tareas, evaluación del desempeño, promoción, desarrollo profesional, extinción de la relación laboral… Todo con vistas a automatizar algunas actuaciones y mejorar la toma de decisiones, el desempeño, la eficiencia y la productividad (EU-OSHA, 2022c: 1 y 2).

Sin embargo, «su extremada versatilidad es también una fuente potencial de riesgos» (MAETD, s. f.: 67). Ahí están, a título de incompleto inventario (EU-

OSHA, 2022b: 1 a 4; Parlamento Europeo, 2022a: 6 y ss.; o Todolí Signes, 2021: 364 a 367):

— La discriminación (en la contratación, el desarrollo de la carrera profesional, la rescisión del contrato…) provocada por sesgos (basados en el género, la edad, la orientación o la identidad sexual…) durante el acopio o el tratamiento de los datos.
— La invasión de la vida privada de las personas, sobre todo cuando se traduce en una vigilancia abusiva contraria a la intimidad, la protección de datos, la dignidad o los derechos sociales y laborales.
— La dificultad o imposibilidad de rebatir la decisión tomada por el algoritmo o de actuar de manera autónoma durante la ejecución de las correspondientes funciones.
— La intensificación del trabajo, dada la necesidad de aumentar la velocidad en la ejecución de un cometido para adaptarse a la cadencia marcada por la tecnología.
— El seguimiento constante del desempeño, forzando no solo a obrar más rápido, sino también a tomar menos descansos, reducir la interacción social con los compañeros, actuar de forma insegura o poco natural…
— La acentuada alienación, deshumanización, «cosificación» o «datificación» en el ámbito profesional, toda vez que el personal puede convertirse en un mero engranaje dentro de la cadena de producción.
— Los movimientos repetitivos, posturas incómodas y problemas ergonómicos.
— La ausencia de una adecuada transparencia en cuanto a los parámetros que definen la compilación de la información y la toma de decisiones.
— O el enrarecimiento del clima laboral (por ejemplo, al fomentarse los ambientes excesivamente competitivos y poco propicios para la cooperación, el apoyo social y el trabajo en equipo).

Circunstancias, todas las esbozadas, capaces de afectar de manera relevante sobre la salud mental de las personas empleadas, quienes podrán experimentar agotamiento y fatiga profesional, ansiedad, depresión, estrés tecnológico, sobrecarga psicológica, desánimo, frustración, alteraciones en su conducta o forma de ser, reducción de la autoestima, síndrome de *burnout*, etc. (EU-OSHA, 2022d: 20 a 32; Parlamento Europeo, 2022b: 10; o Todolí Signes, 2021: 365 y 370).

A la vista de estos (y otros) riesgos, es natural que desde las instancias legislativas de la Unión Europea se pretenda pautar la introducción en los mercados de los «sistemas de IA» (fijando requisitos en relación con la calidad de los conjuntos de datos utilizados, la documentación técnica y el registro, la transparen-

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24829

cia y la comunicación de información a los usuarios, la vigilancia humana, la solidez, la exactitud o la ciberseguridad).

Por ejemplo, entre los que más recelos despiertan se encuentran aquellos

> destinados a utilizarse para la contratación o selección de personas físicas, especialmente para anunciar puestos vacantes, clasificar y filtrar solicitudes o evaluar a candidatos en el transcurso de entrevistas o pruebas; […] [o] para tomar decisiones relativas a la promoción y resolución de relaciones contractuales de índole laboral, a la asignación de tareas y al seguimiento y evaluación del rendimiento y la conducta de las personas en el marco de dichas relaciones. (Comisión Europea, 2021a: 34 y anexo III)

Y aunque por sí misma la gestión algorítmica no resulta peligrosa, parece como mínimo recomendable asegurar en ella el principio del «control humano», es decir, que también en el lugar de trabajo las personas gobiernen sobre las máquinas y la IA (BusinessEurope *et al.,* 2020: s. p.). A tales efectos, un buen punto de partida puede venir representado por la obligación prevista para la empresa en el artículo 64.4.d) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores (ET), a tenor de la cual, con la periodicidad que proceda, aquella deberá informar a la representación legal (unitaria y sindical) del personal acerca de

> los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

Disposición «muy avanzada y pionera, que refuerza […] [su] papel […] como vigilantes del cumplimiento de la legalidad […] y defensores de los derechos básicos de la plantilla» (Fernández Villazón, 2021: 368), por más que también adolezca de una negativa falta de concreción en relación con el momento exacto de facilitar la correspondiente información y, sobre todo, del contenido exacto de esta (Álvarez Cuesta, 2021: 381 y 383).

3.5. **La automatización y la robótica**

Si bien no constituyen realidades incipientes en los ámbitos productivos (llevan mucho tiempo presentes en determinados escenarios, como el del sector industrial), en la actualidad llaman la atención su evolución cada vez más rápida, su introducción en otros marcos (por ejemplo, dentro de los servicios profesionales y domésticos) o el tremendo peso específico adquirido por la IA en su desarrollo y aplicación (gracias a la cual se mecanizan tareas de naturaleza cognitiva, ejecutan procesos de aprendizaje basados en la experiencia, generan cola-

boraciones más estrechas con las personas o las máquinas acrecientan su nivel de autonomía) (OIT, 2019: 39).

En otros términos, se asiste a la entrada generalizada de la robótica avanzada en los lugares de trabajo, lo cual está empezando a cambiar de manera sustancial la realidad en la mayor parte de los entornos laborales.

A grandes rasgos, cabe hablar de dos tipos principales de robots, los estrictamente relacionados con la actividad productiva en el sector industrial y aquellos otros en íntima conexión con los sistemas de IA. Los primeros, más «tradicionales», destacan por ocuparse de cometidos que requieren un elevado ritmo de trabajo, fuerza, resistencia o exactitud, en el contexto además de un espacio controlado y siguiendo a tales efectos las directrices de su programación. Los segundos, en cambio, aparecen dotados de una superior independencia y son capaces de interactuar con las personas, tomar decisiones complejas, analizar y adaptarse al medio, o aprender nuevos comportamientos (Álvarez Cuesta, 2017: 23).

También aquí se ha de resaltar el positivo papel que pueden representar la automatización y la robótica en el campo de la seguridad y la salud profesionales. Al fin y al cabo, en su virtud los recursos humanos se ven liberados de ciertas tareas peligrosas, tóxicas, rutinarias, estresantes, agotadoras o poco saludables desde un punto de vista ergonómico. Inclusive, los sistemas dinámicos o adaptativos basados en algoritmos permiten una mejor optimización del entorno laboral, al facilitar el ajuste de las tareas a las características o capacidades de cada individuo (EU-OSHA, 2022a: 5).

Sin embargo, la implantación de este tipo de tecnologías conlleva asimismo ciertos factores de riesgo psicosocial sobre los que reparar, de mayor enjundia a medida que aumenta el nivel de complejidad asociado al proceso de mecanización. En particular, despuntan el posible ritmo extenuante marcado por las máquinas, las demandas cognitivas y de atención requeridas, la radical transformación de las prácticas de socialización entre el personal, el esfuerzo adicional demandado para adaptarse a los nuevos dispositivos, la responsabilidad humana creciente dentro de modelos de producción cada vez más intrincados, el potencial empobrecimiento o vaciamiento del trabajo, la inseguridad que provoca el temor a perder el puesto…

De ahí fácilmente pueden derivar situaciones de estrés, ansiedad, depresión, tensión mental, pérdida de motivación u otro tipo de desajustes emocionales (EU-OSHA, 2022a: 4; y OIT, 2019: 39).

3.6. **La supervisión electrónica del desempeño**

El nutrido abanico de medios tecnológicos disponibles [captación de imágenes y sonidos a través de sistemas de audio o vídeo, accesos biométricos basados

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24829

en la huella dactilar, facial, ocular o vascular, *softwares* informáticos o de gestión, dispositivos de geolocalización o portátiles (*wearables*, como pulseras, relojes, gafas u otros elementos adheridos a la ropa de trabajo), etc.] ha traído consigo un incremento notable de las herramientas en manos de las empresas para seguir la actuación del personal a su servicio (Urzí *et al.,* 2022: 12 a 14).

En este sentido, «con un teléfono inteligente en el bolsillo, un reloj digital en la muñeca y nuestros datos en la nube, hemos desembarcado en la «era del control»» (EU-OSHA, s. f.: 1).

Se trata de «controles emergentes que sustituyen o complementan a los tradicionales» (Prieto Padín, 2021: 621), responsables de que la tradicional facultad patronal de dirección supere los más acotados márgenes propios del sistema fordista (caracterizado por un examen individual, directo e inmediato del desempeño), pues propician

> una vigilancia más penetrante e incisiva, por continua y exhaustivamente panorámica de la actividad laboral […] con el objetivo último de conseguir trabajadores altamente eficientes y eficaces, esto es, *quasi* perfectos o, mejor, «sin defectos». (Rodríguez Escanciano, 2019: 16)

Los diferentes métodos susceptibles de ser articulados, sean estos de supervisión electrónica del rendimiento, de verificación del bienestar o meramente persuasivos (EU-OSHA, s. f.: 8 a 10), permiten «la recopilación, almacenamiento, análisis y notificación, por medios informáticos y de manera continua, de información sobre las actividades de los trabajadores» (Villaplana García, 2022: 118). Aquella ya no va a quedar circunscrita a aspectos como los movimientos dentro o fuera del centro, los tiempos de descanso y de prestación efectiva de servicios, el ritmo, la dedicación…, sino que también podrá traducirse en «indicadores de productividad» (Akhtar y Moore, 2016: 118 y 119).

Los principales problemas surgen cuando, como sucede con relativa frecuencia en la práctica, dicho seguimiento, además de persistente y extenso, resulta asimismo ilimitado y desproporcionado, al incluir variables como las aptitudes físicas y psíquicas, las opiniones, los gustos, los hábitos, las aficiones, las relaciones con los compañeros, la mayor o menor vulnerabilidad ante las enfermedades… (Rodríguez Escanciano, 2019: 19). Posible premisa para la adopción de decisiones potencialmente injustas (por ejemplo, en materia de compensación o promoción), al tomar como referencia evaluaciones del desempeño sesgadas (Urzí *et al.,* 2022: 6).

Para la plantilla, lo anterior quizás conduzca a sensaciones, emociones y condiciones psicosociales contraproducentes, determinantes de, *verbi gratia*, un clima organizacional de marcada desconfianza hacia la entidad (empeorando a la par la comunicación y la cooperación); un inferior nivel de implicación, com-

promiso, motivación o satisfacción con y en el trabajo; una menor autoestima; y, en el peor de los casos, alteraciones en la salud a raíz de la ansiedad y la tensión mental ocasionadas por una observación constante, intrusiva y generalizada, capaz de reducir la autonomía y de incrementar la carga laboral y la presión del tiempo (OIT, 2019: 31; o Urzí y Curtarelli, 2021: 6).

En definitiva, «la monitorización, geolocalización o videovigilancia inadecuada del trabajador o del trabajo puede ser un factor psicosocial de riesgo» (González Cobaleda, 2019: 98). Además, uno de los más sobresalientes (Villaplana García, 2022: 118). Efectivamente,

> la sensación de estar siendo observado en todo momento (*big brother as stressor*) es un factor de riesgo en sí mismo […] [de forma tal que] el control tecnológico invasivo y la falta de privacidad pueden repercutir en diversos riesgos psicosociales (tecnoestrés, tecnoansiedad, tecnofatiga o burnout). (Todolí Signes, 2021: 363)

4. La necesidad de adaptar y extender la formación preventiva a otros contornos

Desde siempre, la formación en seguridad y salud ha constituido «un pilar fundamental de la prevención de riesgos laborales y […] un elemento esencial para fomentar una auténtica cultura preventiva» (Fernández Martínez, 2022: 1). Y debe seguir siéndolo, incluso revigorizado, en los modernos entornos productivos, donde la digitalización y la automatización constituyen dos destacadas señas de identidad.

Por consiguiente, no es de extrañar que el *V AENC* muestre interés por atenderla y desarrollarla a través de las mesas negociadoras, siquiera sea mediante la elaboración de programas de adiestramiento e información acerca de «los riesgos del uso de las nuevas tecnologías […] [y] las medidas preventivas a adoptar […], además de criterios de buenas prácticas respecto a la digitalización». Es más, para que estos planteamientos prosperen y resulten fructíferos, en un plano más operacional devendrá asimismo crucial la instrucción que, a tales efectos, han de recibir quienes, en el marco de las oportunas representaciones generales y especializadas, ejerzan funciones y competencias relacionadas con la protección frente a los peligros presentes en los entornos productivos.

En síntesis, las líneas de actuación apuntadas se han de convertir en ejes vertebradores y potenciadores de las disposiciones en materia de seguridad y salud a plantear desde la negociación colectiva, lo cual parece dejar entrever la urgencia que reviste la revisión de los contenidos formativos en este terreno (Trujillo Pons, 2022: 149 a 151).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24829

A tales efectos, es posible partir de una serie de pautas o líneas directrices de corte transversal, como las siguientes (INSHT, 2015b; OIT, 2020: 29; y OMS, 2010: 68 a 73):

— Implicar y contar con la colaboración de los responsables de la prevención en la empresa.
— Reparar en que la mayoría de las cuestiones referidas a las condiciones de trabajo, los riesgos psicosociales, los entornos saludables y el bienestar laboral están interrelacionadas.
— En lo posible, prestar una especial atención a las diferentes características de cada organización (estrategia, objetivos, medios, barreras, agentes facilitadores…), puesto (contenido, tareas…) y persona (edad, sexo, cualificación…), lo cual facilitará la identificación de las necesidades reales, las oportunidades, los retos, las prioridades y los plazos, así como la puesta en marcha de las actuaciones más apropiadas y efectivas.
— Articular canales adecuados para una comunicación activa y continuada.
— Poner en valor el papel que, respecto de las metas, los parámetros de gestión, el control de la presión ejercida, el apoyo emocional y social, etc., han de representar quienes se encuentran en posiciones de liderazgo o dirección.
— Prever supervisiones, evaluaciones y seguimientos periódicos y conjuntos acerca de las acciones puestas en marcha, que además contemplen indicadores cuantitativos y cualitativos de referencia (incluidos aquellos a partir de los cuales estimar el retorno de la inversión realizada).
— Adoptar planteamientos proactivos, integrales y resilientes.
— Elaborar protocolos y políticas de intervención específicos y definidos (sobre, por ejemplo, tecnoestrés, ciberacoso, salud mental, uso de las TIC, derecho a la desconexión digital…).
— Constituir equipos centrados en los hábitos de vida saludables (en relación con la nutrición, la actividad física, el consumo de alcohol, tabaco o sustancias estupefacientes…), los problemas o desafíos generados por la tecnología, etc.

Pero siempre con la cautela de garantizar tratamientos singularizados y adaptables a nivel de empresa, que permitan ahondar en la vinculación existente entre cada sujeto individualmente considerado (según, por ejemplo, su edad, nivel de cualificación, rasgos de personalidad, condiciones de vida, actitud hacia el trabajo, niveles de motivación, satisfacción o interés, posibles dificultades cognitivas…) y la tecnología empleada durante la prestación de servicios.

Ello sin pasar tampoco por alto otras condiciones, más elementales, propias de cualquier acción formativa, como las de suficiencia, exhaustividad y adecuación al puesto o función; naturaleza teórica y práctica; periodicidad y

dinamismo; capacidad de anticipación y de sensibilización; protagonismo y compromiso de todos; etc. (Trujillo Pons, 2022: 152 a 173).

Evidentemente, de situar el foco sobre el plano subjetivo, está claro que la plantilla tiene que ser la destinataria primordial (*ex* artículo 19 de la LPRL), mas no exclusiva, de las subsiguientes intervenciones. Así y cuando sea menester, deviene preciso que el personal conozca, comprenda y adquiera competencias y conciencia acerca de las implicaciones que, de cara a su seguridad y salud en el trabajo, conllevan los sistemas de IA (EU-OSHA, 2022e: 3 y 4), las herramientas autómatas, robóticas o cibernéticas (EU-OSHA, 2022f: 31 y 32), las TIC (EU-OSHA, 2018: 63 y 64), el teletrabajo (INSST, 2022b: 92 y ss.), el bienestar general o cualquier otra eventualidad o elemento susceptible de entrar en escena, como la prevención del ciberacoso (INSST, 2022b: 92 y ss.).

A este respecto, el objetivo último no solo ha de ser el de procurar, desde un enfoque primario, los más altos estándares de seguridad y salud en el trabajo. También, que cada individuo pueda adquirir aptitudes tan elementales como la responsabilidad, la autosuficiencia, la flexibilidad, la resiliencia, el espíritu colaborativo, la proactividad o, por no seguir, el interés por el aprendizaje a lo largo de toda la vida.

Ahora bien, esa lógica y natural centralidad del personal no equivale a que sea el único destinatario de las medidas a desplegar. En cambio, estas últimas deben extender su radio de acción hacia otros colectivos (Mella Méndez, 2020: 4), con frecuencia obviados en este contexto. Proceder de este modo permitirá, entre más, modificar «el enfoque sobre la salud mental [para pasar] de un problema individual a una visión organizativa» (Alcoba Casares, 2023: 2), condición «crítica» para la adecuada integración de la prevención a lo largo del conjunto de niveles de la organización productiva (Gobierno de España, 2023: 22).

Ahí están, en primer término, todos aquellos con potestades en materia preventiva o de administración de recursos humanos (titular de la empresa, líderes de grupos, rectores de departamentos, personal designado, integrantes del servicio de seguridad y salud propio, etc.). Para cualquiera de ellos «urge la potenciación de la prevención psicológica en el entorno laboral» (Trujillo Pons, 2022: 485). Eso sí, ajustando el respectivo contenido formativo «a cada nivel de responsabilidad y competencia» (Molina Navarrete, 2019b: 442).

Por ejemplo, el sujeto o el equipo encargado de la seguridad y salud ha de poseer «destrezas y habilidades de carácter técnico para efectuar una adecuada evaluación de riesgos psicosociales» (González Cobaleda, 2021: 220), lo cual, a la vista de las coordenadas marcadas por la digitalización y la automatización, debe traducirse en «un nuevo inventario de competencias preventivas» (Molina Navarrete, 2019a: 10). Solo de ese modo podrán ejecutar adecuadamente «acciones organizativas, formativas e informativas que permitan a trabajadoras y

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24829

trabajadores conocer a qué riesgos están expuestos y cómo deben afrontarlos» (Uris Lloret, 2022: 152 y 153).

Argumentos y conclusiones similares cabe aplicar respecto de otros implicados. En concreto, de:

— Los representantes del personal. *Verbi gratia*, a fin de complementar la información a recibir sobre los «parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial» [art. 64.4.d) del ET], demandan «contar con la formación suficiente» para comprenderla (Álvarez Cuesta, 2021: 384).
— Los titulares de las empresas o los puestos directivos, los mandos intermedios y los responsables de equipos. No en vano, sería cuanto menos aventurado esperar que, sin el entendimiento apropiado acerca de los riesgos psicosociales y los aspectos técnicos o funcionalidades de las tecnologías o avances incorporados al ciclo productivo (Canet y Balbastre, 2021: 192), estén en disposición de modelar comportamientos sobre un uso razonable de los referidos dispositivos dentro de las plantillas (EU-OSHA, 2022e: 2); «fomentar una comprensión profunda de los problemas de salud mental en el lugar de trabajo» (Parlamento Europeo, 2022b: 16); o poner el debido cuidado al abordar la reincorporación a la actividad laboral de la persona que retorne tras una baja médica de larga duración ocasionada por una patología mental asociada a la digitalización o la automatización (OECD, 2021: s. p.).

Asimismo, se antoja preciso rebasar el circunscrito marco de las relaciones laborales para alcanzar, en un listado necesariamente inacabado, a:

— Los miembros de las organizaciones sindicales y patronales, en atención al destacado papel que pueden representar en el marco del diálogo social y la negociación colectiva (EU-OSHA, 2022e: 3 y 4).
— Los integrantes de los organismos de inspección de trabajo, dada sus facultades para verificar el cumplimiento de la normativa preventiva (EU-OSHA, 2022e: 3 y 4).
— Los profesionales que programarán los robots, las inteligencias artificiales…, a fin de que tengan presentes los posibles peligros, también de índole psicosocial, que pueden entrañar (Álvarez Cuesta, 2017: 28 y 29).
— Las personas encargadas de realizar las auditorías de los sistemas de IA, quienes, entre más, han de incorporar el enfoque de la salud mental en el momento de «revisar […] la documentación aportada, inspeccionar el código, evaluar las predicciones del modelo, reflexionar acerca de los criterios de *fairness* reportados y valorar su adecuación» (Unceta, 2023: 107).

— O, por poner el cierre en algún momento, aquellos que, aprovechando las nuevas oportunidades ofrecidas por la digitalización, las TIC, la IA o las demás tecnologías conexas, diseñen aplicaciones informáticas, programas formativos telemáticos, recursos de realidad virtual o aumentada, etc. destinados a mejorar los niveles de seguridad y salud en los entornos productivos (OIT, 2019: 31).

Yendo un paso más allá, tampoco se considera descabellado defender una revisión profunda, en todas las etapas y niveles del sistema educativo, de los contenidos didácticos sobre prevención de riesgos laborales para docentes y estudiantes (Gobierno de España, 2023: 41 y 42; o Igartua Miró, 2020: 336 y 337). En este sentido, la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la formación profesional, ofrece una primera pincelada, si bien excesivamente atenuada, al disponer que todo currículo en ese rango de estudios deberá incluir materializaciones concretas en torno a la digitalización y la prevención de riesgos laborales (art. 13.1). Desde luego, lo ideal sería una óptima combinación de ambos aspectos, en lugar de un, como parece, tratamiento separado e independiente de cada uno de ellos.

5. Un breve epílogo

Los acelerados y disruptivos progresos que, en los planos de la automatización y la digitalización, definen la industria 4.0 se han convertido en una seña de identidad de los entornos productivos contemporáneos; contextos, dicho sea de paso, cada vez más flexibles, complejos e impredecibles.

Y si bien la correlativa evolución aparejada al fenómeno va acompañada de evidentes y notables beneficios en múltiples ámbitos, en paralelo trae consigo singulares desafíos y amenazas. Particularmente, en el terreno de la seguridad y la salud laborales, a raíz sobre todo del relieve adquirido por los riesgos de naturaleza psicosocial (muchos, inclusive, emergentes). Por extraño que pueda parecer, en esta tesitura tienen mucho que ver circunstancias tan cotidianas y normalizadas como la sobrecarga de información o de tareas, los superiores requerimientos cognitivos o emocionales, la intensificación del ritmo de trabajo, la difuminación de fronteras entre las vidas familiar y profesional...

Conjunto de eventualidades que, además de incidir de un modo negativo sobre la motivación, el compromiso, la implicación o el rendimiento de las plantillas, pueden conducir a episodios severos de tecnoestrés laboral, *burnout* o ciberviolencia.

En el escenario bosquejado, la formación preventiva está llamada a erigirse en un pilar esencial a partir del cual empezar a construir un modelo adecuado

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24829

de bienestar (no solo laboral). En este sentido, aspectos como las TIC, el teletrabajo, la conexión permanente, la IA, la robótica o, por no seguir, la supervisión electrónica del desempeño han de adquirir un marcado protagonismo y, cuando sea menester, constituirse en áreas principales de intervención.

Eso sí, a tal fin la capacitación no debe quedar limitada al personal (en un sentido elemental del término). Por el contrario, deviene indispensable ampliar sus fronteras y adaptar sus contenidos a otros colectivos situados dentro y fuera de los contornos que demarcan una organización productiva. Es el caso, por ejemplo, de quienes se encuentren al frente de las empresas; participen en el diseño, programación o implantación de las tecnologías; o cuenten con facultades de mando, potestades para la gestión de los recursos humanos, responsabilidades en el marco de la seguridad y la salud laborales, o capacidades (ya generales, ya específicas) de representación, negociación, actuación o supervisión.

Se trata de una premisa imprescindible para lograr avances auténticos y decisivos en materia preventiva, coherentes asimismo con las actuales coordenadas dentro de las cuales debe desenvolverse la disciplina.

Bibliografía

Akhtar, P. y Moore, P. (2016). «Los efectos psicosociales del cambio tecnológico en los lugares de trabajo contemporáneos y las respuestas de los sindicatos». *Boletín Internacional de Investigación Sindical de la Organización Internacional del Trabajo*, 8(*1-2*), 113-148.

Alcoba Casares, C. (2023). «Los nuevos líderes deben adquirir habilidades en salud mental laboral». *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, *211*, 1-3.

Almirall, E. (2023). «Hacia una política de innovación en IA». En A. Ginès i Fabrellas (dir.), *Algoritmos, Inteligencia Artificial y relación laboral* (pp. 25-45). Thomson Reuters-Aranzadi.

Álvarez Cuesta, H. (2017). *El futuro del trabajo* vs. *el trabajo del futuro. Implicaciones laborales de la industria 4.0*. Colex.

Álvarez Cuesta, H. (2021). «La inteligencia artificial, el *big data* y los algoritmos en la negociación colectiva: un paso más para ampliar la facultad de los representantes de los trabajadores». En J. J. Fernández Domínguez y R. Fernández Fernández (dirs.), *Seminario internacional sobre nuevos lugares, distintos tiempos y modos diversos de trabajar: innovación tecnológica y cambios en el ordenamiento social* (pp. 373-394). Thomson Reuters-Aranzadi.

Aragón Medina, J. (2016). «Notas sobre ¿una nueva revolución industrial? Economía digital y trabajo». *Gaceta Sindical*, *27*, 11-22.

Ayerra Duesca, N. J. (2022). «El derecho a la desconexión digital desde un punto de vista de la prevención de riesgos laborales». *Lan Harremanak*, *47*, 41-71.

Baiocco, S.; Fernández Macías, E.; Rani, U. y Pesole, A. (2022). *The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts*. European Commission.

Barrios Baudor, G. L. (2019). «El derecho a la desconexión en el ámbito laboral español: primeras aproximaciones». *Aranzadi Doctrinal*, *1*, 1-21.

BusinessEurope, SMEunited, CEEP y CES (2020). *Acuerdo marco europeo de los interlocutores sociales sobre digitalización* (recuperado de: https://www.ccoo.es/3ec9e3ddff84034c1a796cb52ac84c09000001.pdf; fecha de la consulta: 15 de marzo de 2023).

Cabanilla Guerra, M.; Villalva Medina, C. y Bravo Acosta, O. (2023). «Clima laboral y dirección estratégica de empresas: caso de estudio». *Revista Universidad y Sociedad*, 15(*1*), 485-490.

Cairós Barreto, D. M.ª (2021). «Tiempo de trabajo, digitalización y teletrabajo». *Trabajo y Derecho*, *13*, 1-29.

Canet-Giner, M.ª T. y Balbastre Benavent, F. (2021). «La digitalización y su influencia sobre la función de RRHH desde una perspectiva estratégica y sostenible». En L. Revuelto Taboada, M.ª T. Canet Giner y F. Balbastre Benavent (coords.), *La dirección de Recursos Humanos frente a los retos de la sostenibilidad y la sociedad de la información* (pp. 183-198). Tirant lo Blanch.

CESE (2016). *Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «Industria 4.0 y transformación digital: camino a seguir» [COM (2016) 180 final]* (recuperado de: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52016AE1017; fecha de la consulta: 4 de abril de 2023).

Comisión Europea (2021a). *Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de Inteligencia Artificial (Ley de Inteligencia Artificial) y se modifican determinados actos legislativos de la Unión {SEC(2021) 167 final} - {SWD(2021) 84 final} - {SWD(2021) 85 final}. [COM(2021) 206 final]* (recuperado de: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex:52021PC0206; fecha de la consulta: 23 de marzo de 2023).

Comisión Europea (2021b). *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación [SWD(2021) 148 final]-[SWD(2021) 149 final]. [COM(2021) 323 final]* (recuperado de: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0323; fecha de la consulta: 23 de marzo de 2023).

Cuatrecasas. Instituto de Estrategia Legal en RRHH (2018). *Proyecto Technos. Robótica y su impacto en los recursos humanos y en el marco regulatorio de las relaciones laborales*. Wolters Kluwer-La Ley.

Demerouti, E.; Derks, D.; Brummelhuis, L. L. Ten y Bakker, A. B. (2014). «Chapter 8. New Ways of Working: Impact on Working Conditions, Work–Family Balance, and Well-Being». En C. Korunka y P. Hoonakker (eds.), *The Impact of ICT on Quality of Working Life* (pp. 123-141). Springer Dordrecht.

EU-OSHA (s. f.). *Documento de trabajo. Tecnologías de control: ¿la búsqueda del bienestar del siglo xxi?* (recuperado de: https://osha.europa.eu/es/publications/monitoring-technology-workplace; fecha de la consulta: 23 de abril de 2023).

EU-OSHA (2015). *Documento de debate. Una revisión sobre el futuro del trabajo: la robótica* (recuperado de: https://osha.europa.eu/es/publications/future-work-robotics; fecha de la consulta: 23 de abril de 2023).

EU-OSHA (2018). *Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025*. Publications Office of the European Union.

EU-OSHA (2019a). *The fourth industrial revolution and social innovation in the work place. Discussion Paper* (recuperado de: https://osha.europa.eu/en/publications/fourth-industrial-revolution-and-social-innovation-workplace; fecha de la consulta: 23 de abril de 2023).

EU-OSHA (2019b). *OSH and the future of work: benefits and risks of artificial intelligence tools in workplaces. Discussion Paper* (recuperado de: https://osha.europa.eu/en/publications/osh-and-future-work-benefits-and-risks-artificial-intelligence-tools-workplaces; fecha de la consulta: 23 de abril de 2023).

EU-OSHA (2022a). *Advanced Robotics and automation: What is it and what is the impact on workers?* (recuperado de: https://osha.europa.eu/en/publications/advanced-robotics-and-automation-what-it-and-what-impact-workers; fecha de la consulta: 23 de abril de 2023).

EU-OSHA (2022b). *Artificial Intelligence for worker management: risks and opportunities* (recuperado de: https://osha.europa.eu/en/publications/artificial-intelligence-worker-management-risks-and-opportunities; fecha de la consulta: 23 de abril de 2023).

EU-OSHA (2022c). *Artificial Intelligence for worker management: mapping definitions, uses and implications* (recuperado de: https://osha.europa.eu/en/publications/artificial-intelligence-worker-management-mapping-definitions-uses-and-implications; fecha de la consulta: 23 de abril de 2023).

EU-OSHA (2022d). *Cognitive automation: implications for occupational safety and health* (recuperado de: https://osha.europa.eu/en/publications/summary-cognitive-automation-implications-occupational-safety-and-health-0; fecha de la consulta: 23 de abril de 2023).

EU-OSHA (2022e). *Artificial Intelligence for worker management: Prevention measures* (recuperado de: https://osha.europa.eu/en/publications/artificial-intelligence-worker-management-prevention-measures; fecha de la consulta: 23 de abril de 2023).

EU-OSHA (2022f). *Advanced robotics and automation: implications for occupational safety and health* (recuperado de: https://osha.europa.eu/en/publications/advanced-robotics-and-automation-implications-occupational-safety-and-health; fecha de la consulta: 23 de abril de 2023).

Eurofound (2021). *Right to disconnect. Exploring company practices*. Publications Office of the European Union.

European Commission (2021). *Industry 5.0. Towards a sustainable, human-centric and resilient European industry*. European Commission.

European Parliamentary Research Service (2020). *The right to disconnect* (recuperado de: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI(2020)642847_EN.pdf; fecha de la consulta: 2 de mayo de 2023).

Fernández Avilés, J. A. (2018). «Cronorreflexión al hilo de cuestiones actuales sobre tiempo de trabajo». *RTSS. CEF*, *421*, 5-15.

Fernández Collados, M.ª B. (2021). «Industria 4.0 y prevención de riesgos laborales». En J. J. Fernández Domínguez y R. Fernández Fernández (dirs.), *Seminario internacional sobre nuevos lugares, distintos tiempos y modos diversos de trabajar: innovación tecnológica y cambios en el ordenamiento social* (pp. 115-124). Thomson Reuters-Aranzadi.

Fernández-Costales Muñiz, J. (2020). «La prevención de riesgos laborales y sus nuevas exigencias y retos frente al avance de la digitalización y las nuevas tecnologías». *RTSS. CEF*, *452*, 83-115.

Fernández-Costales Muñiz, J. (2021). «Las nuevas tecnologías y sus consecuencias para la salud en el ámbito laboral». En J. J. Fernández Domínguez y R. Fernández

Fernández (dirs.), *Seminario internacional sobre nuevos lugares, distintos tiempos y modos diversos de trabajar: innovación tecnológica y cambios en el ordenamiento social* (pp. 93-114). Thomson Reuters-Aranzadi.

Fernández Martínez, S. (2022). «Reflexiones sobre la formación en materia preventiva: especial referencia a los nuevos riesgos laborales». *Trabajo y Derecho*, *96*, 1-30.

Fernández Villazón, L. A. (2021). «Nuevas facultades de representación para nuevos entornos laborales». En J. J. Fernández Domínguez y R. Fernández Fernández (dirs.), *Seminario internacional sobre nuevos lugares, distintos tiempos y modos diversos de trabajar: innovación tecnológica y cambios en el ordenamiento social* (pp. 361-371). Thomson Reuters-Aranzadi.

Forastieri, V. (2016). «Prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral». *Boletín Internacional de Investigación Sindical de la Organización Internacional del Trabajo*, 8(*1-2*), 11-37.

Ginès i Fabrellas, A. y Peña Moncho, J. (2023). «Derecho a la desconexión y prevención de riesgos laborales derivados del uso de la tecnología». *Labos*, 4(*1*), 130-150.

Gobierno de España (2023). *Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo 2023-2027*. INSST.

González Cobaleda, E. (2019). «Digitalización, factores y riesgos laborales: estado de situación y propuestas de mejora». *RTSS. CEF*, núm. extraordinario, 85-112.

González Cobaleda, E. (2021). *La evaluación de los riesgos psicosociales en el mundo laboral actual, digital, ecológico e inclusivo: desafíos jurídicos y de operatividad práctica*. Comares.

González, S.; González Menéndez, E. y López González, M.ª J. (2019). «Nuevos escenarios de trabajo relacionados con el uso de las TIC e impacto en la seguridad y salud de los trabajadores». *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, *171*, 1-8.

Gortazar, L. (2018). «Transformación digital y consecuencias para el empleo en España. Una revisión de la investigación reciente». *Fedea. Documentos de trabajo*, *2*, 1-40.

Igartua Miró, M.ª T. (2020). «La obligación de seguridad 4.0». *Temas Laborales*, *151*, 327-342.

INSHT (s. f.). *NTP 730. Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial* (recuperado de: https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_730.pdf/55c1d085-13e9-4a24-9fae-349d98deeb8a; fecha de la consulta: 15 de abril de 2023).

INSHT (2012). *NTP 926. Factores psicosociales: metodología de evaluación* (recuperado de: https://www.insst.es/documents/94886/326775/926w.pdf; fecha de la consulta: 15 de abril de 2023).

INSHT (2015a). *Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial (edición ampliada 2015)*. INSHT.

INSHT (2015b). *Buenas prácticas en gestión del estrés y de los riesgos psicosociales en el trabajo*. INSHT.

INSSBT (2018). *NTP 1122. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo* (recuperado de: https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1122w.pdf; fecha de la consulta: 15 de abril de 2023).

INSST (2018). *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. Una visión general*. INSST.

INSST (2020a). *ESENER (Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes) 2019. Datos de España*. INSST.

INSST (2020b). *Trabajo con PVD: Riesgos derivados del avance de las TIC. Trabajo líquido y riesgo emergente en las sociedades de la información*. INSST.

INSST (2021). *La gestión preventiva en las empresas en España. Análisis del módulo de prevención de riesgos laborales de la «Encuesta anual laboral 2019»*. INSST.

INSST (2022a). *Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales*. INSST.

INSST (2022b). *Orientaciones para la gestión de los aspectos ergonómicos y psicosociales en situación de teletrabajo*. INSST.

ITSS (2012). *Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

ITSS (2021). *Criterio técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales* (recuperado de: https://www.mites.gob.es/itss/web/atencion_al_ciudadano/crit_tecnicos/index.html; fecha de la consulta: 18 de abril de 2023).

Junta de Andalucía (2017). *Estrategia andaluza de seguridad y salud en el trabajo 2017-2022* (recuperado de: https://www.juntadeandalucia.es/organismos/transparencia/planificacion-evaluacion-estadistica/planes/detalle/134205.html; fecha de la consulta: 4 de mayo de 2023).

Kalimo, R. (1988). «Los factores psicosociales y la salud de los trabajadores: panorama general». En R. Kalimo, M. A. El-Batawi y C. L. Cooper (Comps.), *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud* (pp. 3-8). OMS.

Korunka, C. y Hoonakker, P. (2014). «Chapter 13. The Future of ICT and Quality of Working Life: Challenges, Benefits, and Risks». En C. Korunka y P. Hoonakker (eds.), *The Impact of ICT on Quality of Working Life* (pp. 205-219). Springer Dordrecht.

Macías García, M.ª del C. (2022). «La inteligencia artificial para el entorno laboral. Un enfoque en la predicción de accidentes». *e-Revista Internacional de la Protección Social*, VII(*1*), 84-101.

MAETD (s. f.). *España digital 2025* (recuperado de: https://avancedigital.mineco.gob.es/programas-avance-digital/paginas/espana-digital-2025.aspx; fecha de la consulta: 4 de mayo de 2023).

Martín Rodríguez, O. (2020). «El tecnoestrés como factor de riesgo para la seguridad y salud del trabajador». *Lan Harremanak*, *44*, 164-183.

Mella Méndez, L. (2018). «La industria 4.0 y el gran reto de la formación profesional permanente: valoración desde la perspectiva española». En C. García Novoa y D. Santiago Iglesias (dirs.), *4.ª revolución industrial: impacto de la automatización y la inteligencia artificial en la sociedad y la economía digital* (pp. 709-740). Thomson Reuters-Aranzadi.

Mella Méndez, L. (2020). «Los retos de la prevención de riesgos laborales ante la digitalización de la empresa y las nuevas formas de trabajo: puntos críticos». *Revista Española de Derecho del Trabajo*, *229*, 1-33.

Mercader Uguina, J. R. y Domínguez Royo, M. (2022). «La prevención de riesgos ante la evolución científica y técnica: últimas tendencias normativas». *Trabajo y Derecho*, *93*, 1-10.

Molina Navarrete, C. (2019a). «La "gran transformación" digital y bienestar en el trabajo: riesgos emergentes, nuevos principios de acción, nuevas medidas preventivas». *RTSS. CEF*, núm. extraordinario, 5-26.

Molina Navarrete, C. (2019b). *El ciberacoso en el trabajo. Cómo identificarlo, prevenirlo y erradicarlo en las empresas*. Wolters Kluwer-La Ley.

MS (2022). *Estrategia de salud mental del Sistema Nacional de Salud. Período 2022-2026*. MS.

Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (2023). *Uso de inteligencia artificial y big data en las empresas españolas* (recuperado de: https://www.ontsi.es/es/publicaciones/uso-de-inteligencia-artificial-y-big-data-en-las-empresas-espanolas; fecha de la consulta: 8 de mayo de 2023).

Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales UGT-CEC (2010). *La evaluación de riesgos psicosociales. Guía de buenas prácticas, métodos de evaluación y sistemas de gestión de riesgos psicosociales: un balance de utilidades y limitaciones*. Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC.

OECD (2021). *Fitter minds, fitter jobs: from awareness to change in integrated mental health, skills and work policies*. OECD Publishing.

OIT (2016). *Los cambios tecnológicos y el trabajo en el futuro: cómo lograr que la tecnología beneficie a todos. La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo-Nota informativa 1* (recuperado de: https://www.oitcinterfor.org/node/6968; fecha de la consulta: 28 de abril de 2023).

OIT (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*. OIT.

OIT (2020). *Entornos seguros y saludables. Una guía para apoyar a las organizaciones empresariales a promover la seguridad y la salud en el trabajo*. OIT.

OIT (2022). *Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. 110.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo* (recuperado de: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/reports/texts-adopted/WCMS_848653/lang--es/index.htm; fecha de la consulta: 28 de abril de 2023).

OMS (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS. Contextualización, prácticas y literatura de apoyo*. OMS.

OSALAN (2021). *Decálogo para la prevención de riesgos psicosociales con perspectiva de género en las empresas*. OSALAN.

OSALAN (2022). *Guía: Cómo gestionar los riesgos psicosociales en tu empresa*. OSALAN.

Parlamento Europeo (2021). *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)]* (recuperado de: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_ES.html; fecha de la consulta: 30 de abril de 2023).

Parlamento Europeo (2022a). *Resolución del Parlamento Europeo, de 3 de mayo de 2022, sobre la inteligencia artificial en la era digital [2020/2266(INI)]* (recuperado de: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0140_ES.html; fecha de la consulta: 30 de abril de 2023).

Parlamento Europeo (2022b). *Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital [2021/2098(INI)]* (recuperado de: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0279_ES.html; fecha de la consulta: 30 de abril de 2023).

Poquet Catalá, R. (2021). «El encaje del infarto como accidente de trabajo en el teletrabajo». *e-Revista Internacional de la Protección Social*, VI(*2*), 155-178.

Prieto Padín, P. (2021). «El impacto de las nuevas tecnologías en el equilibrio entre trabajo y vida personal». En L. Mella Méndez y R. E. de Muñagorri (dirs.), *Globalización y digitalización del mercado de trabajo: propuestas para un empleo sostenible y decente* (pp. 603-628). Thomson Reuters-Aranzadi.

Rocha Sánchez, F. (2017). «La digitalización y el empleo decente en España. Retos y propuestas de actuación». En AA.VV., *El futuro del trabajo que queremos* (pp. 259-274). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Rodríguez Escanciano, S. (2019). *Derechos laborales digitales: garantías e interrogantes*. Thomson Reuters-Aranzadi.

Rodríguez Escanciano, S. (2021). «Teletrabajo y prevención de riesgos laborales: apuntes a la luz de la Ley 10/2021». En J. J. Fernández Domínguez y R. Fernández Fernández (dirs.), *Seminario internacional sobre nuevos lugares, distintos tiempos y modos diversos de trabajar: innovación tecnológica y cambios en el ordenamiento social* (pp. 65-91). Thomson Reuters-Aranzadi.

Sandoval Reyes, J.; Duque Oliva, E. J. y Revuelto Taboada, L. (2021). «Modalidad de trabajo remoto. Factores psicológicos que impulsan el balance vida-trabajo». En L. Revuelto Taboada, M.ª T. Canet Giner y F. Balbastre Benavent (coords.), *La dirección de Recursos Humanos frente a los retos de la sostenibilidad y la sociedad de la información* (pp. 129-145). Tirant lo Blanch.

Todolí Signes, A. (2021). «Prevención de riesgos laborales ante la inteligencia artificial y la reputación digital de las personas trabajadoras». En C. Molina Navarrete y M.ª R. Vallecillo Gámez (dirs.), *De la economía digital a la sociedad del e-Work decente: condiciones sociolaborales para una industria 4.0 justa e inclusiva* (pp. 357-381). Thomson Reuters-Aranzadi.

Tordera Santamatilde, N. y Canet Giner, M.ª T. (2021). «La sostenibilidad de las carreras en el entorno actual». En L. Revuelto Taboada y M.ª T. Canet Giner (coords.), *La dirección de Recursos Humanos frente a los retos de la sostenibilidad y la sociedad de la información* (pp. 111-128). Tirant lo Blanch.

Trujillo Pons, F. (2022). *La fatiga informática en el trabajo. Un riesgo nuevo y emergente: su* tratamiento *jurídico y preventivo*. Bomarzo.

Unceta, I. (2023). «Notas para un aprendizaje automático justo». En A. Ginès i Fabrellas (dir.), *Algoritmos, Inteligencia Artificial y relación laboral* (pp. 81-111).Thomson Reuters-Aranzadi.

Uris Lloret, J. M.ª (2022). «¿Cómo afectan a las trabajadoras los riesgos psicosociales?». *Justicia y Trabajo*, *1*, 133-157.

Urzí Brancati, C. y Curtarelli, M. (2021). *Digital tools for worker management and psy-chosocial risks in the workplace: evidence from the ESENER survey*. European Commission.

Urzí Brancati, M.; Curtarelli, M.; Riso, S. y Baiocco, S. (2022). *How digital technology is reshaping the art of management*. European Commission.

Villaplana García, M.ª D. (2022). «Riesgos psicosociales emergentes y teletrabajo». En M.ª B. Fernández Collados (dir.), *Relaciones laborales e industria digital: redes sociales, prevención de riesgos laborales, desconexión y trabajo a distancia en Europa* (pp. 105-123). Thomson Reuters-Aranzadi.

Lan Harremanak, 2023, 49, 155-179
https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24876

Lan Harremanak
REVISTA DE RELACIONES LABORALES

ISSN 1575-7048 – eISSN 2444-5819

EL BECARIO-TRABAJADOR

The intern-worker

María José Asquerino Lamparero*

Universidad de Sevilla, España

RESUMEN

La lucha contra la precariedad laboral pasa por arbitrar una serie de reformas legales que garanticen la estabilidad en el empleo, por lo que —con independencia de la más certera valoración que podamos ofrecer a la luz de los datos reales, próximos y futuros— el refuerzo a la contratación laboral indefinida nos marca el punto de partida desde el que comenzar.

El segundo pilar —a nuestro juicio— que requiere la atención del legislador es la formación, pues solo garantizando esta y no circunscribiéndola a una etapa concreta del devenir vital de la persona, podemos alcanzar esa meta a la que atiende el ser humano de realización profesional.

Partiendo de esos dos sustentos existe, a nuestro modo de ver, una institución que necesariamente tiene que ser repensada a fin de garantizar que se dé cumplimiento a su verdadera esencia. Nos referimos a las becas y, aunque se haya pospuesto la regulación del denominado comúnmente «Estatuto del becario», nos parece oportuno examinar —a día de hoy— cuáles son los problemas reales que enfrenta esta figura, cómo y cuándo se ha empleado para disfrazar lo que son auténticas relaciones laborales.

Por ello, es nuestra intención realizar un análisis eminentemente casuístico a partir de la doctrina judicial y pronunciamientos del Alto Tribunal para tratar de inferir de aquel las debilidades actuales a las que se enfrenta el becario (o supuesto becario) y cuáles son los derechos/garantías que deberían ser contempladas normativamente.

Palabras clave: becario, trabajador, derechos.

**** Correspondencia a:*** María José Asquerino Lamparero. Calle Enramadilla, 18-20 (Sevilla-España). — masquerino@us.es — https://orcid.org/0000-0003-0013-2364

Cómo citar: Asquerino Lamparero, María José. (2023). «El becario-trabajador»; *Lan Harremanak,* 49, 155-179. (https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24876).

Recibido: 02 junio, 2023; aceptado: 08 junio, 2023.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © 2023 UPV/EHU

Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

ABSTRACT

The fight against job insecurity involves arbitrating a series of legal reforms that guarantee stability in employment, so that —regardless of the most accurate assessment that we can offer in the light of real, upcoming and future data— the reinforcement of indefinite labor contracting marks the starting point from which to start.

The second pillar —in our opinion— that requires the attention of the legislator is training, because only by guaranteeing this and not limiting it to a specific stage of the vital evolution of the person, we can reach that goal to which the human being of professional fulfillment attends.

On the basis of these two foundations, there is, in our view, an institution that necessarily has to be rethought in order to ensure that its true essence is fulfilled. We refer to scholarships and, although the regulation of the commonly called «Statute of the scholarship holder» has been postponed, it seems appropriate to examine —today— what are the real problems facing this figure, how and when it has been used to disguise what are authentic labor relations.

It is our intention to carry out an eminently casuistic analysis based on the judicial pronouncements to try to infer from it the current weaknesses faced by the scholarship holder (or supposed scholarship holder) and what are the rights / guarantees that should be contemplated normatively.

Keywords: intern, employer, rights.

1. Introducción y delimitación del estudio

Una primera aproximación al concepto de beca nos hace resaltar el propósito formativo que la preside, debiendo el resto de elementos dirigirse en todo momento a esa finalidad. De esta forma, el becario realizará —con o sin ayuda económica— acciones instructivas en la entidad que le ha concedido la beca o en el ente que se haya designado para realizarlas.

Pero, a pesar de que, en línea de principio, esté clara la frontera que separa al trabajador que presta sus servicios bajo y por cuenta de la dependencia de una persona física o jurídica (a la que llamamos empleador o empresario) y el becario que desempeña actividades formativas, lo cierto es que en la práctica se producen usos desviados de la figura de la beca. Y estos comportamientos en claro fraude de ley cometidos al mostrarse y demostrarse definitivamente que en realidad se trataba de una falsa beca no son exclusivos de empresas privadas; antes bien, de la experiencia judicial podemos constatar cómo en más ocasiones que las que sospechábamos inicialmente, son los entes públicos los que dan lugar a este tipo de prácticas subversivas con un entorno legal claramente delimitado tanto por el art. 1 como por el art. 8 del ET, lo que no deja de llamar la atención cuando también contemplamos cómo es este sector —el público— el responsable de la mayoría de otras de las situaciones enquistadas de precariedad laboral: la temporalidad en el empleo.

Porque la beca[1] se ha venido empleando para obtener variopintos resultados y, aunque algunos de los pretendidos puedan hasta incluso calificarse como «loables»[2], no es menos cierto que esas finalidades si no se ajustan al verdadero

---

[1] Ya en 2006 se llevó a cabo un estudio amparado con datos concretos que cuantificaban la situación de los becarios en España y ofreciendo propuestas de futuro. AA.VV.: *El sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo.* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2006. Disponible en Microsoft Word - MTAS becas FINAL JULIO (ccoo.es).

[2] STSJ de Galicia de 18 de enero de 2022, JUR 2022/71700: «Aun tratándose de una actitud loable, aquella que pretende contribuir a facilitar el acceso al mercado de trabajo, a la ocupación y a la adquisición de práctica laboral mediante la concesión de becas o bolsas de práctica laboral, también conviene rechazar aquellas situaciones en las cuales se disfraza bajo tal apariencia una auténtica relación laboral». ORTEGA LOZANO, Pompeyo y GUINDO MORALES, Sara: «La fina línea divisoria entre una relación laboral asalariada y la remuneración o compensación económica del pasante como zona gris de la Ley del Trabajo». *Revista Española de Derecho del Trabajo* 218. [Consulta en línea]. Aranzadi Proview. 2019. Señalan las bondades de la beca «…pueden desembocar en la contratación laboral de quienes las desarrollan de manera satisfactoria y correcta. Es más: pueden convertirse en una herramienta más al servicio de las políticas activas de empleo».

GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago y MORENO DÍAZ, Juan Manuel: «La beca como instrumento de inserción en el mercado laboral». *Lan Harremanak*. 4 (2001-II). Pág. 180. Disponible en https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/5908/0. «…sin duda, la beca constituye una forma de acercarse a la realidad productiva, de insertarse en ella, de habituarse a sus exigencias, de conocer los requerimientos productivos de determinadas profesiones o habilidades, y de adaptarse, en fin, al trabajo organizado y competitivo basado en los resultados y en la eficiencia».

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24876

sentido para el que nacen aquellas —y que no es otro más que para la formación del individuo becado— no pueden mantenerse como tales. Y, concretamente, si escudriñada la realidad material de lo que esconde la beca, se observara que existe una auténtica relación laboral, no es susceptible de justificación su existencia.

La dificultad se agudiza al carecer —por lo menos hasta la fecha en la que se redactan estas líneas— de una norma que aborde el tratamiento jurídico de la beca, lo que ha supuesto que la labor interpretativa que, a estos efectos, ha llevado a cabo tanto la jurisprudencia como la doctrina judicial sea vital para delimitar claramente la relación de prestación de servicios por cuenta ajena y la figura de la beca[3].

Estamos, por tanto, ante una muestra más del postulado que se aplica plenamente en el ordenamiento jurídico laboral: la irrelevancia del *nomen* que nos lleva a asentar la afirmación de que las realidades jurídicas son lo que realmente son y no lo que las partes dicen que son[4].

Siendo nuestro propósito el de ofrecer pistas para saber cuándo —a la luz de los hechos concretos— nos encontramos ante un falso becario, quien redacta estas líneas no debe olvidar que las huellas imborrables que aparecen tras haber recorrido el proceso aparentemente formativo no pueden ser valoradas aisladamente. Lo que aquí ofrecemos son indicios que en muchos casos carecen de la contundencia por sí mismos de acreditar, sin género de dudas, que estamos en presencia de un contrato de trabajo, pero que valorados conjuntamente sí nos dan cuenta de la realidad fraudulenta que esconden.

La labor tendente a dilucidar si una beca —hoy por hoy— esconde una verdadera prestación de servicios tiene una carga casuística de la que no puede desprenderse. Las premisas son claras, por lo que el quehacer de aquel que reclama el fraude de ley en la beca será acreditar a través de los medios habilitantes que

---

ÁLVAREZ CUESTA, Henar: «Becas no laborales como mecanismo de empleabilidad de los jóvenes». *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*. 2019. Vol. 6. Págs. 7-23. Disponible en https://revistes.uab.cat/anuarioiet/article/view/v6-alvarez/81-pdf-es. Destaca la autora que «una de las herramientas útiles para favorecer la transición al mundo laboral de los jóvenes, vinculadas a la calidad de la formación proporcionada y a las condiciones de trabajo, a juicio del Consejo de Europa, son las becas y prácticas en la empresa (Consejo de Europa 2014)».

[3] STSJ de Galicia de 29 de enero de 2021 (JUR 2021/122165) «Como pone de relieve la doctrina jurisprudencia, se da la existencia de una línea difusa que separa la relación laboral ordinaria o común, de la prestación de servicios llevada a cabo por los becarios, pero las Sentencias del Tribunal Supremo han venido a aclarar esa penumbra».

[4] Abundantes son los pronunciamientos que dejan constancia de este pilar fundamental. Con relación específicamente a la beca, véase STSJ de Comunidad Valenciana de 14 de diciembre de 2018 (AS 2019/1221) que trae a colación la STS de 20 de septiembre de 1995 (RJ 1995/6784), STS de 15 de junio de 1998 (RJ 1998/5260), STS de 20 de julio de 1999 (RJ 1999/6839) o de 29 de diciembre de 1999 (RJ 2000/1427).

las circunstancias prácticas muestran los pilares teóricos. La labor de recopilar estos elementos prácticos que actúan a modo de indicios ha de ser completa, debiendo aplicarse las normas generales sobre la distribución de la carga de la prueba[5].

La compilación que se trata de realizar recogiendo los pronunciamientos judiciales más recientes nos dará cuenta de cuál es la problemática suscitada sobre este particular. Esta tarea nos puede servir para en un futuro (que, entendemos, será próximo) poder analizar en qué medida responde el legislador a través del conocido como Estatuto del Becario[6] a las carencias que presenta la figura de la beca y, específicamente, en qué medida se garantizan los derechos de la persona beneficiaria de la misma.

2. La ausencia de un marco normativo específico para el becario

Si bien existen determinadas acciones formativas que sí gozan de una regulación legal, como puede ocurrir con los estudiantes universitarios que llevan a cabo prácticas no laborales[7] o las prácticas que lleva a cabo un recién titulado universitario[8], actualmente carecemos de un cuerpo normativo que regule de forma omnicomprensiva, la tan frecuente (por empleada) figura de la beca [9].

Y esta circunstancia tiene verdaderos efectos perniciosos, sobre todo en un momento como el actual en que estamos afrontando una situación de precariedad laboral y falta de empleo. Estas dos circunstancias se están utilizando para ensalzar las bondades —que por supuesto tienen— de las becas y ofertar las mismas sabedores de que muchas personas puedan verse animadas a aceptarlas,

---

[5] La mera alegación de fraude de ley, sin aportar «ningún indicio documental y por supuesto mucho menos testifical», hace decaer la acción. STSJ de Madrid de 11 de noviembre de 2019 (AS 2020/1097). Nótese cómo, con esta expresión, el tribunal da muestras de la relevancia que, a estos efectos, tiene la prueba testifical, acaso consciente de que esta es la más fácil de obtener en perjuicio de la documental.

[6] Recuérdese que en la disposición adicional 2ª del RDL 32/21 se previó que, a no más tardar, el 31 de junio de 2022, se convocara a los interlocutores sociales a fin de abordar el Estatuto del Becario.

[7] Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios.

[8] Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales

[9] A título de ejemplo y por la cercanía temporal, véase STSJ de Galicia de 18 de enero de 2022, JUR 2022/71700 que alude explícitamente a las prácticas de los estudiantes universitarios, «que se abordaron en un primer momento por el RD 1497/1981, de 19 de junio, con el fin de conseguir una formación integral del alumno universitario a través de programas de cooperación educativa con las empresas» y que en la actualidad se hallan contempladas a través de Real Decreto 592/2014, de 11 de julio.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24876

esperando que les sirvan de trampolín, o a mejor decir, de «pasarela»[10] para alcanzar otras metas profesionales[11].

En lo que hace al perfil de las personas becarias —y dada la oportunidad «laboral» que estas representan— es frecuente encontrarnos ante titulados universitarios o estudiantes de grado o ciclos de formación profesional superior[12], sin que ello haya tenido trascendencia normativa[13].

La idea que pretendemos plasmar se observa, a nuestro juicio, particularmente en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, que regula las prácticas no laborales en empresa. Es decir, pues ya el nombre es lo suficientemente expresivo, se trata de actividades que se desarrollan en una entidad pero que no son constitutivas de relación laboral alguna. Examinemos el contenido de la norma, y más concretamente, del precepto que las regula para fundamentalmente observar cuál o cuáles de las notas configuradoras del vínculo laboral falta o faltan.

Estas prácticas tienen unos claros destinatarios: jóvenes mayores de edad, pero menores de veintiséis años. Además, han de ser portadores de un título oficial universitario (esto es, un grado, máster, doctorado) o bien titulación de formación profesional de grado medio o superior o tener un certificado de profesionalidad. Hasta ahora, si se nos permite el comentario, nada esencialmente diferente del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional,

---

[10] MORENO GENÉ, Josep: «Prácticas no laborales de los estudiantes titulados recientes *versus* relación laboral: la adecuada tutorización como factor clave a propósito de la STJSJ del País Vasco de 14 de mayo de 2019». *IUSLabor* 1/2020. Pág. 113. El profesor Moreno se refiere con esta expresión a la función específica que las prácticas no laborales destinadas a estudiantes universitarios que facilitan «de este modo la transición de la educación al trabajo». El problema es que, en innumerables ocasiones, los universitarios (estudiantes y graduados) van enlazando este tipo de prácticas, lo que muestra la inoperancia de las mismas a los fines pretendidos (*ibidem,* pág. 115).

[11] Cuando pensamos en el becario, aparece en nuestra retina la imagen de una persona joven y, a pesar de que ciertamente el número mayor de becarios coincida con esta idea, no podemos dejar de apuntar en la existencia considerable de becarios mayores de sesenta años. FERRARI Juan: (28/08/22). «Becarios con canas: ¿argumento de ficción o tendencia imparable?» *Eleconomista.es* «Becarios con canas: /¿argumento de ficción o tendencia imparable? (eleconomista.es)» [fecha de consulta: 7/10/22].

[12] ÁLVAREZ CUESTA, Henar: «Becas no laborales como mecanismo de empleabilidad de los jóvenes». *Op. cit.,* pág. 9. Clasifica las prácticas no laborales en «prácticas dirigidas al fomento de la empleabilidad y, por otro, prácticas como complemento de la formación proporcionada (certificados de profesionalidad, formación profesional, sistema dual de formación profesional o estudios universitarios)».

[13] MORENO GENÉ, Josep: «Prácticas no laborales de los estudiantes titulados recientes *versus* relación laboral: la adecuada tutorización como factor clave a propósito de la STJSJ del País Vasco de 14 de mayo de 2019», *op. cit.,* sin que se haya visto «sin embargo, correspondido por la normativa laboral que apenas ha contemplado esta figura, habiendo sido las diferentes normativas educativas universitarias las encargadas de regular esta materia.

salvo el dato de que a diferencia de lo que ocurre con esta relación laboral, las prácticas no laborales sí están dirigidas claramente al público juvenil.

El resto del precepto viene a asegurar que el practicante tenga a su lado un tutor que lo supervise, una duración mínima y máxima (entre 3 a 9 meses) de esas prácticas y unos ingresos que vienen a denominarse «beca de apoyo» sensiblemente inferiores al SMI (80% del IPREM). Las condiciones de prestación de las referidas prácticas aparecerán detalladas en el «acuerdo» (se obvia el término contrato, conscientemente) que expresará «el contenido concreto de la práctica a desarrollar, la duración de la misma, las jornadas y los horarios para su realización, el centro o centros donde se realizará, la determinación del sistema de tutorías y la certificación a la que la persona joven tendrá derecho por la realización de las prácticas».

No podemos aportar nada original en lo que hace a su valoración, pues «En el mejor de los casos las calificadas como «prácticas no laborales en empresas» serían un ejemplo de lo que doctrinalmente se conoce como exclusión constitutiva; y en el peor, simplemente una exclusión ilegal»[14].

Y situados en este momento del discurso, permítasenos partir de lo que probablemente para el lector paciente es una mera obviedad. El Derecho del Trabajo nació para tratar de compensar la inicial desigualdad en que se sitúan las dos partes contratantes (trabajador y empresario), toda vez que los mecanismos que dispensaba nuestro Derecho Civil se mostraban de todo punto inoperantes a los fines pretendidos.

El adquirir consciencia de esta necesidad posibilitó arbitrar fórmulas para conceder, hacer efectivos los derechos e incluso también para reparar los quebrantos que se producían para la persona trabajadora desde el instante en que la Ley no era respetada. Pero, para que esos derechos y garantías pudieran aplicarse requisito *sine qua non* era (es) que la relación de servicios entablada fuera considerada como laboral.

De esta forma, el becario al quedar extramuros de la legislación laboral no goza de los privilegios que las normas de este sector jurídico dispensa.

La consecuencia que a nosotros directamente nos afecta (e inquieta) es que la persona del becario queda excluida por la razón anterior. Y esta conclusión tendrá incidencias no solo para el actual vínculo que se sostiene al amparo de la beca, sino que también se proyectará ulteriormente.

Así, al no haber mantenido con la entidad para la que se ejecuta la beca (sea o no su concesionaria) un contrato de trabajo, si finalmente el becario se inserta

[14] LUJÁN ALCARAZ, José: «Los becarios en los medios de comunicación social: el periodista-becario». *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*. núm. 43-44. 2018. La Ley 5743/2018.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24876

en la plantilla el lapso fijado para la beca no se tomará en consideración para determinar un aspecto tan relevante como es la antigüedad.

Por esta razón, no podrá (salvo que exista una disposición vía convenio colectivo o a través de contrato) retrotraer la prestación de servicios a esos momentos iniciales becados. Y, aun cuando ello pueda ser una consecuencia lógica de la propia literalidad con la que se expresa nuestro Estatuto de los Trabajadores y es coherente con la filosofía que inspira las relaciones laborales, no deja de ser alarmante en aquellos supuestos en los que realmente el vínculo no fue de beca sino de auténtica relación laboral.

El falso becario que no haya instado su reconocimiento como trabajador por cuenta ajena (petición que no es tan descabellado que no solicite en atención a la inseguridad de su situación, los costes del procedimiento judicial al tener que abonar honorarios de abogado[15] y los dilatadísimos periodos de espera hasta obtener un pronunciamiento judicial) se encontrará con una dificultad añadida si en el futuro quisiera hacer valer sus derechos retrotrayéndose al inicio, al instante mismo en que surgió la mal denominada beca.

Y, en este sentido, no solamente nos estamos refiriendo a aquellos derechos relacionados con el vil metal que se perciben en atención al periodo de prestación de servicios efectivos, cual pueda ser el complemento de antigüedad que, en su caso, se haya podido prever. Existen otros, también económicos, tales como el cálculo de indemnizaciones por traslados (art. 40 ET), por los supuestos establecidos en la norma cuando se modifican determinadas condiciones sustanciales de trabajo (art. 41 ET), las que se generan con ocasión de despidos objetivos o colectivos (arts. 51 y 52 ET) o en atención a declaraciones de improcedencia de despidos (art. 55 ET).

Aludimos también a la posibilidad de que ese becario, una vez finalizada la beca —que también se escapa, como norma general, de máximos temporales automáticos— si continúa en la empresa, podría hacerlo a través de relaciones laborales sometidas a periodo de prueba, por cuanto de la literalidad del art. 14 ET no se desprende inexorablemente que sea jurídicamente inviable el sometimiento a la misma. Y esta circunstancia no es baladí en los supuestos en los que las duraciones establecidas vía convenio colectivo superan con creces las señaladas supletoriamente en la Ley.

---

[15] Nótese que no tendría acceso a la justicia gratuita al menos por obra del art. 2.2º.d) Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita, pues —insistimos— carece de la cualidad formal de ser trabajador («Art. 2. Ámbito personal de aplicación. En los términos y con el alcance previstos en esta ley y en los tratados y convenios internacionales sobre la materia en los que España sea parte, tendrán derecho a la asistencia jurídica gratuita: d) En el orden jurisdiccional social, además, los trabajadores y beneficiarios del sistema de Seguridad Social, tanto para la defensa en juicio como para el ejercicio de acciones para la efectividad de los derechos laborales en los procedimientos concursales».

3. La beca y la relación laboral: tan lejos, tan cerca

Los elementos configuradores de la relación laboral son nítidos. El art. 1 del ET nos delimita el sendero que hemos de recorrer para saber si existe o no contrato de trabajo. Además, estos requisitos cuentan con solera jurídica, aunque las nuevas realidades laborales han obligado a reinterpretarlos (así, la comprensión de la dependencia o subordinación jurídica).

Esa tradición nos trae la conclusión de que, si centramos nuestra mirada en la beca y comparamos la diferencia entre la prestación de servicios por cuenta ajena sometida a la norma básica laboral, observamos una serie de diferencias que también son claras en el universo teórico. En la beca es posible que el becario no tenga que asumir obligación alguna que redunde en beneficio de la entidad para la que se otorgó la misma y, en la medida, en la que no existe prestación de servicios la frontera que separa el contrato de trabajo de la beca es nítida.

En otras ocasiones, aun existiendo cierta actividad prestacional esta es mínima, por lo que sin esfuerzo podemos ver también la divergencia entre el contrato de trabajo y la beca. Si a ello le sumamos que el becario no recibe estipendio económico alguno, tendríamos una sólida base para sustentar la diferencia y concluir conforme a estos datos.

Gracias a estas iniciales ideas, comprobamos cómo —a diferencia de lo que ocurre con el vínculo laboral— en la beca no está presente el elemento relativo a la profesionalidad exigido por el mencionado art. 1.1 del ET. El ánimo de lucro cede ante el móvil formativo, estando «las becas … pensadas para beneficiar directamente a los propios becarios»[16] siendo « El rasgo diferencial «… facilitar el estudio y la formación del becario y no la de apropiarse de los resultados o frutos de su esfuerzo o estudio, obteniendo de ellos una utilidad en beneficio propio.»[17] Desde este prisma, la cantidad que se pueda

[16] STSJ de Galicia de 4 de febrero de 2009 (AS 2009/1140); STSJ de Galicia de 13 de diciembre de 2013 (AS 2014/762); STSJ de País Vasco de 18 de marzo de 2003 (AS 2003/2567); STSJ de Madrid de 24 de febrero de 2003 (AS 2003/2257); STSJ de Cataluña de 3 de octubre de 2000 (AS 2001/888).

[17] STS de 29 de marzo de 2007 (RJ 2007/3191); STS de 4 de abril de 2006 (RJ 2006/2325).

En la doctrina judicial, ejemplos: STSJ de Galicia de 30 de abril de 2020 (AS 2020/2132); STSJ de Andalucía de 24 de abril de 2014 (AS 2014/1914); STSJ de Andalucía de 4 de diciembre de 2013 (AS 2014/589); STSJ de Madrid de 7 de enero de 2014 (AS 2014/619); STSJ de Galicia de 18 de noviembre de 2013 (AS 2014/1886); STSJ de Castilla y León de 19 de febrero de 2013 (AS 2013/1099); STSJ de Cantabria de 6 de noviembre de 2012 (AS 2014/236); STSJ de Cantabria de 22 de octubre de 2012 (JUR 2012/390438); STSJ del País Vasco de 18 de marzo de 2003 (AS 2003/2567); STSJ de Madrid de 24 de febrero de 2003 (AS 2003/2257); STSJ de País Vasco de 26 de marzo de 1996 (AS 1996/481).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24876

obtener con ocasión de la beca «no es la contraprestación de la actividad que se presta»[18].

Y estas aseveraciones nos sitúan frente a PALOMEQUE LÓPEZ[19] quien destaca que la diferencia radica en la divergente causa que preside a una y a otra relación; en el vínculo laboral la causa es la propia al intercambio de trabajo por salario, mientras que la razón de la concertación de la beca es procurar la formación del sujeto que la percibe.

Pero, y a pesar de que claramente el interés perseguido es procurar la formación integral del becario, es cierto —y de ello no son en absoluto ajenos nuestros tribunales— que la actividad formativa encomendada al becario puede redundar en beneficio de la organización empresarial, sin perder —por esta circunstancia— su esencia[20].

Precisamente la apuntada situación que se provoca cuando el becario, como parte de su actividad formativa, lleva a cabo quehaceres que generan un resultado para la institución dificulta, en ocasiones, la labor de escindir la beca de la auténtica prestación laboral. En este sentido, las premisas bajo las cuales se ha de examinar la actividad becada son claras, pues se trata de responder a lo que *a priori* podría ser una simple cuestión pero que la riqueza que entrañan las relaciones humanas complica en extremo. Así pues, la pregunta que en última instancia debemos realizar es si realmente prima o no el ánimo formativo del becado, pues solo si la contestación es afirmativa, estaremos genuinamente ante la beca[21], sin que se pueda apreciar que existe el ele-

---

[18] STSJ de País Vasco de 2 de junio de 2.009 (JUR 2009/371052).

Rescatando la idea que extrajo LUJÁN ALCARAZ, J.: «Los becarios en los medios de comunicación social: el periodista-becario». *Trabajo y Derecho*, n.º 43. Sección Estudios. Ed. Wolters Kluwer, La Ley 5743/2018, de la doctrina del Tribunal Central de Trabajo, «si no se realizan estudios no pueden existir becas».

[19] PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos (2009) «Las relaciones jurídicas de formación a través de beca o estipendio». *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. Núm. 83. Disponible en *Las relaciones jurídicas de formación a través de beca o estipendio (vlex.com)* (accedido 5-10-2021).

[20] STS de 13 de junio de 1988 (RJ 1988/5270).

[21] STS de 29 de mayo de 2008 (RJ 2008/5130).

La STSJ de Extremadura de 8 de julio de 2021 (JUR 2021/287544) matiza incluso el tipo de formación con base a la STS de 22 de noviembre de 2005, al manifestar que «la esencia de la beca de formación es conceder una ayuda económica de cualquier tipo al becario para hacer posible una formación adecuada al título que pretende o que ya ostenta, bien en centro de trabajo de la entidad que concede la beca, bien en centro de estudios ajeno al concedente»; STSJ de Galicia de 20 de mayo de 2021 (JUR 2021/243317) trajo a colación el pronunciamiento contenido en STS de 13 de junio de 1988 (RJ 1988/5270) que incluyó un matiz relevante, pues refiriéndose a la actividad empresarial «su bien puede carecer de ánimo de lucro, lo que siempre es subjetivo, no carece nunca de lo que en este aspecto puede denominarse sentido de lucro en la actividad que ejerce»; STSJ de Galicia de 29 de enero de 2021 (JUR 2021/122165); STSJ de Andalucía de 2 de octubre de 2020 (AS 2020/2600).

mento consustancial —aunque no sea el único— de toda relación laboral: la ajenidad[22].

Todas las notas que nos han servido desde antaño para reconocer la existencia de la relación laboral pueden estar presentes en una genuina beca. De ahí que sea necesario examinar las circunstancias bajo las que de hecho se desarrolla la prestación para proceder a la comparación entre esta realidad y la de los trabajadores. De cualquier manera, el requisito sustancial de la ajenidad es el que en los supuestos de becas reales se desdibuja en todo caso y, aunque no desaparezca por completo, sí entendemos que su difuminación es una de las claves para sortear con éxito la cuestión dirimida[23].

Por lo expuesto, si lo que la corporación en la que se ejecutará la beca lo que pretende no solo formar al presunto becario sino obtener una contraprestación a cambio por parte del mismo (la ejecución de un servicio)[24], existen otras hormas que calzan a la perfección con esta pretensión empresarial, pero que en absoluto se escapan del manto protector del Derecho laboral: el contrato formativo a través de alguna de sus dos modalidades o variantes[25].

Es decir, y aunque pueda resultar obvio, si la pretensión es la atrás enunciada no se puede optar entre la beca o el contrato de trabajo, aunque ciertamente, tal y como nos recuerda nuestra doctrina, antes de que aparecieran en nuestro ordenamiento jurídico los contratos formativos sí era razonable acudir a la beca como medio para conseguir que, de un lado, el sujeto se formara y de otro prestara un servicio[26].

Por ello, no nos parece apresurado afirmar contundentemente que, si la única misión que tiene el becario es ejecutar tareas, el propósito formativo decae[27].

---

[22] STSJ de Galicia de 18 de enero de 2022 (JUR 2022/71700); STSJ de Galicia de 18 de noviembre de 2020 (JUR 2021/41971).

[23] El criterio a examinar, según ORTEGA LOZANO, Pompeyo y GUINDO MORALES Sara: «La fina línea divisoria entre una relación laboral asalariada y la remuneración o compensación económica del pasante como zona gris de la Ley del Trabajo», *op. cit.,* es el contenido «prestacional objeto de la relación la que determinará la naturaleza laboral o no de la prestación de servicios».

[24] STSJ de Madrid de 14 d enero de 2021 (JUR 2021/128179): «No basta, pues, con que la beca ayude a formar, sino que ésa ha de ser la finalidad por la que se concede».

[25] El art. 11 ET (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) regula los contratos formativos, tanto en su variante de formación en alternancia como el que se destina a la obtención de una práctica profesional acorde a los previos estudios cursados.

[26] Esta circunstancia es puesta de relieve por LUJÁN ALCARÁZ, José: «Los becarios en los medios de comunicación social: el periodista-becario», *op. cit.,*

[27] STSJ de Galicia de 18 de noviembre de 2020 (JUR 2021/41971). Se comprueba que concurre en la práctica la existencia y labor de formación a través de la supervisión de la labor del practicante becado.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24876

Y, como en determinadas ocasiones es complicado discernir si realmente estamos ante una beca o ante una relación laboral, a veces puede resultar de utilidad consultar —lógicamente si existiera— las bases de la convocatoria de la beca porque su lectura nos puede dar la pista sobre qué valor (formativo o profesional) es el que prima[28].

Recuérdese que una de las notas esenciales presentes en toda actividad laboral es la concurrencia del dato de dependencia (o subordinación jurídica) que se puede traducir en la circunstancia de que el prestador de servicios se halla dentro del círculo organicista de la empresa, tal y como comúnmente expresa nuestra jurisprudencia.

De ahí que, si concurren los elementos de dependencia y ajenidad, al ser estos los definitorios, se desvanece la intensidad en la exigencia de que aparezcan el resto de requisitos.

Pero, y aun cuando las notas de dependencia y ajenidad son las claves para entender que estamos ante una relación laboral, desde nuestro modesto punto de vista la primera se encuentra atenuada cuando tratamos de resolver la incógnita que supone si efectivamente nos hallamos ante una beca. Entendiendo que la dependencia debe tener el sentido antes indicado y que se traduce en que existe una persona que imparte instrucciones de trabajo, a la que hay que rendir cuentas, vigila o controla e incluso que puede sancionar los incumplimientos laborales (*ex* art. 20 ET), no es descartable que al menos una o varias de estas manifestaciones[29] en que se concreta el poder de dirección también puedan estar presentes en la genuina beca[30].

---

[28] STSJ de Galicia de 29 de enero de 2021 (JUR 2021/122165).

[29] Entendiendo que la única manifestación del poder de dirección que no tiene cabida en la relación con el becario es la relativa a la facultad disciplinaria.

[30] MORENO GENÉ, Josep: «Prácticas no laborales de los estudiantes titulados recientes *versus* relación laboral: la adecuada tutorización como factor clave a propósito de la STJSJ del País Vasco de 14 de mayo de 2019», *op. cit.,* págs. 130 y 131. Bajo nuestra humilde opinión es harto complicado discernir en la práctica la beca de la relación laboral si el aspecto fundamental que comparamos es la dependencia, de tal forma que solo estaríamos ante una beca real cuando «el becario pudiera rehusar libremente cualquier manifestación del poder de dirección, aunque deba someterse a las instrucciones o indicaciones necesarias para el correcto desarrolla de la actividad de formación, sobre todo a aquellas que provengan de sus tutores técnicos». Las prácticas no laborales desarrolladas en el seno de la empresa son supervisadas por el empresario (o persona en quien este delegue) y se nos antoja muy complicado pedirle a este personal de la empresa que olviden su faceta organizativa (y lo que esta conlleva) cuando estén tutorizando a un pupilo. En el proceso formativo se incluyen habilidades personales que son necesarias, aunque no tengan una relación estrechísima con los estudios habilitantes a esas becas o prácticas. De entre esas actitudes a adquirir también están (aunque no sea lo más importante a afrontar) la de ejecutar la prestación encomendada bajo una serie de directrices, con una jornada determinada, en un lugar predefinido y con unas pautas que indica un tercero, siendo todas estas muestras indicios de los que tradicionalmente nos hemos servido para acreditar el elemento vertebral de la dependencia.

Es frecuente que el becario —y esto puede servir para conseguir el avance en su etapa formativa— esté sujeto a un horario[31], recibir indicaciones de trabajadores de la empresa y también (aunque en modo alguno pueda ser una sanción) ser receptor de advertencias o críticas de quien asume funciones como tutor y que, desde luego, sería una persona integrada en la entidad en la que desarrolla la beca.

Pero, a mayor abundamiento, en nuestra opinión si la beca responde genuinamente a su sentido primigenio, la dependencia puede verse intensificada. La persona becaria ha de tener a su lado a un tutor que será quien supervise su proceso formativo, por lo que también será ese tutor el que indique de forma relativamente continua qué ha de hacer. Ese tutor estará integrado en la empresa, esto es será un trabajador o el que ejerce el papel de empresario con relación a la plantilla de empleados y todo ello con independencia de que pueda existir también la figura del tutor académico. Y, de entre las funciones asignadas a ese tutor, también puede estar la de determinar cuál va a ser el horario a respetar por el becado, los descansos que tendrá o a quién habrá de comunicar los retrasos en el cumplimiento de actividades o si se ausenta.

De hecho, la carencia real de la figura del tutor cuando el becario lleva a cabo la actividad que le ha sido encomendada es valorada por nuestros tribunales para inferir —junto con otros elementos— que no estamos en puridad ante una beca[32], pues en definitiva es el tutor el que vela por ese proceso formativo y

---

[31] La necesidad de someterse a un horario no solo puede ser formativo en sí mismo por cuanto nos ofrece la real idea de que las actividades profesionales futuras pueden estar sometidas a horarios más o menos rígidos, sino que la exigencia puede realizarse con el claro propósito de no pervertir el sentido de la formación. En la STSJ de Madrid de 27 de septiembre de 2021 (AS 2021/1925) se justifica la beca para poner en marcha las prácticas extracurriculares en la biblioteca de una facultad «por cuanto es inherente a las mismas [las prácticas]».

[32] Así, en la STSJ de Galicia de 8 de noviembre de 2021 (AS 2022/393) se valora para descartar la existencia de beca que el tutor no se hallaba en el mismo lugar que el tutorizado («quien figuraba como su tutora se hallaba ubicada en otra planta»).

STSJ de Galicia de 29 de enero de 2021 (JUR 2021/122165) pone de manifiesto cómo los que finalmente resultaron ser falsos becarios estaban solos en el puesto de trabajo, sin que —tal y como se puso de manifiesto en el acta de Inspección— estuvieran presentes sus tutores, lo que implicaba que los quehaceres los realizaban «con total autonomía»; en esta ocasión -la dilucidada por STSJ de Galicia de 18 de noviembre de 2020 (JUR 2021/41971) las labores de formación las ejercían los que otrora hubieron sido becarios, siendo «casi inexistente la presencia en la estación de los tutores designados».

En ocasiones el resultado del procedimiento judicial nos deja perplejos. Así, en la STSJ de Madrid de 27 de septiembre de 2021 (AS 2021/1925) se minusvalora el hecho constatado de que las prácticas extracurriculares realizadas en una biblioteca de la Facultad se lleven a cabo sin la presencia acompañada de un tutor, contando tan solo con la «supervisión de los tutores» que, de otro lado, sospechamos que ni tan siquiera estaban con el becario cuando este realizaba el cometido asignado. De igual manera, tampoco constan las diferencias entre las actividades asignadas a los becarios y las que llevaban a cabo los empleados públicos, si habían recibido o no cursos de formación y datos definitivos que permitieran inferir que de no haber contado con la presencia de estas

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24876

comprueba que realmente se están consiguiendo las metas que se pretendían alcanzar en torno a la formación del becado[33]; expresado de otra manera si el becado (pupilo) no tiene quien le supervise, flaco favor se está haciendo a su formación por cuanto se desconocen cuáles son las fortalezas y debilidades de la persona becaria. Por esa razón, las funciones del tutor han de estar también claramente delimitadas, debiendo poder constatarse cómo ejerce esa tutorización y cuáles son los progresos de su pupilo.

Por todo lo anterior, entendemos que en efecto la nota que separa la beca del contrato de trabajo es la relativa al requisito de profesionalidad (ausente en la beca al ser sustituido por el de propósito formativo), aun cuando no podemos dejar de señalar que existe algún pronunciamiento judicial que pone el acento en la ausencia del requisito de ajenidad[34]. El resto de notas que concurren en una relación para ser considerada como laboral sí pueden ser comunes en el vínculo laboral y la beca[35].

De cualquier manera, podemos descubrir que la beca es tan solo aparente cuando examinamos las condiciones reales en que se presta la presunta actividad formativa y descubrimos que las tareas a desarrollar son coincidentes a las asig-

---

personas becarias-practicantes, el trabajo debería haber sido asumido por terceros o por los propios empleados. En definitiva, a nuestro juicio, no consta elemento alguno que nos haga concluir que efectivamente hubo un aprovechamiento formativo para estos destinatarios diferente al que toda persona obtiene cuando ejecuta una relación laboral. STSJ de País Vasco de 14 de mayo de 2019 (JUR 2019/227150).

[33] STSJ de Cataluña de 2 de diciembre de 2020 (AS 2021/579) —con relación a las prácticas externas de estudiante que cursaba un grado universitario— en la que se afirma que «la concurrencia de dicho aspecto formativo está íntimamente vinculado al efectivo desarrollo de la tutorización de la actividad del estudiante», llegando a afirmar que «uno de los derechos de los estudiantes durante la realización de dichas prácticas externas se concreta en la tutela, durante el periodo de duración de la correspondiente práctica, por un profesional que preste servicios en la empresa, institución o entidad donde se realice la misma».

En sentido contrario —a nuestro juicio— de lo que postulará la STSJ de Madrid de 27 de septiembre de 2021 (AS 2021/1925), la de ese mismo tribunal de 28 de mayo de 2020 (AS 2020/2451) había descartado la realidad de la formación, entendiendo que la beca encubría una verdadera relación laboral con base a la «práctica inexistencia de tutoría» con independencia de que formalmente sí aparecía la figura del tutor , el establecimiento de un proyecto formativo para realización de prácticas en biblioteca, siendo los objetivos genéricamente formulados y existiendo una «colaboración» con los «funcionarios del archivo».

[34] STS de 29 de mayo de 2008 (RJ 2008/5130): «La esencia de la distinción entre el becario y el trabajador por cuenta ajena reside, pues, en la ausencia del requisito de la ajenidad, consustancial al contrato de trabajo».

Este aserto ha sido recordado por STSJ de Galicia de 8 de noviembre de 2021 (AS 2022/393).

[35] En la STSJ de Comunidad Valenciana de 14 de diciembre de 2018 (AS 2019/1221) se valoraron diferentes elementos y, uno de ellos —a nuestro juicio no es relevante a estos efectos— el de concurrencia del requisito del carácter personalísimo. Se destaca que el becario no podía ser sustituido por otra persona. Entendemos que esta nota también está presente en la lícita relación becaria, pues la beca se concede a una persona identificada.

nadas a parte de la plantilla[36] e incluso se le atribuyen competencias decisorias en igualdad de condiciones que los que en realidad son sus compañeros de trabajo[37]. La beca aparece en el escenario como solución óptima para los intereses empresariales de ahorro de costes[38], de ahí que debamos ser especialmente escrupulosos en su análisis.

Y, uno de los aspectos que hemos de comprobar es el relativo a cuáles son los encargos concretos a los que se asigna al becario pues «deben estar en consonancia con la finalidad de la beca y, si no es así y las tareas que se le ordena realizar integran los cometidos propios de una categoría profesional, la relación entre las partes será laboral»[39].

Se estima el fraude de ley cuando el objeto de la presunta beca no supone «la aplicación o ampliación» de los contenidos teóricos[40], decayendo el argumento a favor de la apreciación de la relación laboral cuando las tareas del becario no coinciden con las del resto del personal laboral[41].

Por el contrario, si de los hechos se desprende que la actividad llevada a cabo por el becario no es asumida por ninguna otra persona integrada en la empresa, observamos con claridad el ahorro de los costes empresariales, siendo este el único propósito por el que se concierta la beca, debiendo por tanto recondu-

---

[36] Esto es lo que ocurre con los hechos a dirimir por la STSJ de Galicia de 20 de mayo de 2021 (JUR 2021/243317) en donde no solo es que las funciones fueran las mismas, sino que el falso becario también estaba sometido a la cadena de mando y a un horario prefijado.

[37] STSJ de Comunidad Valenciana de 22 de septiembre de 2021 (JUR 2021/760). Se trataba de un falso becario que recibía aparentemente formación en la Diputación Provincial de Valencia. Tras examinar los hechos puestos de manifiesto por la Inspección Provincial de Trabajo se constata no solo que las funciones fueran idénticas a los funcionarios que estaban en su sección o que estuviera de alta para acceder a las diferentes aplicaciones informáticas, sino que estampaba su firma cumpliendo así el trámite necesario para continuar con la tramitación de los expedientes. De igual modo, no se le había designado tutor alguno ni tampoco había recibido formación de ningún tipo.

[38] Las declaraciones testificales valoradas por la STSJ de Galicia de 18 de noviembre de 2020 (JUR 2021/41971) que fueron emitidas en el acto del plenario y que apuntaban la solución a favor del fraude de las becas. Así, de un lado se recoge expresamente «el trabajo que hay no es asumible por dos trabajadores» o «si no estaban los becarios las funciones desarrolladas por los mismos» las ejecutaban los formalmente trabajadores de la Diputación.

[39] Aun cuando es una Sentencia lejana en el tiempo (STS de 4 de abril de 2006) y ya no se puede hablar con propiedad de «categoría profesional», creemos que no ha perdido actualidad y, de hecho, en la STSJ de Madrid de 30 de septiembre de 2020 (JUR 2021/10561) recoge literalmente este enunciado destacándolo en negrita.

[40] STSJ de Madrid de 13 de julio de 2020 (JUR 2020/288271). A pesar de ello, no podemos ocultar que la STSJ de Madrid de 27 de septiembre de 2021 (AS 2021/1925) no ha sido tan exigente, estimando la conformidad jurídica de la beca que aunque no guarde relación con los estudios cursados, sí perseguían dotar al becario de las habilidades necesarias para saber desenvolverse en el mercado laboral, entendiendo que de esta manera se favorecía la formación integral del individuo.

[41] Así ocurre en los hechos dirimidos por la STSJ de Madrid de 13 de noviembre de 2019 (AS 2020/593).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24876

cirse la situación a la realidad contractual que encubre[42]. A idéntica conclusión hemos de llegar cuando, de no existir el becario, debería haber otra persona —trabajador— que realizara las actividades que se le encomiendan[43].

Ese proceso formativo que se hace necesario garantizar se inicia con su diseño, lo que expresado al contrario significa que estaremos ante un indicio poderoso de falsedad en el empleo de la beca cuando no exista constancia de un plan instructivo[44]. De esta forma, cuanto «menos relevante y útil sea el trabajo del becario para la empresa» más claro será que estamos ante una verdadera beca[45].

No podemos dejar de mostrar nuestra perplejidad, no obstante, ante determinados asertos que no parecen conceder especial importancia a que las prácticas desarrolladas y, en concreto, la validez de la beca no se hace depender de la correspondencia con los estudios realizados, entendiendo que es suficiente con adquirir competencias profesionales[46]. Y con ese sentimiento de desconcierto no queremos indicar que la beca esté concertada en fraude de ley si no tiene una estrecha conexión con los conocimientos teóricos que se pretenden desplegar, pero sí entendemos que debe ser clara la conexión con ese específico plan formativo del concreto becario[47].

---

[42] STSJ de Comunidad Valenciana de 14 de diciembre de 2018 (AS 2019/1221).

Por su parte, DE VAL TENA, Ángel Luis: «Trabajo en prácticas y prácticas no laborales». *Documentación Laboral.* Núm. 104. 2015. Pág. 96. «…si lo que pretende la empresa o entidad que concede la beca de prácticas es obtener el trabajo preciso para el funcionamiento de su organización, estaremos ante una relación laboral, lo que sucede cuando las labores realizadas por el becario tienen una escasa proyección formativa» y ahora, a nuestro juicio, viene lo decisivo «más allá de la experiencia que puede obtenerse en un puesto con un determinado nivel de cualificación».

[43] En la STS de 1 de junio de 2022 (EDJ 600065) no se estima el recurso de casación al entender que no existe identidad entre las sentencias propuestas como contradictorias. Se recuerda la necesidad de la figura del tutor, indicando que no es factible sostener la realidad de la beca cuando se produce la situación descrita en el cuerpo del presente trabajo.

[44] STSJ de Madrid de 18 de septiembre de 2020 (JUR 2020/320470).

[45] GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago y MORENO DÍAZ, Juan Manuel: «La beca como instrumento de inserción en el mercado laboral», *op. cit.,* pág. 183. Esta conclusión se puede alcanzar al observa que existe una «incompatibilidad relativa entre proceso formativo y trabajo y en la subordinación del segundo al primero, por ejemplo, mediante al plan formativo al que el becario se somete». De esta forma —y seguimos con estos autores— el becario recibirá «la formación práctica necesaria que le permita desarrollar su futuro trabajo con la destreza suficiente» (*ibidem,* pág. 184).

[46] En la STSJ de Madrid de 2 de junio de 2020 (AS 2020/2391), las actividades realizadas en una biblioteca son plenamente ajustadas al carácter de beca, «porque la formación que se obtiene es precisamente la de ejecutar un trabajo y lo que esto conlleva, favoreciendo la adquisición de competencias que preparen para el ejercicio de actividades profesionales, faciliten su empleabilidad y fomenten su capacidad de emprendimiento». Concede también relevancia a la voluntad del futuro becario quien había solicitado realizar las prácticas en este organismo; aspecto este último que aunque, a nuestro juicio no tiene especial relevancia, debería —si se quiere valorar judicialmente— ser objeto de mayor profundización, para saber hasta qué punto la formación que el becario pensaba recibir es la que, de hecho, se le ha dispensado.

[47] Esto es lo que ocurre cuando la beca se otorga a un ingeniero eléctrico a fin de realizar tareas de apoyo a técnicos de prevención de riesgos laborales, tal y como se muestra en STSJ de Galicia de 22 de noviembre de 2017 (JUR 2018/14761).

La profusión de estas falsas becas nos demuestra —a nuestro entender— el claro fracaso de los contratos denominados hoy formativos. Estos no son en absoluto atractivos para el empleador, afirmación esta que sostenemos con base al escaso número de trabajadores contratados bajo las modalidades —hoy extintas— de contrato en prácticas o contrato para la formación[48].

Otro de los elementos empleados por los tribunales para apreciar si realmente estamos frente a una beca es analizar el proceso por medio del cual una determinada entidad procede a solicitar becarios. Sospechoso de fraude de ley es el comportamiento que protagoniza la entidad convocante cuando solicita becarios una vez ha examinado «las necesidades de personal, en función de la plantilla existente»[49], el número de cursos impartidos o las herramientas con que cuenta el aparente becario[50].

Y si el art. 1 ET nos servía para conocer cuándo estamos ante una relación laboral, no hemos de olvidar el servicio que nos dispensa el art. 8 ET, conminándonos a decantarnos por la laboralidad del vínculo allí donde subsistan dudas sobre su apreciación. Presunción esta que, además, lo es a favor de las relaciones laborales indefinidas.

El problema se agudiza cuando aparecen otros elementos que, en principio, no parecen casar con la finalidad a la que viene llamada la beca. Así, como antes se ha apuntado, en ocasiones, la persona del becario recibe una cantidad económica que en ningún caso se conceptúa como salario. Para estas situaciones —y rescatando el genuino sentido de la beca— vemos que esta se concibe como una ayuda económica que obtiene el sujeto beneficiario mientras recibe una formación cualificada[51]. Es una especie de donación modal en el sentido indicado por el art. 691 del Código Civil[52] fundamentada en «un acto de liberalidad conec-

---

ÁLVAREZ CUESTA, Henar: «Becas no laborales como mecanismo de empleabilidad de los jóvenes», *op. cit.,* pág. 19 destaca que esa «correspondencia entre la formación de origen del becario, es decir, los estudios en curso o cursados por el becario, y la naturaleza de los servicios a prestar de conformidad con la beca» «funciona desde ambos extremos, exceso y defecto».

[48] Véase la comparativa entre los contratos formativos (contratos de formación y en prácticas, hoy extintos) y el resto de modalidades contractuales en *Datos estadísticos de contratos | Servicio Público de Empleo Estatal (sepe.es)*

[49] STSJ de Galicia de 8 de noviembre de 2021 (AS 2022/393).

[50] STSJ de Galicia de 8 de noviembre de 2021 (AS 2022/393), valoró junto con el dato que hemos expresado en el cuerpo del presente el dato de que la persona becada contaba con un correo electrónico dominio de la entidad (oficina de Urbanismo) y los dos cursos (salvo error por nuestra parte, no se indica la duración de los mismos) anuales que recibió. Por supuesto, también tuvo en consideración el nombramiento tan solo formal de la tutora sin que constara que «ninguna otra persona supervisase, comprobase, controlase, el cumplimiento de las tareas que se encomendaban a la demandante».

[51] STS de 13 de junio de 1988.

[52] Naturaleza jurídica puesta de relieve por STSJ de Galicia de 18 de enero de 2022 (JUR 2022/71700); STSJ de Galicia de 20 de mayo de 2021 (JUR 2021/243317); STSJ de Galicia de 15 de noviembre de 2019 (AS 2020/666).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24876

tado a un objetivo básico de carácter formativo»[53], pues qué duda cabe que la concesión de un montante económico a la persona becada consigue alimentar las inquietudes formativas de esta[54].

En estas circunstancias en las que el becario recibe una cierta cantidad en metálico se extreman los problemas tendentes a la clara escisión entre la beca y la relación laboral.

Por supuesto, uno de los datos que nos pueden servir para confirmar que la beca solo es una presunta beca es la concreta suma que se dispensa al becario, pues cuando esta excede del salario mínimo interprofesional es harto complicado defender que realmente se trata de ayuda de estudios[55]. Lo mismo ocurre cuando, a pesar de que la cuantía sea relativamente insignificante, se concede a la persona becada una suma en concepto de objetivos[56].

Otro de los aspectos que han de dilucidarse para saber si la realidad formal coincide con el material es la duración de la beca. Que la beca está destinada a morir en un momento determinado es una señal de su propia identidad, por lo que mal puede cohonestar con un propósito específico formativo la beca conce-

---

STSJ de Madrid de 14 de enero de 2021 (JUR 2021/128179); STSJ de Galicia de 13 de diciembre de 2013 (AS 2014/762); STSJ de Galicia de 6 de marzo de 2012 (AS 2012/291); STSJ de Castilla y León de 23 de septiembre de 2010 (AS 2010/2310); STSJ de Andalucía de 25 de mayo de 2010 (AS 2010/1673); STSJ de País Vasco de 2 de junio de 2009 (JUR 2009/271052); STSJ de Madrid de 3 de abril de 2.006 (AS 2006/1762); STSJ de Madrid de 5 de junio de 2003 (AS 2003/3525); STSJ de C. Valenciana de 3 de febrero de 2000 (AS 2000/2302); STSJ de Madrid de 26 de octubre de 2000 (AS 2000/4322).

Negada tal naturaleza al no apreciarse «un régimen de liberalidad, pues el becario espera obtener un beneficio a cambio de sus funciones: su mejor formación profesional» por BORRAJO DACRUZ, Efrén: «Becario y contrato de trabajo» *Actualidad Laboral*, n.º 21, Sección Sentencias Ejemplares, Quincena del 1 al 15 Dic. 2004, Ref. 742, pág. 2594, tomo 2, Editorial LA LEY, [en línea] LA LEY 2439/2004***;*** *En el mismo sentido de no identificar beca con donación «sino el cumplimiento de una previsión legal» la STSJ de País Vasco de 21 de junio de 1993 (AS 1993/2873).*

[53] STS de 13 de abril de 1.989 (RJ 1989/2967).

[54] STSJ de Galicia de 20 de mayo de 2021 (JUR 2021/243317) recuerda pronunciamientos del pasado siglo emitidos por el Alto Tribunal y, entre otros, el contenido en STS de 13 de junio de 1988: «Las becas… son en general asignaciones dinerarias o en especie «orientadas a posibilitar el estudio y formación del becario». Esta aseveración también se reflejó en STSJ de Andalucía de 25 de marzo de 2021 (AS 2022/404), STSJ de Galicia de 29 de enero de 2021 (JUR 2021/122165), STSJ de Madrid de 13 de noviembre de 2019 (AS 2020/593).

[55] STSJ de Andalucía de 11 de diciembre de 2020 (AS 2021/651). Aunque, a nuestro juicio, este dato es lo suficientemente demoledor de la apariencia irreal, se valoraron también otra serie de circunstancias que redundan en la falsedad de la beca. Algo similar había ocurrido en los hechos a dilucidar por la STSJ de Galicia de 15 de noviembre de 2019 (AS 2020/666) en la que a fecha de 2017 percibía 800,00 euros mensuales. De igual modo, no se contempla este dato aislado, sino otros que redundan en la concurrencia de los requisitos de dependencia y ajenidad.

[56] STSJ de País Vasco de 14 de mayo de 2019 (JUR 2019/227150).

dida sin acotar temporalmente la misma[57] o que estándolo, a su finalización se prorroga[58].

Un indicio que nos hace sospechar del carácter fraudulento de la beca es la concertación —tras la finalización de esta y sin solución de continuidad— de una relación laboral, sin que exista un cambio en las funciones de la persona[59].

De cualquier manera, el análisis de los pronunciamientos judiciales nos hace concluir en que nuestros tribunales consideran diferentes elementos para declarar probada la existencia de la relación laboral y, por ende, el fraude de ley en la concertación de la beca, siendo los más recurrentes los que hasta el momento hemos examinado.

Existen, no obstante, otra serie de situaciones que también redundan en la falsedad de la beca. Así, es llamativo que no se haya concertado el convenio de colaboración en los supuestos en los que sí se precisa[60].

Una situación que nos parece interesante examinar es qué reporta para los trabajadores la posible prestación de servicios que lleva a cabo el becario. Expresado de otra manera, no se puede dudar que estamos ante una beca cuando, a pesar de que el becario tenga que llevar a cabo una actividad, esta no reporta beneficio a ninguno de los trabajadores, pues siguen teniendo la misma carga de trabajo que si no estuviera el becario[61] o, incluso más, por cuanto están pendientes de esa persona que está formándose en la empresa.

Vista la situación desde otro prisma, comprobamos que un dato a tener en consideración para dilucidar si existe o no fraude en la concertación de la beca

---

[57] STSJ de Andalucía de 11 de diciembre de 2020 (AS 2021/651).

[58] STSJ de Andalucía de 11 de noviembre de 2020 (JUR 2021/245845). Duración de cuatro años y nueve meses a través de seis becas en la situación de hecho constatada por STSJ de Madrid de 18 de octubre de 2019 (AS 2020/72) comentada por ROJO TORRECILLA, Eduardo (13/febrero/2020).» Universidad. Muchas (falsas) becas, muchos contratos (falsos temporales). Sobre la (in)existente justificación de la temporalidad. Notas a la sentencia del TSJ de Madrid de 18 de octubre de 2019». *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas relaciones laborales. EL BLOG DE EDUARDO ROJO: Universidad. Muchas (falsas) becas, muchos contratos (falsos temporales). Sobre la (in)existente justificación de la temporalidad. Notas a la sentencia del TSJ de Madrid de 18 de octubre de 2019 (eduardorojotorrecilla.es).*

No obstante, en la STSJ de Andalucía de 27 de julio de 2017 (AS 2017/2119) no se concede relevancia alguna —llamativamente, a nuestro juicio— a la circunstancia de que desde 2005 «y su renovación en febrero de 2006, enero de 2007, enero de 2008 y enero de 2009». Esas duraciones, a nuestro juicio extremas incluso si se hubiera convenido un contrato laboral de naturaleza temporal, son despreciadas por el tribunal. Téngase en cuenta que las becas lo eran «de colaboración para postgraduados, para realizar tareas de apoyo en la atención a estudiantes extranjeros en el Centro de Lenguas», lo que —sin pretender minusvalorar esta actividad— no parece alcanzar una envergadura tal como para estimar que es preciso invertir tanto tiempo en la formación.

[59] STSJ de Madrid de 18 de octubre de 2019 (AS 2020/72).

[60] STSJ de País Vasco de 6 de noviembre de 2018 (JUR 2019/59917).

[61] STSJ de Galicia de 22 de noviembre de 2017 (JUR 2018/14761).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24876

es el papel que tiene asignado el becario dentro de la organización empresarial. Si su actuación es de vital importancia para el desenvolvimiento normal de la actividad mercantil, parece mostrarse claramente que esa persona no se comporta como un becario[62].

La edad también ha sido empleada como indicio para descartar la viabilidad de la beca, siempre que con ella pueda acreditarse una consolidada (o incluso meramente previa) experiencia profesional en el puesto que ahora se beca[63].

4. **Conclusiones**

A pesar de carecer, en la fecha en que redactamos estas líneas, del denominado por todos «Estatuto del Becario», en nuestra opinión se han de extremar las cautelas para admitir jurídicamente la existencia de las becas y la base para llegar a esta conclusión entendemos se encuentra no solo en las premisas que vienen propugnando los diferentes pronunciamientos judiciales, sino también en lo que ha querido representar la modificación legal contenida en el Real Decreto Ley 32/21, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Nótese que la reforma operada por la mencionada norma de urgencia atiende a una finalidad de clara oportunidad laboral; se trata de facilitar a las personas los dos aspectos que más preocupan en este momento histórico concreto: la erradicación de la precariedad laboral y procurar la formación del individuo. De hecho, es ciertamente llamativo que las únicas modalidades temporales que el empresario puede emplear, aun sin que exista una necesidad de carácter coyuntural son las consignadas en el art. 11 ET: el contrato formativo a través de su doble vertiente, «la formación en alternancia» o cuando se suscribe para la obtención de «una práctica profesional».

Dado el peligro real que entraña el uso de la beca como instrumento de evasión de la relación laboral y, habiéndose dispensado nuevas fórmulas (aunque con un claro engarce histórico no de ruptura) formativas para que las entidades que precisan de servicios de otros las empleen, no se puede admitir la flexibilidad en la utilización de la figura de la beca que, como es sabido, sitúa a la persona del becario en una posición de debilidad extrema al

[62] Es este el argumento que esgrimió la asistencia técnica del becario para tratar de acreditar que, en realidad, nos hallábamos ante una relación laboral. En este caso, de haberse probado esa indispensabilidad, la demanda hubiera sido estimada (entendemos) pues se trataba de una orquesta y el becario era un músico. STSJ de Castilla y León de 18 de octubre de 2017 (AS 2017/1990).

[63] De nuevo, STSJ de Castilla y León de 18 de octubre de 2017 (AS 2017/1990).

no poder exigir condiciones mínimas que aseguren escapar de una maltrecha situación.

De ahí que la regulación de la beca pase inexorablemente por garantizar que el objeto de la misma es la formación del sujeto becado. Para dar cumplimiento a esa exigencia, entendemos que lo verdaderamente relevante es potenciar la figura del tutor quien deberá acompañar a su pupilo, dejando constancia de concretos resultados —no genéricas competencias adquiridas—. Por ello, en esa nueva regulación prometida de ordenación de la situación del becario, propugnamos un papel más activo del tutor y exigente; su responsabilidad no puede circunscribirse a la emisión de un informe final en donde se hagan acopio de resultados de aprendizaje genéricos.

Y si en el (los) contrato formativo tiene un contenido instructivo que forma parte de su esencia, ya sea porque este se engarza en el plan de estudios[64] —caso del contrato de formación en alternancia— o porque se vincule directamente con la titulación reciente del trabajador —supuesto de contrato de formación para la obtención de la práctica profesional— con la beca hemos de ser aún más estrictos, para asegurar el aprendizaje.

Y, aún más, si la beca va destinada a un individuo que es portador de un título habilitante para ejercer una determinada profesión u oficio, la conexión entre la posible acción a realizar y los conocimientos teóricos que ya tiene, ha de ser sumamente estrecha, no bastando con garantizar la adquisición por parte del becario de habilidades genéricas que, por supuesto, son necesarias para desempeñar con éxito cualquier actividad profesional pero que no están engarzadas íntimamente con esas competencias teóricas.

Esta interpretación restrictiva sobre cuándo y bajo qué circunstancias se debe admitir únicamente la beca es tanto más necesaria cuanto que la mayor parte de ellas se conceden en el ámbito público. Si la reforma laboral —también la contenida en la Ley 20/21, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público— va encaminada a la erradicación de la precariedad laboral, siendo el sector público el que ha dado muestras de un mayor índice de temporalidad en el mercado, creemos coherente con ese espíritu de las últimas modificaciones el coartar las posibilidades de huida del Derecho del Trabajo.

Dado que es un hecho que las becas pervivirán en el futuro y teniendo en consideración que una de las posibilidades que existen es la de acercar los dere-

[64] Art. 11.2 ET. Con relación al contrato de formación en alternancia: «f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro».

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24876

chos entre autónomos y asalariados, no es una quimera defender que también pueda hacerse algo similar con los becarios. De esta manera, parafraseando —CRUZ VILLALÓN, J.[65]— se podrían incluir en los convenios colectivos[66] algunas previsiones para reforzar la posición de los becarios.

Intuimos que escasa litigiosidad presenta el falso becario. Ciertamente, en el periodo que transcurre desde 1 de enero de 2019 a 1 de enero de 2022 hemos sido testigos de un total tan solo de treinta sentencias (ya sea de un Tribunal Superior de Justicia o del Tribunal Supremo) que versan sobre el presente asunto, pero la mayoría de las mismas se producen (lógicamente) a instancias de un becario al que la «suerte» no le ha sonreído, por cuanto la beca no ha propiciado su entrada formal en la empresa en la que ha llevado a cabo ese en absoluto real proceso de formación y a cuyo objetivo había encaminado sus esfuerzos como falso becario.

No se nos ocurre otra salida que ampare los derechos de las personas que prestan servicios (con independencia de cómo se califique jurídicamente el vínculo) y, particularmente de los becarios que asegurarles determinados mínimos, derechos en igualdad de condiciones que un trabajador por cuenta ajena. Para ello, necesitamos de una norma destinada específicamente para este colectivo que ponga en valor el tiempo que se estuvo como becario, a fin de que se considere esta situación no laboral a los efectos de eliminar las posibilidades de reprueba, computarlo para determinar en su caso indemnizaciones por las diferentes fórmulas extintivas puestas en marcha por el empresario y en definitiva tener en cuenta a ese periodo para generar los derechos que se vinculan a unos lapsos temporales mínimos de concierto —por ahora— laboral.

Y, no deja de ser llamativo, que esta precariedad laboral en la que colocamos a los falsos becarios no es una situación novedosa o conocida en estrictos ámbitos. Se trata de un problema del que no solo es consciente la clase judicial, pero al que hasta la fecha no se le ha dado una respuesta contundente[67], mostrándose

---

[65] En relación a la evolución de la negociación colectiva y la posibilidad de reseñar derechos a autónomos («Representación del personal y negociación colectivo en los nuevos escenarios laborales»). Jornadas 26 de septiembre de 2022.

[66] Por ejemplo, en el Convenio Colectivo de la Agencia EFE, S.A (Resolución de 1 de octubre de 2010, BOE 15 de octubre de 2010) se establecía en el art.30 un compromiso del empresario para que ese fin formativo esencial de la beca fuera una realidad, imponiendo concretas obligaciones al empleador de información a los representantes de los trabajadores.

[67] ROJO TORRECILLA, Eduardo (18/abril/2016). «Sobre becas imaginarias y relaciones laborales reales. A propósito de la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 28 de Madrid de 30 de diciembre de 2015 (caso Imaginarium). Actualizado a 19 de abril». *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas relaciones laborales.* «EL BLOG DE EDUARDO ROJO: Sobre becas imaginarias y relaciones laborales reales. A propósito de la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 28 de Madrid de 30 de diciembre de 2015 (caso Imaginarium). Actualizado a 19 de abril. (eduardorojotorrecilla.es)».

«una cierta incapacidad de los poderes públicos para poner coto a estas prácticas irregulares y establecer mecanismos adecuados de inserción laboral de los jóvenes»[68].

Ciertamente, no se trata de realizar un análisis sesgado de la realidad, por lo que debemos —en aras a la ecuanimidad— celebrar la intención (aunque pospuesta) de que todas las becas —remuneradas o no— coticen a Seguridad Social.

Pero, salvo lo enunciado con relación a las obligaciones de la entidad (pública o privada) que oferta la beca en lo que hace al Sistema de Seguridad Social, las ventajas empresariales que entraña de ahorro de costes se disparan en un momento como el actual en el que se restringen al máximo las posibilidades contractuales temporales. Esto implica que el natural atractivo que esta figura ha podido ejercer en la clase empresarial, se potencie debido a la conocida como reforma laboral de diciembre de 2021.

Ahora nos corresponde permanecer en alerta para examinar la, esperemos, pronta norma que regule las condiciones del becario y ver en qué medida se garantiza su posición jurídica. Es preciso que los jóvenes —naturales destinatarios de las becas— puedan incorporarse a la vida activa bajo unos mínimos que garanticen ciertos derechos insoslayables, protegiendo también esos estadios previos a la relación laboral y asegurando que incorporarán en su haber los tiempos previos becados a los efectos de consolidar derechos futuros cuando pasen a ser auténticos trabajadores, por cuenta ajena o, incluso, por cuenta propia.

El profesor Rojo recoge la proposición no de ley presentada por el grupo parlamentario popular en el Congreso de los Diputados del 7 de abril de 2016 «relativa a combatir el fraude laboral a la Seguridad Social, incidiendo en las irregularidades derivadas de las prácticas académicas externas en empresas».

Seguimos con ROJO TORRECILLA, Eduardo (8/septiembre/2019)).»¿Becarios o relación laboral? La importancia de la formación y de la correcta tutorización. A propósito de la sentencia del TSJ del País Vasco de 14 de mayo de 2019 (actualizado a 10 de septiembre) . *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas relaciones laborales* «EL BLOG DE EDUARDO ROJO: ¿Becarios o relación laboral? La importancia de la formación y de la correcta tutorización. A propósito de la sentencia del TSJ del País Vasco de 14 de mayo de 2019 (actualizado a 10 de septiembre). (eduardorojotorrecilla.es)». Se detiene en las propuestas tanto del PSOE como de Unidas Podemos que enfocan la «negociación de un posible acuerdo de gobierno» con relación —aunque no únicamente— a la situación de los becarios.

[68] LUJÁN ALCARAZ, José. «Los becarios en los medios de comunicación social: el periodista-becario», *op. cit.*

Por su parte, obsérvese lo que, al respecto de las prácticas para estudiantes universitarios o recién titulados, precisa MORENO GENÉ, Josep: «Prácticas no laborales de los estudiantes titulados recientes *versus* relación laboral: la adecuada tutorización como factor clave a propósito de la STJSJ del País Vasco de 14 de mayo de 2019», *op. cit. USLabor* 1/2020. Pág.116, en relación a la imposibilidad de que una norma que no tenga rango de ley sea la que determine el carácter o no laboral de una prestación de servicios.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24876

Bibliografía

Álvarez Cuesta, Henar: «Becas no laborales como mecanismo de empleabilidad de los jóvenes». *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*. 2019. Vol. 6. Págs. 7-23. Disponible en https://revistes.uab.cat/anuarioiet/article/view/v6-alvarez/81-pdf-es

AA.VV.: *El sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo.* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2006. Disponible en «Microsoft Word - MTAS becas FINAL JULIO (ccoo.es)».

Borrajo Dacruz, Efrén: «Becario y contrato de trabajo» *Actualidad Laboral*, n.º 21, Sección Sentencias Ejemplares, Quincena del 1 al 15 Dic. 2004, Ref. 742, pág. 2594, tomo 2, Editorial LA LEY, [en línea] LA LEY 2439/2004.

De Val Tena, Ángel Luis: «Trabajo en prácticas y prácticas no laborales». *Documentación Laboral*. Núm. 104. 2015. Págs. 73-102.

González Ortega, Santiago y Moreno Díaz, Juan Manuel: «La beca como instrumento de inserción en el mercado laboral». *Lan Harremanak*. 4 (2001-II). Págs. 177-205. Disponible en https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/5908/0.

Luján Alcaraz, José: «Los becarios en los medios de comunicación social: el periodista-becario». *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*. Núm. 43-44. 2018. Págs. 32-46. La Ley 5743/2018.

Moreno Gené, Josep.: «Prácticas no laborales de los estudiantes titulados recientes *versus* relación laboral: la adecuada tutorización como factor clave a propósito de la STJSJ del País Vasco de 14 de mayo de 2019». *IUSLabor* 1/2020. Pág.111-140.

Ortega Lozano, Pompeyo y Guindo Morales, Sara: «La fina línea divisoria entre una relación laboral asalariada y la remuneración o compensación económica del pasante como zona gris de la Ley del Trabajo». *Revista Española de Derecho del Trabajo* 218. [Consulta en línea]. Aranzadi Proview. 2019

Palomeque López, Manuel Carlos: «Las relaciones jurídicas de formación a través de beca o estipendio». *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. Núm. 83. Noviembre 2009. [en línea] «Las relaciones jurídicas de formación a través de beca o estipendio (vlex.com)».

Rojo Torrecilla, Eduardo (18/abril/2016). «Sobre becas imaginarias y relaciones laborales reales. A propósito de la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 28 de Madrid de 30 de diciembre de 2015 (caso Imaginarium). Actualizado a 19 de abril». *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas relaciones laborales.* «EL BLOG DE EDUARDO ROJO: Sobre becas imaginarias y relaciones laborales reales. A propósito de la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 28 de Madrid de 30 de diciembre de 2015 (caso Imaginarium). Actualizado a 19 de abril. (eduardorojotorrecilla.es)».

Rojo Torrecilla, Eduardo (13/febrero/2020). «Universidad. Muchas (falsas) becas, muchos contratos (falsos temporales). Sobre la (in) existente justificación de la temporalidad. Notas a la sentencia del TSJ de Madrid de 18 de octubre de 2019». *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas relaciones laborales.* «EL BLOG DE EDUARDO ROJO: Universidad. Muchas (falsas) becas, muchos contratos (falsos temporales). Sobre la (in)existente justificación de la temporalidad. Notas a la sentencia del TSJ de Madrid de 18 de octubre de 2019. (eduardorojotorrecilla.es)».

Rojo Torrecilla, Eduardo (8/septiembre/2019)). «¿Becarios o relación laboral? La importancia de la formación y de la correcta tutorización. A propósito de la sentencia

del TSJ del País Vasco de 14 de mayo de 2019 (actualizado a 10 de septiembre). *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas relaciones laborales* «EL BLOG DE EDUARDO ROJO: ¿Becarios o relación laboral? La importancia de la formación y de la correcta tutorización. A propósito de la sentencia del TSJ del País Vasco de 14 de mayo de 2019 (actualizado a 10 de septiembre). (eduardorojotorrecilla.es)».

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24876

Lan Harremanak, 2023, 49, 180-214
https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24144

Lan Harremanak
REVISTA DE RELACIONES LABORALES

ISSN 1575-7048 – eISSN 2444-5819

EL SUICIDIO: CRITERIOS DOCTRINALES Y JURISPRUDENCIALES PARA SU CALIFICACIÓN COMO ACCIDENTE DE TRABAJO

The suicide: doctrinal and case-law criteria to be designated as a work accident

Rubén López Fernández*

Universidad de Murcia, España

RESUMEN

Cuándo un suicidio merece la calificación de accidente de trabajo es una cuestión compleja en la que no ha querido meterse, al menos de manera directa, el legislador. La pregunta gana relieve con el auge de las dolencias psicosociales en el mundo laboral y en un contexto de crisis económica. Es por ello que se debe acudir al estudio de la doctrina judicial, si se quieren extraer los requisitos que permiten construir una relación de causalidad entre el trabajo desempeñado y el acto de quitarse la vida. Con este propósito, el presente artículo realiza una exposición de la evolución jurisprudencial desde la década de los 70 del pasado siglo hasta el momento presente, para determinar cuáles son esos requisitos, si el trastorno psicosocial padecido tiene que estar exclusivamente provocado por el trabajo o basta con que sea este la causa preponderante, y si es de aplicación la presunción del art. 156.3 LGSS. Finalmente, se exponen algunas conclusiones y se realizan propuestas legislativas.

Palabras clave: suicidio, accidente de trabajo, riesgos psicosociales, enfermedad del trabajo, presunción de laboralidad.

ABSTRACT

When a suicide deserves to be classified as an work accident is a complex question into which the legislator has not wished to enter, at least not directly. The question is becoming increasingly important with the rise of psychosocial illnesses in the labour market and in the context of the economic crisis. For this reason, it is necessary the study of judicial doctrine so as to extract the requirements that allow us to establish a causal relationship between the work performed and the act of taking one's own life. With this in mind, this article presents the evolution of case law from the 1950s to the present day, in order to determine what these requirements are and whether the psychosocial disorder suffered has to be exclusively caused by the work or whether it is sufficient for it to be the predominant cause. In addition, it is analysed whether the presumption of art. 156.3 LGSS is applicable. Finally, some conclusions are drawn and legislative proposals are made.

Keywords: suicide, accident at work, psychosocial risks, occupational disease, presumption of occupational nature.

**** Correspondencia a:*** Rubén López Fernández. Avenida de Europa, 73, puerta 8 (Molina de Segura, Murcia-España). — ruben.lopez1@um.es — https://orcid.org/0000-0002-0152-5840

Cómo citar: López Fernández, Rubén. (2023). «El suicidio: criterios doctrinales y jurisprudenciales para su calificación como accidente de trabajo»; *Lan Harremanak,* 49, 180-214. (https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24144).

Recibido: 13 enero, 2023; aceptado: 09 febrero, 2023.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © 2023 UPV/EHU

Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

«Se suicidó en defensa propia.»[1]

Redolés, M.

1. Introducción

El suicidio, a pesar de estar presente en la Historia de la humanidad desde los registros más antiguos, continúa siendo considerado un tabú. Desde la Antigua Grecia hasta el presente ha sido un pecado, un crimen, una deshonra familiar, una enfermedad mental, un acto de heroísmo, una fuga legítima o, muy recientemente, un problema de salud a nivel mundial[2].

Según la Organización Mundial de la Salud (en adelante OMS), cada año se suicidan cerca de 790.000 personas, siendo muchas más las que lo intentan. Se trata de un fenómeno que afecta a todas las regiones del mundo, aunque con más incidencia en los países de ingresos bajos y medianos[3]. Los datos evidencian una clara relación entre la precariedad económica y el suicidio, la cual se vio potenciada por la crisis de la década anterior. Como se sabe, en contextos de

---

[1] Redolés (1996).

[2] En la Antigua Grecia no hubo unanimidad respecto al acto de quitarse la vida, teniendo cada escuela filosófica su propia concepción sobre el suicidio: era reprobado por los pitagóricos y alabado por estoicos y epicúreos, por ejemplo. Véase a Agrest (2007, 30).

Tampoco en la cultura romana hubo una consideración unívoca. Virgilio lo diferenciaba por la motivación del acto, mereciendo el infierno aquellos que se mataban por disgusto de la vida y los Campos Elíseos quienes lo hacían por patriotismo o afirmación de la libertad propia.

Desde los albores del cristianismo hasta la Edad Media se consideró una tentación diabólica o un acto de locura, que merecía la justicia eclesiástica, la cual llegaba a aplicar puniciones al cadáver, destierros de todo cementerio cristiano y confiscación de los bienes del fallecido. Lo que para Kurcgant y Wang (2004: 38-40) contrasta con el hecho de que esta religión surgiera de la muerte voluntaria de Jesucristo, quien la asumió deliberadamente y nada hizo por evitarla.

La Revolución Industrial trajo un aumento notable de los suicidios y un cambio en su concepción social, fundamentalmente en Inglaterra y en Francia, pero fue a partir del siglo XIX cuando su penalización fue desapareciendo de forma progresiva. El tema fue abordado en profundidad, entre otros, por Durkheim (1989) o Marx (2012), quienes lo vincularon a los males económicos del capitalismo, como las condiciones pésimas, los salarios bajos o los períodos de desempleo.

Un ejemplo reciente, y muy elocuente, de que Durkheim y Marx no andaban desencaminados está en las decenas de suicidios acontecidos en Francia por parte de trabajadores de France Télécom (hoy Orange) durante lo peor de la crisis económica 2008-2015. Se hace eco de las repercusiones de su privatización y reestructuración García González (2010: 128).

[3] El 77% del total en 2019. OMS (2021) *Suicidio*, https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/suicide. Según la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), la mayoría de ellos suceden entre población activa (OIT, 2016: 8).

En el caso de España, y según datos del INE, se suicidaron 4003 personas durante 2021. Lo cual representa un 10% respecto de la cifra de 2020. El organismo considera que detrás de cada acto autolítico se ocultan 20 tentativas.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24144

grave situación económica aumentan los trastornos ansioso-depresivos y el consumo de alcohol, que son dos de los factores más fuertemente vinculados al acto autolítico. En efecto, la pérdida del puesto de trabajo se asocia al número de depresiones, y el endeudamiento y los desahucios a la ansiedad (Iglesias García y Sáiz Martínez, 2017).

Para el diccionario de la Real Academia Española, el suicidio es la «acción y efecto de quitarse voluntariamente la vida»[4]. El término ha sido definido por distintos psiquiatras y sociólogos, de entre los cuales se quiere mencionar lo aportado por Stengel en tanto que «acto consciente de autoaniquilación, que se entiende como un malestar pluridimensional en un individuo que percibe este acto como la mejor solución» (Stengel, 1965)[5]. Por su parte, la OMS habla de «todo acto por el que un individuo se causa a sí mismo una lesión, o un daño, con un grado variable de la intención de morir, cualquiera que sea el grado de la intención letal o de conocimiento del verdadero móvil» (OMS, 1976). Y para encontrar una definición de ámbito jurídico hay que acudir a la Ley 50/1980, de 8 de octubre, de Contrato de Seguro, que en su art. 93 establece que se entiende como tal a «la muerte causada consciente y voluntariamente por el propio asegurado».

Como se aprecia, en todas ellas hay un elemento común: la voluntariedad, concebida desde la idea de que acabar con la vida propia representa una intención libre y deliberada del agente. Lo cual ha servido históricamente a un sector doctrinal y jurisprudencial para cerrarle a los actos suicidas la puerta de la protección como contingencia profesional, por cuanto desde un punto de vista lingüístico todas aquellas colisionan con la letra b del art. 156.4 Ley General de Seguridad Social (LGSS). El referido precepto dispone la exclusión como accidente de trabajo de los que «sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado». No pudiendo asimilarse la imprudencia temeraria al suicidio, pues aquella no persigue un resultado dañoso, debe ponerse el foco en el dolo; y así se hará en las páginas que siguen.

La calificación jurídica que se le otorgue no es una cuestión baladí. De sobra es conocida la mayor protección prestacional que se concede a las contingencias profesionales, máxime por Muerte y Supervivencia, en lo que atañe al cálculo de la base reguladora de las pensiones, a la no exigencia de un período de carencia, al principio de automaticidad o al derecho a una indemnización especial a tanto alzado. Y ello sin perder de vista las posibles consecuencias en materia de responsabilidad empresarial: en el plano civil, en cuanto a multas por infracciones

---

[4] RAE (2022), https://dle.rae.es/suicidarse?m=form.
Etimológicamente, proviene de los términos latinos *sui* (a sí mismo) y *caecere* (matar).

[5] Aunque se sabe más recurrente la definición de Durkheim: «Toda muerte que resulta mediata o inmediatamente de un acto positivo o negativo, realizado por la víctima misma, sabiendo que debía producir ese resultado» (Durkheim, 1989).

de orden social, o incluso en cuanto al recargo de prestaciones[6]. Huelga añadir que, ante un accidente mortal, la Mutua da traslado a la Inspección de Trabajo para que despliegue las actuaciones pertinentes.

Este artículo no puede acometer un análisis detenido del concepto de accidente de trabajo, por evidentes motivos de espacio y porque sería perder de vista el objeto de estudio; baste conocer que la jurisprudencia lo ha ido sedimentando de una diversidad de supuestos que el legislador ha tenido a bien recoger. Algunos de ellos, y en lo que atañe a la temática aquí abordada, deben ser tenidos en consideración. A saber: junto a su noción nuclear[7], se entienden como tal «salvo prueba en contrario, (…) las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo»; las enfermedades no profesionales que contraiga la persona trabajadora, siempre que se pruebe que «la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del trabajo»; los problemas de salud padecidos con anterioridad que «se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente»; y las agravaciones de un daño laboral debidas a «enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación»[8]. En cualquiera de estos supuestos, y habiéndose superado ya —como se verá— la concepción tajante de que todo suicidio es un acto consciente y deliberado, se podría subsumir un acto de autolisis como accidente laboral.

En torno a este entramado de reglas, presunciones y excepciones va a pivotar el presente trabajo. Y ello solo puede realizarse mediante una exposición de la evolución jurisprudencial desde los años 70 del siglo pasado —una vez se dicta la primera sentencia estimatoria— para conocer las vicisitudes que se fueron planteando, hasta desembocar en la STS de 25 de septiembre de 2007 (n.º 7151/2007) que, aunque *obiter dicta*, parece redactada con vocación de asentar los criterios interpretativos del cuándo y el porqué un suicidio debe calificarse como accidente laboral. Naturalmente, también se analizarán, con más profundidad, los pronunciamientos judiciales recientes, ya desde el prisma aportado por la destacada sentencia del año 2007.

---

[6] Sobre las distintas repercusiones de responsabilidad empresarial que puede acarrear un suicidio, puede leerse a Díez-Picazo Giménez (2007).

[7] «Toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena» (art. 156.1 LGSS).

[8] Véanse los puntos 3, 2.e, 2.f y 2.g del art. 156 LGSS, respectivamente.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24144

2. Los riesgos psicosociales y su incidencia en la salud de los trabajadores

Los riesgos psicosociales pueden ser definidos como los elementos de la gestión, ambiente y organización del trabajo susceptibles de repercutir en la salud psíquica y —sostenidos en el tiempo— física de los trabajadores. Aspectos como jornadas laborales largas, turnicidad, cargas de trabajo exigentes en lo físico o en lo mental, poco margen de decisión, nulas expectativas de ascenso, liderazgo autoritario, altas expectativas motivadas por una vocación personal, conflictividad con la gerencia o con los compañeros, inestabilidad contractual o reestructuración empresarial se revelan como los factores más estresantes para la persona trabajadora. Todos ellos, en mayor o menor medida, y siempre en función de la vulnerabilidad del individuo[9], pueden acarrear problemas de salud como ansiedad, depresión, dolencias músculo-esqueléticas, cardiopatías, *burnout* o trastornos del ritmo circadiano.

El estrés laboral se desencadena, pues, cuando existe un desequilibrio entre las exigencias del trabajo o del ambiente laboral, de un lado, y las capacidades, fortalezas y necesidades individuales de otro. Ello podría traducirse en múltiples bajas y, sostenido en el tiempo, desembocar en ideas suicidas. Y gran parte de estos problemas, que han estado siempre presentes en las relaciones laborales, vienen potenciados por las situaciones de crisis económica generalizada, en la medida en que estas inciden significativamente en el endurecimiento de los factores de riesgo psicosocial recién referidos[10]. Sin ánimo de exhaustividad, las

---

[9] Las personas con problemas de salud mental, falta de apoyo familiar o social, y consumidoras de alcohol u otras sustancias presentan menor resistencia a los elementos de riesgo psicosocial (Sánchez Pérez, 2013: 8). Sobre el particular, y del mismo autor, puede leerse a Sánchez Pérez (2016).

[10] Dejando a un lado, otra vez por motivos espaciales, las distintas formas de acoso como el *mobbing* o el *bossing*. Estos fenómenos proliferan en situaciones de crisis económica o de reestructuración empresarial, teniendo como manifestaciones más recurrentes el aislamiento de la víctima, su minusvaloración mediante el cuestionamiento de su valía profesional o el ataque personal, la difusión de rumores falsos o la atribución de tareas de inferior categoría, con el objetivo último de que la persona en cuestión abandone la empresa (Toscani Giménez, 2020).

Sobre el particular, se vuelve a remitir a Sánchez Pérez (2016) y, más en relación con el tema tratado aquí, a Alonso Falcón (2015).

Asimismo, se sugiere consultar la STEDH de 18 de enero de 2022 (caso Lyubov Vasilyeva contra Rusia), que se pronunció sobre el suicidio de un recluta del ejército de dicho país tras haber sido víctima de malos tratos en el seno de la institución, relacionados con la práctica de novatadas. El tribunal condenó a Rusia a pagar al padre de la víctima 20.000 euros en concepto de daños morales y 7.300 euros por compensación de costas, por no contar con adecuadas medidas para prevenir este tipo de prácticas u otras formas de maltrato. En la sentencia se consideró que «sabían o deberían haber sabido que el hijo de la demandante corría el riesgo de represalias y suicidio, no tomaron las medidas adecuadas para evitar que se materializara tal riesgo, o al menos para minimizarlo […] no fue separado efectivamente de los militares de su antigua unidad militar; no se proporcionó información sobre las circunstancias de su traslado u otras advertencias apropiadas a los agentes responsables; y no se le brindó apoyo psicológico individual». Ello pese a no poder concluir

cargas de trabajo desproporcionadas y la percepción de que el puesto peligra aumentan sobremanera los trastornos de ansiedad, mientras que el desempleo prolongado —o no prolongado— se asocia de manera directa a la depresión[11].

Se trata de factores de riesgo que el empresario está obligado a prevenir, pero lo cierto es que, en términos generales, en un escenario de dificultad económica la prevención de riesgos laborales es uno de los primeros aspectos empresariales en decaer. En efecto, en época de estrecheces monetarias se acentúa la concepción de que la seguridad y salud en el trabajo es un coste añadido o una suerte de impuesto con el que las empresas tienen que cargar; concepción esta que, en buena medida, ha generado la propia configuración normativa en la materia por cuánta relevancia se ha dado al aspecto formal o documental, muchas veces en detrimento del aspecto material (García González, 2010: 127).

Frente a esta idea, los servicios de prevención no deben consentir que se pierda de vista el papel que juega su disciplina. Ello no solo en aras de reducir la accidentalidad y mejorar el clima laboral, sino también como elemento que, proyectado a medio plazo, deviene en reductor del gasto en la medida en que un pulcro cumplimiento de la normativa minora las bajas laborales, favorece la continuidad sin incidencias en la actividad y elimina la posibilidad de recibir sanciones administrativas.

Como se decía, el empresario es responsable de prevenir o minimizar también los factores de riesgo psicosocial. El art. 14 Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) le atribuye una deuda de seguridad por la cual debe garantizar la integridad de sus empleados «en todos los aspectos relacionados con el trabajo», y mediante la adopción de «cuantas medidas sean necesarias». Tenor este del que cabe entender se incluye a todas las características laborales relativas a la organización y ordenación de la actividad desempeñada (art. 4.7.º.d LPRL). Y, en atención a los principios de la acción preventiva, también estos riesgos deben ser evitados o, caso de no ser posible, evaluados y combatidos en su origen[12].

---

de que de haberse adoptado tales medidas hubiera podido evitarse la muerte, pues **es** suficiente para comprometer la responsabilidad del Estado que «las medidas razonables que las autoridades nacionales no tomaron podrían haber tenido una perspectiva real de alterar el resultado o mitigar el daño»**.**

[11] Distintos estudios han revelado que hasta un 80% de los suicidas consumados tenían síntomas de padecer cuadros ansioso-depresivos. Véase, por ejemplo, Organización Panamericana de la Salud (2003). La OMS estima que en 2020 la depresión ocupó el segundo lugar entre las causas de pérdida de días de trabajo. https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression.

Para Fontanelle (2008: 51-53) «ninguna otra enfermedad psíquica está tan presente en el acto suicida».

[12] Concretamente, la letra g del art. 15.1 LPRL habla de 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».

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24144

Así las cosas, conviene tener claro que las tres obligaciones preventivas desde las que cabe abordar la posible presencia de estos riesgos son: la evaluación de riesgos, la formación e información y la vigilancia de la salud. En lo que respecta a la primera de ellas, deberán considerarse los riesgos psicosociales allí donde haya ciertos índices de absentismo, disminución de la productividad, trabajo a turnos, alta rotación de personal, problemas disciplinarios, mala situación económica o una reestructuración de plantilla (García González, 2010: 143). Siendo la evaluación psicosocial, y su planificación, una herramienta para la que resulta indispensable contar con técnicos superiores especializados en psicosociología[13]. De sus resultados podrían derivar medidas en orden a modificar el proceso productivo, aumentar la autonomía y la participación de las personas trabajadoras, reducir cargas o ritmos de trabajo, o establecer pautas de descanso.

La formación e información de los empleados es un elemento crucial para la implementación de una verdadera cultura preventiva en la empresa. Con base en los resultados revelados por la evaluación de riesgos, se debe elaborar un plan formativo enfocado a instruir y sensibilizar al personal también en la detección precoz de estresores psicosociales, dotándolos además de mecanismos y directrices para combatirlos. Estas acciones formativas deben dirigirse a toda la plantilla, prestando especial atención a los trabajadores que desempeñen puestos de

---

[13] El art. 5.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) establece que cuando la evaluación exija «la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse», esta podrá efectuarse conforme a:

a) Normas UNE.
b) Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas.
c) Normas internacionales.
d) En ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente que cumplan lo establecido en el primer párrafo del apartado 2 de este artículo y proporcionen un nivel de confianza equivalente.

Si bien la Inspección de Trabajo recomienda el Método AIP y el Método para PYMES, la elección la hace el servicio de prevención, previa audiencia del Comité de Seguridad y Salud, en función de la estructura y la actividad de la empresa a evaluar.

Circunscribiéndose a la evitación del suicidio, puede resultar útil la utilización de la ficha científico-técnica preventiva *El suicidio como riesgo laboral: claves para su prevención*, elaborado por el Laboratorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía (LARPSICO). https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2022/12/UNIVERSIDAD%20DE%20JAEN%20%28fctp%2005%20larpsico%20el%20suicidio%20como%20riesgo%20laboral%29%20%281%29.pdf.

También es de utilidad el *Plan de Acción de Salud Mental 2022-2024*, elaborado por el Ministerio de Sanidad, y cuya última versión en el momento de cerrar este texto tiene fecha del 9 de mayo de 2022. La línea 4 de dicho documento se dedica a «Prevención, detección precoz y atención a la conducta suicida». https://www.sanidad.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/docs/saludmental/PLAN_ACCION_SALUD_MENTAL_2022-2024.pdf.

responsabilidad directiva, para transmitirles e inculcarles habilidades sociales y técnicas saludables de dirección.

En tercer lugar, aunque no menos importante, la vigilancia de la salud puede y debe incluir pruebas encaminadas a diagnosticar padecimientos de índole psicosocial. Además de la exploración física, de la que pueden extraerse valores de estrés simple en distintos indicadores (presión sanguínea, ritmo cardíaco, etc.), cabe plantearse la posibilidad de realizar test psicológicos y otras pruebas siempre bajo parámetros de idoneidad, proporcionalidad y especificidad. Estas pruebas se insertan dentro de lo dispuesto para los reconocimientos médicos en los arts. 22 LPRL y 243-244 LGSS, por lo que han de recibir el mismo tratamiento que el resto de exámenes que se practiquen y, por tanto, requieren de un consentimiento informado por parte del operario, así como de un tratamiento de confidencialidad en virtud del cual solo se trasladan a la empresa las conclusiones resultantes, sin que pueda remitírsele el informe íntegro[14]. De manera que la persona trabajadora puede oponerse a las mismas, dado el carácter generalmente voluntario de la vigilancia de la salud[15]. Y mientras prosiga la inacción del legislador en la materia, desde aquí solo puede lamentarse el escaso desarrollo normativo en torno a los denominados riesgos emergentes y el destierro sin paliativos de las dolencias psicosociales respecto del cuadro de enfermedades establecido en el RD 1299/2006[16]. Ello por las múltiples implicaciones que de ahí derivan y, al punto ahora abordado, concretamente porque significa dejar a la voluntad del trabajador la realización de unas pruebas que podrían ser decisivas para detectar situaciones de acoso y potenciales actos autolíticos.

---

[14] Véase, sobre el tema, a López Fernández (2022).

[15] Del que solo se exceptúan «los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad» (art. 22.1 LPRL).

[16] 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.

Confrontar con la lista de enfermedades profesionales de la OIT que, desde su revisión en el año 2010, incluye los «trastornos de estrés postraumático» y «otros trastornos mentales o del comportamiento (…) cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y el (los) trastorno(s) mentales o del comportamiento contraído(s) por el trabajador». https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_125164.pdf

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24144

3. Evolución jurisprudencial del suicidio como accidente de trabajo

Todo conocimiento que se pretenda trabar sobre el tema —y toda conclusión que se pretenda extraer— pasa por realizar una aproximación histórica a la jurisprudencia que se ha ido vertiendo desde que en 1952 el Tribunal Supremo (TS) tuviera la oportunidad de negar a un suicidio la calificación de accidente de trabajo. Desde entonces hasta hoy cabe marcar dos pronunciamientos judiciales como verdaderos puntos de inflexión: uno de ellos es de 1970, año en que tiene lugar una sentencia estimatoria por primera vez; el otro es de 2007, cuando el alto tribunal, aunque *obiter dicta*, parece asentar las directrices a seguir en lo sucesivo.

El análisis de los pronunciamientos seleccionados para este recorrido evolutivo se va a estructurar, pues, en tres períodos bien diferenciados: primeramente el de la negación categórica y tajante de que la autolisis pudiera ser protegida como contingencia profesional, por tratarse esta de un acto voluntario—ergo doloso—, ejercida sin fisuras hasta la década de los 70 del pasado siglo; una fase intermedia que abarca las dos fechas recién referidas, entre las cuales los operadores jurídicos titubean o evidencian una falta de criterio uniforme incluso en supuestos sustancialmente similares; y una tercera etapa en la que se afianzan ciertos criterios respecto de cuándo, y bajo qué circunstancias, debe brindarse la protección derivada de accidente laboral a los suicidios, por ser el sujeto suicida alguien que padece un trastorno bajo el que la decisión de quitarse la vida no ha podido ser fruto de un proceso mental libre y deliberado. Las dos primeras etapas se analizan a continuación, dejándose la tercera y última para el apartado 6 de este mismo estudio, una vez se hayan diseccionado los criterios aludidos.

3.1. Etapa negacionista

Dentro de esta primera fase de desestimación absoluta, todas las argumentaciones giran en torno a la concepción del acto de quitarse la vida como una decisión voluntaria y que, como tal, había de excluirse de la protección brindada al accidente de trabajo por tratarse de una acción dolosa[17]. En esta línea, puede consultarse la STS de 31 de marzo de 1952 (n.º 370/1952) como la primera en decidir que el suicidio de un operario, quien había sido previamente acusado de robo en su lugar de trabajo, no podía catalogarse como accidente laboral por romper la voluntariedad del acto el nexo de causalidad exigible. La parte recurrente quiso esquivar la consideración de suicidio, con el propósito de que el suceso fuese considerado un atropello ferroviario, sin conseguirlo, y, por tanto, resultando el fallo desestimatorio para la viuda del fallecido.

[17] Dicha exclusión se recogía entonces en el art. 84.2.b Ley 193/1963, de 28 de diciembre, de Bases de la Seguridad Social (en adelante Ley de Bases).

La siguiente sentencia analizada es del 29 de marzo de 1962 (RJ 1962/1384), también del TS. Esta resolvió el recurso interpuesto por la viuda de un empleado del metal que sufrió un siniestro laboral, afectándose de gravedad su rodilla izquierda. Tras su ingreso en un sanatorio empezó a tener ideas obsesivas sobre su «inutilidad», las cuales, junto con su predisposición a la depresión, le llevaron a saltar desde una ventana del tercer piso del centro sanitario. Pese a lo clamoroso del nexo causal en este caso, cabe observar que el tenor del art. 84 Ley de Bases de la Seguridad Social aún no recogía el concepto de «enfermedades intercurrentes», aunque probablemente tampoco hubiera servido para sortear el criterio ya comentado respecto a la voluntariedad de los actos de autolisis.

El TS prosiguió con esta línea argumental en su sentencia del 19 de febrero de 1963 (RJ 1963/849), en la cual se conoció del caso de un operario que sufrió un accidente de trabajo con conmoción cerebral. A pesar de su recuperación favorable y aparentemente sin secuelas de ningún tipo, transcurridos tres años desde el suceso y trabajando ya para otra mercantil, decidió quitarse la vida con arma de fuego. Con argumentación semejante a la ya expuesta, se falla que no existe relación causa-efecto entre la conmoción cerebral sufrida tres años atrás y el fatal desenlace.

Por último, y dejándose entrever alguna grieta en la negativa, la STS de 28 de enero de 1969 (RJ 1969/406) se pronunció sobre un caso en el que el cocinero de un buque en altamar tuvo una reacción nerviosa y se tiró por la borda. Tampoco el TS calificó aquí el suceso como contingencia profesional. No obstante, en la argumentación se abrió la puerta a que un estado patológico mental, causado o empeorado por el trabajo, pueda tener la consideración de siniestro laboral, circunstancia que no se acreditó aquí.

3.2. **Etapa de incertidumbre interpretativa**

La sentencia pionera en dar la calificación de accidente de trabajo a un acto suicida es la de 29 de octubre de 1970 (RJ 1970/4336). Con ella se inauguró un periodo confuso en el que el TS introdujo nuevos matices y las consideraciones en materia que se irán viendo. El relato de este primer pronunciamiento estimatorio versa sobre la caída de un empleado a distinto nivel, con resultado de distintos traumas que le conllevaron una larga hospitalización y varias intervenciones quirúrgicas. La prolongación de esta situación derivó en un trastorno depresivo que condujo al siniestrado a saltar desde la ventana de su habitación. En su parte dispositiva, la sentencia representa un hito al reconocer el nexo de causalidad entre el trastorno psicosocial padecido y la actividad desempeñada, lo cual contrasta con el pronunciamiento de 1962 referido *supra* por tratarse de supuestos idénticos.

La siguiente sentencia consultada data del 15 de diciembre de 1972. En ella el TS se pronunció sobre un caso en el que el director de un albergue se suicidó

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24144

mediante dos disparos, negando esta vez la calificación de infortunio laboral. El TS recalcó el hecho de que el fallecido residiera en el mismo albergue para desvirtuar la presunción de laboralidad del daño acaecido en tiempo y lugar de trabajo[18], que no estuviera desempeñando tareas encomendadas por el empresario y que su oficio no requiriera portar armas de fuego.

Posteriormente, la STS de 26 de abril de 1974 (RJ 1974/1762) confirmó que el criterio jurisprudencial estaba virando a una nueva dirección. El relato fáctico habla del golpe sufrido en la cabeza por parte del maquinista de un buque, el cual no pareció causarle secuelas inmediatas pudiendo, por tanto, continuar con sus trabajos. A la vuelta de dos meses, una vez en tierra, el médico que le atendió le entregó unas pastillas con cuya ingesta desproporcionada intentó suicidarse sin éxito. Tras ser ingresado en un hospital, acabó consiguiéndolo arrojándose desde una ventana. El TS consideró el accidente como laboral, por no constar trastornos previos en su historial médico y por asociar el tratamiento recibido al golpe sufrido en el buque.

Continuando con el análisis del nuevo criterio judicial, es obligado detenerse en la importante Resolución de la Dirección General de Ordenación y Asistencia Sanitaria de la Seguridad Social, publicada el 22 de septiembre de 1976, sobre la calificación que debe darse a estos sucesos en orden a las prestaciones por muerte y supervivencia. En síntesis, dicha Resolución estableció que la autolisis debía considerarse un accidente, y que no cabe hablar de voluntariedad en estos supuestos dado que el sujeto suicida no se encuentra en pleno uso de su capacidad de decidir. Así las cosas, si se aprecia un nexo de causalidad manifiesta entre el trastorno mental padecido y la actividad desempeñada, el suceso ha de catalogarse como accidente de trabajo; siempre que no existan factores externos al ambiente laboral que puedan haber ejercido como elementos coadyuvantes. Su publicación fue perfilando la aplicación de este razonamiento y son muchas las sentencias que la refieren en sus fundamentaciones.

Asentado este nuevo criterio jurisprudencial, la STSJ de Madrid, de 13 de octubre de 1992 (Rec. 3043/1992), resolvió sobre una casuística por entonces novedosa. Un recaudador de impuestos que desempeñaba funciones como oficial de primera en una contratista del Ministerio de Hacienda, tras superar distintas pruebas de aptitud, pasó a trabajar para dicho Ministerio prestando servicios de inferior categoría y percibiendo, por tanto, una retribución también menor. Ello le derivó en un fuerte malestar anímico con desenlace de suicidio al término de una jornada laboral en la que había entregado ciertas liquidaciones tributarias. El TSJ de Madrid, revocando la sentencia de instancia, declaró que se trataba de un accidente común, pues este se produjo una vez finalizada la prestación de servicios, de manera que no fue producido el siniestro durante

[18] Contenida entonces en el punto 6 del art. 84 Ley de Bases de la Seguridad Social.

el tiempo y en el lugar de trabajo. Además, no constó acreditado el nexo causal entre el daño y la actividad por cuanto las nuevas condiciones de trabajo fueron escogidas voluntariamente por el fallecido tras pasar las pruebas de aptitud.

La STSJ de Cantabria, de 16 de junio de 1993 (n.º 547/1993), negó la calificación de accidente laboral al suicidio de un vigilante de seguridad que desempeñaba servicios en un edificio de la ONCE. El operario fue encontrado con un tiro de su arma reglamentaria en la cabeza y niveles elevados de alcohol en sangre. El tribunal no apreció ninguna relación causal con el trabajo realizado que fundara una calificación en ese sentido, y consideró evidente la concurrencia de un acto voluntario y libre o una manipulación temeraria del arma.

El siguiente pronunciamiento consultado es la sentencia dictada por el TSJ de Valencia, de 12 de diciembre de 1995 (n.º 2695/1995), que tampoco consideró derivada de contingencia profesional la autolisis de un trabajador que era socio minoritario de una empresa de instalaciones telefónicas y decidió ponerse sobre las vías de un tren para ser arrollado. No constó acreditada conflictividad laboral alguna y la mercantil se hallaba en muy buena situación económica.

El TSJ de Castilla y León, en sentencia de 30 de septiembre de 1997[19] resolvió sobre el caso de un químico que desempeñaba servicios como responsable de métodos y sistemas de producción para una empresa en situación de pérdidas continuadas. El profesional técnico se halló bajo un fuerte estrés laboral por percibir como suyo el fracaso de los proyectos de la mercantil, descuidando sus obligaciones personales y familiares, e intentó infructuosamente poner fin a su vida bebiendo arsénico. El tribunal consideró esta tentativa de suicidio como accidente de trabajo[20].

Con las sentencias recién comentadas ya empezaba a quedar patente la trascendental importancia de la actividad probatoria mediante informes médicos, dictámenes periciales, balances empresariales o constataciones de conflicto laboral. La STSJ de Baleares, de 18 de mayo de 1999 (n.º 214/1999), trajo como novedad la consideración, en este caso desestimatoria, de una nota de suicidio. Un profesor de actividades náutico-pesqueras se suicidó con un disparo de pistola mientras se encontraba en las instalaciones de la escuela. El finado era alcohólico, tenía síntomas depresivos y problemas familiares. La mayoría de informes médicos apuntaban a que la depresión obedecía a sus problemas con el alcohol, salvo uno que apuntaba al estrés laboral padecido. La apreciación conjunta de estos informes y el hecho de que en la nota manuscrita no se mencio-

[19] Véase comentario de la sentencia en Luján Alcaraz (1997).

[20] Sin embargo, en un caso similar, aunque con suicidio consumado, el TSJ de Cantabria dicta sentencia, el 24 de septiembre de 1998, negando tal calificación al gerente de una constructora que aparece con un disparo en la cabeza, por no considerar probado que el cuadro ansioso-depresivo padecido tuviera relación con la mala situación empresarial (n.º 1019/1998).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24144

naran problemas laborales llevó al tribunal a desestimar la existencia del nexo causal.

Ya en el siglo xxi, la STSJ de Cataluña, de 3 de noviembre de 2000 (n.º 9034/2000), se pronunció sobre el suicidio de un director de departamento que se lanzó desde una ventana de su domicilio. El finado recibía tratamiento psiquiátrico por un extraño trastorno de aversión a las frustraciones, presentando propensión a la inseguridad sobre su valía profesional y a la autoculpabilidad. Constaban episodios de conflictividad laboral, siendo el más destacable una conducta hostil hacia una descentralización de alguna de sus funciones directivas que le acarreó una suspensión de quince días de empleo y sueldo. Se consideró, en efecto, una dolencia psiquiátrica previa al inicio de la actividad pero que fue agravada por la misma. No obstante, pese a que el informe pericial señalaba a la prestación de servicios como el factor desencadenante y a que se encontró una nota manuscrita en la que se aludía —aunque brevemente— a problemas en la empresa, el tribunal resolvió que se trataba de un accidente no laboral, pues la autolisis pudo deberse a la concurrencia de otros factores y «a la forma de vivirlo [la tensión emocional] del causante»[21].

El 30 de mayo de 2001, también el TSJ de Cataluña dictó sentencia (n.º 4711/2001) calificando como contingencia profesional la autolisis de un jefe de sección, cuya relación laboral había sido objeto de una modificación de funciones. El fallecido ocupaba un puesto de responsabilidad pese a saber apenas leer y escribir y, tras asignársele el control de una máquina cuyo ordenador no entendía, tuvo que ser instruido por sus subordinados en el manejo de este, lo cual fue percibido por el causante como una vejación. Todo lo cual le causó un estado de nerviosismo que acabó en cuadro ansioso-depresivo con astenia, cefaleas, insomnio y pérdida de peso, debiendo recibir tratamiento en la Unidad de Salud Mental catalana.

El TSJ de Madrid resolvió, el 26 de julio del mismo año, mediante sentencia (n.º 1018/2001) sobre la muerte de un directivo de una empresa de seguros que se disparó en la cabeza. Los hechos se producen en un contexto de fusión societaria y reestructuración de plantilla, siendo el finado uno de los encargados de comunicar y tramitar las extinciones contractuales. El causante había recibido en Bilbao amenazas de muerte por parte de uno de los trabajadores despedidos. No había en su historial médico ninguna patología o trastorno psicosocial, pero manifestó a algunos compañeros su preocupación y su sensibilidad ante tales circunstancias. El día anterior a un viaje para notificar nuevos des-

[21] Para Grau Pineda (2020: 103) este fallo resulta, cuando menos, cuestionable. Opinión que quiere compartirse desde aquí, por cuanto el supuesto resulta perfectamente subsumible en la letra f del art. 156.2 LGSS (por entonces art. 115.2), y por motivos que se abordarán en el apartado siguiente en torno a las enfermedades del trabajo.

pidos tomó la decisión de quitarse la vida. El fallecido había tenido problemas con cierto familiar por la falta de dinero en una cuenta que él gestionaba, y ello, junto con el hecho de que hubiera estado bromeando con unos compañeros el día anterior a su muerte, fue considerado más relevante en orden a no calificar el suceso como accidente de trabajo.

En la STSJ de Galicia, de 4 de abril de 2003 (n.º 1930/2003), pese a lo dificultoso de deslindar la causa personal de la laboral, se consideró probado el nexo de causalidad en un caso de suicidio acontecido en un buque congelador. El operario, que ocupaba el puesto de engrasador, había comentado días antes del suceso que «en su casa pasaba algo», y desde entonces había dejado de comer. El día del óbito intentó telefonear a su casa con un móvil que no tenía cobertura, solicitó al patrón que le pusiera en contacto con su familia por telefonía, sin éxito por causa de interferencias, siendo emplazado a que lo volviera a intentar después de su guardia. A pesar de que la preocupación del engrasador estaba enfocada en algún aspecto familiar, tuvo más incidencia para el juzgador el hecho de encontrarse en tiempo y lugar de trabajo[22].

La STSJ de Castilla y León, de 10 de junio de 2003 (n.º 2995/2003), declaró accidente de trabajo el caso de un operario que se desplaza al lugar de trabajo un domingo, tras una fiesta familiar, para realizar tareas propias de su actividad y quitarse la vida poco después. Había estado de baja por una depresión de origen laboral, en la que se vislumbraban «preocupaciones excesivas y persistentes respecto de su actividad laboral», y ello llevó al tribunal a resolver así.

La siguiente sentencia, también del TSJ de Castilla y León, sede en Valladolid, fue dictada el 16 de febrero de 2004 (n.º 2630/2004). Se otorgó la consideración de contingencia profesional a la muerte de la encargada de un comercio que se ahorcó tras padecer distintas crisis de ansiedad relacionadas con su empleo. Aunque objetivamente no se apreciaron conflictos susceptibles de provocar tales dolencias, se resolvió así al entender el TSJ que lo importante «no es la situación laboral sino la incidencia del trabajo en el proceso que culminó con la muerte».

Sin cambiar de tribunal ni de año, con fecha de 27 de septiembre se dicta sentencia (n.º 1120/2004) que rechaza la laboralidad de un suicidio peculiar. Un médico, con largo historial de interinidad, fue encontrado en coma una mañana en el interior de su coche, estando este estacionado a las puertas del centro de salud donde desempeñaba funciones. Había ingerido benzodiacepinas y se había inyectado insulina con etanol. Constaban tensiones de orden laboral. La viuda pretendió que el suceso se considerara o bien *in itinere*, o bien acontecido en el lugar y el tiempo de trabajo para trasladar la carga de la prueba a la

[22] Puede encontrarse comentario de esta sentencia en Lousada Arochena (2003).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24144

otra parte; resolviéndose que la presunción de laboralidad no es extensible a los supuestos *in itinere* y que, no habiendo existido episodios previos de depresión con baja ni antecedentes psiquiátricos, no puede hablarse de accidente de trabajo[23].

Dos años después, el mismo TSJ emitió una destacada sentencia (n.º 1630/2006) respecto del suicidio de un médico que desempeñaba funciones como jefe de sección en un hospital. El facultativo se disparó con arma de fuego en su puesto de trabajo, habiendo sido previamente diagnosticado de depresión derivada de múltiples causas, ya que consideraba no haber alcanzado sus expectativas profesionales, económicas, familiares ni conyugales. El informe del forense concluyó, en efecto, que la depresión tuvo un origen multicausal, no pudiéndose determinar si hubo otros factores que tuvieran más peso que el estrés laboral en la decisión de quitarse la vida. Con todo, se consideró que la problemática laboral había sido la causa preponderante de la fatal decisión y se declaró el suceso como accidente laboral. La sentencia llama la atención por su claridad expositiva, por su fundamentación novedosa y por el sentido del fallo[24]. Sobre todo por referirse a la temática analizada como controvertida y compleja, por cuanto la aplicación sin más de la presunción del art. 156.3 LGSS podría conducir a que el suicida buscara fraudulentamente el centro de trabajo para mejorar las prestaciones de sus causahabientes[25].

La STSJ de Cataluña, de 18 de mayo de 2007 (n.º 3685/2007), consideró accidente laboral el suicidio derivado de una situación de conflictividad en la que la empresa acabó planteando al trabajador la disyuntiva de aceptar un despido disciplinario o que se emprendieran acciones legales con él. El empleado, con antigüedad desde 1975, experimentó un grave trastorno de angustia y aflicción y se quitó la vida. En la sentencia no se examinó ni la legalidad de la conducta empresarial ni el comportamiento previo del finado.

La considerada como última sentencia de este periodo fue dictada por el TSJ de Canarias, sede en Las Palmas, el 13 de julio de 2007 (n.º 1208/2007).

---

[23] Puede leerse comentario de esta sentencia en No Vázquez (2004), para quien es evidente que «la intención del fallecido no era llegar al centro de salud», y la ingesta e inyección fatales constituyeron un «plan concreto de autolisis».

[24] Confrontar con la letra e del art. 156.2 LGSS, que incluye en el concepto de accidente laboral a las enfermedades no profesionales que contraiga el trabajador con motivo del trabajo, siempre que se pruebe que la dolencia tuvo como causa «exclusiva» la ejecución del mismo.

La sentencia concluye así a pesar de que el trabajo había de considerarse «cofactor» que contribuyó al desencadenamiento del accidente. Con anterioridad, la STSJ de Cataluña, de 3 de octubre de 2002 (n.º 6244/2002), señaló que el suicidio «podía considerarse como accidente de trabajo; queda probado que la situación emocional determinante de esta decisión se encuentra directamente relacionada con las condiciones laborales del trabajador, que adopta tan drástica medida fruto de la angustia y tensión que su vida laboral le produce».

[25] En el mismo sentido, la STSJ del País Vasco, de 31 de octubre de 2006 (n.º 2586/2006).

Sintetizando el relato, se trató de un peón agrícola que se ahorcó en la finca en donde ejercía sus funciones. El fallecido sufría una depresión grave con trastorno adaptativo cuyo origen estaba en distintas dificultades de su medio laboral. En el informe de la perito se hizo constar que el trastorno pudo ser multicausal y que el trabajo podía representar una de esas causas. Del mismo modo que en el pronunciamiento del párrafo anterior, el tribunal resolvió que la problemática laboral había sido la causa eminente de la fatal decisión y que la muerte merecía la protección dispensada al accidente de trabajo.

3.3. **Sentencia del TS de 25 de septiembre de 2007 (n.º 7151/2007)**

El año 2007 supone otro punto de inflexión en tanto que aparece una sentencia que inicia una etapa nueva, si no de certidumbre, sí al menos de pautas más sólidas que las hasta entonces observadas. La trascendental importancia del pronunciamiento ya queda patente al observar la cantidad de citas y transcripciones que se le dedican en sentencias posteriores y, desde el inicio de su lectura, en la exposición que ofrece respecto de la evolución del criterio jurisprudencial emanado hasta el momento, con el cual no parece estar demasiado satisfecho.

El relato fáctico alude al suicidio por ahorcamiento de un empleado de mantenimiento que prestaba servicios en un centro penitenciario, produciéndose este durante el tiempo y en el lugar de trabajo. El finado había tenido conflictos con algunos compañeros, varias bajas por trastornos depresivos y antecedentes suicidas en la familia. Se le encontró una nota manuscrita, si bien se limitó en ella a despedirse de su mujer y encargarle la educación y el cuidado de la hija común, no habiendo la menor referencia al porqué de su depresión ni del acto de quitarse la vida. Un juzgado de lo Social de Salamanca desestimó la consideración de accidente de trabajo. El TSJ de Castilla y León revocó tal sentencia de instancia y, tras el correspondiente recurso de casación, el TS entró a analizar todas las cuestiones planteadas pese a desestimarlo por ausencia del requisito exigido en el art. 217 Ley de Procedimiento Laboral (por entonces).

En ella se aprecia una voluntad decidida de clarificar la interpretación correcta de estos supuestos. Lo cual se constata primeramente en que no existía ningún elemento en este caso distinto de los apreciados con anterioridad, habiéndose podido perfectamente desestimar el recurso mediante un auto; y, de otro lado, en que ofrece una exposición casi pedagógica de las pautas a seguir en la materia. Sintetizando, en primer término apuntala el criterio que se venía aplicando respecto de la presunción de laboralidad, esto es, que la autolisis tiene un elemento de voluntariedad que ha de desvirtuar tal presunción legal. En segundo término, y respecto del nexo de causalidad, se concluye que el suicidio se produce por situaciones de estrés o de trastorno mental que podrían derivar tanto de factores laborales como ajenos al trabajo, y que por tanto se debe estar al análisis minucioso de las circunstancias de casa supuesto, pues tampoco

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24144

cabe bajo ningún concepto una respuesta «apriorísticamente negativa» habida cuenta del ensanchamiento del concepto de accidente laboral operado durante un siglo[26].

Así las cosas, podría decirse que dicha sentencia inaugura un período de cuasi certidumbre —que llega hasta el momento en que se escriben estas líneas— en cuanto a las directrices por las cuales se va a determinar cuándo un acto de autolisis merece la protección dispensada al accidente de trabajo. Pero la continuación de este viaje histórico se tiene que emplazar a después de haber examinado cuáles son esos criterios en los que se han tenido que apoyar los pronunciamientos posteriores, y a ello se dedica el siguiente apartado.

4. Requisitos para que la doctrina judicial aprecie la existencia del nexo trabajo-suicidio

El razonamiento actual del TS parte de la base de que los actos suicidas no representan necesariamente dolo, pues en estos supuestos la voluntad ha sido doblegada por «una determinación destructora de la vida» (Lousada Arochena, 2003: 20331-2333). Así, el gesto autolítico sería cometido fuera del dominio de la voluntad propia, en condiciones de perturbación psíquica o hundimiento del instinto de conservación esperable en cualquier ser humano, y ello no puede ser asimilable a una conducta dolosa. Casi sobra decir que el mandato del art. 156.4.b LGSS se enfoca a aquellas conductas cuyo propósito es la obtención de las prestaciones derivadas de un siniestro laboral en fraude de ley. Ello es de difícil identificación con un acto suicida, y habría de constar acreditado.

La autolisis, pues, no cabe calificarla automáticamente como una acción voluntaria, ya que la existencia de voluntad implica una plena facultad psíquica para decidir. Y es por ello que cada suicidio requiere de un estudio detallado de todas las circunstancias concurrentes para determinar si existe vínculo entre el daño y el desempeño de la actividad en cuestión.

Consolidado lo anterior, de la STS de 25 de septiembre de 2007 cabe extraer los siguientes requisitos (García González, 2010: 133-136):

1. Existencia de un trastorno diagnosticado: que es condición para que la voluntariedad del acto se pueda cuestionar. Se consideraría que hay ausencia —o merma— de la voluntad cuando el acto de quitarse la vida fuese el último estadio de un proceso de enajenación o trastorno psi-

[26] Puede encontrarse un análisis detallado de la sentencia en Cardenal Carro (2007).

copatológico que altere el raciocinio del causante. Así, resulta necesario que exista una baja previa por estas causas o un diagnóstico médico con tratamiento que vincule la dolencia psicosocial con la actividad desempeñada. En este sentido, cabría otorgarles valor probatorio a los partes de baja, a los dictámenes de un Equipo de Valoración de Incapacidades o a los meros diagnósticos con tratamiento. A *contrario sensu*, la no existencia de antecedentes médicos en este sentido o episodios ansioso-depresivos constatados debe conducir a la exclusión del supuesto como accidente de trabajo (No Vázquez, 2004).

2. Nexo causal entre el daño y la actividad profesional: que implica una valoración ponderada de todos los elementos presentes en el caso. Ello se encuentra siempre en conexión con el requisito anterior, pues para que se dé este tiene que haber una incidencia preponderante del factor trabajo en la alteración psíquica padecida.
3. Presencia de circunstancias laborales objetivables: tales como conflictividad laboral con los compañeros, un superior jerárquico o la empresa toda; unas condiciones organizacionales calificables como factor de riesgo psicosocial (cargas de trabajo altas o jornadas excesivas, por ejemplo) o una mala situación económica de la mercantil en la que se prestan servicios.

Cabe mencionar además dos aspectos que, si bien podrían ser claves, no resultan exigibles ni serían decisivos en caso de darse. El primero de ellos es la carta de despedida. Hay veces que al suicida se le encuentra una nota dirigida a la pareja u otros familiares, y ello ha sido utilizado por los tribunales como un elemento de prueba más. Si la nota de despedida menciona alguna problemática laboral como causa del fatal desenlace o del sufrimiento anteriormente padecido, se hace obvio que ello tiene que venir a reforzar la pretensión de calificar lo acontecido como contingencia profesional. Si, por contra, en esta se obvia toda referencia a la motivación laboral del suicidio, se suele interpretar por los tribunales en el sentido de desestimar tal calificación[27]. Y, en segundo lugar, está que el causante tenga antecedentes suicidas en la familia, lo cual no representaría por sí mismo la quiebra del nexo trabajo-lesión, pero es tenido en cuenta.

[27] Parte de la doctrina ha señalado la importancia de su valor probatorio, por ejemplo Moncreo Pérez y López Insua (2018: 53-60), al afirmar que constituye una valiosa «fuente de información sobre el estado psicológico del sujeto en el momento en que decide acabar con su vida, pero también para conocer las instrucciones que quiere que se sigan, acusaciones o culpabilizaciones, reproches o petición de perdón respecto a terceras personas». En el mismo sentido Acinas Acinas y Peláez Fernández (2015:69-79) o Chacartegui Jávega (2009: 29-37). En contra García González (2010: 135-136), por considerar que la carta de despedida no es un elemento de concurrencia necesaria en los actos suicidas (pues diferentes estudios señalan que su presencia no llega al 10% de los casos), ni tiene por qué contener los motivos reales que llevaron al trabajador a suicidarse.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24144

En lo que respecta al requisito de acreditar el nexo causal, es sabido que la jurisprudencia lo ha venido interpretando históricamente con criterio «amplio y flexible, no restrictivo, en función de los principios que presiden este sector del ordenamiento»[28]. No es, por tanto, imprescindible que la actividad desempeñada actúe como única causa, sino que puede resultar suficiente que la influencia en el infortunio venga manifiesta en cierto grado y no se llegue a demostrar la ruptura del nexo. Y de la misma manera se debe razonar con el mandato del art. 156.2.e LGSS, para con las enfermedades no profesionales que «contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo». El hecho de que el suicidio provenga de un trastorno psicosocial —como por ejemplo la depresión— con origen multicausal no se considera suficiente para excluir un supuesto de la calificación de accidente de trabajo. Aunque en la gestación de estas dolencias influyen factores como la estructura de cada personalidad o estresores ajenos al mundo del trabajo, sean familiares o sociales, lo crucial a este punto es acreditar que en la autolisis concurre el trabajo como factor determinante o desencadenante del acto (García González, 2010: 136). Así las cosas, no cabe invocar el referido precepto para excluir la consideración de siniestro laboral en estos casos, pues este se refiere a las enfermedades del trabajo y no necesariamente ha de extenderse a las consecuencias derivadas de ellas. Con lo cual, aunque cierto proceso ansioso-depresivo no pudiera catalogarse como derivado de contingencia profesional, ello no sería óbice para que sí merezca tal consideración «la muerte por suicidio derivado de un trastorno depresivo en cuya aparición tuvo una participación muy relevante el trabajo», si este fue el factor desencadenante del síndrome[29].

---

[28] STS de 14 de abril de 1988 (n.º 2607/1988).

[29] STSJ de Castilla y León, de 10 de junio de 2003 (n.º 2995/2003). Más recientemente, pueden verse las SSTSJ de Valencia, de 16 de octubre de 2020 (n.º 3596/2020); de Cantabria, de 11 de diciembre de 2017 (n.º 882/2017); de Andalucía, de 22 de septiembre de 2011 (n.º 2491/2011). Sorprendentemente en contra, la STSJ de Cataluña, de 30 de marzo de 2011 (n.º 2317/2011), por no constar acreditado que el trabajo supusiera la única causa de la decisión suicida en un supuesto de concurso de acreedores con tramitación de despido colectivo, con diagnóstico y tratamiento por ansiedad, y habiendo contado a una compañera que «el trabajo me está quitando la salud» el mismo día que se suicidó en su despacho; la STSJ de Madrid, de 28 de octubre de 2016 (n.º 892/2016), que niega la laboralidad del suicidio de un ingeniero informático que se cortó la yugular con un cúter en el centro de trabajo, en un contexto de reestructuración empresarial y cargas de trabajo elevadas, pese a haber comunicado por correo electrónico a un superior que estaba muy agobiado, que dormía poco, que estaba «como un trozo de madera» y la situación le estaba superando, y que temía que le pudieran despedir por bajo rendimiento; o la STSJ de Navarra, de 19 de septiembre de 2019 (n.º 277/2019), que será analizada *infra*.

Para Poquet Catalá (2020: 128, 133), una interpretación estricta y en absoluta literalidad del mandato rechazaría de plano la consideración del acto suicida como siniestro laboral, pues «en la gran mayoría de supuestos responden a una pluralidad de causas, no ciñéndose a una única causa». En el mismo sentido, Sánchez Pérez (2018: 113-137), Jurado Segovia (2016: 317-318), Simm (2015: 277), Chacartegui Jávega (2009: 9), Urrutikoetxea Barrutia (2008: 184), Alonso Olea y Tortuero Plaza (2002). En contra, Berzosa Revilla (2009: 237-238).

Todo lo anterior quedaría desactivado por la letra b del art. 156.4 LGSS, por cuanto excluye de la definición de accidente laboral a los debidos a dolo o imprudencia temeraria. No obstante, como se ha podido leer *supra*, la lectura de que el suicidio es subsumible como acto doloso en términos absolutos ha quedado superada por la interpretación vigente, en la línea de considerar que para que haya dolo debe existir «plena voluntad a nivel psíquico de decidir» y, por tanto, la apreciación del elemento volitivo no puede ser apriorística[30]. Y es por ello que, allí adonde quede acreditada la diagnosis de un trastorno psicosocial, cabe entender que la consciencia del sujeto está alterada y un acto de autolisis no rompería automáticamente el nexo de causalidad[31]. Siendo así, solo ante un suicidio en el que se acredite la obtención deliberada de generar mejores prestaciones cabría apreciar dolo e invocar este precepto.

5. ¿Despliega efectos la presunción del art. 156.3 LGSS?

Una de las cuestiones más controvertidas del tema aquí abordado es si se aplica la presunción de laboralidad a los casos sucedidos en el lugar y durante el tiempo de trabajo. Como se sabe, la jurisprudencia la negó categóricamente en un primer momento. Luego se fue matizando esta postura para otorgar cierto valor probatorio al hecho de que el óbito aconteciera en las coordenadas previstas, aunque sin llegar a dársele valor de presunción. Parece pesarle al intérprete la posibilidad de que extender sus efectos a los supuestos suicidas derive en la búsqueda fraudulenta del centro de trabajo para la comisión del acto, con el propósito de incrementar las prestaciones por muerte y supervivencia; pues «la aplicación sin más de esta presunción podría conducir a un fraude de ley consistente en buscar intencionadamente el lugar de trabajo para mejorar a la familia»[32]. Y por ello se exige un plus o base indiciaria para que el art. 156.3 LGSS entre en juego, o en ocasiones la plena acreditación de la relación causa-efecto entre el trabajo desempeñado y el suicidio, desvirtuando así en la práctica el tenor del precepto e impregnando de cierto prejuicio o estigma al suicida, absolutamente contrario al principio *pro damnato* que debiera caracterizar siempre a este ámbito[33].

---

[30] STSJ de Castilla y León, de 16 de octubre de 2006 (n.º 1630/2006). También la STSJ de Cantabria, de 11 de diciembre de 2017 (n.º 882/2017).

[31] De la misma opinión, y sin ánimo de exhaustividad, Poquet Catalá (2020: 134-135), Vázquez Pepe (2018: 267), Simm (2015: 28-29, 268, 282), Sánchez Pérez (2013: 7), García González (2010: 132-133) o Urrutikoetxea Barrutia (2008: 177-181).

[32] STSJ de Castilla y León, de 16 de octubre de 2006 (n.º 5081/2006).

[33] Para Monereo Pérez y López Insua (2018: 96-99), a este respecto resulta deplorable el pensamiento de que tras un acto tan triste como este pueda existir un intento de fraude o mejora en las prestaciones de viudedad y orfandad; siendo además lamentable «la errónea concepción de la filosofía del fraude y el elemento de voluntariedad como causa raíz de la desnaturalizada y descausalizada ortodoxia jurisprudencial del suicidio».

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24144

La STS de 25 de septiembre de 2007 no terminó de cerrar el interrogante por cuanto se limitó a decir que «la presunción de laboralidad del actual [por entonces] art. 115.3 puede ser enervada por el carácter voluntario que tiene normalmente el acto de quitarse la vida». En cualquier caso, no parece que esta presunción *iuris tantum* esté rigiendo, en tanto que no viene bastando la actualización de una autolisis, acaecida temporal y espacialmente en el trabajo, para pasar la carga de la prueba a la parte que pretende negar la calificación de profesional al hecho dañoso. Al contrario, dicha calificación —cuando se da— suele fundamentarse en la concurrencia de otros elementos probatorios que conectan el trastorno psicosocial padecido con la actividad laboral.

La regla de esta presunción no opera, por tanto, con el suicidio en la misma medida que con otros supuestos de difícil delimitación como el infarto de miocardio, el ictus o la angina de pecho[34]. Dolencias estas que se manifiestan de una manera súbita y que, pese a no determinarse su etiología, se incluyen bajo el paraguas del accidente laboral cuando acontecen durante la jornada y en el lugar de trabajo. Como se sabe, en estos supuestos la presunción de laboralidad está consolidada, y solo puede decaer si la naturaleza de la propia enfermedad excluye el componente profesional o si se corroboran hechos que vienen a desvirtuar el nexo de causalidad, por no poder descartarse *a priori* la posibilidad de que el trabajo desempeñado haya coadyuvado a la generación del daño. Desde aquí se opina que procedería el mismo tratamiento para con los casos de suicidio, sin poder entenderse enervada la laboralidad por un hipotético dolo en el acto de quitarse la vida durante el desempeño de funciones. Lo cual no sería óbice, en ningún caso, para que se acreditara fehacientemente una voluntad consciente del sujeto causante en aras de mejorar las prestaciones por muerte y supervivencia de sus derechohabientes.

Así las cosas, se podría afirmar que en los actos suicidas es irrelevante la presunción, resultando necesario demostrar el vínculo entre trabajo y daño sufrido[35]. Interpretación que desde aquí no se comparte, pues no existen argumentos que justifiquen obviar el art. 156.3 LGSS y se antoja retorcido pensar que la persona trabajadora, en un momento tan crítico, pueda estar cavilando

---

[34] En similar interpretación, la STSJ de Murcia, de 2 de julio de 2007 (n.º 860/2007), considera que «el suicidio no es una enfermedad de súbita aparición, sino un evento puntual, un acto voluntario que rompe toda conexión con el trabajo, según resulta del art. 115.4.b LGSS, que deriva de un proceso depresivo o perturbación mental, de suerte que lo decisivo, para determinar la calificación jurídica del acto sea, no tanto el lugar y momento en que ocurre, sino que la situación psicopatológica determinante del mismo se encuentre o no directamente relacionada con el desempeño del trabajo».

[35] 35 SSTSJ de Galicia, de 24 de febrero de 2022 (n.º 923/2022), de 11 de julio de 2014 (n.º 3870/2014) y de 20 de junio de 2012 (n.º 3550/2012); de Valencia, de 14 de enero de 2020 (n.º 120/2020); del País Vasco, de 17 de enero de 2017 (n.º 145/2017); de Madrid, de 4 de abril de 2016 (n.º 203/2016); de Aragón, de 4 de marzo de 2015 (n.º 120/2015); o de Cataluña, de 20 de diciembre de 2013 (n.º 8428/2013).

sobre la búsqueda de beneficios prestacionales para su familia si se suicida en tal o cual lugar. De suceder esto, desde luego, sucederá en una cantidad de supuestos residual, y la solución adoptada a este punto parece ir a contramano de la tendencia expansiva que ha mostrado el intérprete social cuando ha tenido que valorar qué es o qué deja de ser accidente de trabajo[36].

6. Últimos pronunciamientos judiciales

La irrupción de la STS de 25 de septiembre de 2007 ha dejado una estela que aún perdura. Con el único perfil abierto que se acaba de comentar en el anterior apartado, y que se viene interpretando en el sentido de inaplicar el art. 156.3 LGSS, el pronunciamiento asentó con solidez los criterios a seguir para el intérprete. Lo cual se puede corroborar en la jurisprudencia posterior, y son muestra de ella las sentencias que se van referir en lo que sigue.

La primera sentencia a mencionar fue emitida un año después. Se trata de la del TSJ de Valencia, de 1 de septiembre de 2008 (n.º 2713/2008), que sirve como ejemplo del valor concedido a la nota de despedida para establecer el nexo

---

En sentido opuesto, presumiendo la laboralidad del suicidio acontecido en tiempo y lugar de trabajo, la STSJ de Cantabria, de 11 de diciembre de 2017 (n.º 412/2017), la STSJ de Castilla-La Mancha, de 2 de febrero de 2016 (n.º 123/2016), o la STSJ de Canarias, de 8 de octubre de 2008 (n.º 3803/2008), que considera que «una vez que el acaecimiento súbito ha ocurrido en tiempo y lugar de trabajo, como se admite que ocurrió en el caso de autos, la presunción del art. 115.3 LGSS exige que se destruya tal presunción para que pueda dejar de atribuirse al suceso la condición de accidente de trabajo, de forma que se acredite de manera inequívoca la ruptura de la relación de causalidad entre trabajo y lesión».

Para García González (2010: 139) desde el momento en que se exige «probar la etiología laboral y el nexo causal del acto suicida ocurrido en tiempo y lugar de trabajo, se está desvirtuando la presunción del art. 115.3 LGSS, para insertarse en la lógica de una presunción negativa de laboralidad» de las autolisis, por un carácter intrínsecamente voluntario cuando no tiene por qué ser tal.

A mayor abundamiento puede leerse a Monereo Pérez y López Insua (2018: 71-78) o Pérez Agulla (2013).

[36] Para Rodríguez Santos (2010: 7), no resultaría inadecuado aplicar el art. 115.3 (hoy 156.3) LGSS, pues significaría presumir que es accidente laboral aquello que ha sucedido en lugar y tiempo de trabajo, «sin perjuicio de que siempre pueda probarse en contrario que la causa que provocara la autolesión fuera de carácter personal y sin ninguna conexión con el trabajo».

García González (2010: 137-139) afirma que nada parece impedir la aplicación de esta presunción a los actos suicidas, y refuerza esta tesis «la propia dinámica jurisprudencial, que ha llevado a aplicar sin reparos el art. 115.3 LGSS a las enfermedades de súbita aparición tales como el infarto de miocardio o el cerebral, lo que resulta congruente con su aplicabilidad a los actos suicidas ocurridos en tiempo y lugar de trabajo».

En el mismo sentido Poquet Catalá (2020: 128-132), Monereo Pérez y López Insua (2019: 14-27), Seren Novoa (2018: 249), Simm (2015: 252-254, 279), Urrutikoetxea Barrutia (2008: 187-190) o Luque Parra (2008: 169-192).

En contra de su aplicación, y a favor de la interpretación vigente, Tomás Mataix (2018: 4).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24144

causal. Conoció del suicidio de un gerente que se disparó en la cabeza con arma de fuego mientras se encontraba en su despacho. El profesional sufría fuertes dolores abdominales derivados de una ansiedad de carácter laboral. El suceso se consideró accidente de trabajo subrayando que el contenido de la nota apuntaba en tal sentido[37]. Lo cual se puede confrontar con el fallo de la STSJ de Madrid, de 14 de noviembre del mismo año (n.º 810/2008), que ante otra autolisis por disparo en la cabeza de un vigilante de seguridad, mientras desempeñaba servicios, resolvió en sentido opuesto porque la patología previa había sido declarada contingencia común y en las notas manuscritas que se le encontraron no había mención alguna a la actividad desempeñada[38].

La STSJ de Castilla y León, de 18 de marzo de 2009 (n.º 195/2009), conoció el caso de un conductor que mientras desempeñaba servicios estrelló su vehículo de empresa contra un pilar de un puente. Se acreditó que el finado atravesaba una crisis matrimonial y que, poco antes de la colisión, telefoneó a su mujer para preguntarle si le había llegado un ramo de flores. La cónyuge no le confirmó en la conversación que se fuera a arreglar la situación matrimonial y el conductor se desvió de su camino para acabar con su vida. La sentencia descartó la relación causal trabajo-suicidio, cosa que parece bastante clara aquí por no existir conflictividad laboral de ningún tipo ni un trastorno psicosocial diagnosticado con anterioridad.

La STS de 10 de junio de 2009 (n.º 45460/2009) se pronunció sobre la autolisis de un vigilante de seguridad que apareció muerto por herida de bala en el vestuario de la empresa. Se trata de una resolución interesante para el tema estudiado porque de su lectura cabe resaltar dos consideraciones principales: la primera es que se vino a certificar que la presunción de laboralidad de los daños acaecidos en tiempo y lugar de trabajo no se extiende a los casos de suicidio; la segunda consiste en que se declaró la responsabilidad de la empresa en orden a pagar los conceptos de protección social complementaria derivados de convenio colectivo y que no se hubieran concertado en póliza de seguros colectiva. No se discutió la laboralidad del accidente, cuyo carácter común estaba fuera de duda al no existir diagnosis previa ni conflicto con la mercantil. La problemática planteada versó sobre si el suicidio constituía un hecho accidental —en tanto que acto voluntario— y, por tanto, si se trataba de una

[37] Entre otras manifestaciones: «treinta y nueve meses en la empresa han podido conmigo, estoy triste, deprimido…», o «quería triunfar, me siento un fracasado, apabullado por el peso de las horas, de averías, de falta de gente, de todas las preocupaciones que se me han acumulado…».

[38] A este punto, el tribunal subraya la idea de que si el finado hubiera tomado la fatal decisión por sentirse estresado o deprimido como consecuencia del trabajo lo habría hecho constar en la carta de suicidio. De hecho, el contenido de la nota se limitó a expresar la voluntad de que sus restos fuesen depositados en las dependencias de un hospital público y que se avisase a su esposa. Se puede encontrar comentario más profundo a ambas sentencias en Chacartegui Jávega (2009).

contingencia a proteger en virtud del convenio aplicable[39]. Y el Alto Tribunal resolvió que el supuesto enjuiciado había de protegerse como accidente no laboral, pues el art. 117.1 LGSS (por entonces) no excluía de su concepto al que es consecuencia de una acción voluntaria del propio trabajador. Por tanto, la voluntariedad en el siniestro no conllevó «dejar sin protección al trabajador, o en su caso, a sus familiares, pero sí otorgársela sin el mayor plus de protección que comportaría su consideración como accidente de trabajo. Entender lo contrario, implicaría (…) dejar sin protección a los familiares del trabajador suicidado, lo que por absurdo y contrario a la finalidad de la Seguridad Social ha de ser rechazado». De otro lado, en la póliza concertada con la aseguradora se excluía expresamente la cobertura de «los accidentes provocados intencionadamente por el sujeto protegido», y se entendió que ello no había de dejar a los causahabientes sin protección sino que debía de responder la empresa[40].

El 20 de octubre del mismo año el TS emitió otra sentencia (n.º 8112/2009) que sí declaró contingencia profesional al suicidio de un operario, con cargo de responsabilidad en una empresa de transportes, que se lanzó desde el balcón de casa de sus padres tres semanas después de haber procedido a la baja voluntaria de su contrato. Se pudo constatar que había sido víctima de degradaciones y humillaciones continuadas, resultando decisivo para acreditar tal situación de acoso un correo electrónico que le escribió a su hermana, el testimonio de un compañero de trabajo y el informe del psiquiatra que le trataba.

En la exposición de este recorrido jurisprudencial es inevitable detenerse en la crisis económica que se padeció entre 2008 y al menos 2015, y que afectó fundamentalmente al sector de la construcción. El estudio de la conflictividad laboral durante este periodo confirma un incremento sustancial de las dolencias psicosociales y, en lo que respecta al suicidio, puede servir como muestra la STSJ de Extremadura, de 14 de diciembre de 2009 (n.º 603/2009). Con motivo de dicha crisis, el gerente de una asociación de empresarios constructores fue tratado por un cuadro ansioso-depresivo con síntomas de aislamiento, tristeza, pesimismo o preocupaciones obsesivas. Dos meses después de que se le diagnosticara se lanzó al vacío desde un puente. Se constató que desempeñaba funciones de responsabilidad, y que le obsesionaba que la mala situación económica afectara a la viabilidad de los socios y ello desembocara en su despido. Se calificó su trastorno como *burnout*, estimándose su muerte como accidente de trabajo.

---

[39] El art. 60 del Convenio colectivo estatal para las empresas de seguridad (2005-2008) establecía que las empresas afectadas suscribirían «pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores (…) por un capital de 27.586'45 euros por muerte y de 34.942'84 euros por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, derivadas de accidente sea o no laboral…».

[40] Véase comentario de la sentencia en Rodríguez Santos (2010).

En un supuesto muy similar, pero resolviendo la responsabilidad solidaria de la empleadora y la compañía de seguros, la STSJ del País Vasco, de 14 de enero de 2020 (n.º 135/2020).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24144

Ya en 2011, el TSJ de Andalucía emitió una sentencia, el 3 de marzo (n.º 580/2011), que volvió a dejar patente el peso que las notas de despedida pueden tener en orden a calificar un supuesto de autolisis como accidente laboral. Se trató de un policía municipal que, siete meses después de sufrir un accidente de tráfico estando de servicio, se quitó la vida durante su baja por incapacidad temporal. El siniestro le causó traumatismo craneoencefálico grave y temía no volver a tener la misma vida que antes por las secuelas de la colisión. El informe de psiquiatría apuntó al accidente sufrido en misión, y el tribunal consideró importante para construir la relación de causalidad la existencia de una nota en la que el trabajador manifestaba que tenía que haber muerto «en el Reina Sofía, porque no valgo para nada».

La STS de 4 de diciembre de 2012 (n.º 9157/2012) resolvió un enrevesado caso en el que un chófer de autobuses, que prestaba servicios en el municipio de Sevilla, fue detenido por la Policía Nacional mientras se dirigía a secundar una huelga a su lugar de trabajo. La empresa había denunciado daños a determinados bienes de su propiedad y tenía el convencimiento de que entre los culpables se hallaba el operario en cuestión. No obstante, durante las diligencias previas este no fue identificado en una rueda de reconocimiento a la que tuvo que acudir como imputado, dictándose por tanto auto de sobreseimiento. Con todo, la empresa quiso imponer medidas disciplinarias a todos los implicados y abrió expediente disciplinario también a este, que se acabó suicidando. Se pudo saber que, con anterioridad, el finado había padecido crisis de ansiedad y dolores abdominales, que el especialista digestivo le había recomendado que tuviera un horario fijo de comidas y que la empresa le rechazó en dos ocasiones sendas peticiones de modificación horaria. Días antes de quitarse la vida, mientras desempeñaba servicios, se desvió de su trayecto, sin pasajeros, y llamó al 112 para referir que estaba agobiado y desorientado. La Guardia Civil se personó en el lugar y certificó que no había consumido bebidas alcohólicas. Ante una conflictividad laboral tan intensa, la existencia de dolencia psicosocial diagnosticada y la ausencia de estresores en sus ámbitos personal o familiar, el accidente se calificó como de trabajo[41].

Sin salir de Andalucía, el 27 de febrero de 2014 se dictó sentencia (n.º 598/2014), por parte de su TSJ, en la que se consideró como accidente común un caso de pluriactividad. Un ingeniero industrial que desempeñaba funciones en una mercantil, a la par que tenía docencia como profesor asociado a la Universidad de Sevilla, se ahorcó en el cuarto de baño de su domicilio por verse inmerso en un endeudamiento muy elevado. El docente disfrutaba en la empresa de un horario flexible, que le permitía compatibilizar las dos actividades, y cierta amistad con los propietarios. Pero las hipotecas de sus dos viviendas y un

[41] Puede verse comentario de la sentencia de suplicación, también con fallo en el sentido de apreciar la laboralidad del suceso, en Romero Ródenas (2012).

negocio de su cónyuge le pusieron en una situación de deudas que derivó en un síndrome del quemado. Siendo cierto que el trabajo estuvo detrás de dicho padecimiento, el tribunal consideró que el causante asumió por voluntad propia la pluriactividad, en lugar de renunciar a uno de sus dos empleos o a propiedades, y además la empresa le facilitó la flexibilidad horaria referida y un adelanto por cantidad muy elevada. De ahí que no se reputara el trabajo como la causa preponderante del suicidio.

La siguiente sentencia observada la emitió el TSJ de Cataluña, de 11 de abril de 2014 (n.º 2848/2014). El jefe del área de los agentes rurales del Alt Urgell, entre cuyas funciones constaba evaluar, dirigir e inspeccionar las labores de un grupo de catorce agentes, fue diagnosticado de ansiedad tras la producción de un incendio en el que desempeñó tareas de extinción. El profesional tenía una personalidad muy autoexigente en el plano laboral, y tras el suceso empezó a manifestar unas preocupaciones infundadas sobre su continuidad laboral y a padecer de insomnio. Tomó la decisión de ahorcarse, resultando determinante para la consideración de accidente de trabajo que se le encontraran notas de despedida y la declaración de su hijo ante la policía[42].

El 4 de marzo de 2015, el TSJ de Aragón dictó sentencia (n.º 120/2015) sobre la autolisis de un experto en negociación colectiva que desempeñaba funciones para CEPYME-Aragón y la Federación de Empresarios del metal de Zaragoza. Había estado en incapacidad temporal por un trastorno depresivo, si bien no constaba ninguna conflictividad en su relación laboral y su carga de trabajo no estaba por encima de la habitual. Una mañana salió de su despacho, conversó con un compañero, subió a la terraza, situada en la tercera planta, y se lanzó al vacío. La autopsia del forense y la investigación de la Inspección de Trabajo descartaron la caída accidental. Así, en vista de que se encontraba solo en dicha terraza y que, por tanto, solo cabía la hipótesis del suicidio, se descartó la catalogación como accidente de trabajo. Como se aprecia, la decisión es coherente con el criterio asentado por la STS de 25 de septiembre de 2007 al no existir una circunstancia laboral objetivable con la que vincular la depresión del causante.

La STSJ de Castilla-La Mancha, de 2 de febrero de 2016 (n.º 123/2016) consideró accidente de trabajo el suicidio de un vigilante de seguridad que prestaba servicios en la Unidad de Media Estancia Psicosocial La Milagrosa, de Albacete. Sus tareas implicaban ocasionalmente controlar, calmar o inmovilizar a pacientes que se pusieran agresivos, siendo diario el trato con ellos. Una tarde accedió a un cuarto contiguo al garaje del edificio, en donde se almacenaban

[42] Véase comentario de esta sentencia en Jurado Segovia (2016).

Otro ejemplo de sentencia estimatoria, un año después, con nota de suicidio que resulta determinante puede verse en la del TSJ de Valencia, de 3 de noviembre de 2015 (n.º 2240/2015).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24144

distintos productos de higiene, para rociarse el cuerpo con una garrafa de 5 litros que contenía un producto inflamable (por su contenido en alcohol al 70%) y acto seguido prenderse fuego. Fue atendido por unos enfermeros del centro y trasladado por medio aéreo a la Unidad de Quemados del Hospital La Fe, de Valencia, falleciendo dos meses después. Al trabajador se le había diagnosticado una descompensación psicótica de tipo delirante y persecutoria, por la cual recibía tratamiento. Además, constaban ciertos percances por agresividad de algunos internos. Todo ello, unido al hecho de que el suicidio se produjera mientras se prestaban servicios, llevó al tribunal a calificar el percance como contingencia profesional.

El 4 de abril del mismo año, una STSJ de Madrid (n.º 203/2016) no consideró accidente laboral la autolisis de un policía municipal que se disparó en la sien con el arma reglamentaria de un compañero mientras este se cambiaba en los vestuarios para salir a correr. Al fallecido se le había retirado su pistola a raíz de una fuerte depresión, por la cual se le había trasladado a una unidad psiquiátrica sin llegar a ser hospitalizado. Negó en todo momento el haber tenido ideas suicidas, pues él simplemente estaba cerca de la ventana y fue su mujer la que se alarmó sin necesidad. Había pedido además un par de veces cambio de turno, a petición de su mujer para «salvar la relación», y había dejado la medicación en contra de las advertencias del psiquiatra. Por todo ello, se consideró que el cuadro ansioso-depresivo sufrido por el causante se debió a problemas familiares, no constando conflictos ni tensiones con compañeros o superiores del cuerpo que hubieran podido desencadenar el acto de quitarse la vida.

Tampoco se estimó la laboralidad de un suicidio en tiempo y lugar de trabajo por parte del TSJ del País Vasco el 17 de enero de 2017 (n.º 145/2017). En el relato fáctico se recogió el óbito de un agente de la Ertzainza que se disparó con su arma reglamentaria en un baño de las dependencias policiales. No había patología psicosocial previa, no pudo acreditarse ningún estresor de componente laboral y el fallecido tenía antecedentes suicidas en la familia.

La STSJ de Cataluña, de 3 de marzo de 2017 (n.º 1600/2017), resolvió sobre el caso de un empleado de banca que, mientras negociaba la venta de un producto bancario con un cliente, le facilitó informe de solvencia de una tercera persona a petición de aquel. Dicha tercera persona tuvo conocimiento de esta circunstancia y emprendió acciones contra la entidad, que abrió expediente disciplinario a su trabajador —pese a haber este reconocido su error— por transgresión de la buena fe contractual consistente en violación de secreto profesional. El operario sufrió una crisis ansioso-depresiva ante la perspectiva de perder su puesto, y una tarde saltó a la vía del metro de Barcelona en el momento en que la máquina entraba en la estación de Joanic, a consecuencia de lo cual falleció en el acto. No se discutió la laboralidad del siniestro, sino el derecho de las causahabientes a percibir de la compañía aseguradora las cantidades previstas en

póliza en concepto de «fallecimiento por accidente», pese a haber percibido ya, y firmado conformidad, otras cantidades en concepto de «fallecimiento por cualquier causa», siendo estas notablemente inferiores. El tribunal da la razón a las herederas y se exige a la aseguradora el pago de las diferencias[43].

La siguiente sentencia a comentar es la del TSJ de Andalucía, de 10 de enero de 2019 (n.º 65/2019), y su particularidad residió en haber estimado la calificación de accidente de trabajo no existiendo patología psíquica previa. Se trató de un empleado de banca que, tras discutir intensamente una mañana con el mismo cliente, subió a la azotea del edificio y se tiró desde altura. Instantes antes de esto, la directora de la sucursal intentó calmarle al verlo sudando, muy alterado y dando golpes a su mesa. Poco después pidió permiso para salir a la calle a airearse, pero en realidad subió a la azotea. A pesar de no haber diagnóstico previo, se consideró que el causante sufrió un brote psicótico de incuestionable origen laboral, y que ello fue lo que le llevó a tomar la fatal decisión[44].

La STSJ de Navarra, de 19 de septiembre de 2019 (n.º 277/2019), destaca por ser uno de los pocos pronunciamientos que no brindan la protección de accidente de trabajo a los causahabientes de un suicida por no ser el elemento laboral —pese a desencadenar o agravar el daño— la única causa del siniestro. En el relato fáctico se recogen las circunstancias de un policía foral con trastorno bipolar diagnosticado desde los 18 años. Dicha patología se considera no reactiva, de naturaleza fundamentalmente biológica, y presenta una tasa de autolisis del 15%. No obstante, el agente había cogida una baja por estrés, existía cierto clima de conflictividad laboral que había quedado patente en un informe de carga mental y riesgos psicosociales realizado, y cuatro meses antes del óbito había sido gritado y humillado por su superior inmediato en el contexto de un dispositivo por descubrimiento de unos restos humanos[45].

---

[43] En un caso muy similar, fallando en el mismo sentido, la STSJ de Cantabria, de 11 de diciembre de 2017 (n.º 882/2017). En sentido opuesto, la STSJ de Madrid, de 15 de febrero de 2018 (n.º 80/2018).

[44] En el mismo sentido, y también en un caso de empleado de banca sin existir diagnóstico previo, por no haber podido ser otro motivo que el laboral, la STSJ de Cataluña, de 26 de octubre de 2015 (n.º 6352/2015).

[45] Pese a lo anterior, razona la sentencia que el art. 156.2 LGSS exige que «la única causa de la enfermedad sea el trabajo, por lo que no basta con que la patología se desencadene a consecuencia del modo en que el trabajador vivencia determinados avatares de la relación laboral, sino que también ha de darse que no confluyan otros elementos desencadenantes y, además que no venga provocada por una personalidad de base del afectado. En este concreto tipo legal de accidente laboral no basta con que el trabajo sea un elemento que incida en la génesis de la enfermedad, sino que ha de ser el único (…) lo que excluye aquellos supuestos en los que el trabajo ha podido interactuar con otros agentes en su aparición». Interpretación esta que, pese a ceñirse a la literalidad del precepto, no se comparte desde aquí por su rigidez y porque, dada la multicausalidad de los trastornos psicosociales y el absoluto ninguneo por parte del cuadro de enfermedades profesionales, imposibilitaría en la práctica la consideración de estas dolencias como contingencia profesional.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24144

Vuelve a aparecer una nota de despedida en la STSJ de Valencia, de 14 de enero de 2020 (n.º 120/2020), teniendo cierta influencia en la decisión del juzgador. Se trató de un funcionario del ayuntamiento de Valencia que se arrojó desde la terraza de su lugar de trabajo situada en una quinta planta. El fallecido había contado a distintos familiares —que le habían encontrado nervioso— estar preocupado por unos expedientes que «no llegaban en fecha», y días antes del siniestro había acudido al servicio de urgencias por encontrarse indispuesto. El suceso se calificó de accidente común por no constar baja ni diagnóstico por trastorno psicosocial alguno y por el contenido de la nota, con sello del ayuntamiento, que se le encontró y en donde señalaba tanto a factores laborales como personales. En dicho escrito decía:

> Que no se culpe a nadie de mi muerte, ya que es culpa mía haber llegado a una situación insostenible, tanto a nivel profesional como personal, por no saber decir que no a nada. Quiero decirle a mi mujer que la quiero pero que no puedo seguir viviendo.

Aún en 2020, el mismo tribunal conoce el truculento caso de un vigilante de seguridad, en un buque en altamar, que asesina a un superior con arma de fuego para luego quitarse la propia vida. El trabajador había sido legionario hacía más de dos décadas y tenía permiso de armas tipo C, siendo estos datos irrelevantes para el criterio del juzgador, así como una larga trayectoria como vigilante. Había sufrido baja por estrés postraumático a raíz de que un compañero intentara matarlo con un cuchillo, presentando importante inquietud psicomotriz, insomnio y pinchazos precordiales. Como antecedentes le constaban: padre maltratador, madre en silla de ruedas por una paliza, hermano esquizofrénico violento, y varias tentativas de suicidio con pastillas. En el relato figura que, tras realizar un curso de capacitación de doce horas, el finado pasó a prestar sus servicios en una embarcación pesquera que faenaba en el océano Índico, frente a las costas de Somalia, siendo esta zona de riesgo por piratería. El jefe de equipo realizaba informes de evaluación diarios, en los que le atribuía valoraciones malas/regulares en algunos aspectos y le dedicaba comentarios chistosos en presencia de otros compañeros, motivo por el cual se distanciaron y dejaron de hablarse. Una tarde, tras ocultar en un lugar recóndito el resto de la munición, el causante le disparó varias veces con su fusil nada más empezar su guardia. Después, siendo el único hombre armado a bordo, pidió hablar con su contacto de emergencias, amigo suyo desde la infancia. Le llevaron un teléfono móvil y contó a dicho amigo que la había «cagao», que su superior era desgraciado y que se consideraba injustamente minusvalorado por él, y tratado con desprecio y sorna por el resto de la tripulación por culpa de «el hijo de puta ese». Luego le pidió que cuidara de su hijo, se metió el cañón del fusil en la boca y disparó. El fallo, que pareció tener en consideración que el suicidio se produjera en tiempo y lugar de trabajo, así como las particularidades psicosociales del trabajo en el mar, calificó los hechos de accidente laboral por entender que fue esto el elemento desencadenante del desenlace fatal.

La STSJ de Galicia, de 24 de febrero de 2022 (n.º 923/2022), por su parte, se pronunció sobre otra autolisis a bordo de un buque, este oceanográfico, mientras estaba atracado en Ferrol. Se trataba del jefe de máquinas, quien había manifestado a su mujer y a su hija encontrarse muy estresado con motivo de la realización del inventario bianual. Aunque se encontraba a solas en el buque con el capitán, sus familias podían ir a visitarlos e incluso pernoctar con ellos. Una mañana el capitán se lo encontró ahorcado. El suceso fue calificado de accidente común, pues no mediaban bajas ni tratamiento por trastorno psicosocial, y porque no constó que el causante hubiera estado sometido a presiones de tipo laboral que no hubiera tenido que afrontar antes, ni a situaciones de *mobbing* o *burnout*, ni la existencia de otro dato que permitiera vincular la decisión letal con el trabajo desempeñado.

Y la última de las sentencias analizadas por este recorrido evolutivo de la jurisprudencia vertida en torno al suicidio como accidente laboral es la del TSJ de Cataluña, de 28 de febrero de 2022 (n.º 1317/2022). En ella se recogió el relato de un empleado de librería que, tras solicitar ropa interior a una compañera, fue instado por la empresa a negociar una extinción contractual pactada. Ya habían tenido lugar peticiones del estilo con otras compañeras, si bien la empresa solo le había reprendido verbalmente y le había hecho firmar constancia de dichos actos, porque era una persona muy apreciada por la gerencia. Tras realizar consulta con una profesional del derecho se quitó la vida. El causante no era adicto a la bebida ni a otras sustancias, no había concurrencia de cuadro depresivo ni tenía diagnosticada una dolencia mental. Por ello se calificó el accidente como común.

7. **Conclusiones**

En las páginas anteriores se ha intentado exponer la evolución observada en el criterio jurisprudencial en torno a una materia tan compleja y controvertida como el suicidio, desde la perspectiva de su posible catalogación como accidente de trabajo. En ella se han querido resaltar dos puntos de inflexión, marcados por la STS de 29 de octubre de 1970, primera en estimar la laboralidad de un acto autolítico, y por la STS de 25 de septiembre de 2007 que, como se ha referido ya, asienta de una manera casi académica cuál es el criterio que ha de guiar al intérprete en lo sucesivo.

Dicho criterio, a efectos de considerar como contingencia profesional un suceso relativo al objeto aquí analizado, se puede sintetizar en las tres siguientes condiciones:

1. La existencia de un trastorno psicosocial diagnosticado, como vehículo para cuestionar la voluntariedad o dolo en tanto que el raciocinio o ca-

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24144

pacidad de decidir del fallecido se habrían visto mermados en el momento de quitarse la vida.

2. Una vinculación inequívoca entre el trastorno padecido y la actividad profesional desempeñada, derivada esta del estudio ponderado de todos los elementos presentes en el caso, y siempre en orden a construir el nexo de causalidad requerido por el concepto de accidente de trabajo.
3. Por último, la presencia de circunstancias laborales objetivables, esto es, la existencia de conflictividad con compañeros o con la propia empresa, de unas condiciones organizativas inadecuadas desde el punto de vista psicosocial o de una situación de crisis económica que haga temer por la continuidad del propio empleo.

Junto a estas, cabe mencionar dos elementos que suelen ser tenidos en consideración de cara al nexo causal, si bien no de manera definitiva. Se trata de la existencia de antecedentes suicidas en la familia del causante, que podría pesar en sentido desestimatorio, y el contenido de las notas de suicidio, caso de haberlas. Si en la nota de despedida el trabajador finado hubiera manifestado alguna problemática profesional como causa de su desasosiego, ello sería valorado por el intérprete como indicio de laboralidad de la muerte; pero, de existir nota y no haber en ella referencia alguna, tal ausencia podría empujar en el sentido opuesto.

La interpretación en cuanto a la concurrencia de estos requisitos suele realizarse por los tribunales de manera flexible y amplia, en atención a los principios que han inspirado históricamente al orden social. También en lo que respecta a la letra e del art. 156.2 LGSS, por cuanto una lectura estricta del precepto imposibilitaría la calificación como siniestro laboral para la amplísima mayoría de los supuestos en que se ha ocupado este estudio. Como se sabe, los trastornos psicosociales tienen una gestación multicausal que, en la práctica, no encajaría en el concepto de enfermedad del trabajo si el intérprete se ciñera a la literalidad rigurosa de este mandato. Y los tribunales —aunque se ha tenido la oportunidad de encontrar alguna excepción, ya referida— no consideran imprescindible que la actividad desempeñada se erija como la causa única de la dolencia que deriva en suicidio, siempre y cuando se trate de la prevalente. Por ello, y compartiendo tal interpretación flexible y mayoritaria, se propone la modificación del art. 156.2.e LGSS sustituyendo el término «exclusiva» por otro más acorde a la perspectiva mostrada por la jurisprudencia[46]. Su tenor podría ser el que sigue:

> [Tendrán la consideración de accidente de trabajo:]
>
> e) Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa *preponderante o desencadenante* la ejecución del mismo.

[46] Ya propuesto por anterioridad, en términos parecidos, por Sánchez Pérez (2018: 113-137).

Simultáneamente, y para terminar con el injustificable destierro de las patologías psicosociales del cuadro de enfermedades profesionales, aprobado por RD 1299/2006, se propone la adición al mismo del síndrome del quemado o *burnout*, por tratarse de una dolencia fuertemente vinculada al desempeño de ciertas actividades de alto componente vocacional. Ello implicaría hacer figurar en la columna de agentes a los múltiples factores de riesgo psicosocial que favorecen su aparición, y en la columna de actividades, sin ánimo de exhaustividad, a profesiones como policías, personal docente, sanitarios, trabajadores sociales y otras del sector servicios científica y estadísticamente asociadas a dicho trastorno. Esta inclusión convertiría en obligatoria la vigilancia de la salud para dichas actividades (art. 243 LGSS), incluyéndose la realización de test psicológicos y otras pruebas enfocadas a detectar de manera precoz dolencias de corte psicosocial o situaciones de acoso y, por extensión, potenciales supuestos de suicidio.

Por último, en lo que respecta a la inaplicación generalizada del art. 156.3 LGSS a los supuestos de autolisis, no se encuentran motivos para obviar el precepto. Máxime tras haber quedado superada la interpretación de la autolisis como acto doloso y no pudiendo, por tanto, ser apriorística la apreciación del elemento volitivo. Ello desactiva la letra b del art. 156.4 LGSS allí adonde se acredite la diagnosis de un trastorno psicosocial, pues la voluntad y la capacidad de decidir del sujeto ha quedado cuando menos mermada. Con todo, la STS de 25 de septiembre de 2007 no cerró tal cuestión, y se aprecia en la jurisprudencia posterior una sorprendente irrelevancia en el hecho de que la muerte acontezca durante el desempeño de funciones, en tanto que no se traslada la carga de la prueba. Al intérprete parece pesarle —con contadas excepciones— la posibilidad de hacer valer la presunción en supuestos en los que el sujeto suicida hubiera buscado el tiempo y el lugar de trabajo para mejorar las prestaciones por muerte y supervivencia de sus derechohabientes. Interpretación esta que no se comparte desde aquí, pues se antoja artificioso pensar que alguien pueda estar tramando engañar al sistema de Seguridad Social en un momento tan crítico y de tanta tensión emocional. Así las cosas, el legislador debería valorar la posibilidad de recoger en el tenor de este precepto si la presunción se ha de extender también a los supuestos de suicidio y plasmarlo de manera expresa en un sentido o en otro.

Bibliografia

Acinas Acinas, María Patricia y Peláez Fernández, María Ángeles (2015). «Nota suicida y autopsia psicológica: Aspectos comportamentales asociados», *Actas españolas de psiquiatría*, n.º 43(3)/2015.

Alonso Falcón, Fernando (2015). «El suicidio del trabajador acosado en la Europa del siglo xx», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n.º 3/2015.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24144

Alonso Olea, Manuel y Tortuero Plaza, José Luis (2002). *Instituciones de Seguridad Social*, Madrid, Civitas.

Agrest, Diana Cohen (2007). *Por mano propia: estudio sobre las prácticas suicidas*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.

Berzosa Revilla, Jacinto (2009). «El suicidio como accidente de trabajo. Consideraciones a raíz de la sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2007», *Los riesgos psicosociales: teoría y práctica*, Pamplona, Aranzadi.

Cardenal Carro, Miguel (2007). «El suicidio como accidente de trabajo en la STS 25 septiembre 2007: ¿se anuncia una modificación en la interpretativa restrictiva del art. 115 LGSS característica de la jurisprudencia reciente?», *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, n.º 17/2007.

Chacartegui Jávega, Consuelo (2009). «La calificación del suicidio como accidente de trabajo. Comentario a las STSJ de Madrid de 14 de noviembre de 2008 y STSJ de la Comunidad Valenciana de 1 de septiembre de 2008», *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, n.º 17/2009.

Díez-Picazo Giménez, Gema (2007). «El suicidio no es un acto voluntario, sino un accidente laboral (a propósito de la sentencia del Juzgado de lo Social número 11 de Madrid, de 14 de noviembre de 2005)», *Revista de Derecho Patrimonial*, n.º 18/2007.

Durkheim, Emile (1989). *El suicidio*, Tres Cantos, Akal.

Fontanelle, Paula (2008). *Suicidio: o futuro interrompido*, Sao Paulo, Geraçao.

García González, Guillermo (2010). «Crisis económica y riesgos psicosociales: el suicidio como accidente de trabajo. Perspectiva jurídico-preventiva», *Revista de Derecho Social*, n.º 50/2010.

Iglesias García, C.; Sáiz Martínez, Pilar Alejandra y otros (2017). «Suicidio, desempleo y recesión económica en España», *Revista de Psiquiatría y Salud Mental*, n.º 2/2017.

Jurado Segovia, Ángel (2016). «Suicidio y accidente de trabajo: su calificación como acto derivado de una enfermedad del trabajo. STSJ Cataluña, de 11 abril 2014», *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 183/2016.

Kurcgant, Daniela y Wang, Yuan Pang (2004). «Aspectos históricos del suicidio en Occidente, *Suicidio: estudios fundamentales*, Sao Paulo, Segmento Farma.

Laboratorio de Riesgos Psicosociales de Andalucia (2022). *El suicidio como riesgo laboral: claves para su prevención*, Universidad de Jaén. https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2022/12/UNIVERSIDAD%20DE%20JAEN%20%28fctp%2005%20larpsico%20el%20suicidio%20como%20riesgo%20laboral%29%20%281%29.pdf

López Fernández, Rubén (2022). «La vigilancia de la salud laboral y el derecho a la confidencialidad de los datos personales del trabajador», *Revista de Relaciones Laborales Lan Harremanak*, n.º 48/2022.

Lousada Arochena, José Fernando (2003). «El suicidio como accidente de trabajo. Comentario a la STSJ Galicia 4 abril 2003», *Actualidad Laboral*, n.º 27/2003.

Luján Alcaraz, José (1997). «Sobre la noción de accidente de trabajo, a propósito de la imprudencia temeraria y del intento de suicidio. Comentario a STSJ Castilla y León-Valladolid 30 septiembre 1997», *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, vol. III57.

Luque Parra, Manuel (2008). «El suicidio en tiempo y lugar de trabajo: ¿aplicabilidad de la presunción prevista en el artículo 115.3 TRLGSS? Comentario a la STS de 25 de septiembre de 2007», *Iuslabor*, n.º 1/2008.

Marx, Karl (2012). *Sobre el suicidio (el viejo topo)*, Madrid, Intervención Cultural.

Ministerio de Sanidad (2022). *Plan de Acción de Salud Mental 2022-2024*. https://www.sanidad.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/docs/saludmental/PLAN_ACCION_SALUD_MENTAL_2022-2024.pdf

Monereo Pérez, José Luis y López Insua, Belén del Mar (2019). «La presunción de laboralidad del suicidio y su calificación en la jurisprudencia reciente (I)», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n.º 50/2019.

Monereo Pérez, José Luis y López Insua, Belén del Mar (2019). «La presunción de laboralidad del suicidio y su calificación en la jurisprudencia reciente (II)», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n.º 51/2019.

Monereo Pérez, José Luis y López Insua, Belén del Mar (2018). *El suicidio del trabajador y su calificación en el derecho social*, Albacete, Bomarzo.

No Vázquez, María Felisa de (2004). «Suicidio por ingesta de sustancias tóxicas a la puerta del centro de trabajo: no es accidente laboral», *La Ley*, n.º 2763/2004.

OIT (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*, Ginebra.

OIT (2010). *Lista de enfermedades profesionales de la OIT (revisada en 2010)*, Ginebra.

OMS (1976). *El suicidio y los intentos de suicidio*, Ginebra.

OMS (2021). *Suicidio*, https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/suicide.

Organización Panamericana de la Salud (2003). *Informe mundial sobre la violencia y la salud: resumen*, Washington.

Pérez Agulla, Sira (2013). «El suicidio con ocasión o por consecuencia del trabajo», *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 160/2013.

Poquet Catalá, Raquel (2020). «El suicidio como accidente de trabajo: análisis de una zona gris», *Revista de Derecho de la Seguridad Social Laborum*, n.º 22/2020.

Redolés, Mauricio (1996). «¿Quién mató a Gaete?», *¿Quién mató a Gaete?*, Santiago de Chile, Estudio Master.

Rodríguez Santos, Estefanía (2010). «La protección social el suicidio del trabajador en el sistema de Seguridad Social», *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, n.º 13/2010.

Romero Ródenas, María José (2012). «Suicidio de un trabajador ocasionado por la existencia de conflictividad laboral, iniciado con el ejercicio del derecho de huelga: accidente de trabajo. STSJ Andalucía/Sevilla 22 septiembre 2011», *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, n.º 9/2012.

Sánchez Pérez, José (2013). «La delimitación conceptual del suicidio como contingencia profesional y su tutela jurisprudencial», *Actualidad Laboral*, n.º 9/2013.

Sánchez Pérez, José (2018). «La inaplazable necesidad de reforma de las enfermedades del trabajo», *Revista española de derecho del trabajo*, n.º 207/2018.

Sánchez Pérez, José (2016). *Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral: estrés laboral, síndrome del quemado, acoso laboral y sexual y enfermedades de súbita aparición*, Granada, Comares.

Seren Novoa, Guido (2018). «El suicidio como accidente de trabajo: perspectiva desde el sistema argentino y breves consideraciones», *Revista de Derecho del Trabajo*, n.º 19/2018.

Simm, Zeno (2015). *Caracterización del suicidio como accidente de trabajo: situación en España y en Brasil*, Ciudad Real, Universidad de Castilla-La Mancha.

Stengel, Erwin (1965). *Psicología del suicidio y los intentos suicidas*, Buenos Aires, Editorial Paidos.

Tomás Mataix, David (2018). «Suicidio laboral», *La Ley*, n.º 9276/2018.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24144

Toscani Giménez, Daniel (2020). «Las enfermedades psicológicas como accidente de trabajo», *Capital Humano*, n.º 354/2020.

Urrutikoetxea Barrutia, Mikel (2008). «Suicidio y accidente de trabajo (comentario a la STS de septiembre de 2007», *Revista de Derecho Social*, n.º 41/2008.

Vázquez Pepe, Rodrigo (2018). «El suicidio como accidente de trabajo o enfermedad profesional en el Uruguay», *Revista de Derecho del Trabajo*, n.º 19/2018.

Lan Harremanak, 2023, 49, 215-235
https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24599

Lan Harremanak
REVISTA DE RELACIONES LABORALES

ISSN 1575-7048 – eISSN 2444-5819

REINVENTAR EL CONFLICTO COLECTIVO EN LAS NUEVAS RELACIONES LABORALES DEL SIGLO XXI: EL CASO DE LAS EMPRESAS DE PLATAFORMA[&]

Reinventing collective conflict in the new labor relations of the 21st century: the case of plataform companies

José Enrique Ruiz Saura*

Universidad de Murcia, España

RESUMEN

El presente trabajo de investigación analiza la forma en que los nuevos escenarios laborales aparecidos en los últimos años, sobre todo, de la mano de la economía de plataformas virtuales, ejercen su influencia en las formas de organización de acciones colectivas por parte de las personas trabajadoras. Para ello, se indaga en el surgimiento y desarrollo de conflictos en la economía 4.0. Puede concluirse que, estos nuevos sistemas de trabajo eminentemente digitales están provocando el desplazamiento de las formas clásicas del sindicalismo. Esta circunstancia es una respuesta a los límites del nuevo marco sociolaboral, en el cual las plantillas tienen unas condiciones contractuales más heterogéneas, la persona trabajadora se encuentra más «atomizada» y, además, los canales de comunicación se reducen habitualmente a empresa-persona trabajadora en dirección descendente.

Palabras clave: conflicto colectivo, plataformas virtuales, sindicalismo, organización del trabajo, economía digital.

[&] Este trabajo se ha realizado en el marco del proyecto de investigación «LA ACTIVIDAD SINDICAL Y DERECHOS COLECTIVOS EN LAS RELACIONES LABORALES DEL SIGLO XXI», realizado en el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia con la financiación del Ministerio de Universidades (FPU 19/02487).

**** Correspondencia a:*** José Enrique Ruiz Saura. Calle Ortega y Gasset, 18 (Beniaján, Murcia-España). — jsaura.ruiz@gmail.com — https://orcid.org/0000-0002-9284-1004

Cómo citar: Ruiz Saura, José Enrique. (2023). «Reinventar el conflicto colectivo en las nuevas relaciones laborales del siglo XXI: el caso de las empresas de plataforma»; *Lan Harremanak,* 49, 215-235. (https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24599).

Recibido: 02 marzo, 2023; aceptado: 19 abril, 2023.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © 2023 UPV/EHU

Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

ABSTRACT

The present research work analyzes the way in which the new labor scenarios that have appeared in recent years, above all, in the hands of the virtual platform economy, exert their influence of the forms of organization of collective actions by workers. To do this, it investigates the emergence and development of conflicts in the 4.0 economy. It can be concluded that these new, eminently digital work systems are causing the displacement of the classic forms of trade unionism. This circunstance is a response to the limits of the new social and labor framework, in which the templates have more heterogeneous contractual conditions, the worker is more «atomized» and, in addition, the communication channels are usually reduced to company-worer in downward direction.

Keywords: collective conflicto, virtual platforms, trade unionism, work organization, digital economy.

1. Introducción

El conflicto colectivo surge y se desarrolla a consecuencia de una disputa entre los empleadores y los prestadores de servicios, generalmente, en un contexto de negociación o reivindicación referidas a elementos sensibles de las condiciones en que se realiza la actividad laboral. Por tanto, se trata de una figura del derecho del trabajo que se caracteriza por involucrar a los actores sociales en un conflicto de intereses o discrepancias entre sí cuya naturaleza transciende de la relación estrictamente individual trabajador-empresa.

Pues bien, la nueva realidad sociolaboral en que estamos inmersos ha traído consigo una serie de condicionantes que, como era previsible, también afectan al conflicto colectivo en muchas de sus vertientes. Esto es, desde la organización del conflicto hasta la forma de vehicularlo, pasando por las opciones patronales para dar respuesta a esta coyuntura.

El desarrollo de la tecnología es, sin duda, uno de los condicionantes que más peso tiene en los conflictos laborales modernos, siendo de gran importancia para la propia movilización colectiva. No en vano, determinadas herramientas de comunicación están permitiendo una mayor eficacia en las reivindicaciones laborales, a pesar de encontrarnos con un escenario en el que, a menudo, el conjunto de trabajadores está disperso y atomizado.

A mayor abundamiento, como señala Goerlich (2020, p. 100), los nuevos instrumentos de información y comunicación personal (especialmente, redes sociales y herramientas similares) incrementan a menudo la posibilidad de amplificar la repercusión social del conflicto en cuestión. De tal manera que, por medio de estas vías, se abre la puerta a poner en marcha estrategias de presión al empleador que van mucho más allá de la realización de paros o la clásica huelga. En este sentido, a modo ilustrativo cabe destacar la experiencia de Turkopticon, un espacio en la red por medio del cual se ha dado la comunicación e interacción de las personas que trabajan virtualmente en Amazon Mechanical Turk (Domínguez, 2019; p. 68). En las páginas siguientes, se enumerará algunas de estas experiencias acaecidas en los últimos años.

Pese a todo ello, la figura del conflicto colectivo se enfrenta a serias vicisitudes en los tiempos actuales y venideros. Y ello es debido a los límites que presenta el actual marco normativo en varias facetas. En muchos casos, estas limitaciones se hacen patentes ante a una conflictividad de alcance global.

Además, las carencias del ordenamiento jurídico vigente también quedan evidenciadas al tener que abordar como una dinámica de prestación de servicios que no duda en aprovechar que cada vez son más difusas las fronteras actuales entre la laboralidad y la autonomía en la prestación de servicios. De hecho, esta ausencia de una delimitación legal clara en los márgenes del contrato de trabajo

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24599

ha provocado que, con la llegada de las nuevas realidades laborales, proliferen aún más las bolsas de trabajadores formalmente autónomos, pero con una posición contractual claramente subalterna a la empresa a la que proveen de sus servicios. Este perfil hace que, a efectos prácticos, se trate de personas trabajadoras con necesidades de herramientas de tutela colectiva similares a las previstas en la institucionalidad laboral para quienes prestan servicios formalmente como asalariados (Goerlich, 2020; p. 95).

En este sentido, la transformación digital y las nuevas tecnologías hacen necesario una reformulación legal de los derechos de conflicto colectivo y de huelga por parte de las normas internacionales y supranacionales. Muestra de ello es que, en no pocos casos, los ordenamientos nacionales (entre los cuales podemos incluir al español) se ven impotentes para ofrecer un marco normativo que suficiente para abordar problemáticas laborales (especialmente, las de índole colectiva) marcadas por la globalización y las políticas de empresas con alcance supranacional (Goerlich, 2020; p. 105). En los epígrafes siguientes, podremos analizar estas cuestiones con mayor detenimiento.

2. El conflicto colectivo en la economía 4.0

En los últimos años, ha tenido lugar en las plataformas virtuales de reparto y transporte el desarrollo de formas novedosas de movilizaciones y conflictos laborales a nivel global. Por encima de criterios sectoriales, como señala Rocha (2020, pp. 36-38), se trata de tipos de protestas heterogéneas que guardan mayor similitud cuando se dan vínculos regionales entre ellas. Generalmente, tienen como desencadenante motivaciones de naturaleza retributiva.

En la economía 4.0, se redobla la importancia de la visibilización del conflicto ante la opinión pública. «Crecen las nuevas formas de expresarlo, más alternativas y adaptadas a los nuevos modelos de producción: como colapsar el servidor de una aplicación informática», ha señalado María Luz Rodríguez, profesora de Derecho del Trabajo en la Universidad de Castilla la Mancha[1].

De hecho, en países como Italia, Francia, Alemania, Gran Bretaña, Austria, Holanda, Bélgica, España o EE.UU., además de en Latinoamérica, se ha puesto en marcha un amplio abanico de tácticas para escenificar visiblemente la protesta. Como señala Zamponi[2], éstas comprenden acciones tan variadas como ocupaciones de las oficinas de las propias empresas, huelgas «de desconexión» de

[1] Disponible en: https://www.equaltimes.org/la-huelga-no-desaparece-en-el?lang=es#.Ycgk7GjMLIU (última revisión en 26/12/2021).

[2] Disponible en: https://jacobinmag.com/2018/06/deliveroo-riders-strike-italy-labor-organizing (última revisión en 4/01/2022).

la app, marchas solidarias, protestas simbólicas rodeando los edificios más emblemáticos de la compañía, distribución de propaganda y folletos en establecimientos clientes de las plataformas en las que se prestan servicios, la negativa a realizar entregas cuando concurre una climatología adversa, etc.

Particularmente, en el caso de España ha de resaltarse las concentraciones que se han llevado a cabo ante las sedes de algunas de estas empresas de economía de plataformas virtuales (en adelante, EPV) en los años precedentes. Entre ellas, destacamos la que tuvo lugar frente a la sede de Glovo en Barcelona el 26 de mayo de 2019, donde, además, se produjo la quema masiva de las mochilas amarillas que habitualmente portan los *riders* de esta empresa. Todo ello, como acto simbólico de protesta por la muerte de uno de estos repartidores en accidente de tráfico durante su jornada de trabajo[3].

A nivel internacional, cabe destacar las protestas llevadas a cabo por los repartidores de la empresa británica Deliveroo. En palabras de Carlos Iglesias, antiguo *rider* de la plataforma en Valencia, señala que «Durante el verano de 2017, el 27 de cada mes, se produjo una *strike* o acción internacional en 70 ciudades. Y ahí nos inspiramos»[4]. Asimismo, en relación a los dos «paros» organizados por el movimiento Riders × Derechos, en los cuales participó activamente, sostiene que «más que efectividad, buscábamos meter presión. Dañamos mucho a su imagen de marca en medios y redes sociales».

Queda evidenciado, por tanto, que la coordinación global es una realidad en la economía digital. Y la misma también existe entre los trabajadores de empresas poco o nada sindicalizadas. Para Raymond Torres, ex consejero de la OIT, el hecho de que se globalicen las protestas incluso sin que haya sindicatos de por medio no es algo casual. Al contrario, lo atribuye a que «La información globalizada puede dar lugar a que surjan conflictos en varios lugares al mismo tiempo»[5].

Sin embargo, los análisis sociológicos sobre el estado de esta cuestión, plantean que las nuevas formas de estas reivindicaciones laborales parten desde una posición de desventaja para los actores de las mismas. Concretamente, cabe destacar que autores como Wood (2018, pp. 95-112) han señalado que, los conflictos colectivos por parte de trabajadores de la EPV, son «particularmente difíciles de organizar» por varios factores entre los que sobresalen la alta competitividad interna que mantienen, su elevada dispersión geográfica y las dificultades cotidianas para que entren en contacto entre sí. Consecuentemente, todo

---

[3] Disponible en: https://www.elperiodico.com/es/barcelona/20190526/muerto-atropello-glovo-barcelona-7473779 (última revisión en 19/08/2021).

[4] Disponible en: https://www.equaltimes.org/la-huelga-no-desaparece-en-el?lang=es#.Ycgk7GjMLIU (última revisión en 26/12/2021)

[5] *Ibid.*

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24599

ello conduce a que sea más ardua para los trabajadores de un sector o empresa la identificación de intereses comunes, así como tomar la iniciativa para articular conflictos colectivos encaminados a reivindicar mejoras laborales frente al ámbito de actuación internacional de las plataformas digitales.

No obstante, los estudios llevados a cabo por Haidar, Menéndez y Arias (2020; p. 24) indican que, el grado de dificultad para llevar a cabo reivindicaciones laborales colectivas en las plataformas virtuales, no es similar en todos los casos. En este sentido, señalan que las personas prestadoras de servicios como conductores en el sector del VTC, se han de enfrentar a condicionamientos aún más adversos que quienes trabajan como *riders* vinculados a las apps de reparto. Concretamente, los conductores de plataformas de VTC como Uber o Cabify, suelen tener poca o nula interacción entre sí. Además, la «impersonalización» del empleador tras la inteligencia artificial, es decir, la ausencia de un jefe humano, provoca que no surjan vínculos sociales entre los prestadores de servicios, pues de hecho no existen aspectos sociales en ese tipo de trabajo.

Sin embargo, el caso de las plataformas de reparto presenta importantes diferencias, comenzando por el hecho de que las redes sociales se han convertido en un espacio de encuentro e interacción para muchos de estos *riders.* Así mismo, la «impersonalización» del empleador es mucho menor en estos casos. No en vano, es habitual en este sector que los repartidores dispongan de cursos de capacitación y cuenten con oficinas de la empresa a las que acudir para poder plantear cualquier duda, reclamación o incidencia que hubiera ocurrido. Todo ello hace que, al contrario de lo que ocurre en el sector del VTC, los repartidores puedan tener referencias mucho más tangibles de sus empresas.

En el referido estudio, los autores destacan que, en el caso argentino (aunque puede hacerse una extrapolación general), estas particularidades de los trabajadores de las plataformas de reparto permiten que haya una puesta en común de problemas e incertidumbres derivadas de su trabajo. De tal forma que esos problemas han ido progresivamente articulándose en reivindicaciones diversas: salariales, de jornada y descansos, de cobertura de salud y riesgos de trabajo, etc. Si bien estas reivindicaciones no son ajenas a las especificidades propias de cada aplicación, en términos generales, suelen ser compartidas por el conjunto de los *riders.* Así, llegan a la conclusión de que «estas construcciones identitarias sobre el propio sistema serán cruciales para la organización colectiva» (Haidar, Menéndez y Arias, 2020; p. 24).

Por otra parte, es destacable la enorme visibilidad pública que tienen los *riders,* los cuales se han convertido en un elemento cotidiano de muchas ciudades, al no pasar inadvertidos mientras circulan por las calles y avenidas con sus bicicletas, motos o patinetes cargados de sus características cajas de colores llamativos. Esta visibilidad y recognoscibilidad de los *riders* incide de manera

muy positiva en sus reivindicaciones, puesto una gran proporción personas trabajadoras de otros sectores diferentes, pero también aquejados por problemas de precariedad, se ven identificados y empatizan con este colectivo específico. Así lo señala Zamponi, para quien las luchas laborales impulsadas por los *riders* «llega a representar muchas luchas obreras diferentes en una era de precariedad y digitalización»[6].

Además, este autor también plantea que todo ello permite que, las acciones de protesta llevadas a cabo por los *riders,* adquieran en ocasiones tintes incluso emblemáticos en el terreno sociopolítico. Tanto es así que las mismas llegan a ser utilizadas para poner el foco de una manera más amplia en el sistema de relaciones laborales en su conjunto. Zamponi, lo explica en los términos siguientes[7]. De hecho, como los propios colectivos de *riders* explican a menudo, su condición no es una anomalía que exija sus propios pequeños ajustes regulatorios, sino la expresión última de fenómenos más amplios resultantes de más de tres décadas de desregulación, reformas neoliberales y ofensiva capitalista.

2.1. **Claves en el inicio del conflicto colectivo**

La capacidad o fortaleza de los trabajadores de la EPV para iniciar y sostener un conflicto colectivo frente a las empresas de la EPV, se basa en dos recursos: el poder discursivo y el poder coalicional.

2.1.1. ***Poder discursivo***

Por poder discursivo, entendemos a la capacidad del colectivo de trabajadores para presionar a la empresa a través del daño que sufre su imagen pública.

Cabe recordar que las distintas empresas de la economía 4.0, otorgan una importancia transcendental a crear una buena imagen y un prestigio vinculado a su marca, para lo cual tratan de hacer gala de valores sociales que generen la simpatía del consumidor: cooperación entre repartidores y clientes, un servicio ágil y sostenible, el emprendedurismo, la llegada de inversiones al país, la creación de empleo, etc. No obstante, este carácter transcendental que se le asigna a la imagen de la empresa, es utilizado por sus propios trabajadores como el «talón de Aquiles» de las plataformas virtuales en muchos conflictos colectivos.

Por tanto, el accionar de la parte social en este tipo de conflictos consistirá en movilizaciones encaminadas a hacer visible una situación de abuso o precariedad por parte de las plataformas, en lugar de para doblegar directamente a estas empresas.

---

[6] Disponible en: https://jacobinmag.com/2018/06/deliveroo-riders-strike-italy-labor-organizing (última revisión en 4/01/2022).

[7] *Ibid.*

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24599

Para ello, una parte de la estrategia de los repartidores se desarrolla a nivel de calle, mediante una relación directa con el público. Además, también entra en escena la facilidad de los *riders* para ser identificados y asociados a una plataforma, lo cual es un elemento característico de este colectivo. En este sentido, recuérdese que los repartidores siempre actúan portando un logotipo y unos colores vinculados a una marca concreta.

De esta manera, el conjunto de la sociedad conoce a este colectivo de trabajadores e inmediatamente los ubica mentalmente en estas plataformas. Como señala Zamponi[8], esta circunstancia despoja de mucha credibilidad el argumento de atribuir a estos prestadores de servicios la condición de «autónomos» o «emprendedores», promovido por las propias plataformas. Además, ello ha contribuido a atraer la cobertura mediática de los conflictos laborales acaecidos en los últimos años y, en consecuencia, a que las instituciones públicas se muestren abiertas a tratar una solución a los mismos.

Consecuentemente, esta estrategia ha servido como alternativa para compensar la falta de una estructura de negociación sólida, así como para hacer frente al poder de las plataformas para eludir la aplicación de las respectivas regulaciones.

2.1.2. *Poder coalicional*

Por poder coalicional, se entiende la capacidad de generar alianzas con sindicatos, organizaciones políticas, instituciones públicas y, en general, cualquier miembro de la sociedad civil.

En este sentido, cabe destacar que la economía 4.0 ha incidido en gran medida en la manera organizar y defender los intereses de los trabajadores, mermando el menor protagonismo de los agentes sociales tradicionales (sindicatos clásicos) para impulsar conflictos colectivos en la economía de plataformas. De hecho, una gran cantidad de conflictos se están impulsando a través de nuevas herramientas digitales.

En la línea de lo anterior se circunscriben las campañas de denuncia promovidas a través de plataformas, ya sean generalistas, como change.org o avaaz.org, o diseñadas específicamente para defender unas condiciones de trabajo dignas, como serían coworker.org o theworkerslab.com. Se trata, en definitiva, de una nueva forma articular las movilizaciones laborales que aprovechan las posibilidades que ofrece las TICs para incrementar el impacto social de sus reivindicaciones, denuncias y acciones de protesta en general.

Fita (2019) también destaca aplicaciones como workitapp.org o Mensakas. Esta última, es una iniciativa surgida de las luchas sindicales del movimiento

[8] *Ibid.*

Riders × Derechos. Para el autor, estas iniciativas están «poniendo los cimientos de lo que se podría considerar un movimiento obrero digital de alcance internacional».

En conclusión, estas medidas van a tener a la ciudadanía como destinataria muy directa, adquiriendo un papel preponderante. No en vano, la visibilización de la precariedad de los trabajadores de estos nuevos empleos, es una estrategia que pretende obtener el apoyo de la sociedad civil a sus reivindicaciones. Generalmente, ya sea movilizando a una parte de la cliente de la plataforma en cuestión para que se resienta la demanda de sus servicios, o bien, forzando a las AA.PP. a intervenir al hacerse notoria unos episodios graves de incumplimientos de derechos laborales.

2.2. **La organización del conflicto y la comunicación entre trabajadores**

Tanto a través de diversas herramientas de comunicación digital como presencialmente en los espacios callejeros de reunión en las ciudades, es frecuente que las personas trabajadoras de plataformas tengan una comunicación muy activa entre sí (Rocha, 2020; pp. 36-37). A continuación, se detalla la importancia de la comunicación digital y de los encuentros presenciales en la puesta en marcha del conflicto colectivo.

2.2.1. ***Comunicación y organización digital***

Actualmente, la tecnología juega un papel muy importante para iniciar y desarrollar conflictos en defensa de los intereses de los trabajadores. De hecho, como ya hemos señalado sucintamente, suele ser empleada como apoyo para organizar a grupos dispersos de trabajadores. En este sentido, Rodríguez reflexiona apuntando que «Si del lado empresarial, la tecnología puede coordinar actividades dispersas a lo largo del mundo, ¿por qué no va a poder coordinar colectivamente los intereses de los trabajadores?»[9].

La utilización de alternativas propias de nuestra era digital (redes sociales, páginas web, apps, etc.) abren la posibilidad de conectar en tiempo real a trabajadores de la EPV. Todo ello, se desarrolla en un marco comunicacional exento de jerarquías ni criterios burocráticos. Por medio de foros y redes de trabajadores, se lleva a cabo una comunicación basada en el intercambio de experiencias profesionales e información sobre las prácticas empresariales existentes en las plataformas en las que trabajan. Éste es el objetivo inicial de estos procesos de conexión entre «iguales» prestadores de servicios en la nueva economía, por encima de decidir una acción colectiva, que es algo que sólo surgiría *a posteriori* tras un proceso de maduración previo (Rodríguez; 2018, p. 38). De esta manera, en palabras de Rodríguez, se aspira a «reparar la extrema falta de transpa-

[9] Disponible en: https://www.equaltimes.org/la-huelga-no-desaparece-en-el?lang=es#.Ycgk7GjMLIU (última revisión en 26/12/2021).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24599

rencia con la que se trabaja para las plataformas digitales, un sistema en el que a veces ni siquiera llegan a conocerse los fines con que se utilizará la enésima parte de actividad que se ha encargado mediante su utilización».

En relación con lo anterior, cabe destacar que dinámicas comunicativas como éstas también son a menudo aprovechadas para la puesta en común de información de manera global. Un ejemplo de ello es la iniciativa desarrollada por Fair Crowd Work, un sindicato específico de trabajadores de plataformas digitales, que a su vez aglutina a sindicatos de varios países. Por medio de este proyecto, se recopila información sobre el trabajo en plataformas desde la visión de quienes prestan servicios en cada una de ellas y desde la óptica sindical. Incluso, se ha confeccionado un ránking sobre plataformas digitales, haciéndose posible que cualquier trabajador conozca cómo operan todas ellas[10].

Es destacable que los grupos de chat (WhatsApp, Telegram, Messenger, etc.), con mucha frecuencia, son ya un espacio de reunión virtual común a prestadores de servicios de la economía 4.0, aprovechando ese foro para poner sobre la mesa inquietudes comunes e impulsar iniciativas para confrontar con la plataforma. En esencia, es un elemento socializador e identitario para los actores sociales del conflicto colectivo, y una herramienta estratégica para la construcción colectiva en ese contexto.

A raíz de ello, se han ido madurando sinergias que han desembocado en la convocatoria de acciones colectivas en los últimos años. A este respecto, Oriol Alfambra, trabajador de Deliveroo y uno de los impulsores de la plataforma Riders × Derechos, sostiene que «La Internacional del siglo XXI es un grupo de whatsapp». El contexto de esta afirmación va referido al grupo de mensajería instantánea en el teléfono móvil que comparte con otros repartidores de Reino Unido, Bélgica, Alemania, Holanda, Hong Kong o Argentina. Es ya habitual que los prestadores de servicios en plataformas virtuales utilicen estos canales para tratar los problemas de multinacionales globales, como ocurre con Deliveroo o Glovo. Sobre esta circunstancia, Alfambra destaca que «la movilización local alimenta o fomenta la internacional»[11].

En ese sentido, Haidar, Menéndez y Arias (2020, p. 22) detallaron con claridad la relevancia de las redes sociales y, especialmente, de la comunicación a través de los grupos de chat en la organización de los conflictos protagonizados por los *riders* argentinos de la empresa Rappi en 2018:

> Los trabajadores compartían en los grupos capturas de pantalla, problemas inmediatos, frustraciones, y comenzaron a articular en forma creciente una retórica de

[10] Disponible en: http://faircrowd.work/platform-reviews/ (última revisión en 7/01/2022).

[11] Disponible en: https://www.lavanguardia.com/economia/20180723/451043211735/huelga-internacional-ryanair-amazon-deliveroo.html (última revisión en fecha de 4/01/2022).

> la impotencia y la injusticia. En la intensificación de los controles y las evaluaciones, las decisiones arbitrarias y la falta de transparencia de la gestión algorítmica se fue definiendo, no sin tensiones, un interés común, requisito indispensable para la construcción de una organización de trabajadores.

A modo ilustrativo y en relación con lo anterior, también se recoge el testimonio de un miembro destacado del sindicato argentino Asociación de Personal de Plataformas (APP) sobre su experiencia en las protestas:

> Nos conocimos haciendo pedidos, así empieza esto, empiezas a hablar, te pasas los números y después ya interactúas con uno y después ya somos dos, y después hay un tercero, y siempre hay uno esperando y mientras hablamos, y ahí surgen los grupos de WhatsApp, y ya somos todos y después cuando empiezas a ver las quejas son metódicas, todos manifestamos las quejas y ahí es donde comienza esto.

2.2.2. *Comunicación y organización presencial*

La vía pública es el lugar de trabajo para quienes prestan servicios en plataformas de reparto. No obstante, también es un lugar de encuentro ocasional con otros repartidores. Pues bien, en una etapa posterior al encuentro virtual mediante herramientas tecnológicas, la reunión presencial adquiere una relevancia notoria en la organización y ejecución de los conflictos colectivos de trabajadores de la EPV.

Tras la conexión e interacción a través de canales virtuales, una vez afianzada la constitución del grupo informal de trabajadores, se suele derivar a herramientas clásicas de organización obrera, esto es, reuniones y asambleas presenciales. De hecho, los chats se utilizan habitualmente para la convocatoria de estas reuniones. Y en este escenario, es donde se deliberan las principales medidas de fuerza dentro del conflicto colectivo.

Un ejemplo de lugares físicos utilizados como punto de reunión de los repartidores fueron los denominados «centroides» habilitados por Deliveroo. Se trataba de un lugar señalado por la propia empresa para que los *riders* comenzaran su turno de trabajo. Aunque, posteriormente, la propia empresa los suprimiera, su existencia no pasó inadvertida para diversos órganos judiciales. Concretamente, el Juzgado de lo Social n.º 19 de Madrid, fijó en estos puntos físicos su atención al describir la relación laboral de los repartidores de esta Deliveroo en el Hecho Probado Vigésimo Segundo de su sentencia n.º 188/2019, de 22 de julio:

> En el día y la franja horaria asignada, el repartidor había de acudir a la zona establecida, existiendo dentro de cada una de ellas un punto de referencia conocido como «centroide», al que tenían que dirigirse los repartidores para poder activar la aplicación y que esta les reconocieses como «disponibles». El conocimiento de la localización de los repartidores se realizaba por GPS a través de la aplicación «Delive-

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24599

roo». El repartidor no podía iniciar su turno desde cualquier lugar y ni siquiera dentro de la zona asignada sino que era necesario que estuviese en un radio máximo determinado del punto señalado ya que si no estaba allí no se le reconocía como disponible ni se le podían asignar pedidos. Cumplido lo anterior el repartidor había de esperar a que se le asignasen pedidos. Tanto el tiempo que transcurría desde que iniciaba hasta que finalizaba su disponibilidad, así como el que dedicaba dentro de esta al reparto eran medidos detalladamente por la sociedad demandada, que obtenía dicha información a través de la aplicación «Deliveroo».

Otro ejemplo de la importancia de los lugares físicos de encuentro de los *riders*, lo constituye la experiencia de los repartidores de Bolonia (Italia). En ese caso, en otoño de 2017, los impulsores del movimiento identificaron aquellos espacios callejeros empleados en la ciudad con mayor frecuencia por los prestadores de servicios de las plataformas de reparto: lugares de descanso, talleres de reparación de sus vehículos, puntos de recogida, etc. Una vez llevada a cabo la indagación de esos lugares, la misma permitió contactar con multitud de *riders* para la puesta en común de preocupaciones y la creación de acciones colectivas.

3. Ejercicio de la huelga en el nuevo escenario laboral

La figura del conflicto colectivo tiene como exponente más relevante y significativo el ejercicio del derecho de huelga. Esta medida que, esencialmente, se materializa mediante la paralización de la actividad desempeñada por los prestadores de servicios, persigue la finalidad de «forzar al empresario a sucumbir a las pretensiones colectivamente solicitadas» (Domínguez, 2021; p. 164).

Sin embargo, el inicio y mantenimiento de una huelga en la nueva economía de principio del siglo XXI, se está convirtiendo en un reto cada vez mayor para quienes la organizan y participan en ella, ya que los nuevos formatos digitales y tecnológicos, unidos al protagonismo de las plataformas virtuales, suponen escollos importantes. No en vano, la utilización rutinaria de algoritmos para la administración de personal no hace sino incidir en una posición de vulnerabilidad cada vez mayor de las personas prestadoras de servicios a la hora de ejercer medidas de presión, puesto que ha posibilitado que el trabajador pueda ser relevado de sus cometidos profesionales de forma total o parcial, ya sea en contextos de huelga o en momentos inmediatamente posteriores. Tanto es así, que se da una subalternidad que, como es sabido, supera los límites del tiempo y lugar de trabajo, e incluso, de la condición formal de trabajador asalariado o autónomo.

Por ello, como señala Goerlich (2020, p. 101), la huelga actual ha ido incrementando su papel de «demostración». Consecuentemente, en no pocas ocasiones, se viene buscando que esta medida de presión logre efectividad a través

de su impacto en la opinión pública, así como del seguimiento que se haga a la misma desde medios de comunicación y redes sociales. Con esta nueva forma de operar, las nuevas tecnologías y nuevos instrumentos de transmisión de información adquieren un rol decisivo.

En un contexto sociolaboral como el actual, el reforzamiento del derecho de huelga se ha tornado en cuestión de enorme importancia para que ésta siga siendo una herramienta de utilidad para el equilibrio de las relaciones laborales en su vertiente colectiva. De hecho, un sector de la doctrina entre el cual destacamos a Goerlich (2020, p. 95), se ha mostrado taxativo al poner énfasis en esta problemática de las relaciones laborales de nuestro tiempo:

> (…) la regulación del ejercicio del derecho de huelga permanece anclada en el pasado (…). Se ha construido sobre el paradigma industrial. Y si ya resultaba poco adecuada en el contexto de la llamada «terciarización», todavía lo será menos cuando se proyecte sobre el nuevo paradigma tecnológico y organizativo.

Es por ello que se ha recalcado la necesidad no pasar por alto la nueva realidad laboral acaecida de la mano de los recientes avances tecnológicos, ya que la misma ha supuesto un mayor «poder empresarial de manera abusiva respecto de los intereses de los trabajadores» (Sánchez-Girón, 2021; p. 46), lo cual también tiene sus efectos sobre el ejercicio de la huelga con las mínimas garantías.

Este planteamiento viene siendo respaldado desde organismos internacionales. Sin ir más lejos, cabe recordar que el TEDH, después de interpretaciones dispares, reconoció en 2009 la importancia del derecho de huelga con base al art. 11 CEDH (Sentencia Enerji Yapi-Yol Sen). Este pronunciamiento se basó en la doctrina de los órganos supervisores de los convenios de la OIT para concluir en que «sin el derecho de huelga, el derecho de negociación colectiva no es más que un derecho de súplica colectiva» (Bogoni, 2020; p. 307).

Así mismo, más recientemente, Michelle Bachelet (Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos), quiso poner de relieve el carácter «fundamental» del derecho de huelga como mecanismo que ayude a evitar «los excesos de las empresas» en las relaciones laborales derivadas de las nuevas tecnologías. Así lo señaló literalmente en su discurso programático pronunciado en octubre de 2019:

> También tenemos razón al poner de relieve la situación de las personas empleadas en la industria informática, a menudo en condiciones precarias o en la economía sumergida, que pierden todos los beneficios inherentes al empleo fijo. Es fundamental que estas personas puedan disfrutar de todos sus derechos humanos, entre otros el derecho a la afiliación sindical y a la huelga. En determinados casos, el ejercicio de esos derechos puede poner coto a los excesos de las empresas.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24599

3.1. Huelga en la economía de plataformas virtuales. Análisis de las experiencias recientes

Lejos de borrarse de perder protagonismo en el seno de la clase trabajadora surgida a raíz de la economía 4.0, la figura de huelga está experimentando cambios a la par que aparecen las nuevas formas de trabajo. De forma muy certera, Neville Kirk, profesor emérito de Historia Social y del Trabajo de la Universidad Metropolitana de Manchester, lo corrobora en estos términos:

> Las tecnologías están dando lugar a nuevas formas de lucha mientras los trabajadores, supuestamente resignados, muestran en todo el mundo su capacidad de pelear por sus derechos; desde los restaurantes de comida rápida, hasta las limpiadoras migrantes en universidades. Las huelgas no han desaparecido, se han transformado[12].

Entre las diversas acciones de protesta aparecidas en este nuevo escenario, se encuentra la consistente en que los prestadores de servicios se desconecten de forma coordinada y simultánea de la plataforma, lo cual bloquea la asignación de pedidos para su entrega generando un colapso temporal. Coloquialmente, esta forma de canalizar la protesta laboral es conocida como «huelga colectiva».

Hemos de recordar que, en el ámbito de la economía 4.0, las nuevas empresas son definidas como «líquidas», en contrapunto con la mayor rigidez de la organización del trabajo de hace unas décadas. Pues bien, debido precisamente a esta «liquidez», la desconexión de la aplicación por parte de los prestadores de servicios para reforzar la presión al empleador en un contexto de conflicto laboral no es una cuestión baladí en el día a día de estas nuevas realidades laborales. De hecho, como viene observándose en los últimos años, ésta puede ser una medida difícilmente gestionable para las plataformas virtuales. Especialmente, puede entrañar dificultades relacionadas con los diferentes momentos de la prestación y las relaciones entre ellos. Y es que asistimos a un escenario de reivindicaciones laborales que se ha tornado más complejo porque comprende actuaciones que escapan al imaginario del desarrollo de una huelga clásica (Goerlich, 2020; p. 102).

3.2. Experiencias en Europa, Latinoamérica, EE.UU y Asia

Una de las primeras huelgas de la EPV puede situarse en agosto de 2016 en Reino Unido, donde los repartidores londinenses de Deliveroo abrían simultáneamente la aplicación de la compañía como consumidores y, acto seguido, ordenaban el envío de platos al lugar de reunión del movimiento para llamar al resto de sus compañeros a unirse a la protesta[13].

---

[12] Disponible en: https://www.equaltimes.org/la-huelga-no-desaparece-en-el?lang=es#.Ycgk7GjMLIU (última revisión en 26/12/2021).

[13] Disponible en: https://www.liberation.fr/debats/2018/07/16/face-a-l-algorithme-l-impossible-greve-des-livreurs-a-velo_1666907/ (última revisión en 19/08/2021).

Posteriormente, la experiencia se repitió en otros países europeos, entre los cuales destaca lo ocurrido en los últimos años en Italia. Concretamente, en octubre de 2016, los prestadores de servicios de Foodora en el país transalpino, iniciaron una huelga. Entrando en el fondo del paro, el mismo tuvo lugar para protestar por el significativo cambio de los criterios retributivos de la compañía (de remunerar a 5,60 euros cada hora de trabajo, se pasó a remunerar a razón de 2,70 euros por pedido entregado), lo cual agitó unos ánimos de por sí caldeados por la política empresarial de aplicar unas tarifas diferentes en función de los distintos lugares del país, como Turín o Milán. Además, el conflicto se extendió durante meses debido a la negativa de Foodora a atender las peticiones formuladas por un grupo de *riders* en junio de ese año, que iban referidas a la cobertura de los gastos de mantenimiento del vehículo de reparto, ya fuera bicicletas o motos, así como a otros aspectos vinculados al tiempo de trabajo y la organización del mismo.

Más adelante, en el verano de 2017, fueron promovidos nuevos paros por parte de los repartidores de Deliveroo en Milán y en Bolonia, produciéndose la entrada en escena de sindicatos de riders creados recientemente. Al año siguiente, las protestas llegaron a Roma y lograron sumar la participación de *riders* de otras mercantiles como Just Eat o Glovo[14]. De hecho, el 15 de abril de ese mismo año, tuvo lugar en Bolonia la segunda asamblea nacional de *riders,* en la cual se abordó la puesta en marcha de acciones conjuntas para el Primero de Mayo. Así mismo, unos años más tarde, el movimiento Riders Xi Diritti promovió una nueva jornada de inactividad el 30 de octubre de 2020 como medida de protesta contra el acuerdo entre el sindicato de corte fascista UGL y la asociación pro empresa AssoDelivery.

Mientras tanto, en agosto del año 2017, los repartidores franceses de la plataforma Deliveroo llevaron a cabo huelgas en las ciudades de París, Burdeos y Lyon (López, 2020; p. 85). Con esta medida, protestaron por el cambio de sistema de retribución (dejaban de cobrar por tiempo trabajado para hacerlo por pedidos entregados) impuesto por la empresa.

En Holanda y Bélgica, los *riders* de Deliveroo promovieron una huelga para el sábado 13 de enero de 2018, y la sostuvieron durante varios sábados posteriores. El motivo de la misma fue protestar ante la inminente decisión de la empresa de aplicar a todos los repartidores el estatus de trabajadores autónomos. En Bruselas, un grupo de repartidores discurrió por varios restaurantes para invitarles a que apagasen la aplicación de la compañía durante el paro como medida de solidaridad con sus reivindicaciones. Así mismo, la ciudad belga de Lieja, uno de los portavoces del colectivo de *riders* anunció que acudirían a los restaurantes que mantuvieran en funcionamiento la app de Deliveroo para, una

[14] Informe final del Proyecto Don't Gig Up (pág. 23).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24599

vez allí, recibir los pedidos correspondientes y, acto seguido, dirigirse a distribuir esa comida entre personas sin hogar.

En Alemania, los *riders* de varias plataformas entre las que se incluían Deliveroo o Foodora, organizaron una huelga en mayo de 2018 para paralizar el servicio de reparto en la ciudad de Berlín (López, 2020; p. 85). Esta huelga, apoyada por el sindicato FAU Berlín, se produjo con la finalidad de reclamar mejores condiciones salariales y mayor transparencia del sistema retributivo empleado por las plataformas.

Fuera de Europa, cabe destacar las experiencias de Argentina y Colombia. En el primer caso, un grupo de *riders* argentinos vinculados a la plataforma virtual de reparto Rappi, se conminó a dejar de atender pedidos derivados de la misma (Arabia, 2020) a lo largo una franja de su jornada del 16 de julio de 2018. Durante esta acción coordinada, que se llevó a cabo en el horario de mayor demanda del reparto, los *riders* participantes se reunieron en los lugares de las ciudades donde se ubica una parte importantes de la clientela habitual del servicio, se mantuvieron activos en la aplicación y, finalmente, hicieron caso omiso de forma simultánea a los pedidos que se les asignaban durante más de una hora. Todo ello supuso el bloqueo de la aplicación y, por ende, un retraso significativo en las entregas concertadas por los usuarios. Así lo recordaba uno de los participantes en la huelga (Haidar, Menéndez y Arias, 2020; p. 23):

Hicimos una huelga que fue en el mes de julio, que fue parar todos o sea estar conectados pero no levantar los pedidos en hora pico del domingo (…) Y nos organizamos hablando con diferentes barrios o sea con los pibes que están en Recoleta, estaban reunidos en el Mall y de ahí sacaban fotos y nos decían «estamos activos todos pero no estamos levantando pedido», nosotros estábamos acá en Armenia, después estaban los pibes de Belgrano que estaban también reunidos ahí en una plaza de Belgrano, y ahí también, y nos comunicábamos por los grupos generales.

La huelga consiguió el efecto deseado, en gran medida, por tratarse de un movimiento sorpresivo e inesperado. De no ser así, habría existido la posibilidad de que la empresa la desmantelase, ya que los algoritmos empleados habitualmente por Rappi y otras plataformas se habrían ocupado de seguir el comportamiento de los trabajadores y tratar de atajar dentro de lo posible las deficiencias del servicio. De este modo, lo describió una de las activistas promotoras del paro (Haidar, Menéndez y Arias, 2020; p. 24):

> (…) el soporte cuando ve que hay gente en la zona y que no levantan los pedidos y hay pedidos colgados se empiezan a atrasar en el restorán, entonces te llaman, te ven conectada y te dicen: «¿Che, me podés ayudar con tal pedido?» No, pasa que se me pinchó la rueda, o, «No, me estoy yendo a comer»; y así todos, me llamaban a mí, cortaban conmigo y llamaban al que estaba al lado, así y nos estaban viendo que estábamos todos en la misma zona, o sea, era medio raro.

Posteriormente, los repartidores participantes en el paro pasaron a organizarse sindicalmente fundando la Asociación de Personal de Plataformas (APP) para dar continuidad a su estrategia de presión. En sus redes sociales, además de ser instrumentos de organización y coordinación, se muestra información sobre fallos judiciales, acciones de protesta y experiencias de reivindicación de trabajadores de plataformas a nivel global.

Por su parte, los antecedentes de la experiencia huelguística de los *riders* de Colombia, se sitúan en fecha de 19 de octubre de 2018, momento en que tienen lugar las primeras protestas de un grupo de trabajadores de Rappi frente a la sede de esta empresa en la ciudad de Bogotá (Sánchez y Maldonado, 2020; pp. 105 y 106). Todo ello, con la pretensión de mejorar sus condiciones salariales para los tiempos de espera y días de lluvia. Al año siguiente, en julio de 2019, las protestas para exigir mejoras condiciones de trabajo continuaron. No en vano, como acto simbólico, tuvo lugar una quema masiva de maletas de reparto frente a las oficinas de la referida mercantil.

En lo tocante a las huelgas en sí, la primera se dio en la ciudad de Medellín el día 1 de noviembre de 2019. Fue una medida promovida previamente por un grupo de repartidores a través de redes sociales, convocando al «Paro hora 0». En los años 2020 y 2021, la movilización social no ha cesado, pese a que el colectivo de *riders* es heterogéneo y fragmentado, pues está dividido por cuestiones de nacionalidad (más de la mitad de ellos son migrantes venezolanos y el resto son nacionales) o de vehículo (repartidores en bicicleta y en moto).

No obstante, al igual que en caso argentino, en 2020 tuvo lugar una agrupación sindical de estos repartidores, que se unieron en torno al MNRPD (Movimiento Nacional de Repartidores de Plataformas Digitales). Este espacio unitario es el que viene liderando las últimas huelgas y se ha erigido como interlocutor para abrir vías de negociación con la empresa, así como con el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Informática de Colombia (Sánchez y Maldonado, 2020; p. 109).

En EEUU (sobre todo, en California, Denver, Austin, Las Vegas y Boston), conductores de Uber y Lyft, junto a *riders* de plataformas virtuales de reparto, dejaron de atender pedidos durante el 21 de julio de 2021, como medida de protesta contra unos salarios que consideraban bajos y para exigir el derecho a sindicalizarse con todas las garantías. Asimismo, se reclamó el apoyo del congreso norteamericano a la iniciativa legislativa Pro Act (el término PRO es empleado como abreviatura de «protection to the rights to organize», esto es, «protección del derecho a organizarse»), una ley que este colectivo consideraba beneficiosa por dispensarles de protección ante la posibilidad de crear un sindicato en el sector. En este caso, el paro vino promovido por el movimiento de repartidores Rideshare Drivers United, un grupo de presión que tiene su origen en las huelgas de conductores de viajes de compartidos que se tuvieron lugar en el aeropuerto de Los Ángeles durante el año 2017.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24599

Y por último, la isla china de Hong Kong asistió a una huelga de los repartidores de Deliveroo el 23 de enero de 2018[15]. Esta acción, que terminó aglutinando a varias decenas de *riders* ante la sede de la compañía en la ciudad, fue disuelta por la policía al final de la tarde. El motivo de la huelga fue hacer frente a variaciones en la organización del servicio introducidas unilateralmente por la empresa y que, para los convocantes del paro, suponía un serio perjuicio salarial.

3.3. **El caso español**

Para concluir esta revisión de experiencias huelguísticas, nos detendremos con mayor profundidad en el caso de España. En nuestro país, esta primera acción colectiva de paralización del servicio se produjo el 2 de julio de 2017, entre las 20:00 y las 23:00, por parte de los *riders* de Deliveroo[16] a nivel nacional. Posteriormente, se llevaron a cabo acciones similares en la empresa Glovo de forma más local.

Una de las huelgas más trascendentes a nivel mediático fue la que se produjo en Zaragoza el 9 de septiembre de 2018. Concretamente, entre las 20:30 y las 23:00, se dieron cita en Plaza de España (Zaragoza) más de medio centenar de repartidores para salir temporalmente de la aplicación de Glovo simultáneamente. De esta forma, permanecieron «de brazos caídos» y evitaron estar disponibles para recibir pedidos de reparto. A ello se sumó que varias decenas más de repartidores se quedaron en sus domicilios y también se mantuvieron inactivos. Consecuentemente, se dio lugar a un colapso de la aplicación absolutamente premeditado. Ante el mismo, la empresa se mostró inoperante durante todo el espacio de tiempo escogido para su duración, el cual fue deliberadamente elegido por los promotores de la huelga por tratarse de la hora punta habitual en este servicio de reparto. Hasta tal punto fue así que, durante el paro efectuado, los clientes zaragozanos de Glovo se encontraban sorprendidos con el siguiente mensaje cada vez que entraban a la aplicación de la compañía desde su teléfono móvil: «¡LO SENTIMOS MUCHO! Debido a la alta demanda, en estos momentos no podemos procesar nuevos pedidos. Por favor, inténtalo de nuevo en unos minutos.»

Los organizadores del paro fueron dando forma al mismo mediante un exhaustivo acopio de información laboral de interés para el conjunto de los repartidores y, posteriormente, a través de compartir la misma con sus compañeros. Para ello, se recurrió a la creación de canales de comunicación específicos:

> Empezamos en un pequeño grupo de WhatsApp. Nos encontrábamos en la calle en las bicicletas, en la puerta de los distintos restaurantes, y nos pasábamos el

[15] Disponible en: https://www.elsaltodiario.com/precariedad/huelgas-contra-modelo-laboral-deliveroo-expanden-belgica-holanda-hong-kong-falsos-autonomos (última revisión en fecha de 28/12/2021).

[16] Disponible en: https://www.eldiario.es/catalunya/trabajo/repartidores-deliveroo-convocan-primera-economia_1_3306408.html (última revisión en 19/08/2021).

número. A través del boca a boca fuimos formando este grupo. Nos sirve para informarnos: a través del grupo supe cómo eran las condiciones cinco meses antes de llegar yo, y yo informo a los nuevos de que les dan una ínfima parte de lo que había antes de que llegasen ellos.

…/…

Lo hemos hecho muy artesanalmente con los pocos medios que tenemos, pero no era una acción improvisada: queríamos atacar a la aplicación usando sus normas y hemos encontrado esta forma de colapsarla. Los clientes hacían pedidos y no había repartidores para llevárselos. Nos hemos puesto de acuerdo con el boca a boca porque nos han bajado mucho el pago y ahora nos quieren quitar el bonus por alta demanda[17].

Además de lo ocurrido en Zaragoza, también tuvieron lugar experiencias similares a ésta durante el cese de actividad de los repartidores de Madrid el 16 de septiembre de 2018 entre las 21:00 y las 23:00, o en Barcelona, el 1 de agosto de 2019. En estos dos últimos casos, su casuística fue analizada en las correspondientes instancias judiciales del orden social, como se expone con mayor detalle en el apartado siguiente.

4. **Conclusiones**

Las circunstancias en las cuales se desarrollan las relaciones laborales en el siglo XXI han variado sustancialmente con respecto a las existentes cuando se consolidó la normativa sindical vigente.

Actualmente, las nuevas tecnologías están condicionando directamente las relaciones laborales, generando modificaciones importantes en las formas de empleo. Entidades como, por ejemplo, Cabify, Glovo, Deliveroo o Uber están introduciendo formas diferentes de organizar el trabajo. Las relaciones laborales desarrolladas al albor de la economía de estas plataformas obedecen a una modalización tecnológica del concepto de «dependencia», y se prestan en condiciones de aislamiento y precariedad, a menudo instrumentadas mediante la figura del (falso) autónomo. Ahora bien, quienes prestan sus servicios a través de estas plataformas, precisan de un marco normativo que atienda a las necesidades de representación y defensa de estos trabajadores, y que sepa compensar las dificultades de arraigo e implantación de los sindicatos en el entorno digital.

En las últimas décadas, se ha producido una paulatina externalización de actividades productivas, favoreciéndose la existencia de mano de obra formalmente ajena dentro del ciclo de generación de bienes y servicios de las empresas.

[17] Disponible en: https://www.elconfidencial.com/tecnologia/2018-09-10/glovo-paralizan-zaragoza-riders-precariedad_1613740/ (última revisión en 29/10/2021).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24599

Y generalmente, esto supone para el personal «externo» unas condiciones de trabajo más desventajosas que las del personal contratado directamente. Frente a esta realidad, las instituciones propias del derecho del trabajo no han sabido aún garantizar unas condiciones de trabajo equiparables, ni han flexibilizado el ejercicio de las funciones representativas respecto de quienes prestan sus servicios en esta economía 4.0.

Todo lo expuesto anteriormente, supone una ruptura con la manera en que se desarrollaban hasta ahora los nuevos conflictos laborales, lo cual demanda una evolución de las figuras clásicas del derecho sindical para lograr su encaje en este nuevo contexto socioeconómico.

Bibliografia

Arabia, Fabiana (2020). «Los retos de la acción colectiva en la economía 4.0». *Revista IDEIDES, 51.* http://revista-ideides.com/los-retos-de-la-accion-colectiva-en-la-economia-4-0/

Bogoni, Milena (2020). «Economía digital y reconocimiento del derecho de huelga y libertad sindical. Nuevos desafíos para el constitucionalismo multinivel». *Temas laborales, 151*, 293-310.

Domínguez Morales, Ana (2019). «Representación colectiva y negociación de derechos de trabajadores en plataformas». *Revista Latinoamericana de Derecho Social, 29*, 63-85. https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2019.29.13900

Domínguez Morales, Ana (2021). «Derechos colectivos de los trabajadores a distancia en el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre: problemas de aplicación práctica». *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 3. https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2021.i3.09

Fita Ortega, Fernando (2019). «Los derechos colectivos de los trabajadores en la nueva economía digital: ¿hacia un movimiento obrero global?». *Revista de Direito do Trabalho, Ed. Especial*. https://www.researchgate.net/publication/335277673_hacia_un_movimiento_obrero_digital_Collective_employment_rights_in_the_gig_economy_towards_a_digital_labour_movement

García Jiménez, Manuel (2019). «Revolución Industrial 4.0, sociedad cognitiva y relaciones laborales». *Revista de Trabajo y Seguridad Social* (1), pp. 147-182.

Goerlich Peset, José María (31 de mayo de 2018). «El ejercicio de la huelga en el contexto de la descentralización productiva». *XXVIII Congreso AEDTSS,* Santiago de Compostela, España.

Goerlich Peset, José María (2020). «Digitalización y derecho de huelga». *Temas laborales, 115*, 93-107.

Haidar, Julieta; Diana Menéndez, Nicolás y Arias, Cora Cecilia (2020). «¿La organización vence al algoritmo? Plataformas de reparto y procesos de organización de los trabajadores de Delivery en Argentina». *Revista Pilquen, 23* (4), 15-28.

López Mourelo, Elva (2020). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política*. Oficina de país de la OIT para Argentina.

Rocha Sánchez, Fernando (2020). «La acción colectiva en las plataformas digitales laborales». *Viento Sur* (173), 33-40.

Rodríguez Fernández, María Luz (2018). «Sindicalismo y negociación colectiva 4.0». *Temas Laborales, 144*, 27-41.

Ruiz Saura, José Enrique (2021). «El esquirolaje en la empresa del siglo xxi. Repaso jurisprudencial al caso español». *DELOS: Desarrollo Local Sostenible*, 1, 35-51.

Sánchez-Girón Martínez, Beatriz (2021). «El derecho de huelga en la era digital: el esquirolaje tecnológico». *Estudios de Deusto, 69* (1), 39-47. http://dx.doi.org/10.18543/ed-69(1)-2021pp85-93

Sánchez Vargas, Derly y Maldonado Castañeda, Óscar Javier (2021). «Obstáculos, resistencias y repertorios de movilización social de repartidores digitales en Colombia», en Hidalgo Cordero, Krusaya y Salazar Daza, Carolina (coords.), *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina*, pp. 100-117. Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS.

Trillo Párraga, Francisco (2009). «Derechos colectivos del trabajador autónomo económicamente dependiente». *Documentación Laboral, 85*, 30-36.

Wood, Alex J.; Lehdonvirta, Vili, y Graham, Mark (2018). «Workers of the Internet Unite? Online freelancer organisation among remote gig economy workers in six Asian and African countries». *New Technology, Work and Employment*, 33 (2), 95-112.

Zamponi, Lorenzo (2018). «Movimientos sociales, memoria y medios. Estudios Palgrave en Sociología Política Europea». Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-68551-9_2.

Lan Harremanak, 2023, 49, 236-264
https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24127

Lan Harremanak
REVISTA DE RELACIONES LABORALES

ISSN 1575-7048 – eISSN 2444-5819

LAS AUDITORÍAS SOCIOLABORALES PARA UN MUNDO CADA VEZ MÁS GLOBAL-LOCAL. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE, BENEFICIOS, APORTACIONES Y DIFICULTADES

Social-labour audits for an increasingly global-local world. Sustainable Development Goals, benefits, contributions and difficulties

Juan Antonio Rodríguez-del-Pino*, Juli Antoni Aguado-Hernàndez

Universitat de València, España

RESUMEN

El desarrollo sostenible no es una posibilidad sino una necesidad. Por ello, son imprescindibles técnicas que faciliten, de manera directa o indirecta, articular estrategias y actuaciones adecuadas a cada organización acordes con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS). Sobre esta base, en el trabajo se presenta una iniciativa docente consistente en la introducción de la sostenibilidad y los ODS en la asignatura de Técnicas de Auditoría del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universitat de València. En una asignatura que contribuye a la formación integral que deben tener los profesionales de la disciplina para saber hacer, pero también para conocer el medio social en el que trabajan y poder analizarlo críticamente, el proceso desarrollado pone de manifiesto el interés de utilizar este espacio educativo y los instrumentos que se enseñan para posibilitar la mejora de la sostenibilidad en el espacio laboral de las organizaciones.

Palabras clave: auditorías sociolaborales, objetivos de desarrollo sostenible, ciencias laborales, futuro.

ABSTRACT

Sustainable development is not a possibility but a necessity. Therefore, techniques that facilitate, directly or indirectly, the articulation of appropriate strategies and actions for each organization in accordance with the sustainable development goals (SDGs) are essential. On this basis, the work presents a teaching initiative consisting of the introduction of sustainability and the SDGs in the subject of Audit Techniques of the Degree in Labor Relations and Human Resources of the University of Valencia. In a subject that contributes to the comprehensive training that professionals in the discipline must have in order to know how to do it, but also to know the social environment in which they work and to be able to analyze it critically, the process developed shows the interest in using this educational space and the instruments that are taught to enable the improvement of sustainability in the workplace of organizations.

Keywords: social-labour audits, sustainable development goals, labor sciences, future.

**** Correspondencia a:*** Juan Antonio Rodríguez del Pino. Avenida Tarongers, 4.B (Valencia-España). — juan.rodriguez@uv.es — https://orcid.org/0000-0002-2585-741X

Cómo citar: Rodríguez-del-Pino, Juan Antonio; Aguado-Hernàndez, Juli Antoni. (2023). «Las auditorías sociolaborales para un mundo cada vez más global-local. Objetivos de Desarrollo Sostenible, beneficios, aportaciones y dificultades»; *Lan Harremanak,* 49, 236-264. (https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24127).

Recibido: 16 diciembre, 2022; aceptado: 24 abril, 2023.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © 2023 UPV/EHU

Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

1. Introducción

El desarrollo sostenible no es una posibilidad sino una necesidad. Por ello, para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), son imprescindibles técnicas que faciliten, de manera directa o indirecta, articular estrategias y actuaciones adecuadas a cada organización acordes con las políticas de desarrollo sostenible. Estas metodologías pueden aportar ventajas significativas en este enfoque, especialmente en períodos de crisis como el actual.

En el trabajo se presenta una iniciativa docente consistente en la introducción de la sostenibilidad y los ODS en la asignatura de Técnicas de Auditoría de 3.er curso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universitat de València. Esta propuesta se enmarca en el Proyecto de Innovación Docente «Noves oportunitats professionals per a les Ciències Laborals al segle XXI» (código: CONSOLIDA_PID, UV-SFPIE_PID-2076202) del grupo de Investigación e innovación en Ciencias Laborales (INVESLAB) de la Universitat de València.

El contenido de esta asignatura contribuye a la formación integral que deben tener los profesionales de las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos para saber hacer, pero también para conocer el medio social en el que trabajan y poder analizarlo críticamente. Por ello, resulta de interés utilizar este espacio educativo y los instrumentos que se enseñan en la materia para posibilitar el análisis y la mejora de la sostenibilidad en el espacio laboral y en las organizaciones.

Para llevar a buen puerto el objetivo del trabajo, en primer lugar, se define y delimita la auditoría sociolaboral (ASL) y como un instrumento del futuro. Siguiendo la literatura académica existente se argumenta sobre su utilidad y los beneficios que reporta a las organizaciones, así como los elementos que dificultan su utilización. Posteriormente, se abordan las vinculaciones actuales entre los ODS y las ASL, para exponer, a continuación, las relaciones entre ODS y Educación, en concreto, la universitaria, así como la ASL como materia docente. A partir de la firme vinculación entre los ODS y las Técnicas de auditoría encontrados, se procede a exponer la iniciativa docente indicada.

Para ello, en primer lugar, se ha identificado qué competencias relacionadas con la sostenibilidad ya se incluyen en el Verifica de la titulación y se proponen competencias vinculadas con la sostenibilidad y los ODS que deberían incluirse en el perfil profesional del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. A continuación, se ha identificado qué ODS están directamente relacionados o podrían relacionarse con la asignatura. Sobre esta base, se han repensado los resultados del aprendizaje y se proponen cambios que podrían incluirse para «sostenibilizar» la asignatura de Técnicas de Auditoría. Por último, se proponen diversos criterios de evaluación y metodologías para evaluar el aprendizaje del alumnado beneficiario de esta propuesta docente.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24127

2. La auditoría sociolaboral como un instrumento del futuro

La auditoría sociolaboral se define como toda evaluación sistemática —proceso lógico y secuencial—, de hechos fehacientes documentables, periódicos en el tiempo, realizados por un profesional con objetividad, independencia y neutralidad (Torras y Ribas, 2013) sobre la gestión y políticas de recursos humanos, el cumplimiento de las obligaciones legales en materia laboral y contable, con objeto de proporcionar acciones de mejora (Fuentes *et al.,* 2005).

Existen tres tipos de ASL según su contenido que pueden dividirse en: a) auditorías de legalidad, de comprobación o de administración dedicas a comprobar si la organización cumple con las obligaciones en materia de derecho del trabajo, seguridad social, prevención de riesgos laborales, etc.; b) auditoría de eficacia, de gestión u operativa, que va más allá del mero cumplimiento legal centrados en la función de recursos humanos —descripción de puestos de trabajo, reclutamiento y selección, formación y capacitación, etc.—; y c) auditoría de eficiencia, de dirección o estratégica, centradas en la alineación de la dirección estratégica de recursos humanos con la estrategia competitiva de la organización (Campamá, 2006; Ciruela, 2009).

Antes de abordar la vinculación con, y el papel de la ASL ante, los ODS, es importante exponer la utilidad de la misma en general y los beneficios que reporta en los tres niveles señalados. Pero también, los elementos que dificultan su utilización, como la amplitud terminológica y la falta de determinación de su alcance, la ausencia de un reconocimiento oficial a la misma, el desconocimiento de sus utilidades y/o aplicaciones posibles, la percepción de la misma como un coste y no como una inversión o de que sólo es aplicable y útil a las grandes organizaciones de un tamaño considerable y sólo de forma puntual o concreta, entre otros.

Como apuntan Fuentes *et al.* (2005), el desarrollo de la auditoría sociolaboral está relacionado con la indudable utilidad que reporta. Por tanto, y en cualquiera de los tres niveles propuestos, la auditoría es una herramienta que las organizaciones tienen a su disposición como mecanismo de mejora, que permite aportar beneficios muy amplios y variados a las mismas.

De la revisión de los beneficios y aportaciones de la auditoría sociolaboral que constatan los distintos autores consultados (Wherter y Davis, 1991; De la Poza, 1993; Dolan *et al.,* 2007; López-Cela, 2002; Vázquez-Bonome y García, 2003; Sanz, 2006; Fuentes *et al.,* 2005; Chamorro, 2013; Lado, 2013; Calvo *et al.,* 2017; Rodríguez *et al.,* 2020), se observa que todos ellos responden de alguna manera a los tres ámbitos constatados con anterioridad, por lo que se propone una agrupación de dichas aportaciones en base a: beneficios básicos o legales; beneficios operativos o intermedios, beneficios avanzados o estratégicos.

Como beneficios legales o de carácter básico, pueden apuntarse los siguientes:

— Prevención en la detección de costes sociales, tanto de aquellos visibles como los ocultos.
— Determinación y esclarecimiento de las responsabilidades y los deberes del departamento de RRHH.
— Mejora de la información disponible tanto en cantidad como en calidad (estados de cuentas y balances sociales, dimensionamiento de la plantilla, capacitación ante eventualidades del mercado, determinación de costes de la mano de obra, etc.).
— Garantía del cumplimiento de disposiciones legales, normativas y convencionales existentes.
— Conocimiento de la opinión sobre la organización y las expectativas laborales del cliente interno: los trabajadores.
— Determinación de los puntos fuertes y áreas de mejora que afectan a las personas, permitiendo justificar posibles inversiones o recortes de presupuesto en el ámbito de la gestión de personal.

Por su parte, los beneficios operativos o de carácter intermedio:

— Mejora de la imagen profesional —prestigio— del departamento de RRHH. Alienta al administrador de personal a asumir mayor responsabilidad y a actuar a un nivel más alto de profesionalidad. Lo que a medio plazo permite ganar credibilidad y aceptación en la empresa como departamento.
— Refuerzo de la relación del departamento de RRHH con el resto, fomentando la idea de responsabilidad de los recursos humanos debe ser compartida por todos los directivos y áreas.
— Evaluación del estado de salud del sistema de recursos humanos y descubrimiento de las áreas problemáticas, evitando errores y, sobre todo, evitando la reincidencia en los mismos.
— Contribución a evaluar y hacer un seguimiento de las diversas actividades de recursos humanos en función de criterios tangibles. Dimensiona adecuadamente los recursos humanos necesarios para cada actividad, proceso o trabajo.
— Ayuda en la anticipación de problemas futuros y en el inicio de las intervenciones. Coadyuva a detectar programas que han quedado obsoletos e ineficientes y a concretar los que sí son rentables y por tanto son puntos fuertes para la organización. Visión proactiva respecto de un activo tan importante como son los recursos humanos.
— Facilita la uniformidad de las prácticas y de las políticas.
— Reducción de los costes en recursos humanos mediante prácticas mejoradas.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24127

— Soporte a los programas de calidad total de la organización.
— Ayuda a anticipar posibles problemas, aportando una dimensión de proactiva; detecta los costes sociales ocultos o excesivos existentes, situando al departamento de recursos humanos en la perspectiva adecuada como suministrador de servicios internos al resto.
— Permite integrar el sistema de gestión de los recursos humanos de la organización con otros implantados en la misma.

Y, en tercer lugar, aquellos que responden a beneficios avanzados o estratégicos, como son:

— Fomentar la visión de conjunto, animando a los directivos a que examinen la gestión de recursos humanos en conjunto, fomentando la idea de que todos los directivos lo son también de recursos humanos.
— Estimular y promover los cambios necesarios en la organización.
— Si el proceso de auditoría consigue implicar al personal, podrá mejorar la cohesión grupal y, en definitiva, el clima laboral. Por tanto, fomenta la comunicación interna, mejorando las relaciones humanas existentes en la misma.
— Estimular el cambio y valorar la contribución de la gestión de los recursos humanos al logro de los objetivos estratégicos de la organización, verificando si los cambios requeridos a las personas y a la propia organización pueden dar soporte a la estrategia propuesta para la misma y en qué medida.
— Valorar la contribución de la gestión de RRHH al logro de los objetivos estratégicos de la organización.
— Verificar si los cambios requeridos a las personas y a la organización pueden dar soporte a la estrategia, y en qué medida.
— Determinar aquellos aspectos en los que la organización es competente y está capacitada para afrontar el futuro con garantías de éxito.

Pero no podemos olvidar que este proceso no está exento de elementos que dificultan la utilización de la auditoría como un instrumento para gestionar sus organizaciones, recopiladas por diferentes estudiosos de la materia (Domínguez y Revilla, 2002; Calvo, 2013; Calvo y Rodríguez, 2014; Calvo *et al.,* 2017; Calvo *et al.,* 2022) y expuestas de forma esquematizada en la figura 1 más abajo.

De la Poza (1993) plantea dos razones principales de oposición a la auditoría laboral: por una parte, la falta de familiaridad de algunos empresarios con los principios fundamentales de la administración, lo que dificulta que puedan apreciar sus ventajas, y por otra, la concepción y la propiedad del derecho a evaluar los recursos humanos en la organización, habitualmente competencia en manos de la dirección. Destaca este autor como problema añadido de importan-

cia, el papel limitador de las costumbres y hábitos arraigados, que dificultan la transición y la aplicación de nuevas herramientas.

Por su parte, Torras y Ribas (2013), proponen como dificultades a tener en cuenta, la falta de concreción del término auditoría sociolaboral, la falta de costumbre de medir, la no existencia en todos los casos de unos parámetros —estándares— con los que poder comparar, y la dificultad de diferenciar la consultoría de la auditoría en una materia como los recursos humanos. Otros autores centran el principal obstáculo en la reciente irrupción del concepto, matizando cómo ello influye incluso en la no existencia de un consenso en su denominación ni tampoco en su definición (Revilla y Domínguez, 2002; Fuentes *et al.,* 2005; Campamá, 2006).

A nuestro entender, persiste entre las organizaciones ciertos miedos, con las consiguientes resistencias a utilizar el término «auditoría sociolaboral». Esto tiene su origen en gran medida en las dudas que surgen para determinar cuándo nos encontramos ante un proceso de auditoría y no tan sólo ante un mero proceso de control o de generación de información interna. Ello se debe principalmente a que «las organizaciones, en su mayoría, no se plantean una gestión especializada del factor humano, al que consideran en muchos casos como un recurso estático, sustituible, totalmente prescindible y sin un valor añadido específico, y que por tanto no requiere de ningún proceso de gestión propio, ni de información específica para ser gestionado» (Calvo, 2013: 39). Resistencias que podemos clasificar en tres subgrupos, según si éstas son propias del proceso de auditoría, si por su parte su origen es intrínseco a las organizaciones en las que van a ser aplicadas, o si las podemos encuadrar en el contexto social que engloba a la empresa, y que recogemos en la siguiente figura. Pese a la importancia, beneficios y potencialidades expuestas, la realidad nos muestra un escenario bien distinto, en el que la utilización de la auditoría como herramienta de gestión dista mucho de la deseable y en la que principalmente podemos clasificar el uso que hacen las organizaciones de la auditoría en base a tres situaciones:

- Organizaciones que no son conscientes de la necesidad que tienen de contar con información específica de su sistema de gestión de los recursos humanos, aunque de una manera aplicada, implícita y no consciente, la busquen y la utilicen (pero sin plantearse ni cómo, ni cuándo, ni dónde).
- Organizaciones que siendo conscientes de la necesidad de controlar y medir en sus organizaciones el factor humano, apuestan por ello, pero se resisten a llamarla auditoría, buscando alternativas tales como procesos de análisis, establecimiento de controles internos o acciones de consultoría.
- Organizaciones que sí llaman auditorías a sus procesos internos de evaluación y control, y que aprovechan todo el potencial de esta herra-

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24127

mienta para la obtención de mejoras en su funcionamiento y en sus resultados.

Pese a que la necesidad de contar con información es indiscutible, la realidad nos muestra cómo las organizaciones no califican a sus procesos de evaluación, control y/o seguimiento, como procesos de auditoría. En base a ello la cuestión en la que centramos nuestro interés es la de analizar el por qué de esta situación. Como respuesta rápida y sencilla podríamos pensar que el motivo principal de esta situación es el desconocimiento por parte de las organizaciones y de sus responsables de la existencia de la misma. Efectivamente es uno de los factores determinantes, aunque no el único, ya que como hemos expuesto anteriormente, entre aquellas que la utilizan muchas no la llaman auditoría. Si bien verdaderamente no es necesario llamarla como tal, nuestro objetivo subyacente seria plantear por qué no llamarlo así, si realmente lo que hacemos es auditar el sistema de gestión del personal. Es por ello que en este subapartado se presenta los que se consideran como los factores determinantes de esta situación.

Además del ya enunciado desconocimiento de la herramienta como instrumento de gestión en primer término, puede apuntarse a razones vinculadas con la falta de consenso en la denominación del término. Auditoría sociolaboral, del sistema humano, laboral, social, legal o de recursos humanos, son algunas de las más habituales acepciones utilizadas para referirse a ella, aportando gran confusión al término y no ayudando así a determinar con claridad el alcance real de la misma. Tanto es así que una de las fuentes que mayor grado de incertidumbre generan por este motivo es la imposibilidad, en la mayor parte de las organizaciones, de llevar a cabo una auditoría del sistema humano o de los recursos humanos de manera completa o integral. Ello debido entre otros motivos a los altos costes económicos que ello supondría, los tiempos necesarios para su desarrollo o la inexistencia de una voluntad e implicación suficiente por parte de los responsables de la organización.

Esta amplitud terminológica y la falta de determinación del alcance de la misma, no ha permitido definir completamente qué es una auditoría sociolaboral, ya que no ha habido una definición consensuada o aceptada por la comunidad. Colectividad que también ha tenido su parte de responsabilidad. Las distintas disciplinas inmersas en la gestión de los recursos humanos (Psicología, Economía y Organización de Empresas o Derecho Laboral) no han hecho sino definir unos modelos particulares y ciertamente interesados, que respondían a una visión muy sesgada, no atendiendo así a la multidisciplinariedad y pluricausalidad presente en el desarrollo de la gestión del capital humano en las organizaciones. En ello también ha influido la juventud de la profesión del Titulado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, que no ha sabido, podido o querido reclamar su espacio profesional natural en el desarrollo de las auditorías, ni desde una perspectiva conceptual ni desde una procedimental u operativa.

También puede apuntarse como factor a tener en cuenta la no existencia de ningún reconocimiento oficial a la misma. No ha sido recogida en ninguna norma como instrumento de control o de balance social de las organizaciones. La no obligación en su realización la ha relegado a un segundo plano en la utilización organizacional, siendo aplicada tan sólo por aquellas organizaciones muy implicadas con su gestión del factor humano y por tanto conocedoras de sus beneficios. Además de esta no obligación legal, tampoco se ha instaurado un reconocimiento social de la misma, sí existiendo este para otras esferas como calidad, medio ambiente o la propia prevención de riesgos laborales. La existencia de una certificación interna que dé garantías del proceso seguido en la gestión de los recursos humanos (en sus distintos niveles: administración de personal, gestión de programas o dirección de políticas) de cara al exterior, se convierte en una carencia que puede haber afectado directamente al grado de utilización de la misma.

Otro grupo de resistencias provienen en gran medida del desconocimiento de sus utilidades y/o aplicaciones posibles en la organización derivando en miedo a aplicarla. Las connotaciones tradicionales que conlleva el término auditoría (auditarse o ser auditado), muy vinculadas con ser revisado, inspeccionado o examinado, con la posible detección de incumplimientos o no conformidades que deriven en multas y sanciones, supone un temor y por tanto una resistencia al proceso de aplicación de las mismas.

Junto a ello, tiene su influencia la creencia generalizada de que la auditoría es aquella realizada por personal externo a la organización, que revisan en un momento dado su situación. La dimensión interna de la auditoría es una de las grandes desconocidas y, por tanto, una de las menos utilizadas, cuando por el contrario son capaces de aportar una clara ventaja manifestada en su capacidad de adaptación, dado el amplio conocimiento que tienen de la realidad de la organización. Derivado de esta externalidad de la auditoría, el coste supone otro factor con influencia a este nivel. La percepción de la auditoría como un coste y no como una inversión en el proceso de gestión de la organización, limitan la aplicación posterior que hacen de la misma las organizaciones. Si no es un coste necesario, ¿para qué? Vinculado con ambos aparece la percepción de que las auditorías tan sólo son aplicables y útiles a las organizaciones de un tamaño considerable. Ello conlleva implícito el planteamiento de que las organizaciones más pequeñas no requieren de información sobre su personal para mejorar.

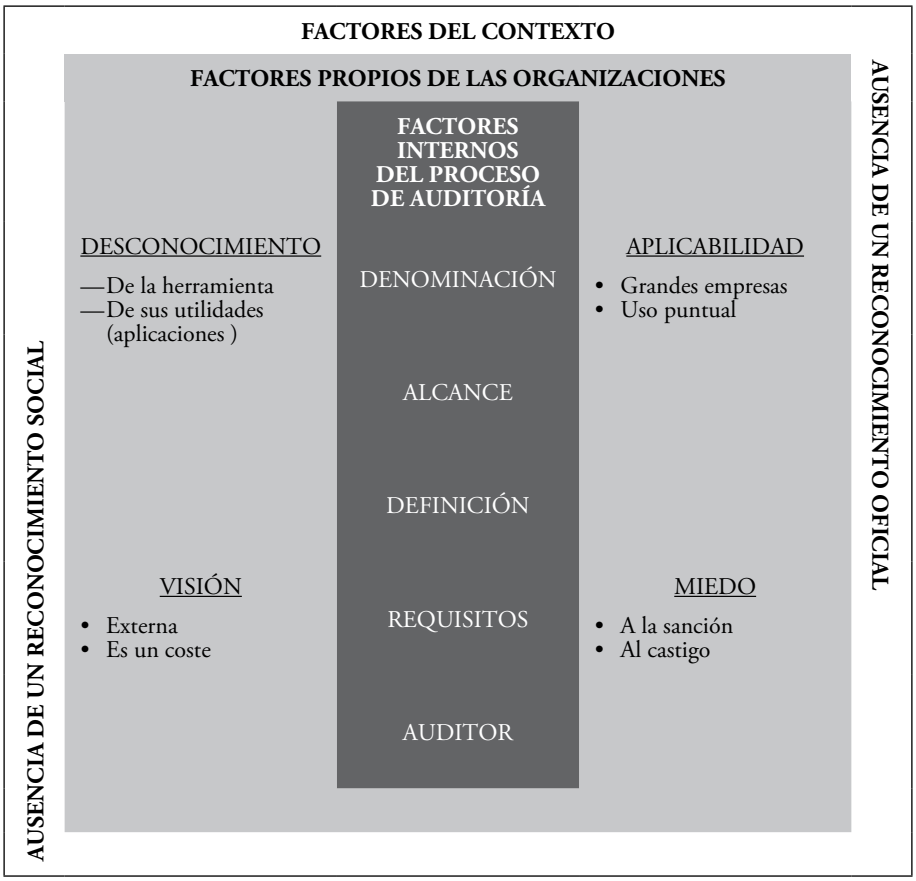
¿Por qué se origina? ¿Por qué se encargan la mayoría de las intervenciones vinculadas con la auditoría que se realizan? Suelen desarrollarse como consecuencia de la aparición de una situación «conflicto» que no es capaz de resolverse desde dentro. Situación que responde a algún problema o dificultad con importancia sobre la que se pretende actuar. Convirtiéndose en una necesidad que aparece en las organizaciones y que requiere de una intervención *ad hoc* (habitualmente externa, tal cual indicábamos anteriormente).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24127

Y estrechamente relacionado con ello, la existencia de la percepción de que la auditoría responde a la característica de intervención puntual o concreta en el tiempo, no estando vinculada con una dinámica de evaluación o control periódico y continuado de un determinado fenómeno organizacional. No teniéndose en cuenta su dimensión dinámica o evolutiva de la cuestión de análisis, estudio o investigación.

La no existencia clara de unos requisitos que delimiten los contenidos, el alcance ni las competencias del auditor, junto a la no delimitación conceptual entre auditoría y consultoría, no diferenciándose de manera aplicada entre ellas, en muchas de las intervenciones planteadas también han dificultado su utilización.

Figura 1
Factores que dificultan la utilización de la auditoría sociolaboral



Fuente: adaptación de Calvo y Rodríguez, 2014.

3. Vinculaciones actuales: los objetivos de Desarrollo Sostenible y las Auditorías Sociolaborales

El inevitable cambio climático, es uno de los problemas socioambientales globales al que nos enfrentamos, aunque no el único (García *et al.,* 2020). Así se extrae en diferentes textos, desde la Convención marco de las Naciones Unidas sobre el cambio climático (ONU, 1992) hasta el reciente informe del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC, 2019) creado en 1988.

El desarrollo sostenible establece una expresión sistémica del desarrollo, basada en principios éticos como el respeto al funcionamiento de los ciclos naturales y la diversidad biológica y cultural, así como el impulso de la equidad social y los derechos humanos, en el marco de democracias participativas (García *et al.,* 2020).

Aunque esta delimitación ha sido criticada y tergiversada desde ciertos ámbitos, es innegable que ha coadyuvado a comprender lo necesario de una visión global de la problemática socioambiental, que alcanza de forma transversal a todos los ámbitos de la vida social —político, económico, social, científico-tecnológico, cultural, educativo, etc.—, y exige la necesidad de la cooperación y el diálogo interdisciplinar e intercultural (Aznar y Barrón, 2017).

El reto que plantea el desarrollo sostenible supone la armonización del desarrollo económico —la mejora, no el crecimiento en sí, en un planeta de recursos limitados— con el equilibrio ecológico y la equidad social, tres dimensiones se entrecruzan y se equilibran. Todo ello, desde la apuesta por una ética ecológica que regule el modo en que nos relacionamos con los medio natural y social (Aguado y Rodríguez, 2018; Gómez, 2018; García *et al.,* 2020; Aguado *et al.,* 2022).

En este sentido, el equilibrio entre lo social y lo económico hace posible un desarrollo equitativo; la consonancia entre lo económico y lo medioambiental permite un desarrollo viable; y la armonía entre lo social y lo medioambiental facilita un desarrollo vivible. Y todo ello se articula a partir de lo que se conoce como *desarrollo sostenible* (figura 2). La integración de las tres dimensiones nos acercaría al reto de la transición a una concepción de la Sostenibilidad en la que los objetivos económicos están subordinados al respeto del equilibrio ecológico y a la mejora de la calidad de vida de las generaciones presentes y también futuras (García *et al.,* 2020). Algo visible en la actualidad tras la pandemia de COVID-19. Puesto que,

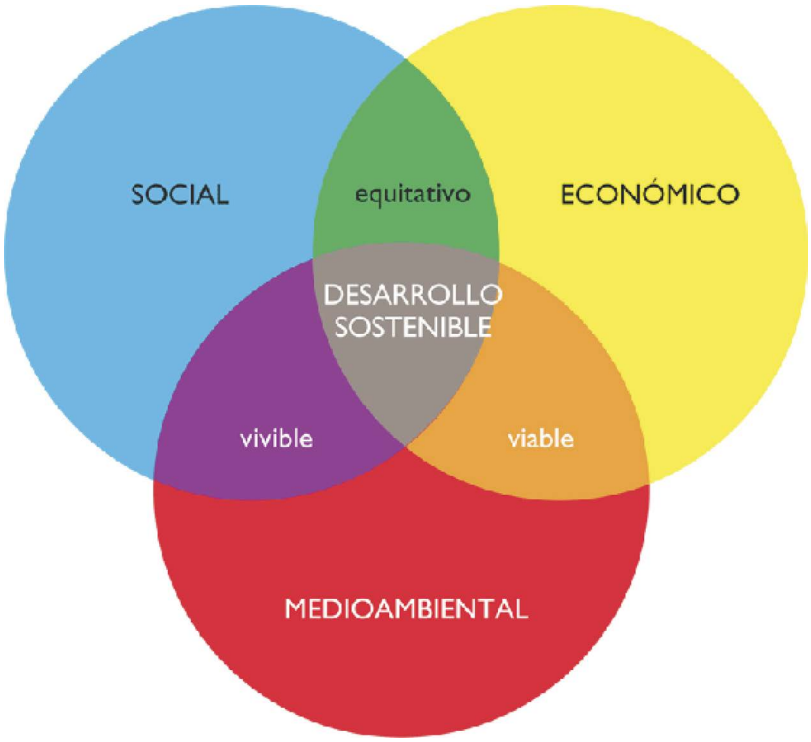
> A día de hoy, las perturbaciones económicas y financieras derivadas de la COVID-19 (como las alteraciones en la producción industrial, la caída de los precios de los productos básicos, la volatilidad del mercado financiero y el aumento de la in-

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24127

seguridad) están desbaratando el ya de por sí tibio crecimiento económico y empeorando los riesgos acentuados de otros factores.(ONU-ODS, 2022)

Para ello, el ODS 8, trabajo decente y crecimiento económico, busca lograr un crecimiento económico inclusivo y sostenido que pueda impulsar el progreso, pero, a su vez, crear empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida. En este sentido, las Auditorías Sociolaborales pueden aportar una metodología que promueva los cambios necesarios en las organizaciones grandes, pequeñas o medianas, para lograrlo con eficacia.

Figura 2
Representación gráfica del Desarrollo Sostenible



Fuente: adaptación de Bautista-Cerro *et al.* (2020).

Pero esta propuesta precisa contemplar otros elementos además del económico vinculados a éste como las dimensiones ecológica, política, social, demográfica, cultural, científico-tecnológica y educativa, entre otras. Por ejemplo, para reconceptualizar la economía y el mercado como medios para el desarrollo,

y no como fines del mismos, tal como insiste la literatura sobre la materia (Jackson, 2011; Felber, 2012; Aguado y Rodríguez, 2018; Aguado *et al.,* 2022). Sobre todo, si se considera la conexión entre la economía con un enfoque social en el marco de los Diez Principios del Pacto Mundial y los 17 ODS de la Agenda 2030 de Naciones Unidas (UNGC, 2020).

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible se inició en el año 2015 para poner fin a la pobreza y encauzar al mundo en el camino de la paz, la prosperidad y oportunidades para todos en un planeta sano. Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible exigen una transformación de los sistemas financieros, económicos y políticos que rigen hoy en nuestras sociedades para garantizar los derechos humanos de todos. Pero la información recogida a partir de la pandemia de la Covid-19 (ONU, 2020) no muestra los avances esperados

Aun así, el desarrollo sostenible se caracteriza por constituir una propuesta sistémica de desarrollo, basada en principios éticos como el respeto al funcionamiento de los ciclos naturales y la diversidad biológica y cultural, así como la promoción de la equidad social y los derechos humanos, en el marco de democracias participativas.

Supone una definición que contribuye a comprender la necesidad de una visión global de la problemática socioambiental, que incide de forma transversal en todos los ámbitos de la vida social (político, económico, social, científico-tecnológico, cultural, educativo, etc.), y reclama la necesidad de la cooperación y el diálogo interdisciplinar e intercultural (Aznar y Barrón, 2017).

De hecho, según la Agenda 2030, el avance en todas las dimensiones que sustentan la propuesta del desarrollo sostenible, debe ser asumido y acordado actualmente de manera corresponsable y transversal por parte de todos los actores implicados, desde los organismos internacionales y gobiernos, las grandes corporaciones y pequeñas empresas locales, las universidades y centros de enseñanza, etc., hasta llegar a los diversos sectores productivos, entidades sociales y el compromiso de la ciudadanía (García *et al.,* 2020; Aguado *et al.,* 2022).

No obstante, hay que ser cautos y reconocer que han existido voces críticas, casi desde el mismo momento en que aparecen los ODS. Se afirma, por ejemplo, que se redactaron utilizando un vocabulario extraordinariamente débil, vago e impreciso deliberadamente, facilitando así su inobservancia (Gómez, 2018), o que «mantienen la tradición de acuerdos utópicos promovidos por la ONU, pero sin responsabilidades precisas, lo que facilita su incumplimiento» (Easterly, 2015: 324). Además, los ODS por criticados por su idealismo, ambigüedad y falta de indicaciones para llevarlos a cabo (Weitz *et al.,* 2015) o por sus limitaciones relacionadas con: inconsistencias internas y problemas de medición apropiada de objetivos, y la priorización de variables económicas y sociales sobre la sostenibilidad ambiental (Villalba-Eguiluz *et al.,* 2020).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24127

Una propuesta en la que los objetivos económicos están subordinados al respeto de las leyes del equilibrio ecológico y a la mejora de la calidad de vida de todas las generaciones presentes y futuras. Requiere, por tanto, contemplar no solo la dimensión económica, sino también otras dimensiones que de forma interdependiente lo conforman, como son la dimensión ecológica, política, social, demográfica, cultural, científico-tecnológica y educativa.

Para ello es preciso la reconceptualización de la economía y del mercado como medios para el desarrollo, y no como fines del mismo (Felber, 2012). Hacer frente a la ideología neoliberal dominante, de modo que los frutos del progreso económico se inviertan en promover el bien común y de las comunidades.

Aunque puede parecer utópico, se justifica la necesidad para aplicar las auditorías sociolaborales en la mayoría de los ODS, conectando las Pymes y micro-pymes y el comercio de proximidad y con las necesidades sociales globales actuales. Dada la importancia que las auditorías pueden tener en el seguimiento e implantación de medidas a nivel local de los aspectos recogidos en los ODS, y que incluyen desde la eliminación de la pobreza hasta el combate frente al cambio climático, la educación, la igualdad de la mujer, la defensa del medio ambiente o el diseño de nuestras ciudades y que deben estar dentro de las políticas institucionales locales y regionales.

Mostrar las ventajas de la vinculación directa entre las Técnicas de Auditoría y los ODS, mejorará el nivel competencial en las organizaciones dentro de territorios más interconectados y cambiantes que se vincula, a su vez, con un mundo más digitalizado y donde la robótica, la nanotecnología y la biotecnología asumen más protagonismo. Y, por tanto, se precisa no abandonar la idea «revolucionaria» de que lo humano sigue siendo el activo más potente de las organizaciones. Pero ello no sólo en el ámbito interno de las empresas, sino también teniendo en cuenta la importancia de los recursos humanos, del capital social, para el desarrollo competitivo del territorio (Vaňová *et al.,* 2019). Puesto que es en las empresas y organizaciones, grandes y pequeñas, donde la identidad humana, la privacidad, las nociones de propiedad, los patrones de consumo, el tiempo que se le dedica al trabajo y al entretenimiento o cómo nos desarrollamos como individuos y de cómo conocemos a las personas y fomentamos las relaciones sociales (en el mundo laboral también) está en continua transformación. Esa unión entre lo humano y lo tecnológico, supone el nexo entre las técnicas de auditoría y los ODS, para acomodar a las empresas hacia la cuarta revolución industrial.

Es cierto que existen herramientas y diagnósticos basados en los ODS. Sin embargo, estos están centrados en el nivel de los estados (Candia y Damianovic, 2011; Pardo, 2014) o se basan en microdatos censales de población y vivienda (Candia y Damianovic, 2011) y no tanto en las necesidades del ámbito del factor humano en el nivel micro de las empresas. Por tal razón, en este terreno son

necesarias otras metodologías facilitadoras y dispositivos de auditoría construidos mediante indicadores cercanos y prácticos. Herramientas que valoren y analicen la información de forma rigurosa y objetiva, por medio de la construcción de *check-list* para la estructuración de datos (Calvo *et al.,* 2021)

Para superar esta problemática, la alianza entre ASL y ODS puede concretarse desde diferentes puntos de vista:

En primer lugar, hay que considerar que las empresas no aisladas de la sociedad, ya que proporcionan los bienes o servicios (necesidades) que demanda la sociedad (clientes, proveedores, comunidad local, etc.), aportan empleo, hacen negocios, generan remuneraciones, ingresos fiscales, gasto en la localidad, innovación, etc. (Porter y Kramer, 2011; Aguado *et al.,* 2022). En este sentido, como se ha indicado, la Agenda 2030 y los ODS prescriben son responsables de su implantación de forma «proporcional» y «subsidiaria», incluyendo la incorporación de las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y ambiental, todos los actores implicados, desde los organismos internacionales y gobiernos, las grandes corporaciones y pequeñas empresas locales, etc. (García *et al.,* 2020; Aguado *et al.,* 2022).

Por otra parte, en la actualidad, para salir de la crisis de la pandemia de manera sostenible hay que apostar por atender a los requerimientos no satisfechos o las nuevas necesidades post-COVID-19 que son demanda potencial y favorecen el cambio productivo hacia el crecimiento sostenible (UNGC, 2020; ONU-ODS, 2022). Por ello, en relación con el tránsito potencial hacia una redefinición del modelo económico-empresarial, la ONU insta a avanzar en el análisis de la contribución de la ES a los ODS (UNRISD, 2016; UNFTSSE, 2019). Es cierto que la crisis ha afectado muy negativamente a las PYME. Son las que más han sufrido pérdidas en su facturación por el cierre obligatorio o por la falta de demanda y en la menor disponibilidad de recursos financieros (Aguado *et al.,* 2022). Sin embargo, según el estudio DIRSE-EY (2020), los ODS son más importantes para las empresas tras el virus: el 91% cree que aumentarán las alianzas externas para alcanzarlos, un 74% opina que los ODS tendrán más importancia después de la crisis y el 55% dice que su área ya ha acometido cambios para cumplirlos.

Pese a estas dificultades y resistencias de las pequeñas empresas y las reticencias de sus direcciones y equipos humanos para aplicar ASL indicadas, estas empresas, con gran presencia en las comunidades locales, persiguen objetivos más arraigados e integrados en el territorio —diferentes a los de las grandes compañías—, son más cercanas y tienen mejor comunicación con sus interlocutores. Son el motor de la economía y un factor de dinamización y crecimiento económico, fuente de capacidades empresariales y de empleos productivos y un elemento estratégico para el desarrollo local. Por lo tanto, son importantes no sólo económicamente sino también en el aspecto humano. Por ello, las ventajas de

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24127

realizar ASL son notables para su competitividad, pero también para la reactivación económica (Aguado *et al.,* 2022).

Para todo ello existe actualmente un importante apoyo y consenso internacional para guiar a las empresas que se materializa, entre otros, en los Diez Principios del Pacto Mundial, vinculados al marco ético, metodológico y operativo de la responsabilidad social corporativa (RSC), y los 17 ODS de la Agenda 2030, ambos de Naciones Unidas (UNGC, 2020). Pero también el Pacto Verde Europeo de la Unión Europea (UE), que plantea una nueva estrategia de desarrollo que transforme los territorios de la UE en economías modernas, eficientes en el uso de los recursos y sean competitivas a la vez, sostenibles con el medio ambiente, que posibiliten un crecimiento sustentable y que aportan nuevas oportunidades para las personas, justo e integrador para todos (Calvo *et al.,* 2021).

Sobre esta base, la aplicación de esta herramienta, basada en una metodología de investigación rigurosa como la ASL, puede aportar ventajas significativas para las empresas con relación a los ODS, directas o indirectas, especialmente en períodos de crisis como el actual (Calvo *et al.,* 2021). En este sentido la ASL inciden especial sobre diversos ODS, y desde la asignatura se hace una directa referencia al desarrollo de tres de los 17 ODS, tal como se expone más abajo en el apartado de resultados: ODS 4. Educación de calidad; ODS 5. Igualdad de género; ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.

4. CEAL, la Asociación Profesional de Auditoría Sociolaboral y de Igualdad

Este repaso sobre la situación en la que se encuentra la Auditoría Sociolaboral en España no estaría completo si no mencionáramos a CEAL, la Asociación Profesional de Auditoría Socio Laboral y de Igualdad, asociación estatal interprofesional, inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones del Ministerio del Interior con el número 132722, que regula y ordena la profesión de Auditor/a Laboral. Y que desde que en el año 1994 recogiera el mandato del Consejo Superior de Colegios de Graduados Sociales de España de potenciar y configurar la profesión de Auditor/a Sociolaboral como un espacio profesional para los Graduados Sociales, ha venido desarrollando una intensa actividad corporativa como demuestra la continuada actualización de sus Normas Técnicas (CEAL, 2021). Desde un punto de vista de profesional, la vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible puede observarse, de manera integrada, en sus Estatutos, donde se propone como funciones básicas las de:

a) El desarrollo científico de la auditoría socio-laboral y fomentar los estudios científicos entre personas vinculadas a estas disciplinas.

b) Regular, en orden a la elaboración de auditorías socio-laborales, las particularidades de esta clase de trabajos, respetando en todo caso las competencias y funciones de los/as socios/as de CEAL en razón de la titulación que posean. Esa regulación no podrá desconocer nunca las normas legales y reglamentarias que regulan las profesiones de sus socios/as.
c) Otorgar o negar el visado a los trabajos de auditoría socio-laboral, informes o dictámenes, emitidos o realizados por sus socios/as que voluntariamente sean sometidos/as a ese trámite, si bien la denegación del visado deberá ser motivada.
d) Regular, en orden a la emisión de cualesquiera otros informes sobre temas Laborales y de la Seguridad Social, las particularidades de esa clase de trabajos bajo unas perspectivas de género, lo que, en su caso, se efectuará en las mismas condiciones que en el apartado b).
e) Realizar las gestiones necesarias tendentes a difundir y conseguir la implantación de la auditoría socio-laboral en determinadas Entidades, Empresas y Organismo, sean públicos o privados.
f) Establecer relaciones con otros Institutos o Entidades de actividad o fines análogos o similares.
g) Fomentar el interés por el estudio e investigación en materias socio-laborales y de género; prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo y la prevención de la violencia de género y cualquier otra discriminación ilícita en el ámbito del trabajo.
h) Cooperar con los Colegios Profesionales de los Asociados/as para el mejor funcionamiento de las actividades de los mismos, evitando toda clase de fricciones.
i) Cooperar con las distintas Administraciones Públicas y grupos de interés en áreas y materias que tengan relación con los fines de la Asociación.
j) Potenciar el área social de la Responsabilidad Social Corporativa y colaborar con los organismos e instituciones reguladoras de los diferentes estándares autonómicos, nacionales e internacionales y demás ámbitos.
k) Potenciar el perfeccionamiento de la actividad de los/as asociados/as, mediante el continuo reciclaje de éstos/as, estableciendo planes destinados a satisfacer esa finalidad.
l) Contribuir al intercambio de conocimientos en materias socio-laborales, mediante la organización de cursos, seminarios, conferencias, coloquios, etc.
m) Emitir informes o dictámenes en materias de su competencia, cuando le sean solicitados.
n) Cualquier otra actividad relacionada, directa o indirectamente, con los fines de CEAL.

La responsabilidad que tiene adquirida la Asociación Profesional de Auditoría Socio Laboral y de Igualdad (CEAL) con los Objetivos de Desarrollo Sostenibles

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24127

(ODS) queda demostrado de manera continuada en los diversos foros de debate donde han participado como en el VI Congreso Nacional de Auditoría Sociolaboral, celebrado en Vigo en 2021, cuyo título era el de ODS 5 Igualdad de género en las Empresas a través de Auditorías Retributivas», cumpliendo así con el objetivo y compromiso que tiene la entidad con la sociedad para avanzar en la justicia social.

5. **ODS y Educación**

Anticipando el análisis sobre la vinculación entre el ODS 4 y las Técnicas de Auditoría Sociolaborales, cabe señalar que, para transformar nuestro mundo hacia la Sostenibilidad, es imprescindible cambiar los valores que guían el modo en que nos relacionamos con los medios natural y social. Pero, para ello es importante impulsar una educación que enseñe a seguir actitudes y comportamientos que contribuyan a la resolución de los problemas socioambientales. Según el principio 19 y la recomendación 96 de la Conferencia de Estocolmo (1972), conformada en la Carta de Belgrado (UNEP, 1975: 4), esa es la finalidad de la Educación Ambiental:

> La reforma de los procesos y sistemas educacionales es el núcleo para la edificación de esta nueva ética del desarrollo y del nuevo orden económico mundial. Los gobiernos y los encargados de decidir las políticas pueden ordenar que se realicen cambios, al tiempo que nuevos sistemas de desarrollo pueden comenzar a mejorar la condición mundial, pero todo ello sólo representa una solución por breve plazo, a menos que la juventud del mundo reciba un nuevo género de educación.

La apuesta por Educación Ambiental, actualmente denominada Educación para el Desarrollo Sostenible (García *et al.,* 2020), tiene su continuación posterior en el Decenio de la Educación para el Desarrollo Sostenible (2005-2014) (UNESCO, 2005), y, actualmente, en el Marco de Acción Educación 2030, vinculado a la Agenda 2030. Ambos inciden en la importancia del compromiso educativo con la sostenibilidad en todo los niveles y contextos sociales (UNESCO, 2016, 2017). Este último constituye la hoja de ruta para conseguir el ODS 4 relativo a garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todas las personas (García *et al.,* 2020).

A pesar de su cuestionamiento, los ODS, pueden facilitar un marco donde fortalecer y conectar vínculos entre sus áreas, y por lo tanto aportar un mejor enfoque integral a la formación, también la universitaria (CR, 2002; AUSJAL, 2014; Alcaraz, 2020; Bautista-Cerro *et al.,* 2020; Cano y Ferri, 2020).

Pero, para conseguir la incorporación de los ODS en las empresas de forma eficaz y eficiente, es imprescindible formación sobre los valores económicos, sociales y ambientales (CR, 2002), y la confluencia entre ellos.

Esta formación puede darse en las organizaciones. Pero, también debe incluirse en los currículos de las asignaturas relacionadas con el emprendimiento en Educación Secundaria y en Formación Profesional (Cano y Ferri, 2020), así como en la Universidad (AUSJAL, 2014; Alcaraz, 2020; CR, 2002).

5.1. **El papel de la universidad en el tránsito hacia la sostenibilidad**

A pesar de la necesidad de avanzar hacia la sostenibilidad en declaraciones de carácter institucional y de los compromisos adquiridos desde los gobiernos y las universidades, lo cierto es que estamos lejos de un compromiso global que se traduzca en planes específicos y operativos (AUSJAL, 2014; Alcaraz, 2020; Bautista-Cerro *et al.,* 2020).

En España, el preámbulo de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades afirma que: «La universidad no debe limitarse a la transmisión del saber; debe generar opinión, demostrar su compromiso con el progreso social y ser un ejemplo para su entorno».

Sobre esta base, las universidades están comenzando a reconocer su responsabilidad ante la crisis ambiental y a admitir el apremio de incluir la sostenibilidad en los planes y programas, mediante compromisos como las *Directrices para la introducción de la Sostenibilidad en el Curriculum* de la CRUE en el marco de la Agenda 2030 (CRUE, 2012). Sin embargo, los planes de estudios rara vez asumen la sostenibilidad como un sostén de la formación de los/las egresados/as (Bautista-Cerro *et al.,* 2020).

5.2. **La auditoría sociolaboral como materia docente**

La ASL es una materia que desde una perspectiva profesional es ejercida por un número amplio de perfiles —egresados en Relaciones Laborales, Derecho, Economía o Psicología entre otros. Pero, desde el punto de vista docente sólo se imparte en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos y en algunos Postgrados de manera muy específica. De las 52 Universidades españolas en las que se imparte dicho Grado, en 35 de ellas se contempla la ASL como una materia incluida en sus planes de estudios. Además, hay cuatro casos que, sin contar con asignaturas en el Grado, sí cuentan con asignaturas de Auditoría o similar en la formación de Postgrado (ANONIMIZADO).

Por su parte, las asignaturas de ASL suponen claramente una especialización en el itinerario formativo del egresado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Ello se pone de manifiesto en que queda encuadrada mayoritariamente en tercer curso de Grado, siendo de carácter obligatorio en poco más de la mitad de los casos (24 frente a 19), con una carga docente de 6 créditos en casi la totalidad. Existe una gran variedad de denominaciones de la materia, desta-

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24127

cando dos por encima del resto: Auditoría Sociolaboral con 20 casos y Auditoría de Recursos Humanos con 12. Aparecen después denominaciones tan variadas como: auditoría laboral, jurídico-laboral, laboral y de la seguridad social, técnicas de auditoría, auditoría de la función de los recursos humanos o auditoría laboral y técnicas de investigación y evaluación (ANONIMIZADO).

Por lo que respecta a sus contenidos, se observa cómo el enfoque de las mismas oscila mayoritariamente entre tres: 1) Una perspectiva donde el derecho del trabajo o la visión laboral es la que prima —pero sin vincularlo con la *compliance* laboral—; 2) Otra, basada en los recursos humanos como ámbito de desarrollo de la misma —donde la auditoría es un elemento estratégico de consultoría de la empresa—; y, 3) Una tercera, que apuesta por la visión de la auditoría como una herramienta técnica —con una metodología que permite revisar y evaluar las organizaciones. Ello, mucho tiene que ver con la amplitud bibliográfica utilizada, mayoritariamente antigua (Vázquez y García, 2003; Fuentes *et al.,* 2005; Del Bas *et al.,* 2015), y con la escasa existencia de materiales específicos sobre la materia.

6. **Metodología**

En cuanto a la metodología, además de la revisión documental y bibliográfica expuesta sobre la materia, en el proceso de sostenibilización curricular de la asignatura, para trabajar los instrumentos que se enseñan en la materia para posibilitar el análisis y la mejora de la sostenibilidad en el espacio laboral y en las organizaciones, lo interesante es que participe toda la comunidad educativa en dos direcciones «de arriba abajo» y «de abajo a arriba». El segundo ámbito presupone una revisión de la tarea y actividad docente enfocada a cuatro factores (Bautista-Cerro *et al.,* 2020): Competencias, Contenidos, Metodología y Evaluación.

Para ello, en esta iniciativa docente, en primer lugar, se ha identificado qué competencias relacionadas con la sostenibilidad ya se incluyen en el Verifica de la titulación y se proponen competencias vinculadas con la sostenibilidad y los ODS que deberían incluirse en el perfil profesional del Grado. A continuación, se ha identificado qué ODS están directamente relacionados o podrían relacionarse con la asignatura. Sobre esta base, se han repensado los resultados del aprendizaje y se proponen cambios que podrían incluirse para «sostenibilizar» la materia. Por último, se proponen diversos criterios de evaluación y metodologías para evaluar el aprendizaje del alumnado.

Desarrollar esa metodología, se han tenido en cuenta los aprendizajes y las aportaciones recogidas a lo largo de las cuatro ediciones de las jornadas de Investigación e innovación en Ciencias Laborales (INVESLAB) de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universitat de València, así como las valoraciones acu-

muladas a partir de la participación en diversos foros y congresos de ámbito nacional e internacional, vinculados con las Ciencias sociales, Ciencias laborales u orientados a la Innovación docente universitaria, entre otros:

— V Jornadas sobre investigación sociolaboral de la Comunitat Valenciana, 2015.
— IV Congreso de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo, 2019.
— XII Congreso Español de Sociología, 2019.
— III Congreso Internacional de Ciencia, Feminismo y Masculinidades, 2021.
— I Congreso internacional de innovación en la docencia e investigación de las Ciencias Sociales y Jurídicas, 2021.
— I Congreso de Innovación Docente en Dirección de Recursos Humanos y Comportamiento Organizativo, 2022.
— I Congreso Internacional i-DEA. Investigación Didáctica y Estudios Curriculares Avanzados para la Educación y la Ciudadanía, 2022.

7. **Resultados**

A partir de lo recabado, se ha podido estructurar un corpus informativo que sustenta la firme vinculación entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las Técnicas de auditoría. Todo ello bajo el amparo del progresivo desarrollo del modelo Bolonia y el Marco Europeo de Estudios Superiores, donde se incorporan las competencias en todas las asignaturas de los grados y Masters Universitarios. Esto genera una clara vinculación con la sostenibilidad como a continuación se muestra.

7.1. **Competencias relacionadas con la sostenibilidad ya se incluyen en el Verifica de la titulación**

De esta manera se puede destacar, primero, la competencia clave sostenible que se recoge en la asignatura relacionada con la *anticipación de los problemas* se encuentra la Competencia General número 4, que habla sobre la capacidad para analizar, sintetizar y razonar críticamente.

Segundo, las competencias clave sostenibles que se recogen en la asignatura relacionadas con la *resolución de problemas* se encuentran dos:

1.º La Competencia General número 5, la cual destaca la capacidad para resolver problemas, aplicar el conocimiento a la práctica y desarrollar la motivación por la calidad, y

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24127

2.º La Competencia Básica número 2, que hace referencia que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio.

Tercero, la competencia clave sostenible que se recoge en la asignatura relacionada con la *colaboración,* se encuentra la Competencia General número 9, que hace referencia a la capacidad para respetar y promocionar los derechos fundamentales, la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, los valores democráticos y la sostenibilidad.

Cuarto, las competencias clave sostenibles que se recogen en la asignatura relacionadas con el *desarrollo del pensamiento crítico* se encuentran dos:

1.º La Competencia General número 10, que habla sobre la capacidad para conocer y aplicar los principios del código deontológico profesional, y
2.º La Competencia Específica número 14, que señala la necesidad de analizar y evaluar los factores que determinan las desigualdades en el mundo del trabajo.

Quinto, la competencia clave sostenible que se recoge en la asignatura relacionada con la *estrategia,* se encuentra la Competencia Específica de la asignatura número 23, que buscar fomentar la Capacidad para realizar análisis y tomar decisiones en materia de estructura organizativa y organización del trabajo.

Y, por último, la competencia clave sostenible que se recoge en la asignatura relacionada con el progresivo incremento del *pensamiento sistémico,* se encuentra la Competencia Específica de la asignatura número 25, que destaca la capacidad para asesorar y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos concernientes a la política retributiva, política de selección de personal y diseño de plantilla.

7.2. ODS están directamente relacionados o que podrían relacionarse con la propuesta docente

Teniendo en cuenta que todos los ODS son importantes, los directamente relacionados con la asignatura de Técnicas de Auditoría, serían los siguientes:

a) ODS 4. Educación de calidad. Específicamente las siguientes metas:

> 4.5 De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.

4.7 De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible.

4.8 Construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos.

b) ODS 5. Igualdad de género. Y específicamente las siguientes metas:

5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres.

5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas.

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

c) ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico. Y específicamente las siguientes metas:

8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.

8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.

8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

8.9 De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales.

7.3. **Resultados de aprendizaje y cambios para sostenibilizar la asignatura**

Los resultados de aprendizaje que en el VERIFICA de la asignatura se indican son:

— Conocer los conceptos, características y tipología de la auditoría sociolaboral.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24127

— Conocer el marco normativo y regulación aplicable a la auditoría sociolaboral y a su tipología.
— Identificar y analizar las causas que justifican una auditoría.
— Identificar los elementos, partes interesadas y procesos internos y externos necesarios para la gestión auditora.
— Aplicar los métodos, técnicas e instrumentos específicos de la auditoría en relación a los diferentes ámbitos objeto de auditoría.
— Ser capaz de planificar y diseñar modelos aplicados de auditoría.
— Ser capaz de asesorar en la selección y aplicación de sistemas de auditoría.

Teniendo en cuenta esto, se observa que pocos o ninguno de estos resultados de aprendizaje se adecuan a la plena sostenibilización de la asignatura. Por esa razón se proponen los siguientes:

— Conocer y saber ubicar.
— Establecer equipos de trabajo paritarios entre el alumnado.
— Introducir elementos equilibradores y erradicadores de las desigualdades de género en las auditorías propuestas.
— Ser capaz de detectar y proponer medidas que fomenten el trabajo decente.
— Identificar y aplicar elementos de sostenibilidad en las auditorías.
— Ser capaz de expresarse haciendo uso de lenguaje inclusivo.

7.4. **Diseño de actividades que favorezcan la consecución de las competencias para la sostenibilidad**

Para ello se plantean cuatro actividades:

1. Conocer la legislación y decretos vinculados con la eliminación de la discriminación y la desigualdad.
2. Identificar y corregir situaciones de brecha salarial en las organizaciones.
3. Desarrollar una auditoría sociolaboral de igualdad en una entidad.
4. Proponer acciones para fomentar la sostenibilidad y la economía de proximidad, vinculada con el territorio.

7.5. **Criterios de evaluación y metodologías para evaluar el aprendizaje**

Atendiendo a las cuatro actividades planteadas, se han elaborado diferentes criterios de evaluación y metodologías para evaluar el aprendizaje (tabla 1):

Tabla 1

Criterios de evaluación y metodologías para evaluar el aprendizaje de la asignatura de Técnicas de Auditoría

	Actividad	Evaluación	A valorar
1	Conocer la legislación y decretos vinculados con la eliminación de la discriminación y la desigualdad.	Se plantearán diversos casos prácticos, y de cada uno de los cuales deberán identificar cual es la normativa aplicable y si es correcto o no. En caso negativo, proponer la solución más ajustada a la ley o la norma.	a) Conocimiento de la normativa aplicable en general, según la situación que corresponda. b) Acceso y manejo la normativa legal sociolaboral.
2	Identificar y corregir situaciones de brecha salarial en las organizaciones.	Con los datos ficticios extraídos de las nóminas de una serie de trabajadores y trabajadoras de una misma empresa. Determinar si existe o no brecha laboral y por qué.	a) Identificar si existe brecha(s) laboral(s) en la empresa. b) Donde y por qué. c) Posibles alternativas para reducir o eliminar la(s) brecha(s) detectada(s).
3	Desarrollar una auditoría sociolaboral aplicando criterios de igualdad en una entidad.	El alumnado en grupos de tres (aplicando criterios de paridad) deberán auditar una organización haciendo uso de criterios de sostenibilidad medioambiental, laboral, de género, etc.	a) Si se cumple en el grupo de trabajo la paridad. b) Método de trabajo en equipo. c) Se han tenido en cuenta los diversos grupos de interés implicados. d) ¿Se han detectado problemáticas de género o de sostenibilidad? e) ¿Se ha visibilizado las buenas prácticas desarrolladas por la organización. f) ¿Se han cumplido todos los pasos y protocolos? g) ¿Se han efectuado propuestas? h) Nivel de viabilidad de las propuestas.
4	Proponer acciones para fomentar la sostenibilidad y la economía de proximidad, vinculada con el territorio.	Determinar las DEBILIDADES, AMENAZAS, FORTALEZAS y OPORTUNIDADES de la Organización auditada y proponer acciones concretas de mejora.	a) Si ha realizado correctamente el DAFO. b) Si se han cubierto todas o el mayor número de mejoras detectadas. c) Nivel de viabilidad de las propuestas.

Fuente: elaboración propia a partir de la Guía Docente de la asignatura 2022.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24127

8. Conclusiones

En el trabajo se ha presentado una iniciativa docente consistente en la introducción de la sostenibilidad y los ODS en la asignatura de Técnicas de Auditoría de 3r curso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universitat de València.

Para ello, tras la definición y delimitación de la ASL, su utilidad y beneficios para las organizaciones y los factores que dificultan su utilización, se han abordado las vinculaciones entre los ODS y las ASL, y las relaciones entre ODS y la formación universitaria, así como la ASL como materia docente.

A partir de la firme vinculación entre los ODS y las Técnicas de auditoría observados, se ha expuesto la iniciativa docente indicada, consistente, en primer lugar, en la identificación de qué competencias relacionadas con la sostenibilidad ya se incluyen en el Verifica de la titulación y se proponen competencias vinculadas con la sostenibilidad y los ODS que deberían incluirse en el perfil profesional del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. A continuación, se ha concretado qué ODS están directamente relacionados o podrían relacionarse con la asignatura. Sobre esta base, se han repensado los resultados del aprendizaje y se han propuesto cambios que podrían incluirse para «sostenibilizar» la asignatura de Técnicas de Auditoría. Por último, se han elaborado diversos criterios de evaluación y metodologías para evaluar el aprendizaje del alumnado beneficiario de esta propuesta docente.

Como este proceso se ha puesto de manifiesto que resulta de interés utilizar este espacio educativo y los instrumentos que se enseñan en la materia para posibilitar el análisis y la mejora de la sostenibilidad en el espacio laboral y en las organizaciones. Esto se debe a que el contenido de esta asignatura contribuye a la formación integral que deben tener los profesionales de las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos para saber hacer, pero también para conocer el medio social en el que trabajan y poder analizarlo críticamente.

Por consiguiente, incorporar e interrelacionar los ODS y las Relaciones Laborales es vital para, por un lado, lograr la aplicabilidad práctica de la sostenibilidad en situaciones reales vinculadas con las organizaciones y empresas. Por otro lado, permite actualizar el contenido del grado universitario dotándolo de una dimensión más social y medioambiental, educativa, etc., de una forma transversal a múltiples materias y, no sólo a través de asignaturas concretas como responsabilidad social corporativa, por ejemplo.

Además, entendemos que la sostenibilidad curricular no consiste únicamente en incluir contenidos socioambientales en el temario de las asignaturas. Conlleva un cambio de paradigma del proceso educativo, teniendo en cuenta aspectos como las necesidades del perfil profesional del estudiantado o su papel

profesional en una sociedad con un alto grado de incerteza y una crisis climática y energética patentes. En este sentido, se considera que la propuesta de sostenibilización de la asignatura de Técnicas de Auditoría puede ser, no sólo un elemento de sensibilización en la materia, sino un inicio para transformar la visión estática y fragmentada de la realidad por una visión compleja y dinámica y fomentar el pensamiento sistémico y relacional en el alumnado del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Bibliografía

Aguado, Juli Antoni y Rodríguez, Juan Antonio (2018). *Responsabilidad social corporativa en el ámbito de los recursos humanos. La salida de la crisis a través del desarrollo local*, Tirant lo Blanch.

Aguado, Juli Antoni, Rodríguez, Juan Antonio y Abellán, María Ángeles (2023), «La economía social responsable y los Objetivos de Desarrollo Sostenible frente a la crisis post-COVID-19: la voz de las personas expertas», *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa.* En prensa.

Alcaraz, Ana (2020). «La Responsabilidad Social Universitaria: ideas clave y retos de futuro», *en* Abellán, María Ángeles y Rodríguez, Rodríguez, Juan Antonio (coords.), *Nuevas tendencias sociales en la Responsabilidad Social Corporativa*. Valencia: Tirant lo Blanch, 47-57.

AUSJAL (2014). *Políticas y sistema de autoevaluación y gestión de la responsabilidad social universitaria en AUSJAL*. Asociación de Universidades Jesuíticas de Latinoamérica, Córdoba (Colombia). Disponible en: https://www.ausjal.org/wp-content/uploads/Políticas-y-Sistemas-de-Autoevaluación-y-Gestión-de-la-RSU-en-AUSJAL-2014.pdf

Aznar, Pilar y Barrón, Ángela (2017). «El desarrollo humano sostenible: un compromiso educativo», *Teoría de la Educación. Revista Interuniversitaria,* 29(1), 25-53.

Bautista-Cerro, María José, Iriarte, Chele, Solís-Espallargas, Carmen, Ukar, Olatz y Vázquez-Verdera, Toya (2020). «¿Cómo integrar la sostenibilidad en la docencia universitaria? Elementos básicos de la sostenibilización curricular», *Bloque III, del Curso Introducción a la sostenibilidad y los ODS en general en la docencia universitaria*, Universidad de Valencia.

Calvo, Ricard (2013). «Auditorías sociolaborales: ¿por qué las organizaciones se resisten a llamarlo auditoria?», *Revista Capital Humano*, 274, 38-41.

Calvo, Ricard. (2015). «Informe técnico que recoge las conclusiones del *workshop* «I Encuentro Estatal sobre Docencia en Auditoría Sociolaboral», *V Jornadas sobre Investigacion Sociolaboral de la Comunitat Valenciana*, 5-11-2015, Valencia.

Calvo, Ricard y Rodríguez, Juan Antonio (2014). «La auditoría sociolaboral: una herramienta por descubrir (y utilizar)», *Lan Harremanak-Revista de Relaciones Laborales*, 30, 71-93.

Calvo, Ricard, Sigalat, Enric y Rodríguez, Juan Antonio (2017). «Auditorías Sociolaborales: la auditoría sociolaboral y sus grupos de interés: ¿intereses comunes? ¿intereses compartidos?», *Revista Lan Harremanak*, 38, 229-258.

Calvo, Ricard, Aguado, Juli Antoni, Sigalat, Enric y Payá, Raúl (2022). «Importancia de la regulación oficial en la vinculación académico-profesional: el caso de las técni-

cas de auditoría (primeros resultados)», *Revista de Sociología de la Educación - RASE*, 15(3), 383-398. https://doi.org/10.7203/RASE.15.3.24909

Calvo, Ricard, Aguado, Juli Antoni, Sigalat, Enric y Roig, Bernat (2021). A New Methodology to Assess Territorial Competence for Sustainable Local Development: The *en*READI® (Resources-Actors-Dynamics) Matrix. Sustainability, 13(11):6022. https://doi.org/10.3390/su13116022

Campamá, Guillermo (2006). «Gestión de los recursos humanos. La auditoría sociolaboral», *Forum de Calidad*, 176, 46-49.

Candia, David y Damianovic, Ninoska (2011). *Metodología para el diagnóstico del cumplimiento en los compromisos nacionales de los Objetivos de Desarrollo del Milenio a nivel municipal*. Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES).

Cano, Francisco Javier y Ferri, Laura (2020). «Más allá de la RSC: una aportación desde el mundo educativo» *en* Abellán, María Ángeles y Rodríguez, Juan Antonio (coords.), *Nuevas tendencias sociales en la Responsabilidad Social Corporativa*, Tirant lo Blanch, 36-46.

CEAL (2021). *Notas Técnicas de Auditoría*. Asociación profesional de Auditoría sociolaboral y de Igualdad.

Chamorro, Susana (2013). «L'auditoría Sociolaboral», en. Torras, María Eulalia y Ribas, Jordi (coords.), *Auditoría Sociolaboral I*, UOC. 1-64.

Ciruela, Antonio (2009). «La formación del capital humano como elemento de desarrollo de las cooperativas. Análisis de las necesidades formativas en las sociedades cooperativas mediante procesos de auditoría sociolaboral», *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 64, 85-104.

CR (2002). Dictamen del Comité de las Regiones sobre el tema «Asociaciones entre las autoridades locales y regionales y las organizaciones socioeconómicas: contribución al empleo, al desarrollo local y a la cohesión social». *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, C 192 de 12 de agosto, 53-59. Disponible en: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001IR0384&from=ES

CRUE (2012). Directrices para la introducción de la Sostenibilidad en el Curriculum, Comisión sectorial para la Calidad Ambiental, el Desarrollo Sostenible, Conferencia de Rectores para las Universidades Españolas. Disponible en: https://www.crue.org/wp-content/uploads/2020/02/Directrices_Sosteniblidad_Crue2012.pdf

De la Poza, José Manuel (1993). *Principios de Auditoría Sociolaboral*. Ed. Deusto.

Del Bas, Enrique, Calvo, Ricard y García, María Ángeles (2015). *Auditoría Sociolaboral. Teoría y práctica de una herramienta para la gestión de los RRHH*. Tirant lo Blach.

DIRSE-EY (2020). *Impacto del COVID-19 en las prioridades de la RSC/Sostenibilidad y en el rol de sus profesionales.* Asociación Española de Directivos de Responsabilidad Social-EY. Disponible en: tinyurl.com/32pd7s94

Domínguez, Roberto y Revilla, Juan Carlos (2002). «La auditoría Sociolaboral como ámbito para una psicología social crítica», *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 18 (1), 75-94.

Dolan, Simon; Valle, Ramón; Jackson, Susan y Schuler, Randall (2007). *La Gestión de los recursos humanos***.** McGraw-Hill.

Felber, Christian (2012). *La economía del bien común*. Deusto.

Fuentes, Fernando; Veroz, Ricardo y Morales, Alfonso (2005). *Introducción a la auditoría sociolaboral*. Diego Martín Editor.

Easterly, William (2015). «The Trouble with the Sustanaible Development Goals», *Current History*, 114 (775), 322-324.

García, Esther, Jiménez, Rocío, Navarrete, Antonio, Barrón, Ángela y Muñoz, José Manuel (2020). «Problemática socioambiental global y estrategias hacia la sostenibilidad», *Bloque I, del Curso Introducción a la sostenibilidad y los ODS en general en la docencia universitaria*, Universidad de Valencia.

Gómez, Carlos (2018). «Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS): Una revisión crítica», *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, 140, 107-118.

IPCC (2019). *Climtae change and Land. An IPCC Special Report on climate change, desertification, land degradation, sustainable land management, food security, and greenhouse gas fluxes in terrestrial ecosystems.* Intergovernmental Panel on Climate Change. Disponible en: https://www.ipcc.ch/srccl/

Jackson, Tim (2011). *Prosperidad sin crecimiento. Economía para un planeta finito*. Icaria.

Lado, Mario (2013). *Introducción a la Auditoría Sociolaboral. Una perspectiva desde los Recursos Humanos*. Bubok Publishing.

López-Cela, Miguel Ángel (2002). «La auditoría sociolaboral», *VIII Xornadas Galegas sobre Condicións de Traballo e Saúde*. Fundación Caixa Galicia.

ONU (1992). *Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el cambio climático. Organización de Naciones Unidas*. FCCC/INFORMAL/84, GE.05-62301 (S) 220705 220705. Disponible en: https://unfccc.int/resource/docs/convkp/convsp.pdf

ONU (2020). *The Sustainable Development Goals Report 2020.* New York: United Nations Publications.

ONU-ODS (2022). *Objetivos de Desarrollo Sostenible.* Consultado el 29-11-2022 en: https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/

Pardo, Edgar (2014). *Diagnóstico del desarrollo en países de renta media a partir de las brechas estructurales. El caso de América Latina y el Caribe.* Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Porter, Michael E. y Kramer, Mark R. (2011). «Creating Shared Value», *Harvard Business Review,* 89(1-2), 1-17.

Revilla, Juan Carlos y Domínguez, Roberto (2002). «La auditoría sociolaboral como ámbito para una psicología crítica», *Revista del Trabajo y de las Organizaciones*, 18 (1), 75-94.

Rodríguez, Juan Antonio; Aguado, Juli Antoni y Calvo, Ricard (2020). *Técnicas de Auditoría Sociolaboral: Observar el futuro de las organizaciones en perspectiva*. Tirant lo Blanch.

Sanz, A. (2006). *Herramientas para la investigación de lo social en las organizaciones*. Mira Ed.

Torras, Maria Eulàlia y Ribas, Jordi (coords.) (2013). *Auditoría Sociolaboral I*. UOC, Barcelona.

UNEP (1975). *La Carta de Belgrado: un marco general para la educación ambiental. Conferencia International Workshop on Environmental Education*, Belgrade, UN Environment Programme. Disponible en: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000017772_spa

UNESCO (2005). *Decenio de las Naciones Unidas de la Educación para el Desarrollo Sostenible, 2005-2014: el Decenio en pocas palabras*, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. ED.2007/WS/17. Disponible en: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000141629_spa

UNESCO (2016). *Educación 2030: Declaración de Incheon y Marco de Acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4: Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para to-*

dos, París: Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura, ED-2016/WS/28. Disponible en: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656_spa

UNESCO (2017). *Educación para los Objetivos de Desarrollo Sostenible: objetivos de aprendizaje,* París: Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura, UNESCO [63931]. Disponible en: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000252423

UNFTSSE (2019). *Implementing the sustainable development goals: what role for social and solidarity Economy?,* United Nations Inter-Agency Task Force on Social and Solidarity Economy, International Conference, Geneva, Switzerland. Disponible en: bit.ly/3qmnjaY

UNGC (2020). *El liderazgo empresarial frente a la COVID-19. Una visión de la Red Española del Pacto Mundial*, Pacto Mundial, Madrid, marzo. Disponible en: bit.ly/3a6Tgy9

UNRISD (2016). *Innovaciones políticas para el cambio transformador: Implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible,* United Nations Research Institute for Social Development: Geneva, Switzerland. Disponible en: https://bit.ly/3C42t2h

Vaňová, Anna, Šúrová, Janka y Seková, Mária (2019). «Human resources and competitiveness of the territory», *Acta Academica Karviniensia*, 19(1), 106-118. https://doi.org/10.25142/aak.2019.009

Vázquez-Bonome, Antonino y García, María (2003). *Tratado de Auditoría laboral*. Difusión Jurídica y Temas de actualidad S.A.

Villalba-Eguiluz, Unai; Egia-Olaizola, Andoni y Pérez de Mendiguren, Juan Carlos (2020). «Convergences between the Social and Solidarity Economy and Sustainable Development Goals: Case Study in the Basque Country», *Sustainability*, 12(13), 5435. https://doi.org/10.3390/su12135435

Weitz, Nina; Persson, Asa; Nilsson, Mans y Tenggren Sandra (2015). *Sustainable Development Goals for Sweden: Insights on Setting a National Agenda*, Stockholm Environment Institute. Disponible en: bit.ly/3Njp5Ce

Whereto, William y Davis, Keith (1991). *Administración de personal y recursos humanos*. México: McGraw-Hill.

Lan Harremanak, 2023, 49, 265-286
https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24133

Lan Harremanak
REVISTA DE RELACIONES LABORALES

ISSN 1575-7048 – eISSN 2444-5819

INMUNIDAD DE LA GANANCIA. LECCIONES DE LA PANDEMIA AL RESPECTO DE LA SUBSUNCIÓN ESTRUCTURAL DEL TRABAJO EN EL CAPITAL

Profit immunity. Lessons from the pandemic regarding the structural subsumption of work in the Capital

Sergio Pena Dopico, Pablo López Calle*

Universidad Complutense de Madrid, España

RESUMEN

Existen ya cuantiosas evidencias que muestran el impacto diferencial, de clase, que ha tenido la pandemia. También, constatamos que la crisis sanitaria no desencadenó una crisis económica de la magnitud que auguraban algunos expertos. Esta investigación, que parte de las observaciones de campo de uno de los autores como técnico de prevención de riesgos laborales en distintas empresas, indaga en las disposiciones y *habitus* sociales que han coadyuvado a esta «inmunidad» de las tasas de ganancia empresariales, con una eficiencia y una agilidad inusitadas, de un modo más bien informal e inmanente. Tratamos de estudiar, en definitiva, esa suerte de «compulsión muda», como lo denominaba Marx, que revela una orientación estructural y sistémica de las acciones sociales y decisiones individuales hacia la valorización del capital, y que se hace más visible y analizable en momentos críticos, cuando el «arco está en tensión», para decirlo como Ortega. Utilizamos para ello, como elemento analítico central, la categoría de subsunción del trabajo en el Capital.

Palabras clave: Covid-19, clases sociales, fetichización, estado de excepción, teletrabajo.

ABSTRACT

There is already abundant evidence that shows the differential impact, of class, that the pandemic has had. We also found that the health crisis did not trigger an economic crisis of the magnitude predicted by some experts. This research, based on the field observations of one of the authors as an occupational risk prevention technician in different companies, investigates the social dispositions and habitus *that have contributed to this «immunity» from business profit rates, with an unusual efficiency and agility, in a rather informal and immanent way. In short, we try to study that kind of «mute compulsion», as Marx called it, which reveals a structural and systemic orientation of social actions and individual decisions towards the valorization of capital, and which becomes more visible and analyzable at critical times, when the «arc is in tension», to put it like Ortega. For this, we use, as a central analytical element, the category of subsumption of work in Capital.*

Keywords: Covid-19, social classes, fetishization, state of exception, teleworking.

**** Correspondencia a:*** Pablo López Calle. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense de Madrid, Campus de Somosaguas (28223 Pozuelo de Alarcón-Madrid). — plopezca@ucm.es — https://orcid.org/0000-0002-7972-9376

Cómo citar: Pena Dopico, Sergio; López Calle, Pablo. (2023). «Inmunidad de la ganancia. Lecciones de la pandemia al respecto de la subsunción estructural del trabajo en el Capital»; *Lan Harremanak,* 49, 265-286. (https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24133).

Recibido: 20 diciembre, 2022; aceptado: 04 mayo, 2023.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © 2023 UPV/EHU

Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

1. Introducción

La oportunidad de visitar diferentes centros de trabajo durante la pandemia en nuestra doble condición de científicos sociales y técnicos de prevención nos ha regalado el privilegio de hacer algún tipo de trabajo de campo durante el confinamiento. Nuestra mirada, la particular graduación de nuestras gafas para ver y apuntar situaciones sociológicamente significativas, descubría, por ejemplo, cuáles eran las condiciones en las que se desarrollaba la producción en aquellas actividades compelidas a continuar mientras el resto del mundo se confinaba. Observaba cómo el acceso limitado a recursos sanitarios dejaba desprotegidas a muchas de las personas que debían acudir a sus puestos de trabajo. Encontraba, también, unos efectos de la implementación de las medidas higiénicas que no se imaginaron jamás ni en el mejor de los sueños de los higienistas de finales del XIX en cuanto a higienizar el comportamiento obrero en el plano ideológico-moral y en el productivo-disciplinario… Pero, sobre nuestras observaciones, sobrevolaba un nexo común a todas ellas: la constatación de una compulsión, más o menos espontánea, por mantener a flote la economía, aún a riesgo de exponer la salud a un riesgo incierto y, quizás, inminente.

Los meses inmediatamente posteriores al primer gran confinamiento en occidente, economistas y sociólogos de referencia internacional pronosticaban la grave crisis económica que traería la pandemia. Mucho más importante que la crisis sanitaria, se decía[1]. Sin embargo, lo cierto es que los datos que empiezan a estar disponibles marcan un repunte considerable de la tasa de ganancias entre, al menos, mayo de 2020 y junio de 2021 (Roberts, 2022). Por otra parte, ya son varios los estudios que demuestran que, dentro de un empeoramiento generalizado de las condiciones de salud de la población con la pandemia, ha habido un impacto desigual por capas sociales y colectivos laborales (Llorens-Serrano *et al.,* 2021)[2]. Y es justamente la conexión interna entre ambos fenómenos la que nos lleva a pensar que la lógica de la rentabilidad termina por imponerse en numerosas decisiones cotidianas públicas y privadas, permitiendo aquello que podríamos denominar como la inmunización de las tasas de ganancia.

---

[1] Puede ser que estas advertencias operaran más bien, por decirlo coloquialmente, como una especie de aviso a navegantes que, en parte, allanaba el camino para equilibrar el manido debate de aquellos meses entre salud y economía. Al ser pronósticos efectuados desde posiciones y perspectivas mecanicistas y positivistas, que, como toda prospección social, dejan poco margen a la capacidad de reacción y la creatividad de la ciudadanía, tienen un efecto neutralizador en la población que exhibe un alto grado de pasividad tanto para evitar la catástrofe colectiva (el dispositivo del *shock* para decirlo como Klein, 2012), como para impedir la aplicación de medidas injustas o dirigidas a penalizar a determinados colectivos. Algo así como la praxis del estado de excepción declarado formalmente.

[2] Por ejemplo, en los distritos con menor renta de Barcelona la incidencia del virus fue 2,5 veces superior que en los de mayores ingresos (Baena-Díez *et al.,* 2020).

No nos interesa aquí discutir en qué medida este incremento de la concentración de la riqueza en unas pocas manos ha sido objetivo consciente y explícito de las medidas sanitarias de lucha contra la transmisión del virus. Lo que nos interesa analizar es, precisamente, aquello que ha tenido de inmanente y espontáneo, aquello que se debe, a la aplicación creativa que han hecho los propios afectados de esas imposiciones, con objeto de salvaguardar los objetivos de producción. Pensar los mecanismos, anteriores y exteriores a la pandemia y su tratamiento sanitario en sí, que han provocado estos resultados. Más específicamente: ¿qué explica la eficiente conjugación demostrada entre la posibilidad de preservar la salud para una parte de la población y el relativo sacrificio de otra en el altar de la rentabilidad?

Por ejemplo, constatamos cómo, generalmente, hay una presión muda y estructural en las sociedades capitalistas hacia la preservación relativa del capital formativo contenido en forma de trabajo pretérito en determinados colectivos laborales, frente a otros perfiles, más abundantes, que sólo tienen trabajo vivo que desplegar. Además, en muchos casos el trabajo de estos últimos también consiste, de una u otra forma, en contribuir a reproducir la fuerza de trabajo de los primeros. No sólo hablamos de los cuidados y servicios directos al consumidor, sino de la miríada de nuevas actividades emergentes destinadas al ahorro de tiempo reproductivo al cliente final, como la venta de bienes y servicios mediante plataformas digitales o servicios de reparto y atención a domicilio, así como todas las actividades que forman parte de las cadenas logísticas de almacenaje, transporte y reparto en este sector. Constatamos cómo el carácter de población sobrante, como la definiría Marx, marca la suerte que hubieron de correr esos colectivos que, pese a ser considerados en ocasiones como esenciales, eran al mismo tiempo tratados como descartables.

Esta reflexión en torno a los dispositivos concretos de subsunción del trabajo en el Capital, de vuelta, es lo que hace interesante escoger el contexto de la pandemia como analizador. En primer lugar, porque se trata de un momento de crisis social y de emergencia: cuando el arco está en tensión, decía Ortega, es cuando más visibles son las costuras que tejen el entramado social. En segundo lugar, porque la situación inédita de falta de referencias normativas −el declarado Estado de Excepción−, hace emerger fuerzas sociales de fondo que operaban en la «vieja normalidad» pero que lo hacían de forma invisible al permanecer en forma de potencia[3].

---

[3] José Luis Pardo, en su ensayo sobre *Políticas de la Intimidad*¸ hace referencia a la relación paradójica que mantiene el Estado de Derecho (en el que rige la potestas —violencia legítima—) con el Estado de Excepción (en el que se actualiza, se hace efectiva, la violencia arbitraria, entendida al modo Benjamiano). El Estado de guerra existe y no existe en el Estado de paz, según la tesis hobbesiana, pues este último se basa en una especie de «auto-limitación, auto-suspensión o auto-represión del poder natural […]. El poder declarar el Estado de Excepción es, por tanto, el poder soberano de dejar a todos los súbditos en la intimidad, de despojarlos absolutamente de todo derecho positivo»

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24133

En los siguientes apartados, después de una aproximación teórica al concepto de subsunción y a su importancia para interpretar los resultados de la pandemia, nos centramos en una serie de escenas sociológicamente significativas que nos arrojó la pandemia. Buena parte de las situaciones descritas en los sucesivos apartados provienen del diario de campo de [anonimizado], y fueron recogidas en su trabajo como técnico de prevención de riesgos laborales en distintas empresas durante la pandemia. Complementándose con estudios y estadísticas ya publicadas sobre la pandemia, así como con noticias aparecidas en prensa durante aquellos días, nuestras observaciones se articulan metodológicamente partiendo de las determinaciones más generales de la mercancía fuerza de trabajo, rastreándolas después hacia algunas de las manifestaciones concretas que se moldearon durante la pandemia. En este camino, lo empírico recopilado mediante nuestra observación directa forma parte de ese concreto que buscamos desarrollar mediante la reflexión, como una síntesis de sus múltiples determinaciones. Pero lo empírico no se trata aquí como una realidad dada con el fin de confrontarla con una teoría que le sea impuesta externamente. Parte, en cambio, de ayudarnos a captar «lo dado-dándose» (De la Garza, 1989), de descubrir la necesidad de los determinantes sociales a través de sus apariencias y el papel creativo de los sujetos ante las estructuras que los enfrentan. Nos sirve, así, para trazar una crítica que parte de estos mismos procesos, que punta a las potencialidades abiertas por la coyuntura, en las cuales nos detenemos brevemente en el último apartado.

2. La subsunción del trabajo en el capital, vector del virus y moldeador de sus resultados

Como ha señalado Mau, buena parte de los intentos de explicar el poder del capital han estado cautivos en dualidades como violencia/ideología, coerción/consenso o represión/discurso; sin embargo, estos marcos a menudo han dejado fuera, y por tanto invisibilizadas, las formas de poder abstractas e impersonales que emanan de las relaciones económicas propias del capitalismo (Mau, 2019). La «compulsión muda» de las relaciones económicas, como lo denominaba Marx, opera como una dominación impersonal presidida por la lógica de la valorización del capital en un contexto formal de igualdad, libertad y democracia. Lo hace a través de la «construcción social» de las voluntades y las subjetividades de los agentes en base a su mayor o menor necesidad de ceder su capacidad de

(Pardo, 2012: 11). De manera que declarar el Estado de Excepción es una potestad del Soberano en un Estado de Derecho y el Estado potencial de Excepción sostiene el Estado de Derecho (*ibid.*). El estado de alarma, nos atrevemos a colegir, visibiliza la sempiterna violencia disciplinante y autodisciplinante del espíritu del Capital como valor que se valoriza.

trabajo (en función de su distancia con la propiedad de los medios de producción). De este modo, la voluntad de la fuerza de trabajo de producir rentabilidad capitalista está determinada por su necesidad de producir valor como medio para garantizarse sus medios de subsistencia. Esta voluntad actúa de forma más o menos autónoma, informal, haciendo que en muchos aspectos sea indistinguible su papel en las relaciones de explotación selladas por un contrato laboral respecto a aquel que juega en las relaciones que parten de la «autoexplotación» a la que conduce la individualización de las relaciones laborales.

La pandemia ha mostrado que la presión individual que ejerce esta compulsión productivista, en ocasiones, puede llegar superar los propios límites que surgen de la necesidad del propio sistema capitalista de asegurar la reproducción de la fuerza de trabajo: así, por ejemplo, hemos visto fábricas forzadas a cerrar tras brotes masivos por no adoptar las medidas preventivas más básicas.

Para entender mejor cómo opera este poder del capital, hemos de recurrir ahora al concepto marxiano de subsunción. En la conceptualización esbozada por Marx, la subsunción formal haría referencia a la apropiación por parte del capital de procesos productivos no capitalistas, que pasarían a verse arrastrados a producir plusvalor mediante la compra y venta de fuerza de trabajo. Este plusvalor se aumentaría, en este marco, fundamentalmente en base a la intensificación y/o prolongación de la jornada. La subsunción real, en cambio, sucedería por la revolución técnica del proceso de trabajo, que subordina al trabajador a ser un mero apéndice de los medios de trabajo, organizado acorde a la lógica de la valorización. De este modo, el capitalismo se inserta en el metabolismo humano, adueñándose de los procesos vitales para subordinarlos a la lógica de la producción de valor.

Como decíamos, esta subordinación real a los dictados de la valorización persiste allí donde se disuelve formalmente la relación asalariada (tanto en la esfera de la producción —relación laboral— como en la de la reproducción —relación salarial—) por la situación de excepcionalidad normativa, esto es, la presión de la llamada libertad negativa; la autoexplotación, la subordinación formal a la necesidad de generar trabajo productivo —generador de plusvalor— para subsistir, operan como una suerte de pulsiones espontáneas y, por tanto, sin antagonista aparente (real), que reconducen el proceso de acumulación ampliada de capital:

> Subsunción formal del trabajo en el Capital. El proceso de trabajo se convierte en el instrumento del proceso de valorización, del proceso de la autovalorización del capital: de la creación de plusvalía. El proceso de trabajo se subsume en el capital (es su propio proceso) y el capitalista se ubica en él como dirigente, conductor; para éste es al mismo tiempo, de manera directa, un proceso de explotación de trabajo ajeno. Es esto a lo que denomino subsunción formal del trabajo en el capital. Es la forma general de todo proceso capitalista de producción, pero es a la vez una forma particular res-

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24133

> pecto al modo de producción específicamente capitalista, desarrollado, ya que la última incluye la primera, pero la primera no incluye necesariamente la segunda […]. Denomino subsunción formal del trabajo en el capital a la forma en que se funda en el plusvalor absoluto, puesto que sólo se diferencia formalmente de los modos de producción anteriores sobre cuya base surge (o es introducida) directamente, sea que el productor (*producer*) actúe como empleador de sí mismo (*self-employing*), sea que el productor directo deba proporcionar plustrabajo a otros. (Marx, 1971: 54-61)

De este modo, podemos ver la subsunción como un proceso «que une al capital como sistema con la historia en la que reside y sobre la que actúa» (Sáenz De Sicilia, 2022: 262). Un proceso que fluye desde la antigua manufactura y el trabajo agrícola hasta arrastrar tras de sí cada vez más aspectos del tiempo de vida y trabajo (tanto remunerado como no remunerado) de mujeres y hombres. Un proceso que moldea las decisiones cotidianas mediante un instrumentalismo que remata conduciendo a introducir una lógica de coste-beneficio presidida por la fetichización de las relaciones de producción capitalistas, generando una praxis alienada en la que los seres humanos aparecen dominados por el fruto de su propio trabajo.

3. Escenas o analizadores

20 de agosto de 2020. Mientras las noticias hablaban de «alerta por el repunte de casos» en pleno inicio de la segunda ola de la pandemia, varios grupos de jornaleros y jornaleras charlan entre ellos antes de descender a los bancales para recoger arándanos. Llegan al campo en un tren apelotonado o en viejos coches apretados. Aunque a su llegada llevan mascarillas, poco a poco algunas van cayendo según avanza una jornada especialmente calurosa. Casi nadie se toma la molestia de desinfectar la nueva bandeja que acaba de coger después de dejar la suya llena de arándanos: si no llega al mínimo de recolección, no continuará trabajando al día siguiente.

En municipios pequeños y zonas rurales, en diferentes centros de tareas manuales y físicas, al igual que en algunas oficinas de puestos cualificados, seguimos observando casos más o menos puntuales de resistencia a usar mascarilla. Dejours (2009a, 2009b) nos previene frente a las miradas culpabilizantes: cuando una persona debe asumir individualmente un riesgo que colectivamente no se ha eliminado, el desprecio hacia el peligro, el cinismo, la negación de la realidad −o la resignación de que «nos terminaremos contagiando todos»− son a veces las únicas estrategias defensivas que quedan en su poder[4].

[4] En el polo opuesto, encontramos también la normopatía de quienes perseguían su uso (propio o ajeno) aun cuando no hubiese motivos higiénicos para imponerlo, o cuando su uso incrementase los riesgos más de lo que los evitaba.

Octubre de 2020. En un centro de teleatención, dos operadores estuvieron diez minutos en un espacio cerrado sin usar la mascarilla. Ambos dieron positivo posteriormente. El servicio médico externo rechaza hacerse cargo del caso y no lo considera contacto estrecho, alegando que no cumple con el requisito de haber estado «al menos durante 15 minutos continuos» con esa persona. Días más tarde, en un almacén de fruta, un mozo da positivo y recibimos un listado de personas de la Empresa de Trabajo Temporal con las que ha estado trabajando. Nos ponemos en contacto con ellas. Por «Protección de Datos» no podemos informar de quién ha sido el contacto contagiado, por lo que se vuelve imposible cubrir el formulario del servicio médico para determinar si se le considera contacto estrecho o no. Si estas personas no recuerdan exactamente a qué distancia estuvieron de la persona contagiada o durante cuánto tiempo estuvieron juntas, cualquier carencia de información sirve para que el servicio médico externo de la empresa pueda no considerarlo un contacto estrecho. La burocracia se convierte en un método de cribado de los casos que reciben atención.

Noviembre de 2020. En una fábrica conservera, una operaria recibe el aviso de que ha habido un caso positivo en su familia con el que había estado en contacto. Siguiendo el protocolo, lo notifica a la empresa, que la envía a casa y la remite a la Seguridad Social para hacerse una prueba. Cuando consigue contactar con éstos, le indican que, puesto que ella no presenta síntomas, no le harán ninguna prueba, y le recomiendan que se aísle. Puesto que no tiene forma de obtener una baja laboral que justifique su ausencia, y en la fábrica no le dejan acceder hasta que aporte pruebas de no estar contagiada, la Empresa de Trabajo Temporal decide rescindirle el contrato hasta que cumpla el periodo de aislamiento. La rápida difusión del conocimiento de este tipo de casos entre las trabajadoras hace que pueda haber reticencias a notificar contagios.

Diciembre de 2020. Una operaria eventual de línea de producción en otra conservera acude a la mutua tras haber recibido repetidos golpes en el codo con una mampara que se instaló en cada puesto de trabajo como medida de protección ante el Covid. El espacio que deja es tan reducido que, debido a los movimientos que tiene que realizar en su trabajo, se golpea con ella seguido. Termina padeciendo una lesión en el codo. Un caso típico de modificación del puesto de trabajo que introduce daños y riesgos al no estar adaptado a las particulares situaciones de trabajo.

El frío en las aulas y oficinas, la disminución de la comunicación verbal y no verbal y en los centros productivos, la interposición de elementos que disminuyen la visibilidad, el tacto o la audición, la dificultad respiratoria, todos ellos son dispositivos de prevención frente al Covid que, al aplicarse de forma estandarizada y sin tener en cuenta los «efectos no queridos» en la salud y la producción, no sólo no disminuyen el grado de peligrosidad de muchos puestos sino que introducen un elemento de presión añadida y culpabilidad entre los trabajadores y

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24133

trabajadoras, que deben evitarlos para cumplir con los objetivos no modificados de producción[5]. Las medidas de protección que imponen la separación física entre las personas pueden funcionar para trabajos que se ejecutan de manera más o menos independiente. Pero donde la economía del espacio establece un flujo ininterrumpido de operaciones encadenadas, estas medidas o son incumplibles o se convierten en un riesgo más para el trabajador.

Estas breves escenas nos ofrecen ya una primera mirada que permite entender mejor el impacto diferencial que ha tenido la pandemia. Para empezar, la razón por la que algunas personas contagiadas optasen por ir a trabajar igualmente, por qué algunas debían construir un desprecio al virus y a las medidas higiénicas como estrategia defensiva, o cómo unos recursos sanitarios escasos se restringían para llegar a los colectivos más precarios (mientras, por ejemplo, en el ejército se realizaban test masivos semanales). Se entiende así, también, que los trabajadores y trabajadoras de este tipo de actividades manuales, con alta temporalidad, hayan sido también los más expuestos al riesgo y a las peores consecuencias del Covid.

Identificamos, a continuación, cinco significativos sucesos o procesos que permiten desvelar mejor cómo operan, en la práctica, estos mecanismos de subsunción señalados a través de un determinado conjunto de dispositivos sociales más o menos formalizados, que son los que han coadyuvado, sostenemos, a la inmunización de las tasas de ganancia empresariales y al impacto diferencial del virus por clase social.

3.1. **La conformación de una mano de obra «contagiable»**

El primero de estos elementos, y quizás el más obvio, ocurría en los primeros meses de la pandemia, durante la declaración del Estado de Alarma. Con este,

> apareció un sistema con dos pesos, dos medidas entre la salud en los espacios públicos y la salud en el trabajo durante el confinamiento. Para el espacio público,

[5] Un botón muy cercano a nuestra tarea de docentes universitarios: las encuestas de satisfacción del estudiantado, de las cuales dependen pluses salariales y promociones, siguen utilizando el mismo cuestionario que antes de la pandemia, y un alto porcentaje de estas preguntas interrogan por actividades docentes que ha sido prácticamente imposible desarrollar con los protocolos de centro durante la pandemia impuestos por las mismas Universidades: correspondencia de las clases teóricas y prácticas con el programa y fichas docentes; la disponibilidad de bibliografía y el material; la incentivación de la motivación y la participación del alumno; el trabajo en grupo; la accesibilidad del profesor; el cumplimiento íntegro del programa, etc. Todas estas actividades evaluables remiten a estándares prepandemia que son difícilmente alcanzables con los protocolos de virtualización de asignaturas y tutorías, rotación de grupos presenciales, reducción de la duración de las sesiones y, sobre todo, la total despersonalización de la relación con los estudiantes impuesta por dichos protocolos. https://www.ucm.es/data/cont/docs/3-2016-11-15-Docentia-noviembre2016.pdf

> las reglas de prevención fueron drásticas […]. En el caso del trabajo, las actividades esenciales fueron mantenidas, incluso en situaciones en las que la prevención era insuficiente. (Vogel, 2020: 2)

Se configuró, así, una especie de confinamiento diferencial condicionado por la economía y el trabajo. Los vídeos que circulaban con indignación en las redes sociales, mostrando un Metro de Madrid desbordado de personas con mascarillas, daban cuenta de una multitud impelida a acudir a sus puestos de trabajo en contra de lo que les dictaba su instinto de autoprotección. Una cosa parecía estar clara ante tanta incertidumbre: el virus no afectaría a todos por igual.

Los «determinantes sociales de la salud» han ocupado un importante número de publicaciones dedicadas a demostrar empíricamente esta desigualdad en el impacto, así como a explicar sus causas[6]. En base a las estadísticas disponibles, quizá la mejor forma de aproximarse a ello es desde las tasas de mortandad por ocupación[7]. En el caso de las «ocupaciones elementales», aquellas asociadas a requisitos de educación mínimos, a tareas sencillas, rutinarias y carentes de autonomía, así como a esfuerzos físicos considerables, las estadísticas apuntan a que éste ha sido el colectivo laboral más castigado por la pandemia. Esta categoría representa el cajón de sastre de la precariedad: abarca los puestos más descualificados de cualquier sector o actividad, ocupando los salarios más bajos y las cotas más altas en temporalidad o subempleo. A la cabeza de todas ellas, los datos sitúan a aquellas que se desenvuelven en plantas de procesos, entre las cuales la tasa de mortalidad es ocho veces más alta que la de los directivos de esas mismas industrias (Office for National Statistics, 2021)[8]. Le seguirían ocupaciones de la hostelería, los cuidados o la construcción.

La mayor intercambiabilidad de estos colectivos en base a la descualificación de los puestos es ya el primer incentivo para la desprotección de su salud: si enferman o se accidentan son más sustituibles[9]. Lo esencial aquí es el puesto, no

---

[6] Véase, entre otros, Amengual-Moreno *et al.* (2020), Baena-Díez *et al.* (2020) Bambra *et al.* (2020), Horton (2020), Khalatbari-Soltani *et al.* (2020), o Barrère Unzueta *et al.* (2021).

[7] Aunque la ocupación no habla estrictamente de la posición respecto a los medios de producción (por ejemplo, el propietario de un local de hostelería puede trabajar él mismo en el negocio o bien contratar exclusivamente a otros para que lo hagan), se trata de un indicador más cercano que los habituales de nivel de renta, la clase subjetiva o el nivel de estudios.

[8] La mayor parte de los países no han recopilado datos socioeconómicos de las personas contagiadas (la propia OMS ha omitido este aspecto en sus recomendaciones estadísticas), pero reportes británicos apuntan, precisamente, que mortandad se triplica entre estas ocupaciones respecto a la que se registra entre los puestos de dirección y los científico-técnicos. En la encuesta publicada por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS, 2021), observamos, igualmente, que entre las «ocupaciones elementales» la hospitalización por COVID ha sido también la más elevada. (CIS, 2021).

[9] Dejours (2009a) ofrece, como contraste, el ejemplo de los controladores aéreos, cuyo elevado costo de formación, entre otros factores, hace que sea uno de los colectivos con mayor protección en términos de salud laboral.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24133

la persona. No es necesario, en muchos casos, ninguna toma de decisión consciente para ello; basta con que ninguna fuerza social sea capaz, por su condición *inesencial*, de imponer la preservación de su salud como prioridad (como veremos más adelante, cuando esta fuerza social hace acto de presencia, se vuelve posible imponer la preservación de la salud sobre la de las ganancias). Estamos, por tanto, ante un terreno en disputa, el cual en ocasiones requiere ser forzado desde una acción normativa consciente —por ejemplo, con la exclusión de celadores y limpiadoras de hospitales de las medidas de protección destinadas al personal sanitario— o la coacción directa —lo que Roth ha denominado «combatir el virus con la escopeta»— (Roth y Gekle, 2022).

Los llamamientos a la responsabilidad individual, como principal herramienta de contención social del virus (el principio de «Libertad Negativa» de Berlin [1958]), han chocado contra un muro para aquellas personas que ven reducida su vida a una mera posibilidad de vender su fuerza de trabajo para poder subsistir, y produce, por añadidura, presiones culpabilizatorias e individualizantes que estigmatizan a quien cae contagiado. El poder del hambre que aguarda tras la amenaza del desempleo es el mayor impulso que compele a acudir al puesto de trabajo y saltarse las normas de confinamiento, si es necesario, contra los dictados del instinto de autoprotección. Es ello lo que explica que precisamente entre aquellas personas cuyo salario no cubre sus necesidades básicas se duplique el porcentaje de personas que afirman haber acudido a su puesto de trabajo pese a tener síntomas compatibles con el virus (Llorens-Serrano *et al.,* 2021: 8).

Esta contradicción, entre necesitar proteger la fuerza de trabajo para poder explotarla en el futuro, pero tener que exponerla al riesgo para sobrevivir en el mercado del presente, es una muestra del carácter «fundamental e irreductiblemente bipolar» del capitalismo (Fisher, 2016: 66). Una contradicción que se extiende hacia los individuos en forma de conflicto psicológico interno, el cual puede ser una de las bases del notable aumento del deterioro de la salud mental durante la pandemia[10].

3.2. **Servicios avanzados y atrasados a la producción**

Con el comienzo de la pandemia, una parte importante de trabajos cualificados pasaron a realizarse a distancia[11], mientras un ejército de mano de obra dedicada a los servicios y los cuidados hubo de emplearse en asegurar la reproducción del resto de la sociedad. Fueron los declarados trabajadores de actividades esenciales (agricultura, salud, comercio, *riders,* cuidados...).

---

[10] El diario de una encargada de supermercado recogido en Hadjisolomou y Simone (2021) resulta tremendamente ilustrativo de este fenómeno.

[11] Según Eurostat en España en 2018 teletrabajaba el 4,3% de los asalariados, mientras que en 2020 este porcentaje ascendió al 11%.

Quizás las cajeras, las llamadas «internas», o los *riders* sean algunos de los grupos que más han sufrido esta sobreexposición a la enfermedad y este proceso de intensificación del trabajo que ha coadyuvado, sin duda, a paliar el impacto económico de la crisis. Era esta una tendencia social que venía fraguándose desde hace mucho y que la pandemia cristaliza y evidencia. La lucha directa por el tiempo entre ciudadanos de diferente capital social, cualificacional y cultural. La necesidad de liberar tiempo de consumo para aquéllos que transfieren más trabajo pretérito cuando crean valor —trabajan— y emplearlo como tiempo productivo, y que liberan ese tiempo contratando servicios de otros trabajadores que emplean su tiempo de trabajo en ahorrar tiempo de consumo a los primeros. En la medida en que su tiempo de trabajo es fundamentalmente manual y descualificado, la competencia por el empleo de estos trabajadores —v.g. las entregas a domicilio en el caso de los *riders*— se articula a través de la intensificación del trabajo, que abarata progresivamente el coste de la disposición de tiempo para el primer grupo social y transfiere una parte del valor de su trabajo —trabajo impago— indirectamente a las empresas a través de ellos. Pues estos colectivos «protegidos» están sometidos igualmente a la presión por liberar tiempo productivo de su tiempo de ocio y de consumo una vez que todos los demás empleados de su rango hacen lo mismo.

3.3. **Tele[intensificación del]trabajo**

En tercer lugar, algunos estudios han mostrado ya cómo la forma en la que se ha implementado el teletrabajo[12] ha sido desigual en cuanto a las actividades que han pasado a esa modalidad y los efectos sobre las personas empleadas. Las tendencias previas hacia el teletrabajo y el trabajo de plataformas digitales, que en general supone una ampliación del tiempo de trabajo efectivo —por ejemplo, al eliminar desplazamientos— se caracterizaban por dos elementos: en primer lugar, por la falta de regulación de las condiciones de trabajo (espacio de trabajo, condiciones ambientales, conectividad, etc.) y, en segundo término, por la dificultad de resolver el problema de la eficacia del trabajo por parte de las empresas. Para estas, a pesar de que el teletrabajo supone en general un incremento de la producción por el mayor tiempo efectivo, todo tiempo perdido, no productivo, fuera de la vigilancia de la empresa, es un coste de oportunidad para

[12] «En cuarto lugar, con el fin de ejecutar las medidas de contención previstas por la normativa aplicable, garantizando al mismo tiempo la continuidad de la actividad empresarial y las relaciones laborales, se priorizarán los sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiéndose facilitar las medidas oportunas para hacerlo posible. Para ello, se facilitan los trámites previstos por la normativa aplicable y se pondrá en marcha un programa de financiación del material correspondiente mediante la activación de ayudas y créditos para PYMEs dentro del programa ACELERA PYME de la empresa pública RED.ES». Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del CIVID-19.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24133

ésta. De ahí la necesidad de implementar, en estos casos, sistemas de gestión por objetivos o destajistas —ligando formalmente la producción a los salarios o beneficios sociales de la organización— que operaran como incentivos autónomos a la reducción de los «poros» en el trabajo.

Por una parte, la ausencia de control directo del trabajo es también la ausencia de vigilancia de las condiciones mínimas de trabajo, en cuanto a tiempos y carga. En general, los estudios disponibles hablan de que la implantación del teletrabajo en la pandemia produjo una generalizada intensificación del trabajo para las personas empleadas bajo esta modalidad (por ejemplo, Peiró y Soler, 2020; Molina *et al.,* 2020). Ello, básicamente, por el quebranto de los recursos antialienantes que proporciona la presencialidad. Pues, por una parte, en términos subjetivos, el aislamiento y la soledad frente a la empresa y el desconocimiento de los ritmos y cargas del resto de compañeros y compañeras redoblan la presión competitiva y el miedo a quedar atrás en las variadas y constantes evaluaciones.

Pero, por otra, se produce un debilitamiento objetivo del factor trabajo derivado del proceso de descualificación relativa que produce el teletrabajo. La cualificación es una relación social, no remite sólo a la cantidad de conocimientos necesarios para realizar una tarea, sino a la mayor o menor posibilidad de que éstos sean replicados por una máquina y a la cantidad de personas que los posean y sean susceptibles de trabajar en ella —por tener, o poder tener, su residencia cerca, por ejemplo—. La posibilidad de realizar una tarea presencial a distancia, incluso si los conocimientos necesarios para realizarla no varían, amplían potencialmente —esto es, realmente— el número de personas con esos conocimientos susceptibles de desempeñarla, así como su disponibilidad puntual (susceptibles de trabajar por horas y no por jornadas). Lo cual debilita paulatinamente la posición de fuerza de la persona empleada en la negociación de la carga de trabajo que entrega y el salario que recibe para su subsistencia.

Todo ello redunda en la citada intensificación del trabajo en modo teletrabajo. En puestos con una relativa autonomía y control de la tarea por parte del mismo operador u operadora, en la medida en que no pueden producir más en el mismo tiempo y con la misma carga debido a las condiciones materiales del teletrabajo (puestos de trabajo no adaptados a la situación), lo compensan trabajando más tiempo efectivo para llegar a los estándares habituales de producción[13]. En puestos descualificados como la teleatención, la extrema estandarización de las tareas y el control a distancia que pueden ejercer las empresas mediante escuchas y medición de los tiempos de respuesta y espera, el aisla-

[13] Ver por ejemplo el informe de Hays (2021) en el que se señala que el teletrabajo había incrementado la jornada laboral para un 54% de sus 10.000 encuestados. Horas sin retribuir.

miento y la progresiva elevación de los estándares de productividad por la competencia que ejerce cada empleado/a desde su domicilio —como ocurre en muchos trabajos de la *gig economy*— ha llevado también a la intensificación del trabajo en estos sectores (Pérez-Zapata *et al.,* 2016).

Por otra parte, la ampliación del tiempo de trabajo al ser realizado desde casa ha supuesto también una reducción del tiempo de trabajo disponible para los cuidados y tareas del hogar, que según también todas las investigaciones disponibles han terminado por incrementar la carga global de trabajo de las mujeres (Aguado *et al.,* 2020).

En definitiva, el contexto de excepción ha llevado a flexibilizar, e incluso recomendar, la posibilidad del teletrabajo, pero no a la contención de las tendencias que han hecho de esta una vía más para la intensificación del trabajo, protegiendo el empleo vía la protección de la rentabilidad empresarial, pero desprotegiendo a trabajadores y trabajadoras.

3.4. **Activación exacerbada: el caso de los ERTEs**

El contexto de incertidumbre y alarma colectiva que supuso el rápido crecimiento de los contagios y fallecimientos también intensificó los relatos y discursos de marchamo ordoliberal que se habían hecho hegemónicos como principal vía de superación de la crisis económica anterior. El sacrificio y la activación individual, condensados en el mito del emprendedor que, enfrentándose al riesgo al fracaso, esto es, mediante la fe en el éxito, sería investido de la virtud de la salvación no sólo personal, sino en parte también colectiva (Laval y Dardot, 2013). Al modo como se distribuye la gracia en el nuevo esquema teológico agustiniano (Agamben, 2011).

Bajo este esquema, la activación, el reconocimiento social del buen ciudadano, ya no se vincula a la búsqueda activa de empleo, como se designa en el esquema keynesiano al parado involuntario, pues ello señala a un individuo dependiente de una oferta de trabajo externa, sino al que, aún sin estar ocupado, no lo demanda y trata de crearlo, de producir empleabilidad desarrollando su capacidad emprendedora. Crear la oportunidad de una nueva demanda es la única forma de crear nueva riqueza. Demandar un empleo es señal de debilidad y dependencia, lo contrario de «hacerse valer» a uno mismo. Para el nuevo gerencialismo, «lo suficiente ya no es suficiente» (Fisher, 2016: 72), uno debe estar siempre dispuesto, atento, a producir o descubrir nuevas demandas, nuevas oportunidades de valorización de sí en su empresa[14].

---

[14] Las personas que optaban por quedarse en casa, ya por cuidar a sus hijos tras la cancelación de las clases, ya por precaución ante la aparición de síntomas compatibles con el virus, corrían un riesgo muy real de ser estigmatizadas y sufrir consecuencias laborales, como muestran Hadjisolomou y Simone (2021) en su trabajo etnográfico desarrollado durante la pandemia.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24133

En este contexto hay que situar la aceptación sin demasiadas reticencias por parte de la ciudadanía del particular tipo de medidas implementadas para hacer frente a la potencial crisis de desempleo que implicaría el cierre temporal de muchos negocios y centros productivos. La inmunización de las empresas de los efectos de la pandemia se concreta, por ejemplo, en medidas como el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Su disposición estrella de dar la posibilidad excepcionalmente a muchas empresas de llevar a cabo Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), no consiste realmente sino en el sacrificio del empleado afectado de parte de su salario (pues el subsidio de desempleo es un salario diferido) en aras a la conservación de su empleo, facilitando, como se sabe, a las empresas suspender temporalmente contratos de trabajo, quedando exentas de pagar costes de despido. Es una medida que, a base de la fetichización del «empleo» como bien en sí mismo en el esquema ordo-liberal (Laval y Dardot, 2013), consigue nada menos que responsabilizar al propio empleado de la posibilidad de mantener su empleo renunciando a parte de su salario, en aras, de nuevo, a sostener las tasas de ganancia empresariales. En el ERTE los empleadores no asumen ningún coste con la ruptura temporal del contrato y el trabajador amortiza, durante ese tiempo, días acumulados de derecho al subsidio de desempleo. Subsidio que, como no puede ser de otra manera, es parte de su propio salario diferido, aunque formalmente se presente como un coste para las empresas[15]. Precisamente «con el objetivo de aligerar los costes en los que incurren las empresas» se establecía en los casos de fuerza mayor «la exoneración a las empresas del pago del 75% de la aportación empresarial a la Seguridad Social alcanzando dicha exoneración el 100% de la cuota cuando se trate de empresas de menos de 50 trabajadores, siempre que éstas se comprometan a mantener el empleo».

El amplio consenso social de una medida considerada progresista, pero orientada a favorecer básicamente a las empresas para sostener formalmente el «empleo», está determinado, obviamente, por el fuerte efecto disciplinante que, en los últimos años, ejercen las expectativas de inversión empresariales sobre las estadísticas de desempleo. Llama la atención, por ejemplo, que no se planteen criterios diferenciales a la hora de conceder estas ayudas indirectas atendiendo a criterios como los sistemas de organización del trabajo y estrategias de rentabilidad de cada empresa.

[15] Se eliminaba, en el decreto de medidas de urgencia de 2020, para el trabajador el requisito de haber trabajado y cotizado a la Seguridad Social un mínimo de 360 días durante los 6 años anteriores y que no haya utilizado el acceso a una prestación anterior y se establecía que el período en ERTE no computara a los trabajadores para determinar el período máximo de percepción. Pero no el de cobrar sólo un 70% de la base reguladora durante los 180 primeros días y un 50% en los meses siguientes. En el año 2020 un millón de trabajadores en España pasaron a esta modalidad, de un total de 20 millones de personas ocupadas.

3.5. *A fructibus eorum cognoscitis eos:* mayores deshauciados

De las más de 40.000 personas fallecidas diagnosticadas con Covid, o con síntomas compatibles, en residencias a 31 de octubre de 2020, se calcula que al menos 20.000 de ellas murieron sin posibilidad de asistencia médica de urgencias y en soledad, en los cuatro primeros meses de pandemia. Ciertamente, entre el abanico de medidas de urgencia y empleo de los recursos hubo que tomar la dura decisión de a quién salvar y a quien «dejar caer»[16]. En las primeras semanas de la pandemia en Comunidades autónomas como Madrid, se establecían tentativos protocolos para «racionalizar los traslados a los hospitales». Uno de los primeros, fechado el 20 de marzo de 2020, incluía entre sus cinco criterios de exclusión de estos traslados a dependientes con un índice de Barthel inferior a 60 puntos, una escala que mide la autonomía de las personas de 0 a 100 (Peinado, 2020). Esto es, a personas «inútiles». No es extraño en este sentido que las residencias de la Comunidad de Madrid alcanzaran un 53% de exceso de mortalidad en nueve meses, obteniendo el récord de exceso de mortalidad en residencias en España.

También en las salas de urgencias de los hospitales los médicos emergencistas hubieron de aplicar criterios de selección y no sólo de secuenciación de pacientes. Los triajes, se dirá, son dispositivos de «justicia equitativa» en cada entrada en urgencias (Burdiles y Ortiz, 2021). El debate, la investigación y la reflexión, en el campo de las urgencias, sobre los dilemas éticos en situaciones de urgencia y escasez de medios está muy desarrollado[17]. En un momento dado, la sociedad española de médicos de urgencia llegó a incluir entre los criterios para seleccionar qué pacientes tenían prioridad frente a otros para acceder a las UCIS el del «valor social» de la persona. Un criterio que, más allá de la diversidad de interpretaciones que contiene, remite curiosa y precisamente, a una categoría Marxista central en su Crítica de la Economía Política.

Pero lo que nos interesa pensar aquí no son tanto los argumentos y criterios manejados por especialistas y técnicos, sino el escaso debate social que ha suscitado esta cuestión y el silencio que todavía hoy planea en torno a este trauma colectivo. Quizás la sublimación general de esta herida moral tenga que ver tam-

---

[16] «Madrid elaboró un protocolo para no derivar al hospital a pacientes domiciliarios». El documento recomienda «priorizar la asistencia y atender en sus casas a los pacientes de covid-19 mayores de 80 años con enfermedad terminal, frágiles o con demencia moderada o grave» (Sevillano, 2020).

[17] Un debate que tiene ya más de setenta años: «el programa de diálisis de Seattle [en los años sesenta], con su inusual proceso de selección, fue un ejemplo dramático de la nueva medicina, en su encuentro con la ética médica tradicional: una de las primeras terapias que efectivamente sirvieron de soporte vital supuso un reto para la lealtad del médico con su paciente individual… El problema de la selección de pacientes se generalizó a todo el campo de los trasplantes y del uso de otros recursos escasos» (Jonsen, cit. en Burdiles y Ortiz, 2021: 63).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24133

bién con otras fuerzas inconscientes y vergonzantes de racionalidad instrumental que invitan a evaluar, en términos económicos, los efectos de este menos malo «exceso de mortalidad» entre las generaciones más maduras en aras a maximizar los años y la calidad de vida útil de personas más jóvenes (y productivas). El balance objetivo y frío del impacto del virus y la gestión del mismo sobre la población ha sido el de la sensible reducción de la población más débil, dependiente e inactiva[18]. En términos económicos, debido al coste de atención que generan estos colectivos, una fuerza de trabajo vista como ya amortizada, el resultado ha sido un todavía mayor ahorro de recursos (además de que, obviamente, son los colectivos con menos capacidad de resistencia política a las medidas destinadas a desahuciarlos).

4. «No somos carne de cañón»: resistencia y tendencias anti-fetichizantes

Las determinaciones sociales que hemos descrito hasta aquí no solo se hicieron más evidentes para nosotros, como científicos sociales, al observar la sociedad «cuando el arco está en tensión». También esta experiencia del conflicto entre salud y economía ha podido hacer esas costuras más visibles para quienes lo vivían en sus carnes. Muchas personas que se agolpaban en el transporte público o a la entrada de sus centros de trabajo durante lo más crudo de la pandemia, posiblemente compartían una sensación común: «no somos más que un número»[19].

La coartada de la libertad negativa radica, paradójicamente, en la posibilidad del «derecho de resistencia» y, de momento, lo que sabemos es que las respuestas colectivas contra la pandemia también han sacado a escena actitudes de fondo que permanecían invisibilizadas, al menos desde el añorado 15M. Esta situación ha permitido observar, por un lado, que la fetichización del trabajo-

[18] El 86% de muertes por Covid durante el primer año de pandemia, se concentró entre los mayores de 70 años, grupo que sólo representaba el 15% de la población, para quienes el exceso de mortalidad durante la pandemia creció hasta el 46%. Al menos la mitad de ellos murieron en residencias.

[19] «Dejar de ser un número» es un mantra que condensa los deseos aspiracionales de muchas personas. Sin embargo, es posible plantear que la difusión por aquellos días en las redes sociales de la sensación de que «no somos más que un número» traía consigo una carga no reductible a las salidas individuales de la condición obrera a través del ascenso social. Pocos desearían esa exposición al virus a quienes quedasen atrás. El reconocimiento mutuo y masivo de formar parte de una colectividad situada en una misma condición de injusticia (la pluralidad del «somos», la negatividad a ser tratados como «como rebaño»…) sitúa en la pandemia un momento de potencial catarsis colectiva, cuya conjuración supone uno de los mayores éxitos en la gestión de la pandemia, y solo puede ser explicada, en última instancia, por la ausencia de una organización común capaz de articular esa negatividad.

mercancía es un proceso en disputa y que hay tendencias antifetichizantes que se le oponen («no somos carne de cañón»; «la salud no se vende»; «no somos un número»…). Que emergen voces, por ejemplo, contra la hipocresía del señalamiento del virus como ese enemigo común: «no, no vamos todos en el mismo barco». Voces que han denunciado precisamente que el trabajo (que se ha señalado, como sabemos, como uno de los principales caballos de batalla contra el virus), estaba siendo la principal vía de contagio: los centros de trabajo invisibilizados en el discurso e inaccesibles a los observadores como el principal ángulo ciego de la intervención pública.

También el estado pandémico ha mostrado que, como afirma Holloway, «la reproducción del capitalismo es un proceso constante de *reificación* de las relaciones sociales frente a los intentos de establecer relaciones sociales sobre bases no-fetichizadas o anti-fetichistas» (2004: 74). Mientras regresaba el mismo mantra que en la crisis de 2007-2008, el de que lo importante era que «los mercados no se pusieran nerviosos», mientras se nos conminaba a seguir acudiendo al trabajo como si no pasara nada por el bien de esa mistificación llamada economía, millones de personas a lo largo y ancho del globo se han resistido a ser clasificados simplemente como una fuerza de trabajo explotable y descartable, a que sus condiciones vitales dependiesen de la rentabilidad del capital. Durante los meses más duros de la pandemia, los aplausos en los balcones a las ocho de la tarde recordaban que el personal sanitario, las cajeras de los supermercados o las limpiadoras eran la clase de gente que realmente estaba literalmente jugándosela por sacarnos a flote. «Con esta crisis, nos hemos dado cuenta de que el trabajo humano es esencial. Los últimos se han convertido en los primeros […] y las contradicciones de clase se vuelven cada vez más visibles» (Alaluf, cit. en Mertens, 2020: 24). La sociedad, esa a la que la ideología neoliberal había intentado dinamitar en individuos aislados durante décadas, brilló con fuerza y se extendieron los actos de solidaridad, el apoyo mutuo entre una población que ahora se coordinaba para elaborar mascarillas, repartir alimentos o llevar medicinas a personas aisladas.

El mismo sentido común se trasladó a los lugares de trabajo y, en numerosas ocasiones, «fueron los propios obreros quienes apretaron el botón de pausa de la producción. '*Non siamo carne da macello*'. No somos carne de cañón. Bajo este eslogan, decenas de miles de obreros italianos dejaron de trabajar» (Mertens, 2020: 38). En España, fábricas como la de Mercedes, Volkswagen, PSA, TRW, Kybse, BSH o Vestas seguirían el mismo camino, en el que alguna prensa hablaría de «motín» de los trabajadores para paralizar la producción ante la falta de seguridad. En grandes compañías como la textil Inditex, los sindicatos también intervinieron para evitar que, con una de las mayores fortunas del mundo, la empresa pasase la factura de la suspensión de la actividad al Estado. Los obreros de General Electric en Massachusetts marcharon para exigir que la empresa fabricase más respiradores artificiales que cubriesen las necesi-

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24133

dades del país. Con la actividad en marcha, ha quedado igualmente en manos de los trabajadores en ocasiones el asegurar el mantenimiento y adecuación de las medidas de protección

> En Detroit, Estados Unidos, los obreros de Chrysler exigen diez minutos de pausa cada hora para poder airear su centro de trabajo. Vigilan que se pueda mantener la distancia necesaria en los cambios de turno y en el comedor […]. Muchas empresas están aplicando las medidas sanitarias porque los trabajadores han conseguido hacerse escuchar y sus acciones están dando sus frutos. Se trata de una constante: cuando el sindicato ejerce una fuerte presión, las condiciones de trabajo se vuelven más seguras. (Mertens, 2020: 41)

Aunque las contradicciones que en lo más duro de la pandemia saltaron a escena ahora hayan quedado soterradas de nuevo bajo toneladas de actualidad, éstas siguen muy presentes en los centros de trabajo, en el día a día de millones de personas. Estados Unidos ha atravesado recientemente una de las mayores oleadas de huelgas de las últimas décadas, en demanda de mejores salarios y condiciones de trabajo, en sectores que van desde la industria y la minería, hasta las tiendas de alimentación, la sanidad y educación, la distribución y logística, hostelería… La afiliación sindical, en descenso en muchos países durante las últimas décadas, ha revertido esa tendencia. La OIT estima que en el transcurso de la pandemia, la afiliación sindical ha aumentado un 26% a nivel global (Otieno *et al.,* 2021). En varios países, este incremento se deja sentir especialmente entre las mujeres, mayoría en muchos sectores de primera línea durante la pandemia (Roper, 2020; Comisiones Obreras, 2021). Descender a este terreno, observar cómo se entrelazan las luchas por la seguridad y salud en el trabajo con la salud pública, conectarlas con los problemas de democracia en los centros de trabajo y en la sociedad y trazar las potencialidades que se puedan abrir en el desarrollo de una praxis transformadora, puede constituir una línea de trabajo de primer orden. Concluyendo con Vogel:

> La democracia en el trabajo podría ocupar un lugar singular en la actualidad de los próximos meses. Es una apuesta mucho más que una certeza. El trabajo real no puede ser reducido a un simple espacio en el que se podrían aplicar tal cual barreras higiénicas. Reconocer esto es permitir a los colectivos tomar la iniciativa sobre las condiciones de producción, valorizar su experiencia y repensar el trabajo en todos sus aspectos teniendo en cuenta tanto los imperativos sanitarios como el interés real que representa para la sociedad. Más allá del Covid-19, está en cuestión la esencia de la democracia permitiendo a las personas deliberar y decidir cotidianamente en qué debe consistir su actividad productiva. (2020)

5. Conclusiones

El concepto de subsunción nos ha resultado útil para entender el modo en que procesos de trabajo muy dispares se han reconfigurado durante la pandemia de tal forma que las necesidades sociales (como la conservación de la salud) se han visto subordinadas a las necesidades de valorización del capital. Como hemos visto a través de las distintas escenas que escogimos como analizadores de la subsunción —las llamadas «actividades esenciales», los *riders,* los sectores que pasaron al teletrabajo, las residencias de mayores, etc.— estas recomponen una imagen global de abaratamiento de la reproducción de la fuerza de trabajo, de liberación de tiempo de consumo para convertirlo en tiempo de trabajo, de intensificación del trabajo y del desgaste de la salud colectiva… Son estas las claves que explican lo que hemos denominado «inmunidad de las tasas de ganancia».

La subsunción extiende así sus efectos hasta los procesos de salud-enfermedad y los distintos ámbitos de reproducción de la fuerza de trabajo. La continua batalla por la devaluación de los costes laborales, las tendencias a la intensificación del trabajo y la extensión de las jornadas, no pueden dejar de señalarse como fuentes del aumento de la carga de enfermedad entre la clase trabajadora. Los mismos elementos que empujan a la precariedad habitacional, al deterioro de las condiciones de trabajo, del transporte público o a las deficiencias nutricionales son los que también explican que la clase trabajadora sea la que más enfermedades crónicas presenta, a través de toda una serie de interrelaciones e interdependencias (un trabajo estresante conduce a un incremento de los hábitos alimenticios no saludables; contraer una enfermedad crónica que dificulte el acceso al mercado de trabajo puede restringir el acceso a una vivienda digna, etc.). De esta forma, los efectos de la subsunción del trabajo al capital se extienden hasta alcanzar a la propia reposición biológica de la clase trabajadora[20].

Nos salimos por la tangente respecto de aquellos autores que circunscriben la subsunción al ámbito del proceso de producción inmediato (Endnotes, 2010) y quienes lo entienden como una totalidad abstracta diseminada indistintamente por toda la sociedad (Negri, Camatte, Jameson…). Como hemos visto, la circulación, los cuidados, el consumo, etc. forman ámbitos externos al «proceso de producción inmediato», pero en tanto están compuestos a su vez por procesos de trabajo específicos con su impacto en la valorización, no escapan a verse arrastrados a las mismas dinámicas de subsunción formal y real que Marx describía como resultado del proceso de producción. En el polo opuesto, hablar de una subsunción total, abstracta y omnipresente, implicaría «un cortocircuito

[20] Tal como Marx había analizado al considerar la superpoblación relativa como ley demográfica propia del modo de producción capitalista (2018: 78 y ss.)

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24133

teórico» (Sáenz De Sicilia, 2022: 260), que pasaría por un abandono de la dialéctica, al ignorar las contradicciones internas del propio proceso de subsunción, manifiestas en las resistencias concretas a través de las cuales este se desarrolla, de algunas de las cuales hemos dado cuenta en el apartado anterior.

Como hemos visto, las clases trabajadoras actúan, en algunos casos, resistiéndose a ser subordinados como mero componente del capital. Con iniciativas, reacciones y adaptaciones creativas y, en ocasiones, naturalizando y normalizando decisiones y medidas de carácter excepcional, que ponen en cuarentena derechos fundamentales o que, por ejemplo, excluyen a determinados colectivos del acceso a los servicios de emergencias y priorizan otros. Las tendencias antifetichizantes como las que hemos descrito surgen de las mismas entrañas de la subsunción, como la negación de la misma. La subsunción se revela, así, como «un proceso social inherentemente antagónico y controvertido» (*ibíd.*: 273). En este sentido, las luchas colectivas desencadenadas por la pandemia nos han mostrado también una pulsión dirigida a la regulación colectiva de este metabolismo social (Sacristán, 1984), de tal forma que este sirva a la preservación de la salud contra los instintos depredadores intrínsecos al capital. Rastrear, precisamente, las contradicciones que surgen en el proceso de subsunción, a través de su desarrollo en lo concreto, puede mostrar uno de los aspectos más interesantes del término: su utilidad para apuntar hacia las potencialidades de una praxis capaz de superar dicha subsunción.

Bibliografía

Agamben, Giorgio (2011). *Desnudez.* Barcelona: Anagrama.

Aguado, Empar; Aguado, Anna; Benlloch, Cristina (2020). «La re-conciliación y el teletrabajo: dilemas abiertos en tiempos de pandemia». En: Marrades, Ana (coord). *Los cuidados en la era covid-19: análisis jurídico, económico y político.* Valencia: Editorial Tirant lo Blanch.

Amengual-Moreno, Miquel; Calafat-Caules, Marina; Carot, Aina; Rosa Correira, Ana Rita; Río-Bergé, Clàudia; Rovira Plujà, Jana; Valenzuela Pascual, Clàudia; Ventura-Gabarró, Cèlia (2020). «Social determinants of the incidence of Covid-19 in Barcelona: a preliminary ecological study using public data». *Rev Esp Salud Pública,* 94.

Baena-Díez, Jose Miguel; Barroso, María; Cordeiro-Coelho, Sara Isabel; Díaz, Jorge L.; Grau, María (2020). «Impact of COVID-19 outbreak by income: Hitting hardest the most deprived». *Journal of Public Health*, 42. https://doi.org/10.1093/pubmed/fdaa136

Bambra, Clare; Riordan, Ryan; Ford, John; Matthews, Fiona (2020). «The COVID-19 pandemic and health inequalities». *J Epidemiol Community Health*, 74. https://doi.org/10.1136/jech-2020-214401

Barrère Unzueta, María Ángeles; Gascón Cuenca, Andrés; Palacios, Agustina; Ramírez Carvajal, Paulina (2021). «Igualdad y no discriminación en tiempos de pan-

demia». *Cuadernos Electrónicos de Filosofía Del Derecho*, 44. https://doi.org/10.7203/CEFD.44.20432

Berlin, Isaiah (1958). *Dos conceptos de libertad*. Madrid: Alianza, 2014.

Burdiles, Patricio y Ortiz Pommier, Armando (2021). «El triaje en pandemia: fundamentos éticos para la asignación de recursos de soporte vital avanzado en escenarios de escasez». *Revista Médica Clínica Las Condes*, 32(1). https://doi.org/10.1016/J.RMCLC.2020.12.004

Centro de Investigaciones Sociológicas (2021). «Encuesta sobre relaciones sociales y afectivas en tiempos de pandemia de la Covid-19 (II)». Recuperado de: https://www.cis.es/cis/opencm/ES/1_encuestas/estudios/ver.jsp?estudio=14584

Comisiones Obreras (2021). «Las mujeres ratifican con su afiliación masiva la actuación sindical el año del coronavirus». Recuperado de: https://www.ccoo.es/noticia:539630--Las_mujeres_ratifican_con_su_afiliacion_masiva_la_actuacion_sindical_el_ano_del_coronavirus&opc_id=3f4aab5a06bf3cf965b5397fe82c277c

de la Garza Toledo, Enrique (1989). *Un paradigma para el análisis de la clase obrera.* México D.F.: Universidad Autónoma Metropolitana.

Dejours, Christophe (2009a). *El desgaste mental en el trabajo*. Madrid: Modus Laborandi (2009b). *Trabajo y sufrimiento*. Madrid: Modus Laborandi.

Endnotes (2010). Historia de la subsunción. *Endnotes*, 2. Recuperado de: https://endnotes.org.uk/issues/2/es/endnotes-historia-de-la-subsuncion

Fisher, Mark (2016). *Realismo capitalista. ¿No hay alternativa?* Buenos Aires: Caja Negra.

Khalatbari-Soltani, Saman; Cumming, Robert C.; Delpierre, Cyrille; Kelly-Irving, Michelle (2020). «Importance of collecting data on socioeconomic determinants from the early stage of the COVID-19 outbreak onwards». *J Epidemiol Community Health*, 74. <https://doi.org/10.1136/JECH-2020-214297

Klein, Naomi (2012). *La Doctrina del Shock: El auge del capitalismo del desastre*. Madrid: Booket.

Hadjisolomou, Anastasios y Simone, Sam (2021). «Profit over People? Evaluating Morality on the Front Line during the COVID-19 Crisis: A Front-Line Service Manager's Confession and Regrets». *Work, Employment and Society*, 35. https://doi.org/10.1177/0950017020971561

Hays (2021). *Guía del Mercado Laboral 2021*. Recuperado de: https://cloud.email.hays.com/Guia-Salarial-2021-empresas

Holloway, John (comp.) (2004). *Clase = Lucha. Antagonismo social y marxismo crítico.* Buenos Aires: Ediciones Herramienta.

Horton, Richard (2020). «Offline: COVID-19 is not a pandemic». *The Lancet*, 396 (10255). https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)32000-6

Laval, Christian y Dardot, Pierre (2013). *La nueva razón del mundo. Ensayo sobre la sociedad neoliberal*. Barcelona: Gedisa.

Llorens Serrano, Clara; Navarro i Ginè, Albert; Salas Nicás, Sergio; Moncada i Lluís, Salvador (2021). Condiciones de Trabajo y Salud tras un año de pandemia. Resultados de la encuesta COTS en 2021 y comparación con 2020. Barcelona. Recuperado de: https://1mayo.ccoo.es/e6edcf4abd413487d2e0671937ee4e04000001.pdf

Marx, Karl (1971). *El Capital, Libro I, Capítulo VI (inédito).* Madrid: Siglo XXI (2018). *El Capital. Tomo I, Vol. 3.* México D. F.: Siglo XXI Editores.

Mau, Søren (2019). *Mute Compulsion.* Odense: University of Southern Denmark.

Mertens, Peter (2020). *Los olvidados. La clase trabajadora, la sanidad y la crisis que vendrá.* Sevilla: Atrapasueños.

Molina, Óscar, Molina, Alba; Godino, Alejandro (2020). «¿Sin derecho a desconectar? El control del teletrabajo en tiempos de Covid-19». *El País* [en línea]. Recuperado de: https://agendapublica.elpais.com/noticia/17030/sin-derecho-desconectar-control-teletrabajo-tiempos-covid-19

Office for National Statistics (2021). Coronavirus (COVID-19) related deaths by occupation, England and Wales deaths registered between 9th March and 28th December 2020. Recuperado de: https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/causesofdeath/bulletins/coronaviruscovid19relateddeathsbyoccupationenglandandwales/latest

Otieno, Owidhi George; Wandeda, Dickson Onyango; Mwamadzingo, Mohammed (2021). «Dinámica de la afiliación sindical durante la COVID-19: ¿Importa el diálogo social?». *Boletín Internacional de Investigación Sindical,* 10. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_806899.pdf

Peinado, Fernando (2020). «La Comunidad de Madrid envió al menos cuatro correos para excluir de hospitales a ancianos de residencias». *El País* [en línea] https://elpais.com/espana/madrid/2020-06-08/la-comunidad-de-madrid-envio-al-menos-cuatro-correos-para-excluir-de-hospitales-a-ancianos-de-residencias.html

Pardo, Jose Luis (2012). *Políticas de la intimidad. (Ensayo sobre la falta de excepciones).* Madrid: Escolar y Mayo.

Peiró, José María y Soler, Ángel (2020). «El impulso al teletrabajo durante el Covid-19 y los retos que plantea». Valencia: IvieLab. Recuperado de: https://www.ivie.es/wp-content/uploads/2020/05/11.Covid19IvieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-plantea.pdf

Pérez-Zapata, Óscar; Serrano, Amparo; Álvarez-Hernández, Gloria; Castaño Collado, Cecilia (2016): «Knowledge work intensification and self-management: The autonomy paradox», *Work Organisation, Labour and Globalisation,* 10.

Roberts, Michael (2022). *The US rate of profit in 2021.* Michael Roberts Blog. Recuperado de: https://thenextrecession.wordpress.com/2022/12/18/the-us-rate-of-profit-in-2021/

Roper, Carl (2020). «Union membership rises for third year running to 6.4 million». *TUC*. Recuperado de: https://www.tuc.org.uk/blogs/union-membership-rises-third-year-running-64-million

Roth, Karl Heinz & Gekle, Lea (2022). *The Great Fear of 2020 by Karl Heinz Roth*. Endnotes. Recuperado de: https://endnotes.org.uk/posts/karl-heinz-roth-the-great-fear-of-2020

Sacristán, Manuel (1984). «Algunos atisbos político-ecológicos de Marx». *Mientras Tanto*, 21. http://www.jstor.org/stable/27819468

Sáenz de Sicilia, Andrés (2022). «Ser, Devenir, Subsunción: las raíces Kantianas de una problemática Marxista». *Valenciana*, 14(29). https://doi.org/https://doi.org/10.15174/rv.v14i29.581

Sevillano, Elena G. (2020). «Madrid elaboró un protocolo para no derivar al hospital a pacientes domiciliarios». *El País* [en línea]. Recuperado de: https://elpais.com/sociedad/2020-06-09/madrid-elaboro-un-protocolo-para-no-derivar-al-hospital-a-pacientes-domiciliarios.html

Schmitt, Karl (2013). *El concepto de lo político.* Madrid: Alianza Editorial.

Vogel, Laurent (2020). «El trabajo, ángulo ciego en la crisis de Covid-19». *Viento Sur*, [en línea]. Recuperado de: https://vientosur.info/el-trabajo-angulo-ciego-en-la-crisis-de-covid-19/

Lan Harremanak, 2023, 49, 287-318
https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24825

Lan Harremanak
REVISTA DE RELACIONES LABORALES

ISSN 1575-7048 – eISSN 2444-5819

EL CONCEPTO DE PERSONA TRABAJADORA EN EL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA

The concept of worker in EU law

Ana Castro Franco*

Universidad de León, España

RESUMEN

En el cambiante mundo del trabajo, la aparición de nuevas formas de empleo, a menudo encuadradas en la zona gris entre el empleo tradicional y el autoempleo, urge a mejorar el acceso a la información sobre los vínculos contractuales y optimizar las condiciones laborales de todas las personas trabajadoras, sobre todo de quienes se encuentran comprendidas en empleos atípicos. Los cambios tecnológicos y organizativos demuestran la creciente necesidad de ampliar el alcance de la legislación laboral para cumplir su propósito de proteger a las personas trabajadoras autónomas económicamente dependientes y combatir la proliferación de «falsos autónomos». El concepto de persona trabajadora en el Derecho Laboral Europeo merece un análisis crítico a la luz de la jurisprudencia pacientemente aquilatada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. La definición, pese a ser nominalmente amplia, adolece de muchas de las restricciones derivadas de la tradicional división binaria entre empleo por cuenta ajena y por cuenta propia.

Palabras clave: persona trabajadora, TJUE, falsos autónomos, TRADE, Derecho Laboral Europeo.

ABSTRACT

In the changing world of work, the emergence of new forms of employment, often falling in the grey zone between traditional employment and self-employment, calls for improved access to information on contractual links and the optimisation of working conditions for all workers, especially those in atypical employment. Technological and organisational changes demonstrate the growing need to broaden the scope of labour law to fulfil its purpose of protecting economically dependent self-employed workers and combating the proliferation of «false self-employment». The concept of a worker in European labour law deserves a critical analysis in the light of the case law patiently refined by the Court of Justice of the European Union. The definition, although nominally broad, suffers from many of the restrictions arising from the traditional binary division between employment and self-employment.

Keywords: worker, CJEU, false self-employment, EDSD, European Labour Law.

*** Correspondencia a:** Ana Castro Franco. Campus de Vegazana, s/n (24071 León-España). — anacastrofranco7@gmail.com — https://orcid.org/0000-0002-6834-3064

Cómo citar: Castro Franco, Ana. (2023). «El concepto de persona trabajadora en el Derecho de la Unión Europea»; *Lan Harremanak,* 49, 287-318. (https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24825).

Recibido: 15 mayo, 2023; aceptado: 05 junio, 2023.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © 2023 UPV/EHU

Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

1. La persona trabajadora como concepto en permanente evolución en la Unión Europea

El Derecho Laboral de la Unión Europea ha evitado definir el ámbito de aplicación personal de sus disposiciones o ha reservado expresamente esa tarea a los ordenamientos jurídicos nacionales[1]. A título de ejemplo, el Tratado de Roma introducía el término de «trabajador» en relación con el principio de igualdad retributiva y la libre circulación de personas trabajadoras, pero no ofrecía indicación expresa sobre su significado. Numerosas Directivas remitían a la definición contenida en el Derecho nacional en relación con el contrato de trabajo y la relación laboral. Ahora bien, también hay una serie de instrumentos que no remiten expresamente esta tarea al Derecho nacional y definen un concepto de persona trabajadora equivalente al desarrollado por el TJUE en el contexto de libre circulación de personas trabajadoras.

Este enfoque deja un amplio margen de apreciación a los Estados miembros y a sus Tribunales, a costa de una relevante fragmentación cuyo principal riesgo es perjudicar la aplicación coherente del Derecho Laboral de la Unión Europea, en especial en el marco del funcionamiento transnacional de las empresas y los servicios, debido a las variaciones en las definiciones de persona trabajadora utilizadas en las diferentes Directivas. La remisión al Derecho nacional en lugar de al Derecho comunitario puede afectar a la protección de los empleados y empleadas, lo cual mueve a explorar sobre la necesidad de establecer definiciones más convergentes de persona trabajadora en las Directivas de la Unión Europea, en aras de garantizar el ejercicio de sus derechos laborales, con independencia del Estado miembro en donde trabajen[2]. La definición del ámbito de aplicación personal en la legislación laboral de la Unión Europea presenta una importancia esencial para el Derecho Laboral y su relación con otros ámbitos del Derecho comunitario y los sistemas de los Estados miembros, pues debe garantizar un trato cualitativo, independientemente del contrato de trabajo. La preocupación de la Unión por el concepto de persona trabajadora deriva de una aguda conciencia de la existencia de «zonas grises», como el trabajo autónomo dependiente o el falso trabajo por cuenta propia, capaces de conducir a situaciones jurídicas poco claras y a obstáculos para el acceso a la protección social.

Una definición legal del concepto de persona trabajadora a nivel europeo tendría sus ventajas y sus inconvenientes. En un principio, la aparición de una definición autónoma de persona trabajadora en la legislación europea podría suponer ciertas distorsiones en el concepto utilizado en cada uno de los Estados

[1] STJUE, de 16 de julio de 2009 (C-208/07), asunto *von Chamier-Glisczinski*.

[2] EUROPEAN COMMISSION, «Green Paper Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21st Century» COM (2006) 708 final, p. 14.

miembros, en relación con aquellos vinculados con una relación laboral. La tarea, lejos de resultar sencilla, debería respetar la línea jurisprudencial cada vez más consolidada del TJUE en torno a la naturaleza jurídica de la persona trabajadora. A su vez, todo parece apuntar a una cierta resistencia por parte de los sistemas nacionales de Derecho Laboral ante cualquier intento de converger las diferentes definiciones del ámbito de aplicación personal hacia un concepto supranacional unificado[3]. No cabe desconocer en este punto las implicaciones de una definición de persona trabajadora en la Unión Europea aplicable a todos o a la mayoría de los instrumentos de Derecho Laboral, habida cuenta de la relación vertical entre el sistema jurídico de la Unión y los ordenamientos jurídicos de los Estados miembros. Asimismo, la intervención de la Unión Europea en el ámbito del Derecho Laboral debe quedar limitada a la introducción de requisitos mínimos de aplicación gradual (Davies 2012:174). En términos del TJUE, la acción de la Unión Europea se limita a una armonización parcial. Ello refleja importantes limitaciones para la creación de un sistema uniforme en todos los Estados miembros.

Ahora bien, la posible definición podría asegurar la aplicación uniforme de la legislación de la Unión Europea proporcionando directrices transparentes y evitando que los Estados miembros eludan el concepto europeo mediante exenciones y lagunas. Es jurisprudencia reiterada que el concepto de persona trabajadora posee un alcance comunitario y no debe interpretarse de forma restrictiva, en función de una serie de criterios objetivos, es decir, la existencia de un vínculo de dependencia frente a quien proporciona empleo, abstracción hecha de la naturaleza de este vínculo, la realidad de las prestaciones suministradas y la existencia de una remuneración. Por lo tanto, no faltan razones de peso para que la Unión Europea corrija su actual enfoque, aun excesivamente fragmentado, a la hora de definir el ámbito de aplicación personal de sus Directivas de Derecho Laboral (Countouris 2018:196). Para ello, es necesario adoptar una orientación más flexible, pues existen serios riesgos de ir en contra de una práctica jurisprudencial cada vez más consolidada, la conceptualización de la relación laboral en los Estados miembros, así como de objeciones constitucionales y competenciales.

Si bien los Estados miembros son responsables de decidir quién debe ser considerada persona trabajadora en su ordenamiento, a nivel de la Unión Europea, ha sido el TJUE el encargado de ofrecer una definición adecuada. El Tribunal ha asumido el papel principal en la interpretación del ámbito personal de las Directivas de Derecho Laboral en base a una doble estrategia: de un lado, en el caso de Directivas que no reservan expresamente el ejercicio de delimitación del ámbito personal a los Estados miembros, el TJUE ha ido consolidando progre-

[3] STJUE, de 15 de junio de 1988 (C-101/87), asunto *Bork International/Foreningen af Arbejdsledere i Danmark*.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24825

sivamente el concepto de persona trabajadora desarrollado originalmente por su jurisprudencia en el ámbito de la libre circulación de trabajadores; de otro, por cuanto respecta a otros instrumentos que limitan explícitamente su ámbito personal a la noción de persona trabajadora o de contrato de trabajo prevalente a nivel nacional, el Tribunal ha adoptado un enfoque más prudente y no se ha inmiscuido sistemáticamente ni ha reclamado la competencia para introducir una definición autónoma y a escala de la Unión Europea de persona trabajadora. Sin embargo, el Tribunal orienta las disposiciones relativas al ámbito personal hacia la aproximación con el concepto de persona trabajadora mencionado anteriormente y lo hace, en particular, cuando los Estados miembros aplican normas capaces de poner en peligro la realización de los objetivos perseguidos por una Directiva y, por tanto, privarla de su eficacia[4].

2. La ausencia de definición de persona trabajadora en la Unión Europea

El silencio de los tratados fundacionales de la Unión Europea, y de las primeras Directivas adoptadas en los años sesenta y setenta en cuanto a conferir derechos a las personas trabajadoras es particularmente sorprendente dado que la regulación de las «cuatro libertades», incluyendo por supuesto la libre circulación de las personas trabajadoras fue una de las principales preocupaciones del Tratado de Roma.

Históricamente, en el marco jurídico de la Unión Europea, la condición de persona trabajadora, así como la noción relacionada con ella, se han ido definiendo con vistas a garantizar la protección de los trabajadores y trabajadoras en el ámbito de la libertad de circulación dentro del territorio europeo (Giubboni 2018:223). El TJUE ha desarrollado gradualmente una noción, en principio algo generalizada, con el fin de identificar a los sujetos que tienen derecho a la libre circulación, consagrada ahora en el art. 45 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) y en el derecho derivado pertinente (Cavalier y Upex 2006:587). Así pues, la noción de persona trabajadora se definió, al menos en una primera fase, con vistas a crear el mercado laboral común y garantizar la libertad fundamental de circulación dentro de la Unión. Ya a mediados de los años setenta, tras el desarrollo de la primera ronda de políticas sociales comunitarias, el régimen legal de protección de las personas trabajadores se fue completando con elementos no directamente orientados a la integración del mercado, mediante el establecimiento de algunas normas mínimas de protección comunes a los ordenamientos jurídicos nacionales. Esta etapa de armoniza-

[4] STJUE, de 1 de marzo de 2012 (C-393/10), asunto *O'Brien*.

ción fue definida como «funcionalista», refiriéndose a su prolongada orientación hacia la creación de un marco jurídico común y, en particular, al establecimiento de normas destinadas a evitar las distorsiones de la competencia generadas por el *dumping social* (D'Antona 2000:377). Esto se reflejó en una ruptura de la noción de empleo en el marco de las políticas de armonización social. En efecto, una noción europea de empleo surgió, una vez más, gracias a la jurisprudencia del TJUE, únicamente a partir de las Directivas «cohesivas» (Giubboni 2018:224).

Por lo tanto, la connotación funcional especial atribuida a la noción de persona trabajadora elaborada inicialmente en el marco del Derecho de la Unión Europea ha marcado una clara diferencia con respecto a la evolución del Derecho Laboral en los Estados miembros (Countouris 2018:194). La diferencia sustancial se encuentra en el fundamento y la función de la definición de persona trabajadora. Por un lado, los sistemas nacionales de Derecho Laboral centran su atención en una noción de persona trabajadora capaz de responder a la necesidad de incluir a los empleados o empleadas en un régimen de protección. Por otro lado, el Derecho de la Unión Europea ha desarrollado tal noción principalmente con vistas a garantizar a las personas trabajadoras el disfrute de la libertad de circulación en el mercado común. Por consiguiente, la noción no tenía por objeto conceder protección a las personas trabajadoras en el marco de la relación laboral, sino más bien a permitirlas participar en el mercado interior, como ocurre con los demás agentes económicos.

Se trata de un rasgo característico y, en cierta manera, ínsito en la naturaleza del Derecho Social Comunitario. En este sentido, una noción capaz de servir de referente para promover el acceso al mercado laboral común y destinada a dar protección a quienes prestan servicios por cuenta ajena, ha estado marcada por carecer de crítica frente a la relación desigual que pretende regular. De esta manera, la aproximación europea no ha atendido como conviene la distinta posición de poder que tienen las partes de la relación laboral en cada ordenamiento nacional, sin incorporar de manera amplia la esencia misma de definición de empleado tendente a incluir en los contratos de trabajo un régimen legal de protección capaz de proteger a la parte más débil. Es decir, en el Derecho de la Unión Europea el objetivo último era garantizar la igualdad en el mercado, no paliar las disparidades de poder derivadas del contrato de trabajo.

Además, la legislación de la Unión Europea, caracterizada por un enfoque caso por caso, no contiene una definición única de persona trabajadora. Dicha noción varía en función del sector de aplicación y del tipo de fuente o del ámbito del Derecho. En un intento de racionalizar e integrar este patrón variable de referencias, algunos autores sugerían diferenciar entre una primera noción propia de la Unión Europea y pertinente a efectos de la libre circulación de las personas trabajadoras, y una segunda, sobre la base del enfoque de la «subsidia-

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24825

riedad», desarrollada en atención a los ordenamientos jurídicos nacionales (Lunardon y Tosi 2005:94). Ahora bien, cabe hacer dos observaciones en aras de explicar mejor la distinción sugerida. Por una parte, el concepto *stricto sensu* de empleo en la Unión Europea desarrollado por el TJUE en virtud del art. 45 del TFUE también tiende a ejercer su influencia en ámbitos distintos de aquel del que procede, y, en particular, en los dos ámbitos principales de armonización dados por el conjunto de principios y normas fundamentales sobre igualdad de trato e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres —y, en una fase posterior, los nuevos principios de no discriminación—, y el marco legislativo sobre la protección de la salud y la seguridad en el trabajo (Countouris 2018:195). Por otra parte, la noción de persona trabajadora migrante —relevante en el área de coordinación de los regímenes nacionales de Seguridad Social—, que inicialmente no se distinguía de la relativa al art. 45 TFUE pronto empezó a adquirir cada vez más autonomía, llevando a la progresiva, y ya completa, diferenciación entre las dos nociones, desde el punto de vista del Derecho Laboral y de la Seguridad Social, respectivamente, de persona trabajadora.

A la luz de estas observaciones, es necesario diferenciar entre tres nociones distintas de persona trabajadora relevantes para el Derecho de la Unión Europea. La primera noción subyace a la aplicación uniforme de la libertad fundamental de circulación en virtud del art. 45 TFUE, aun cuando tiende a extender su aplicación fuera de su zona de origen. La segunda noción tradicionalmente vinculada a la primera y ahora sustancialmente autónoma es pertinente para la coordinación de los sistemas de Seguridad Social de los Estados miembros. La tercera noción, cuya identificación es responsabilidad de los ordenamientos jurídicos nacionales, respetando una serie de limitaciones establecidas por el legislador supranacional, tiene por objeto delimitar el ámbito de aplicación personal de una parte significativa de las Directivas de Derecho Laboral, en particular, de cuantas persiguen objetivos de armonización «funcionalistas» (Giubboni 2018:226). Esta tercera noción «subsidiaria» de persona trabajadora es competencia de la legislación nacional en el marco de una armonización tan solo parcial. El Derecho de la Unión Europea tiende a circunscribir, significativamente en algunos casos, la libertad de remisión a los ordenamientos nacionales, estableciendo limitaciones externas para restringir el grado de discrecionalidad de cada Estado miembro a la hora de transponer las Directivas.

No obstante, las definiciones difieren por su función al abarcar objetivos normativos variados y, en consecuencia, definir aspectos diferentes del régimen de protección de las personas trabajadoras en la Unión Europea. Estos objetivos pueden describirse en términos de coordinación y armonización parcial del conjunto de normas pertinentes (Countouris 2018:196). El análisis realizado hasta ahora sobre las diferentes nociones de persona trabajadora en la legislación de la Unión Europea sugiere una imagen compleja. En este sentido, la protección otorgada a las personas empleadas con base en los patrones tradicionalmente

brindados por los sistemas nacionales en su legislación laboral ha sido reformada parcialmente, por la legislación de la Unión Europea, en particular a través de la armonización de las políticas sociales implementadas entre la segunda mitad de la década de los setenta y el final de la década de los noventa; sin embargo, esto ocurrió en un contexto muy selectivo, específico del sector y de manera fragmentada. Para algunos autores, es imposible identificar, en el marco de la legislación de la Unión Europea, una noción unitaria de persona trabajadora, realmente comparable, no solo en términos de alcance, con los definidos en los ordenamientos jurídicos nacionales (Giubboni 2018:234). Ahora bien, el TJUE ha desarrollado un concepto amplio y autónomo de la persona trabajadora capaz de revertir esta situación.

3. Las personas trabajadoras encuadradas en empleos atípicos

En el marco del pilar europeo de derechos sociales, la Comisión Europea ya apuntaba hacia un conjunto de medidas destinadas a mantener la relevancia del acervo comunitario en el mercado laboral actual, donde la globalización y la digitalización están cambiando las formas de empleo existentes y traen consigo nuevos modelos laborales. En particular, el pilar europeo de derechos sociales busca promover relaciones laborales seguras y adaptables protegidas de la precariedad y los abusos, entre las formas de trabajo nuevas y atípicas, pero también en los empleos tradicionalmente establecidos.

Una de las características clave de principios del siglo XXI no es solo la flexibilización de la relación laboral, sino también la aparición de un número creciente de personas trabajadoras por cuenta propia. Este fenómeno, atribuible sin duda a diferentes factores como los avances en la tecnología digital, la disponibilidad y la conectividad generalizada, entronca con el contexto dado por varios ciclos de recesión económica, los cambios en el estilo de vida y las preferencias generacionales. Sin embargo, la concepción de persona trabajadora por cuenta propia dista mucho de asemejarse a la existente en el siglo XX, donde las profesiones liberales tenían el poder de negociar a cambio de una alta remuneración y controlaban sus propias condiciones de trabajo (Hernández Nieto 2010:184). Los nuevos trabajadores y trabajadoras por cuenta propia son similares a los empleados y empleadas tradicionales, pues formalmente son «autónomos», pero dependen económicamente de un solo cliente/empleador y, por tanto, pueden surgir controversias relativas a la naturaleza jurídica de la relación laboral cuando dicho vínculo haya quedado disfrazado. En referencia a esto último, el concepto de trabajo económicamente dependiente cubre situaciones encuadradas entre los dos conceptos establecidos de trabajo subordinado y trabajo por cuenta propia. Este fenómeno debe distinguirse claramente de la clasificación errónea y deliberada del trabajo por cuenta pro-

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24825

pia. Algunos Estados miembros ya han introducido medidas legislativas para salvaguardar la situación jurídica de los trabajadores autónomos económicamente dependientes[5].

Estos cambios en el mundo del trabajo descritos por la Comisión Europea se han acelerado con la transformación digital. La Comisión Europea subraya que la distinción entre «trabajador» y «autónomo» y entre «autónomo» y «empresario» a veces se difumina. El caso de la economía colaborativa se considera particularmente ilustrativo, al estar basado en un modelo de negocio capaz de permitir a las personas capitalizar sus propios activos, como automóviles o casas, mientras las empresas brindan tareas en lugar de servicios completos, lo cual dificulta la rendición de cuentas. De determinar la necesidad de ampliar el alcance protector de la legislación laboral, o al menos el de ciertas partes de la misma, hay dos opciones a considerar: o redefinir el concepto de persona trabajadora o introducir iniciativas legislativas específicas destinadas a dar a las personas trabajadoras por cuenta propia vulnerables el acceso a una serie de derechos laborales.

Redefinir el concepto de persona trabajadora, o incluir específicamente a los autónomos en la esfera de determinadas normas de Derecho Laboral, ampliaría el ámbito de aplicación personal de los derechos de sindicación, negociación y acción colectiva a este grupo de personas trabajadoras por cuenta propia vulnerables. También ampliaría la aplicación de la legislación laboral individual, es decir, el conjunto de normas que otorgan derechos y prestaciones individuales y, por tanto, protegen a las personas trabajadoras de condiciones de trabajo injustas e insalubres. Esta redefinición del concepto de persona trabajadora podría lograrse ya sea por el camino legislativo o mediante la interpretación más amplia del TJUE del concepto de persona trabajadora. Esta última parece ser la opción más viable, pues los cambios en el Derecho primario y secundario de la Unión Europea pueden ser muy difíciles de lograr y la posibilidad de introducir un concepto unificado de persona trabajadora en la Unión Europea recibió una respuesta mayoritariamente negativa[6]. Además, la Comisión Europea vuelve a utilizar el concepto tradicional de persona trabajadora con su enfoque en la subordinación personal en el ámbito del pilar europeo de derechos sociales. Por lo tanto, parece muy poco probable redefinir el concepto de persona trabajadora de una manera significativamente diferente en el Derecho primario y secundario.

Otra alternativa sería la introducción de una categoría intermedia. De este modo, al menos parte de la legislación que protege a las personas trabajadoras podría extenderse a los autónomos vulnerables. En vista del creciente número

[5] EUROPEAN COMMISSION, COM (2006) 708 final, p. 11.
[6] EUROPEAN COMMISSION, COM (2016) 127 final, anexo I, p. 2.

de personas que realizan trabajos basados en plataformas, conocidos como «trabajadores en red», se ha sugerido reconocer una categoría intermedia para graduar el nivel de protección (Lobel 2017:10). No obstante, la mayoría de los Estados miembros (incluso aquellos que contemplan categorías intermedias de cuasi-subordinados o autónomos económicamente dependientes) y los interlocutores sociales se oponen a la introducción de una tercera categoría, como el denominado «trabajador económicamente dependiente», dejando los derechos laborales de estas personas en manos de las diferentes iniciativas legislativas de los ordenamientos nacionales. Los cambios legislativos tendentes a redefinir el concepto de persona trabajadora o introducir una tercera categoría intermedia entre trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia no parecen ser una posibilidad realista en un futuro próximo.

En el contexto del Derecho Laboral, ser clasificado como persona trabajadora subordinada es un requisito indispensable para acceder a la protección de los derechos laborales. En consecuencia, deviene fundamental centrar la atención en la interpretación del TJUE del concepto de persona trabajadora en el Derecho primario y secundario de la Unión Europea (Countouris 2018:198).

4. El concepto amplio de persona trabajadora a resultas de la jurisprudencia del TJUE

El TJUE ha desempeñado un papel predominante en la identificación del alcance de la protección del empleo prevista por la legislación laboral de la Unión Europea. En el proceso, llevado a cabo en las últimas tres décadas, el Tribunal ha abordado cuantas cuestiones relacionadas con las modalidades trabajo atípicas y precarias han ido surgiendo. Dentro de ellas están encuadradas todas las relaciones laborales donde los supuestos contratistas independientes son económica y/o funcional y/u operativamente dependientes de un cliente principal. La distinción binaria tradicional entre «empleados» y «autónomos» independientes ya no es una descripción adecuada de la realidad económica y social del trabajo. Pueden surgir controversias relativas a la naturaleza jurídica de la relación laboral cuando dicha relación se haya disfrazado o cuando surja una verdadera dificultad para tratar de adaptar los nuevos y dinámicos vínculos laborales dentro del marco tradicional de la relación laboral. La labor del TJUE, inicialmente limitada al ámbito de la libre circulación de las personas trabajadoras, ha abordado el alcance de los derechos laborales previstos por el Derecho primario y secundario de la Unión Europea. El resultado de la jurisprudencia del órgano jurisdiccional europeo ha sido un concepto mucho más amplio de persona trabajadora al recogido por los ordenamientos nacionales.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24825

4.1. El concepto de persona trabajadora y la libre circulación como punto de partida

En paralelo con el desarrollo de la libre circulación, el Tribunal fue desarrollando una primera jurisprudencia más cautelosa con respecto al concepto de persona trabajadora, en relación con las nociones de contrato de trabajo o relación de trabajo referidas en las diversas Directivas de Derecho Laboral de la Unión Europea. Este enfoque más cauteloso se explica por el fuerte argumento textual ofrecido por algunas, aunque no todas, las Directivas al reservar la definición de estos términos a los ordenamientos jurídicos internos de los Estados miembros.

La legislación de la Unión Europea no ha proporcionado claramente una definición de persona trabajadora y, por ello, el TJUE se ha encargado de desarrollarla. En este sentido, con el transcurso del tiempo, el Tribunal ha dotado al concepto de persona trabajadora de un significado comunitario a fin de reforzar la protección y la libre circulación de las personas trabajadoras[7]. El contenido del concepto se concretó por primera vez a mediados de los años ochenta y queda referido a cualquier persona que realiza, durante un cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de esta, ciertas prestaciones, efectivas y verdaderas, por las cuales percibe una remuneración[8]. El criterio es la existencia de una relación de empleo, cualesquiera que sean la naturaleza jurídica de esta relación y el objetivo perseguido. El órgano jurisdiccional europeo reclama la necesidad de un concepto común de personas trabajadoras y excluye cualquier relevancia de la cualificación dada por la legislación nacional, si se cumplen los criterios objetivos del concepto de persona trabajadora.

Los tres criterios, relevantes para el desarrollo de la relación laboral e independientes de la calificación otorgada por las partes, pueden quedar sintetizados en: i) la naturaleza real y efectiva del servicio prestado; ii) la sujeción a la dirección de otra persona y iii) la remuneración. Tan solo el segundo criterio contribuye a identificar y calificar una relación como laboral en contraposición al trabajo por cuenta propia. Por ello, el primer y tercer criterio están dirigidos esencialmente a identificar la naturaleza económica real del servicio realizado por la persona trabajadora. No es casualidad que el TJUE se haya mostrado reticente a definir de manera restrictiva cuál es el significado de realizar la actividad de trabajo bajo la dirección de otro sujeto. Eso sí, ha proporcionado una definición muy amplia y flexible a través de su jurisprudencia, a menudo en base a la «hetero-organización» en lugar de la «hetero-dirección» en sentido estricto. El Tribunal pone más énfasis no en la propia relación laboral en sentido amplio, sino en el hecho de que la prestación de servicios tenga una verdadera natura-

[7] STJUE, de 19 de marzo de 1964 (C-75/63), asunto *Unger.*
[8] STJUE, de 3 de julio de 1986 (C-66/85), asunto *Lawrie-Blum.*

leza económica y se reciba algún tipo de pago (con un concepto de salario muy flexible).

4.2. **La interpretación extensiva a raíz del asunto *Lawrie-Blum***

Principalmente gracias a la interpretación extensiva de tales criterios, el TJUE ha logrado abarcar fácilmente el mosaico de criterios flexibles, atípicos y nuevos patrones de trabajo que han prosperado desde finales de los años setenta y se han convertido en la principal forma de acceso al empleo en varios países de la Unión Europea durante la última década (Deakin 2014:89).

La jurisprudencia posterior ha ido matizando los anteriores elementos. Las principales dificultades no han surgido en relación con la naturaleza laboral de las actividades laborales objeto de examen (cierta en la mayoría de los casos), sino en el marco de la pregunta (cuya respuesta corresponde a los Tribunales nacionales) de si estas actividades tienen un contenido económico efectivo y genuino o deben ser consideradas como marginales. A este respecto, la naturaleza económica de la actividad realizada se ha considerado el elemento determinante. Para determinar si se cumple este requisito, el órgano jurisdiccional nacional debe basar su examen en criterios objetivos y apreciar en su conjunto todas las circunstancias del asunto relativas a la naturaleza tanto de las actividades como de la relación laboral controvertida[9]. El *quid* para la jurisprudencia no ha sido la diferencia entre persona trabajadora por cuenta ajena o propia, más bien ha sido la distinción entre actividades efectivas y actividades que siendo marginales y accesorias, resultan poco útiles en relación con el acceso al mercado de trabajo. Por esta razón, el TJUE, una vez comprobada la existencia de una actividad económica genuina, puede, dentro de ciertos límites, ignorar la calificación de tal actividad en términos de trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena.

De este modo, para tener la condición de «trabajador», una persona debe ejercer actividades reales y efectivas, con exclusión de aquellas actividades realizadas a tan pequeña escala que tengan un carácter meramente marginal y accesorio[10]. La duración de las actividades ejercidas por la persona interesada es un elemento que puede tener en cuenta el órgano jurisdiccional nacional para determinar si estas actividades son reales y efectivas o si, por el contrario, tienen un carácter meramente marginal y accesorio. Al evaluar la naturaleza efectiva y genuina de la actividad, se pueden tener en cuenta: si el interesado ha trabajado solo un número muy limitado de horas en una relación laboral[11]; el número de horas de trabajo y el nivel de remuneración[12]; el carácter irregular y la dura-

---

[9] STJUE, de 6 de noviembre de 2003 (C-413/01), asunto *Ninni-Orasche*.

[10] SSTJUE, de 23 de marzo de 1982 (C-53/81), asunto *Levin*; 8 de junio de 1999 (C-337/97), asunto *Meeusen* y 19 de noviembre de 2002 (C-188/00), asunto *Kurz*.

[11] STJUE, de 26 de febrero de 1992 (C-357/89), asunto *Raulin*.

[12] STJUE, de 4 de febrero de 2010 (C-14/09), asunto *Genc*.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24825

ción limitada de los servicios efectivamente prestados en virtud de un contrato de trabajo ocasional[13]; en el caso de las prácticas, si en todas las circunstancias la persona interesada ha realizado un número suficiente de horas para familiarizarse con el trabajo[14]; el aumento progresivo de la retribución por las actividades realizadas en el curso de la formación profesional[15]; si la persona debe permanecer disponible para trabajar cuando el empleador se lo pide[16]; el derecho a vacaciones pagadas[17]; el derecho a un contrato de trabajo sujeto al convenio colectivo correspondiente[18]; el derecho al pago continuo del salario en caso de enfermedad[19]; el pago de las contribuciones y, en su caso, la naturaleza de dichas contribuciones[20]; el hecho de que la relación contractual con la misma empresa haya durado varios años[21] y todas las circunstancias del caso relacionadas con las actividades y la relación laboral de que se trate[22].

En cuanto a la extensión de la relación laboral hace, según la jurisprudencia, el hecho de que una persona trabaje un número muy limitado de horas en el contexto de una relación laboral puede ser un indicio de que las actividades realizadas son marginales y accesorias. No obstante, independientemente del importe limitado de la retribución y del número de horas de la actividad en cuestión, no puede descartarse la posibilidad de que, tras una evaluación global de la relación laboral, dicha actividad pueda ser considerada como real y efectiva, otorgando a su titular la condición de persona trabajadora. En paralelo, aun cuando los ingresos no cubran todas sus necesidades, ello no puede impedir a la persona formar parte de la población activa. Además, es posible ser persona trabajadora realizando una actividad profesional «breve y menor» que no asegura un medio de vida o una actividad que «apenas duró más de un mes»[23].

En efecto, el Tribunal, deja fuera de cuanto cabe considerar como actividades marginales y auxiliares: el empleo temporal ejercido durante dos meses y medio por un nacional de un Estado miembro en el territorio de otro Estado miembro del que no es nacional[24]; el empleo a tiempo parcial que proporciona ingresos inferiores al salario mínimo de subsistencia[25]; el empleo de una persona

---

[13] STJUE, de 26 de febrero de 1992 (C-357/89), asunto *Raulin.*
[14] STJUE, de 26 de febrero de 1992 (C-3/90), asunto *Bernini*.
[15] STJUE, de 19 de noviembre de 2002 (C-188/00), asunto *Kurz*.
[16] STJUE, de 26 de febrero de 1992 (C-357/89), asunto *Raulin.*
[17] STJUE, de 4 de febrero de 2010 (C-14/09), asunto *Genc*.
[18] STJUE, de 19 de noviembre de 2002 (C-188/00), asunto *Kurz*.
[19] STJUE, de 4 de febrero de 2010 (C-14/09), asunto *Genc*.
[20] STJUE, de 1 de octubre de 2015 (C-432/14), asunto *O y Bio Philippe Auguste SARL*.
[21] STJUE, de 4 de febrero de 2010 (C-14/09), asunto *Genc.*
[22] STJUE, de 7 de septiembre de 2004 (C-456/02), asunto *Trojani*.
[23] STJUE, de 4 de junio de 2009 (C-22/08), asunto *Vatsouras y Koupatantze*.
[24] STJUE, de 6 de noviembre de 2003 (C-413/01), asunto *Ninni-Orasche*.
[25] SSTJUE, de 23 de marzo de 1982 (C-53/81), asunto *Levin* y 8 de junio de 1999 (C-337/97), asunto *Meeusen*.

trabajadora vinculada por un «oproep contract»[26]; las prácticas preparatorias para una profesión cuando se desarrollen en las condiciones de una actividad por cuenta ajena real y efectiva[27]; o las actividades realizadas por los miembros de una comunidad basada en la religión u otra inspiración espiritual o filosófica en el marco de las actividades comerciales de dicha comunidad, en la medida en que las prestaciones realizadas por la comunidad en favor de sus miembros puedan considerarse contraprestación indirecta de actividades reales y efectivas[28]. En referencia a las dudas planteadas por las actividades de reinserción o reeducación, no habrá trabajo por cuenta ajena cuando predomine el fin social, pues quienes tienen reconocido el derecho de reinserción «no se seleccionan en función de su capacidad para ejercer una determinada actividad sino que, por el contrario, son las actividades que van a realizarse las que se conciben en función de la capacidad de las personas que han de ejercerlas, con el objeto de mantener, recuperar o promocionar su aptitud laboral»[29]; en cambio, quien resulta beneficiario por estos programas, y recibe una retribución a modo de contraprestación, sí desempeña una actividad genuina «en el marco de una relación de subordinación, prestaciones en favor de su empresario por las cuales obtiene una retribución, de modo que satisface las exigencias esenciales de la relación laboral»[30].

En cuanto la remuneración hace, el hecho de que un nacional de un Estado miembro, que ejerce en el territorio de otro Estado miembro una actividad por cuenta ajena considerada de por sí como real y efectiva, solicite acogerse a una ayuda económica con cargo a fondos públicos de este Estado miembro para completar los ingresos que obtiene de su actividad no tiene ninguna relevancia[31]. La referencia a la dirección como elemento diferenciador entre una persona trabajadora por cuenta ajena y una persona autónoma no presenta problemas a efectos de la libertad de circulación. La persona trabajadora por cuenta propia o ajena (según la clasificación establecida en el Estado miembro) ejerce su actividad laboral en el extranjero en igualdad de condiciones *ex* art. 45 TFUE.

En la práctica, una vez realizada una cantidad mínima de horas de trabajo a cambio de algún tipo de remuneración, pocas actividades han sido excluidas de la definición de persona trabajadora aquilatada por el Tribunal. Incluso es posible calificar a quien, a cambio de comida, alojamiento y una pequeña cantidad de dinero, realiza diversos trabajos durante unas treinta horas a la semana en el marco de un programa personal de reinserción sociolaboral, como persona tra-

---

[26] STJUE, de 26 de febrero de 1992 (C-357/89), asunto *Raulin.*

[27] SSTJUE, de 17 de marzo de 2005 (C-109/04), asunto *Kranemann* y 19 de noviembre de 2002 (C-188/00), asunto *Kurz.*

[28] STJUE, de 5 de octubre de 1988 (C-196/87), asunto *Steymann.*

[29] STJUE, 31 de mayo de 1989 (C-344/87), asunto *Bettray*.

[30] STJUE, 26 de noviembre de 1998 (C-1/97), asunto *Birden*.

[31] STJUE, de 3 de junio de 1986 (C-139/85), asunto *Kempf.*

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24825

bajadora[32]. No obstante, es posible encontrar excepciones que confirman la regla, pues las actividades que constituyen tan solo un medio de reeducación o de reinserción quedan fuera de la definición de persona trabajadora en el sentido del Derecho comunitario[33]. En particular, el órgano jurisdiccional nacional debe comprobar si los servicios efectivamente prestados pueden considerarse parte del mercado laboral normal. A tal efecto, se podrá tener en cuenta el estado y las prácticas del lugar, el contenido del programa de reinserción social y la naturaleza y detalles de la prestación de los servicios.

4.3. **La superación del enfoque minimalista**

En un estadio inicial, la preocupación del TJUE era impulsar las libertades económicas y el buen funcionamiento del mercado único, sin prestar mayor atención a los propósitos sociales del derecho laboral. Por esta razón, centraba su atención en el desarrollo de actividades económicas genuinas de alguna manera remuneradas, dejando de lado el criterio de subordinación. Posteriormente, surge una nueva inquietud en cuanto a la necesidad de evitar el *dumping social*. Tras subrayar la importancia del principio de igualdad de retribución como principio fundamental protegido por el ordenamiento jurídico comunitario, el Tribunal concluyó que el término de persona trabajadora no puede definirse por referencia a la legislación de los Estados miembros, sino que tiene un significado comunitario. Este punto de vista pretendía enfatizar la hetero-organización de quien proporciona empleo, alejada de la «dirección» tradicional, dando relevancia al alcance de cualquier limitación a la libertad de las personas trabajadoras para elegir su horario, su lugar de trabajo y el contenido del mismo. El hecho de que tales personas no estén obligadas a aceptar una prestación de servicios específica carece de repercusión en este contexto[34].

En resumen, cabe diferenciar dos etapas en la cristalización del concepto de persona trabajadora. En primer lugar, una concepción «minimalista», ejemplificada en la aplicación de la Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14 de febrero de 1977, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, que debía dirigirse únicamente a quienes estaban protegidos como empleados y empleadas por la legislación laboral nacional, pues solo buscaba una armonización parcial con el fin de suavizar las diferencias excesivas entre los ordenamientos de los Estados miembros, sin pretender un nivel uniforme de protección en base a criterios comunes[35]. Segunda, la protección social comenzó a considerarse un objetivo en sí mismo de la acción de la Unión Europea, ya no

[32] STJUE, de 7 de septiembre de 2004 (C-456/02), asunto *Trojani*.
[33] STJUE, de 31 de mayo de 1989 (C-344/87), asunto *Bettray*.
[34] STJUE, de 13 de enero de 2004 (C-256/01), asunto *Allonby*.
[35] STJUE, de 11 de julio de 1985 (C-105/84), asunto *Danmols*.

solo como instrumento tendente a la creación del mercado común, a principios del nuevo milenio. Ante la creciente relevancia y proliferación de relaciones laborales atípicas, el Tribunal pretendía ampliar la aplicación del concepto de persona trabajadora de la Unión Europea sobre las definiciones de los Estados miembros en su legislación laboral y expandir la definición.

El TJUE, en esta segunda etapa, extiende significativamente la definición de persona trabajadora al entender posible una relación de subordinación con la empresa, de quienes son miembros del consejo de dirección de una sociedad de capital, prestan servicios a esta y forman parte integrante de ella, a la vista de todos los factores y circunstancias que caracterizan la relación entre las partes. La naturaleza jurídica *sui generis* de la relación laboral con respecto al Derecho nacional no puede tener consecuencias de ningún tipo en cuanto a la condición de persona trabajadora a efectos del Derecho de la Unión[36].

4.4. La aplicación de la protección social en la interpretación de supuestos atinentes a diferentes Directivas

El Tribunal, con ocasión de un supuesto paradigmático a efectos de la aplicación de la Directiva 92/85 /CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, consideró que aun cuando la persona trabajadora gozaba de un margen de discrecionalidad en el desempeño de sus funciones, tenía que informar sobre su gestión al consejo de dirección y cooperar con dicho consejo, pudiendo ser destituida de sus funciones en cualquier momento[37]. En efecto, la interesada fue destituida por un organismo que, por definición, no controlaba y que podía en todo momento tomar decisiones contrarias a sus deseos. Asimismo, la calificación formal como «autónoma» con arreglo al Derecho nacional no excluye que una persona deba ser calificada de trabajadora si su independencia sólo es ficticia, disimulando así una relación laboral. De lo anterior se infiere que la calificación, en el Derecho nacional, de la relación entre una sociedad de capital y los miembros del consejo de dirección de esta, o la circunstancia de que una sociedad de ese tipo y los miembros de dicho consejo no hayan celebrado un contrato de trabajo, no puede determinar la calificación de dicha relación.

El concepto de persona trabajadora ha requerido la interpretación de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros en materia de despidos colectivos[38]. El

---

[36] STJUE, de 20 de septiembre de 2007 (C-116/06), asunto *Kiiski*.

[37] STJUE, de 11 de noviembre de 2010 (C-232/09), asunto *Danosa*.

[38] STJUE, de 13 de febrero de 2014 (C-596/12), asunto *Comisión Europea contra República Italiana.*

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24825

Tribunal concluyó que debe recibir un significado autónomo e independiente en el ordenamiento jurídico de la Unión Europea, y que la naturaleza de la relación contractual según la legislación nacional no tiene ninguna consecuencia en cuanto a si una persona es o no trabajadora a los efectos de la legislación de la Unión[39]. El Tribunal va más allá de la comprensión tradicional de la relación laboral e incluye dentro de la noción de persona trabajadora a un miembro del consejo de dirección de una sociedad de capital, que ejerce su actividad bajo la dirección y el control de otro órgano de la sociedad, percibe una retribución a cambio de su actividad y no posee él mismo ninguna participación en dicha sociedad. Aún más, el órgano judicial europeo reconoce la condición de persona trabajadora a quien desempeña una actividad práctica en una empresa, como trabajo en prácticas, para adquirir conocimientos o profundizar en estos o para seguir una formación profesional, sin percibir una retribución de quien proporciona empleo, pero sí una ayuda económica abonada por la autoridad de empleo. A tal efecto, carece de relevancia el hecho de que la persona no desempeña plenamente sus funciones, trabaja solo un número reducido de horas a la semana y, por tanto, recibe una remuneración limitada derivada de subvenciones públicas. La finalidad última es brindar una mayor protección a las personas trabajadoras en caso de despidos colectivos, y ello se vería socavado por una definición restringida de persona trabajadora.

En términos análogos, el Tribunal propone un concepto autónomo de persona trabajadora a efectos de la aplicación de la Directiva 2003/88 CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, a raíz del supuesto relativo a varias personas trabajadoras con relaciones laborales atípicas bajo un contrato de participación en la educación realmente singular ligado a actividades ocasionales y de temporada por un máximo de ochenta días al año[40]. Atendiendo a la línea jurisprudencial apuntada anteriormente, el TJUE concluyó que estas actividades laborales debían quedar incluidas dentro del ámbito de la Directiva sobre el tiempo de trabajo. El concepto amplio de persona trabajadora se vuelve a aplicar en un segundo supuesto atinente a la Directiva 2003/88[41]. El caso versa sobre personas admitidas en un centro de ayuda mediante el trabajo, destinado a acoger a personas con discapacidad que no puedan, temporal o permanentemente, trabajar en las empresas ordinarias o en un taller protegido, o por cuenta de un centro de distribución de trabajo a domicilio, ni ejercer una actividad por cuenta propia. Este tipo de centros les ofrecen posibilidades de actividades diversas de carácter profesional, apoyo médico-social y educativo y un medio de vida que favorezca su desarrollo personal y su integración social. Según la reso-

[39] STJUE, de 9 de julio de 2015 (C-229/14), asunto *Balkaya*.
[40] STJUE, de 14 de octubre de 2010 (C-428/09), asunto *Union syndicale Solidaires Isère*.
[41] STJUE, de 26 de marzo de 2015 (C-316/13), asunto *Fenoll*.

lución, podrían calificarse como personas trabajadoras en el sentido de la Directiva en cuestión, pues ni la productividad más o menos elevada de la persona interesada ni el origen de los recursos para la retribución ni siquiera el nivel limitado de esta pueden tener consecuencias de ningún tipo en cuanto a la condición de persona trabajadora a efectos del Derecho de la Unión.

El concepto de persona trabajadora en el Derecho de la Unión no es unívoco, sino que varía según el ámbito de aplicación. Pues bien, precisamente en relación con la Directiva 2003/88, el Tribunal de Justicia ha señalado que dicha Directiva no contiene ninguna remisión a la definición del concepto de persona trabajadora contenida en las legislaciones y/o las prácticas nacionales. Ha declarado que, el concepto no puede ser objeto de una interpretación variable según los Derechos nacionales, sino que tiene un alcance autónomo propio del Derecho de la Unión. Debe definirse según criterios objetivos que caracterizan a la relación laboral atendiendo a los derechos y los deberes de las personas interesadas. Por lo tanto, el Tribunal de Justicia considera que la persona trabajadora a quien está dirigida la Directiva está definida del mismo modo, con matices, que aquella a quien se dirige el art. 45 TFUE en materia de libre circulación de las personas trabajadoras. Por otra parte, la calificación relativa al concepto de persona trabajadora debe apreciar globalmente todas las circunstancias del asunto. A este respecto, la naturaleza jurídica *sui generis* de una relación laboral con respecto al Derecho nacional no puede tener consecuencias de ningún tipo en cuanto a la condición de persona trabajadora a efectos del Derecho de la Unión (Countouris 2018:203). En fin, la comprobación del requisito relativo al ejercicio de actividades por cuenta ajena reales y efectivas compete, en principio, al órgano jurisdiccional remitente, que debe basarse en criterios objetivos y apreciar globalmente todas las circunstancias del asunto y en particular, asegurarse de que las prestaciones realizadas forman parte normalmente del mercado de empleo.

La sentencia amplía aún más los límites del concepto de persona trabajadora, pero no queda claro si el Tribunal hubiera adoptado un enfoque similar e igualmente amplio con respecto a derechos no contenidos o reafirmados en una Directiva, como son el derecho de negociación colectiva o el derecho a la protección contra un despido injustificado amparados por los arts. 28 y 30 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, respectivamente. La jurisprudencia del TJUE sobre la aplicación horizontal de las disposiciones de la Carta sugiere que esto puede no ser posible[42]; sin embargo, en el supuesto de hecho el Tribunal excluyó explícitamente un efecto horizontal retroactivo de la Carta, pero aceptó el efecto horizontal en sí mismo de la disposición. Ello supone un paso importante para afirmar una noción de persona trabajadora autó-

[42] Conclusiones del Abogado General, de 7 de febrero de 2002 (C-282/10), asunto *Domínguez*.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24825

noma e independiente de la existencia de legislación secundaria a los efectos de la Carta. Asimismo, como señala en sus conclusiones el Abogado General, el requisito de realidad y efectividad de las actividades puede ser menos decisivo en un contexto más social en comparación al de la libre circulación de los trabajadores, por lo que no debe aplicarse de forma estricta[43].

Pues bien, en un principio las decisiones del Tribunal estaban relacionadas con Directivas de Derecho Laboral con remisión expresa al concepto nacional de persona trabajadora. Un ejemplo de ello viene dado por el apartado 2, art. 2 de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad.

No obstante, con el paso del tiempo, y aun cuando las resoluciones versaban sobre Directivas vinculadas por remisión a las definiciones otorgadas por los ordenamientos de los Estados miembros, el Tribunal da un paso más allá al defender el concepto autónomo de persona trabajadora. Así sucede con ocasión de aplicar el principio de igualdad el trato entre personas trabajadoras a tiempo parcial y personas trabajadoras a tiempo completo a resultas de la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial. El art. 2 del Acuerdo Marco identifica el alcance del derecho mediante una referencia inequívoca a las personas trabajadoras con un contrato de trabajo o una relación laboral según lo definido por la ley, el convenio colectivo o la práctica vigente en cada Estado miembro. En opinión del TJUE, el Acuerdo no tiene por objeto una armonización total de la legislación nacional, sino simplemente una finalidad de establecer los principios generales y requisitos mínimos del trabajo a tiempo parcial, para esbozar un marco general capaz de eliminar la discriminación contra las personas trabajadoras a tiempo parcial[44]. Es más, en todo caso, la facultad discrecional otorgada a los Estados miembros por la Directiva 97/81 para definir los conceptos utilizados en el Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial no es ilimitada[45]. En efecto, la remisión a la legislación y las prácticas nacionales no puede poner en peligro la consecución de los objetivos perseguidos por una Directiva y privarla de su eficacia. En particular, un Estado miembro no puede retirar a voluntad, en violación de la eficacia de la Directiva 97/81, determinadas categorías de personas de la protección que ofrece dicha Directiva. En otras palabras, las exclusiones previstas por las leyes nacionales pueden permitirse, solo si no pueden considerarse arbitrarias.

---

[43] Conclusiones del Abogado General, de 12 de junio de 2014 (C-316/13), asunto *Fenoll*.
[44] STJUE, de 12 de octubre de 2004 (C-313/02), asunto *Wippel*.
[45] STJUE, de 1 de marzo de 2012 (C-393/10), asunto *O'Brien*.

El Tribunal va más lejos en el caso de un miembro de una asociación sin fines de lucro, empleada como enfermera en una clínica, a cambio de una remuneración, en virtud de un acuerdo de adscripción de personal entre la asociación y la clínica. La cuestión prejudicial plantea la posibilidad de considerar a la afectada —quien carecía de la condición de «trabajadora» con arreglo a la legislación nacional— persona trabajadora a los efectos de la aplicación de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, sobre el trabajo a través de agencias de trabajo temporal. La Directiva en cuestión no solo determina su alcance en referencia a la definición nacional de persona trabajadora; refuerza la remisión indicando que sus normas no suponen menoscabo del Derecho nacional en lo que se refiere a la definición de la remuneración, del contrato de trabajo, de la relación laboral o de la persona trabajadora. Con todo, la remisión al concepto nacional de persona trabajadora no puede interpretarse como una renuncia del propio legislador de la Unión Europea a su facultad de determinar el alcance de dicho concepto a efectos de la Directiva 2008/104[46]. Los objetivos de las Directivas de garantizar la protección de las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal y mejorar la calidad del trabajo garantizando la aplicación del principio de igualdad de trato quedarían socavados si el concepto de persona trabajadora estuviera limitado a personas incluidas en el ámbito de aplicación de dicho concepto en el Derecho nacional.

Si en el supuesto de las personas trabajadoras a tiempo parcial el Tribunal pone algunos límites a la discrecionalidad de las leyes nacionales, en el presente supuesto se ha excluido totalmente. El nuevo enfoque, opuesto al «minimalismo» inicial, potencialmente aplicable a todas las Directivas relativas a la protección del empleo, vincula su ámbito de aplicación a un concepto autónomo de personas trabajadoras, con independencia de la remisión a los ordenamientos nacionales.

5. El concepto único y autónomo de persona trabajadora en la Unión Europea

Un hito a mencionar de esta línea jurisprudencial ha sido la decisión del Tribunal en un asunto que planteaba la cuestión de si un miembro del personal interino de una Comunidad Autónoma, como la demandante en el litigio principal, está incluido en el ámbito de aplicación personal de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada[47]. Dicho ámbito de aplicación personal del Acuerdo marco está conce-

[46] STJUE, de 17 de noviembre de 2016 (C-216/15), asunto *Betriebsrat der Ruhrlandklinik*.
[47] STJUE, de 22 de diciembre de 2010 (C-444/09), asunto *Gavieiro Gavieiro*.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24825

bido de manera extensiva, al referirse con carácter general a las personas trabajadoras con un trabajo de duración determinada cuyo contrato o relación laboral esté definido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro. La definición, a efectos del Acuerdo marco del concepto de persona trabajadora con contrato de duración determinada, engloba a todas las personas trabajadoras, sin establecer diferencias en función del carácter público o privado del empleador para el que trabajan.

Pues bien, la disposición del Acuerdo marco que define el término persona trabajadora remite a los ordenamientos nacionales. De acuerdo con la legislación nacional pertinente, el demandante en el litigio principal aparentemente no reunía los requisitos para ser considerado persona trabajadora, sino que estaba empleado en virtud de un contrato estatutario. Sin embargo, el Tribunal argumentó que una diferencia de trato por referencia a las condiciones de trabajo entre personas trabajadoras con contrato de trabajo de duración determinada y personas trabajadoras fijas no puede justificarse por un criterio relativo a la duración misma de la relación laboral de manera general y abstracta. Admitir que la mera naturaleza temporal de una relación laboral basta para justificar tal diferencia privaría de contenido a los objetivos de la Directiva. En lugar de mejorar la calidad del trabajo con contratos de duración determinada y promover la igualdad de trato, el recurso a tal criterio equivaldría a perpetuar el mantenimiento de una situación desfavorable para los trabajadores con contrato de duración determinada. El Tribunal dio al término persona trabajadora una lectura esencialmente autónoma.

5.1. **La consolidación de la tendencia jurisprudencial**

De modo similar, el Tribunal emplea un concepto autónomo de persona trabajadora para decidir en asuntos como el relativo al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial[48], en relación a la Directiva sobre despidos colectivos[49], y en materia de trabajo en agencia[50]. La tendencia jurisprudencial ha estado orientada a ampliar el concepto autónomo de persona trabajadora aplicándolo en supuestos atinentes a Directivas que remiten explícitamente a las legislaciones nacionales (Sagan 2019:359).

El concepto de persona trabajadora desarrollado por la jurisprudencia del TJUE quedaba consagrado en la decisión relativa a los límites de la denominada excepción laboral a la ley antimonopolio[51]. Serán incompatibles con el mercado interior y quedarán prohibidos todos los acuerdos entre empresas, las decisio-

[48] STJUE, de 1 de marzo de 2012 (C-393/10), asunto *O'Brien*.
[49] STJUE, de 9 de julio de 2015 (C-229/14), asunto *Balkaya*.
[50] STJUE, de 17 de noviembre de 2016 (C-216/15), asunto *Betriebsrat der Ruhrlandklinik*.
[51] STJUE, de 4 de diciembre de 2014 (C-413/13), asunto *FNV Kunsten Informatie en Media*.

nes de asociaciones de empresas y las prácticas concertadas que puedan afectar al comercio entre los Estados miembros y que tengan por objeto o efecto impedir, restringir o falsear el juego de la competencia dentro del mercado interior, *ex* art. 101 TFUE.

Por el contrario, la negociación colectiva destinada a la mejora de las condiciones de trabajo y empleo no entra dentro del alcance de las limitaciones impuestas por el precepto, aunque existan ciertas restricciones a la competencia; pues, de otro modo, los objetivos de política social de los acuerdos se verían seriamente comprometidos. El Tribunal matiza su postura al hilo de un supuesto atinente a un convenio colectivo que otorgaba honorarios mínimos a los músicos autónomos, en sustitución de los miembros de una orquesta. En este sentido, los proveedores de servicios, aun cuando realizan actividades similares a las realizadas por las personas trabajadoras, son en principio «empresas» a efectos de la legislación de la Unión Europea. Por lo tanto, una organización que lleve a cabo negociaciones en su nombre no actúa como sindicato, sino como asociación de empresas, incluida en el ámbito de aplicación del apartado 1, art. 101 del TFUE. En cambio, la excepción laboral puede aplicarse cuando los proveedores de servicios resulten ser «falsos autónomos», comportándose de hecho como personas trabajadoras.

En consecuencia, el TJUE aprovechó la oportunidad para recapitular acerca del concepto de persona trabajadora a la luz de su jurisprudencia consolidada, refiriéndolo a una persona que actúa bajo la dirección del empresario, en particular en lo relativo a la libertad para determinar su horario, su lugar de trabajo y el contenido del mismo; no participa de los riesgos comerciales del empleador y está integrada en la empresa durante el periodo de la relación laboral y, de este modo, forma con ella una unidad económica.

En cuanto a este último requisito, un prestador de servicios puede perder su condición de operador económico independiente, y por tanto de empresa, cuando no determina de forma autónoma su comportamiento en el mercado; sino que depende completamente de su comitente por el hecho de que no soporta ninguno de los riesgos financieros y comerciales resultantes de la actividad y opera como auxiliar integrado en la empresa de este[52].

En un supuesto posterior, aun cuando las cuestiones principales eran el concepto de tiempo de trabajo y las excepciones de las nociones de «tiempo de trabajo» y «periodos de descanso», el Tribunal vuelve a abordar el concepto de persona trabajadora. El litigio principal versa sobre un servicio de protección contra incendios compuesto por bomberos profesionales y bomberos voluntarios. En cuanto atañe a la condición de persona trabajadora del demandante, el hecho de

[52] STJUE, de 14 de diciembre de 2006 (C-217/05), asunto *Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio*.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24825

que no tenga, con arreglo al Derecho nacional, la condición de bombero profesional, sino la de bombero voluntario, carece de pertinencia para calificarlo como persona trabajadora[53]. En sus breves observaciones relativas a la calificación del interesado como persona trabajadora, el Tribunal de Justicia exigió al órgano jurisdiccional remitente que comprobara si se cumplían los requisitos del concepto autónomo basados en su fórmula sobradamente asentada (ejercicio de una actividad real y efectiva, que no sea puramente marginal y prestación de servicios para otra persona y bajo su dirección durante un periodo de tiempo determinado a cambio de una remuneración). El razonamiento del Tribunal abre la puerta a quienes, según el Derecho nacional, ocupan un puesto voluntario u honorífico para poder ser considerados «trabajadores» con arreglo al Derecho de la Unión Europea (Sagan 2019:354).

5.2. **Un cambio jurisprudencial y doctrinal, ¿hacia una definición única?**

En fin, desde el propósito inicial de otorgar uniformidad a las normas y prácticas nacionales en virtud de los arts. 45 y 157 TFUE, hasta la excepción laboral a la ley antimonopolio, pasando por la superación del «enfoque mínimo», la expansión del concepto no presenta incoherencias lógicas de una decisión a otra, independientemente de los diferentes propósitos regulatorios. El nexo entre las distintas decisiones es siempre el concepto de persona trabajadora configurado a mediados de los años ochenta[54], con los ajustes añadidos por el Tribunal en los diferentes supuestos de hecho. La idea de una definición única de persona trabajadora en la legislación de la Unión Europea, avalada por las decisiones mencionadas[55], rompe con la concepción anterior de que es imposible identificar una definición única de persona trabajadora en el derecho comunitario, realmente comparable con las definiciones de los ordenamientos jurídicos nacionales[56]; opinión, esta última, compartida por algunos autores (Giubboni 2018:234).

Asimismo, hay quienes opinan que la última jurisprudencia del Tribunal provoca inseguridad jurídica, pues la distinción entre el concepto autónomo del término persona trabajadora, por un lado, y las referencias a las legislaciones nacionales, por otro, ha sido argumentada en función de criterios materiales y no

---

[53] STJUE, de 21 de febrero de 2018 (C-518/15), asunto *Matzak*.

[54] STJUE, de 3 de julio de 1986 (C-66/85), asunto *Lawrie-Blum.*

[55] De forma expresa en SSTJUE, de 4 de diciembre de 2014 (C-413/13), asunto *FNV Kunsten Informatie en Media*, considerando 34; 14 de octubre de 2010 (C-428/09), asunto *Union syndicale Solidaires Isère*, considerando 28; 17 de noviembre de 2016 (C-216/15), asunto *Betriebsrat der Ruhrlandklinik,*

Considerando 32. Implícitamente en SSTJUE, de 11 de noviembre de 2010 (C-232/09), asunto *Danosa*; 13 de febrero de 2014 (C-596/12), asunto *Comisión Europea contra República Italiana* y 9 de julio de 2015 (C-229/14), asunto *Balkaya*.

[56] STJUE, de 7 de junio de 2005 (C-543/03), asunto *Dodl y Oberhollenzer*, considerando 27.

formales. Esta línea jurisprudencial ha sido, al menos en Alemania, criticada ampliamente y con dureza, ya que, en opinión de un sector doctrinal, el Tribunal ha rebasado los límites de su competencia y ha decidido *contra legem* (Junker 2016:184). En este contexto, dudan acerca de si los Tribunales nacionales aceptarán y seguirán *de facto* el camino trazado por el órgano jurisdiccional europeo.

En contraposición, otro sector doctrinal defiende la existencia de una tendencia a unificar el concepto de persona trabajadora no solo en el Derecho primario sino también en el Derecho derivado, habida cuenta de que la carencia en la legislación de la Unión Europea de una definición general de persona trabajadora redunda en perjuicio de la protección legal correspondiente al ser esta parcial y sectorial (Menegatti 2020:80). En consecuencia, el TJUE no tiene la intención de limitar la libertad de los Estados miembros para definir el concepto de persona trabajadora a nivel nacional, simplemente busca evitar una situación en la que los Estados miembros excluyan a su discreción a determinadas categorías de personas de beneficiarse de la protección de sus derechos laborales.

6. Los efectos del concepto de persona trabajadora mantenido por el TJUE: más allá de las relaciones laborales tradicionales

En la evolución del ámbito personal de las normas laborales, el concepto amplio y autónomo de persona trabajadora en la Unión Europea, principalmente derivado de la jurisprudencia del TJUE sobre la libre circulación de personas trabajadoras, ha emergido como el paradigma definitorio central para un gran número de normas de la Unión Europea. Ello es así en las Directivas de Derecho Laboral y Social, pero también en aquellas Directivas de la Unión que confieren expresamente su alcance personal a los sistemas jurídicos nacionales. El concepto omnipresente de persona trabajadora en la Unión Europea obedece a la voluntad de ofrecer a los Estados miembros una orientación clara y a menudo detallada, a través de criterios objetivos, especialmente cuando considera en peligro la eficacia de la protección otorgada por las Directivas a resultas de las dudosas o limitadas definiciones de los ordenamientos nacionales.

De prestar atención a la línea jurisprudencial del TJUE, será persona trabajadora quien cumpla los requisitos de dirección (la persona empleadora dicta la forma de trabajo incluidos el tiempo y el lugar de trabajo); integración en la organización empresarial de la persona empleadora y realidad económica (la persona trabajadora no corre ningún riesgo de pérdida, no emplea a nadie, no tiene ningún acceso directo al mercado). Este concepto, en apariencia similar al de persona trabajadora compartido en muchos ordenamientos nacionales, presenta diferencias en elementos clave. Así, el Tribunal ha suavizado significativamente

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24825

el requisito de «dirección» para que coincida con el de «coordinación»[57], expresado por ejemplo por el deber de informar y cooperar con los órganos corporativos. La noción de persona trabajadora en la Unión Europea es mucho más amplia a la comúnmente respaldada por los Tribunales nacionales, hasta el punto de incluir a las personas trabajadoras de categorías intermedias, denominadas por algunas legislaciones como contratistas dependientes, personas trabajadoras económicamente dependientes (TRADE), «para-subordinados», «personas parecidas a empleados», y, en general, todas aquellas personas trabajadoras con actividades efectivas y genuinas, económica, funcional y/u operativamente dependientes de un cliente/principal, a cambio de algún tipo de retribución (Menegatti 2020:81).

La definición única de persona trabajadora en la Unión Europea actúa a modo de cajón de sastre capaz de abarcar a todo tipo de personas trabajadoras, excluyendo a las personas trabajadoras autónomas y a cuantas personas proporcionan empleo cuando tienen acceso directo a los mercados, donde normalmente operan a favor de una pluralidad de clientes. La jurisprudencia del TJUE ha ido otorgando a los contratistas dependientes, incluidos los contratados casualmente, parte de la protección laboral recogida en el Derecho primario y secundario de la Unión Europea, en materia de remuneración, igualdad entre trabajadores y trabajadoras, protección para mujeres embarazadas, determinados aspectos de la organización del tiempo de trabajo, regulación de los procedimientos de despido colectivo, protección de las personas trabajadoras cedidas por agencias de trabajo temporal, derecho a la negociación colectiva y algunos derechos relacionados con la maternidad y la igualdad y no discriminación previstos en las Directivas de segunda generación[58]. Estas Directivas utilizan nociones de empleo muy amplias y rigurosamente comunitarias y, a su vez, han materializado la tendencia a superar las fronteras en el empleo, para adoptar un concepto completo de actividad económica, en donde la distinción entre trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia carecerá de relevancia.

7. Lagunas jurídicas en relación con «trabajadores autónomos económicamente dependientes» y «falsos autónomos»

Si bien el Tribunal ha desarrollado su jurisprudencia sobre el ámbito personal de aplicación de los instrumentos de Derecho social de la Unión Europea

[57] SSTJUE, de 11 de noviembre de 2010 (C-232/09), asunto *Danosa* y 9 de julio de 2015 (C-229/14), asunto *Balkaya*.

[58] Vid. Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.

en una dirección protectora de la persona trabajadora, subsisten una serie de lagunas a solventar. Algunas de estas omisiones surgen directamente de la elección del TJUE de adoptar la definición de persona trabajadora desarrollada en el contexto de la libre circulación y extenderla al mercado laboral. Si bien esta decisión no merece mayor reproche, se ha de señalar que, en el contexto de la libre circulación, los conflictos suelen surgir en la frontera entre la actividad económica y la inactividad. Mientras una persona sea económicamente activa, se le permitirá disfrutar de los derechos de libre circulación en la Unión Europea independientemente de su clasificación como empleada o autónoma, pues este último grupo también disfruta de los derechos de libre circulación. La parte de la definición de persona trabajadora que el TJUE ha buscado expandir lo más ampliamente posible es precisamente la eficacia y la necesidad de desarrollar una actividad económica genuina. Por el contrario, las disputas sobre los derechos laborales surgen principalmente con relación al límite entre subordinación e independencia (Countouris 2018:210). Lamentablemente, esta otra parte de la definición de persona trabajadora ha sido la menos desarrollada por el Tribunal, ya que, en general, los ciudadanos de la Unión Europea pueden disfrutar de derechos de libre circulación ya sea como personas trabajadoras subordinadas o como profesionales independientes y proveedores de servicios. La definición de persona trabajadora del Tribunal, basada en la libre circulación, posiblemente puede privar de sus derechos a quienes no son *stricto sensu* dependientes, pero requieren de protección.

El planteamiento del TJUE, a diferencia de varios Estados miembros, no contempla ninguna categoría intermedia de cuasi-subordinación o dependencia económica. El órgano jurisdiccional europeo no está demasiado preocupado por la forma de la relación laboral, por si esta cumple los requisitos contractuales particulares, ni por la caracterización jurídica, con arreglo al Derecho nacional, de la relación entre la persona trabajadora y quien proporciona empleo. Tampoco la naturaleza de la relación jurídica o la forma de esa relación resulta determinante para caracterizar a esa persona como «empleada». Indudablemente, respalda una noción de subordinación marcada por el «control», pero también reconoce conceptos más flexibles como «dirección o supervisión», capaces de incluir dentro de su alcance algunas relaciones de trabajo cuasi-subordinadas[59]. Sin embargo, en qué medida el Tribunal está dispuesto a acoger en el concepto de persona trabajadora a quienes, trabajando por cuenta propia, dependen económicamente de un cliente o usuario principal continúa sin respuesta.

En términos más positivos, la jurisprudencia del TJUE debería permitir recalificar los ordenamientos laborales nacionales cuando estos priven arbitrariamente a las personas trabajadores de sus derechos. En este sentido, el Tribu-

[59] STJUE, de 11 de noviembre de 2010 (C-232/09), asunto *Danosa*.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24825

nal ya ha ofrecido instrucciones a los Tribunales nacionales sobre cómo abordar los supuestos de «falsos autónomos» y algunos instrumentos legales nacionales se refieren expresamente a la necesidad de combatir el falso trabajo por cuenta propia, llegando incluso a introducir presunciones legales de estatus y duración (Countouris 2018:212). Sin embargo, hasta ahora el Tribunal ha evitado tratar la noción de cuasi-subordinación como una autentica tercera categoría. El amplio concepto de persona trabajadora puede, hasta cierto punto, mitigar las consecuencias de una división binaria estricta; pero esta noción tan amplia efectivamente empuja a los autónomos económicamente dependientes al ámbito del trabajo por cuenta propia sin el nivel de protección requerido con arreglo al Derecho de la Unión Europea.

Mientras algunas áreas de la legislación social de la Unión Europea se aplican expresamente a los autónomos, la mayoría de las disposiciones de la legislación laboral no cubren a quienes realizan su trabajo por cuenta propia. Los Tribunales nacionales deben evaluar el estado de las personas trabajadoras durante la relación contractual en comparación con quienes realizan la misma actividad. Las pruebas e indicadores incluyen los conceptos familiares de control, en el sentido de actuar bajo la dirección de su empleador en lo que se refiere, en particular, a su libertad para elegir el tiempo, el lugar y el contenido de su trabajo, el riesgo empresarial y la integración, en el sentido de formar una unidad económica con esa empresa. Además, estas pruebas pueden resultar demasiado estrictas para algunas personas trabajadoras cuasi-dependientes, a quienes realmente se les permite un amplio grado de autonomía en la elección del trabajo.

Las actividades coordinadas principalmente por el cliente/empleador, seguramente expondrán la dura realidad de la legislación de competencia de la Unión Europea en relación con quienes prestan sus servicios bajo la presunción de una unidad económica separada. Algunos derechos laborales de la Unión Europea han sido diseñados para ser aplicados a las personas trabajadoras por cuenta propia. Por ejemplo, las disposiciones de igualdad de trato de la Unión Europea se han articulado para utilizarse de manera muy amplia, en relación con las condiciones para el acceso al empleo y al trabajo por cuenta propia, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación. Sin embargo, los instrumentos de igualdad salarial de la Unión Europea no se refieren expresamente a las personas trabajadoras por cuenta propia y han sido diseñados e interpretados por el TJUE, como aplicables a «trabajadores». Parte de los Tribunales nacionales han entendido que la legislación sobre igualdad salarial debería aplicarse a las personas trabajadoras subordinadas. En otros sistemas, se aplica la legislación de igualdad salarial más allá del empleo plenamente subordinado y puede extenderse incluso al voluntariado. El Tribunal de Justicia aún no se ha pronunciado sobre este tema, pero está claro que, por el momento, las personas trabajadoras por cuenta propia en la Unión Europea pueden no estar disfrutando de un conjunto de derechos laborales fundamentales, incluido el derecho

a la negociación colectiva y posiblemente incluso aspectos del derecho a no ser discriminadas.

Otras iniciativas, como la de establecer una Plataforma europea para mejorar la cooperación en la lucha contra el trabajo no declarado, identificar el abuso de la condición de persona trabajadora por cuenta propia, tal como se define en la legislación nacional o en situaciones transfronterizas, suponen un desafío regulatorio a abordar mediante la mejora de la cooperación entre las autoridades competentes de los Estados miembros y otros agentes implicados a fin de combatir el falso trabajo por cuenta propia[60]. Algunos de estos proyectos se enmarcan cada vez más en términos normativos, como mejor lo ejemplifica la primera fase de consulta a los interlocutores sociales de la Unión Europea con respecto a la revisión de la Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral. El documento de revisión propuesto identifica correctamente «la zona gris» entre el trabajo por cuenta propia y las relaciones de subordinación, o cuasi-subordinación, especialmente en el caso del falso trabajo por cuenta propia, como el principal problema que afecta al cumplimiento del instrumento existente, y sugiere una definición común de persona trabajadora a efectos de la aplicación de la Directiva alineada con la tendencia de la jurisprudencia del TJUE[61]. Un desarrollo similar en otros supuestos ayudaría en muchos sentidos a abordar algunas de las deficiencias identificadas *ad supra*.

Sin embargo, cualquier avance adicional para garantizar una cobertura adecuada de la protección laboral requeriría una mayor extensión de su alcance para incluir una gama más amplia de relaciones laborales y una base legal más sólida para afrontar la lacra del empleo por cuenta propia ficticio. Esto podría lograse de aplicar la jurisprudencia consolidada del TJUE con vistas a otorgar protección a cualquier persona que, no estando ligada a un empleador por un contrato de trabajo, no tenga libertad de organizar la actividad laboral y cuyos ingresos no dependan directamente de las ganancias obtenidas. Obviamente, el concepto de falso trabajo por cuenta propia tendría que entenderse en un contexto donde la persona trabajadora debe ser considerada como la parte más débil del contrato. Por lo tanto, es necesario evitar que el empleador se encuentre en la posición de hacer caso omiso de las intenciones de la otra parte del contrato o de imponer a esa parte una restricción de sus derechos. La protección de la persona trabajadora debe configurarse y consolidarse por la Unión Europea, con una serie de derechos laborales fundamentales, tales como la libertad de asociación, a

[60] Decision (EU) 2016/344 of the European Parliament and of the Council of 9 March 2016 on establishing a European Platform to enhance cooperation in tackling undeclared work.

[61] EUROPEAN COMMISSION, COM(2017) 2611 final, 6.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24825

la negociación colectiva, la igualdad de trato o el acceso a la Seguridad Social, aplicables incluso a las auténticas personas trabajadoras por cuenta propia.

En efecto, existe una cierta conciencia de las trampas, reales y potenciales, derivadas de la presencia de «zonas grises», como «los trabajadores autónomos económicamente dependientes» y «los falsos autónomos», lo que lleva a situaciones legales poco claras y barreras de acceso a la protección de sus derechos laborales y sociales (Countouris 2018:221). Igualmente, y con independencia del tipo y duración de la relación laboral, las personas trabajadoras tienen derecho a un trato justo y equitativo en cuanto a las condiciones de trabajo, el acceso a la protección y la formación. El art. 2 apartado 2 de la Directiva 2010/41 ofrece una base rudimentaria del concepto de trabajo por cuenta propia, o en términos de la EUROSTAT, el concepto personas trabajadoras sin empleados[62], en contraposición a otros conceptos intrínsecamente vinculados a ideas de iniciativa empresarial y la coordinación, acumulación o bienes de capital, que pueden no encajar dentro de la protección del Derecho Laboral (Prassl 2015:34), e incluso pueden sugerir que un individuo o entidad es en realidad un empleador.

Los discursos de reforma laboral más progresistas abogan cada vez más por la construcción más amplia del alcance personal de los derechos laborales nacionales. En la economía actual, la distinción entre las categorías tradicionales de trabajo por cuenta ajena y trabajo por cuenta propia es a veces algo borrosa y en varios casos la relación laboral entre dos personas físicas (o una persona física y otra jurídica) no se encontraba claramente en una u otra categoría debido a sus peculiares características, al reunir elementos propios de ambas[63]. Además, existen algunos autónomos que, en su relación profesional con clientes o clientes potenciales, están en una situación bastante similar a la existente entre un asalariado y su empresario. En particular, es posible que algunos autónomos gocen de muy poca independencia en cuanto al momento, lugar y modo de desarrollar las tareas encomendadas. También pueden estar en una posición relativamente débil a la hora de negociar, en particular, la retribución y las condiciones de trabajo. Esto es particularmente cierto en el caso de los «falsos autónomos». Otro ejemplo es el de los trabajadores por cuenta propia dependientes económicamente de un único (o principal) cliente.

El estudio del trabajo en plataformas ha puesto de manifiesto la vulnerabilidad de sus trabajadores, como resultado de un alto riesgo de clasificación errónea por medio de cláusulas contractuales destinadas a eludir la aplicación de las leyes laborales o fiscales (Gramano 2021:100). Ahora bien, el TJUE dejó pasar

---

[62] EUROSTAT, https://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=LST_NOM_DTL_GLOSSARY&StrNom=CODED2&StrLanguageCode=EN

[63] Conclusiones del Abogado General, de 11 de septiembre de 2014 (C-413/13), asunto *FNV Kunsten*.

la oportunidad de reafirmar la autonomía conceptual de la noción de persona trabajadora y fracasó por completo a la hora de ofrecer una respuesta a quienes, mientras realizan entregas, también pueden prestar servicios a otras empresas y/o dedicar su tiempo a actividades diferentes, incluso a actividades personales[64]. El razonamiento parece conducir a un resultado hermenéutico discutible al declarar que la autonomía en la gestión de sus horas de trabajo implica la verdadera independencia de las personas trabajadoras, clasificándolas como autónomas. Este punto de vista resulta inaceptable, pues el margen de maniobra en la organización del tiempo de trabajo no es un elemento que pueda, *per se*, excluir la subordinación (Gramano 2021:101). Al contrario, la subordinación hoy en días es plenamente compatible con la flexibilidad en la organización del desempeño del servicio. En muchos sistemas nacionales, la regulación sobre trabajo a distancia y la relativa al teletrabajo no cuestiona la clasificación de las personas trabajadoras como subordinadas, incluso cuando los servicios se desempeñan sin seguir el estándar tradicional de organización del tiempo de trabajo.

Muchos de estos desafíos de definición pueden solventarse sistematizando y consolidando una gama de doctrinas y conceptos jurídicos, mientras otros requieren un compromiso más ambicioso con las variadas relaciones de trabajo en la Europa del siglo XXI, y el desarrollo de una noción de persona trabajadora protectora y autónoma capaz de liberarse de las restricciones de los sistemas nacionales y de la legislación de la Unión Europea.

8. **Conclusión: tendencias y principales problemas a solventar**

En contraposición al limitado alcance de las definiciones recogidas por los ordenamientos de los Estados miembros, la línea jurisprudencial del TJUE en torno a un concepto amplio de persona trabajadora ha logrado extender los derechos del ámbito laboral contenidos por las Directivas a relaciones laborales atípicas en gran parte de los casos, aun cuando no en todos. El propósito del Tribunal, a la vista de la creciente relevancia de los objetivos sociales, ha sido otorgar una mayor protección laboral a las personas trabajadoras no subordinadas. Por un lado, es de esperar que los Tribunales nacionales ajusten su interpretación de persona trabajadora a la sostenida por el TJUE; por otro, los Estados miembros se verán obligados a ir más allá del rígido binomio de persona trabajadora por cuenta ajena o autónoma y superar el anticuado enfoque de acceso a los derechos laborales basado en el todo o nada. Todo ello, en aras de mejorar la situación de un número cada vez mayor de personas trabajadoras que no encajan en los modelos de empleo tradicionales; pero también la de cuantos

[64] STJUE, de 22 de abril de 2020 (C-692/19), asunto *Yodel*.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24825

Tribunales nacionales se han visto obligados a remediar la situación de personas trabajadoras explotadas, haciendo uso de instrumentos a menudo inadecuados y orientados a probar la existencia de una relación laboral tradicional.

En primer lugar, algunos sistemas nacionales, continúan aplicando un enfoque «minimalista» y segmentado de la interpretación del TJUE del concepto de persona trabajadora. Este elemento de fragmentación es posiblemente inevitable, pero también es indeseable en términos de claridad y coherencia de los sistemas nacionales de legislación laboral y de una menor integración con la trayectoria marcada en la Unión Europea (Sánchez-Urán Azaña 2017:6).

Segundo, en el ámbito de aplicación personal, la mayoría de las Directivas de Derecho Laboral siguen ancladas en una idea de trabajo basado en la provisión de mano de obra para y bajo la dirección de un empleador, dejando fuera de su ámbito de protección al trabajo autónomo. La Unión Europea pretende realizar ajustes en las restricciones a consecuencia de la estrecha división binaria tradicional mediante una concepción de subordinación «modificada» (Sánchez-Urán Azaña 2020:37). En una serie de casos, el TJUE ha aceptado formas de subordinación ligeramente matizadas, como el trabajo realizado bajo la dirección o supervisión del empleador, o la prestación de servicios de personas trabajadoras que cooperan con la entidad empleadora, a efectos de su inclusión en la protección de la legislación laboral de la Unión Europea[65].

Estos matices deberían conducir a la inclusión de algunas relaciones laborales intermedias o cuasi-subordinadas dentro del concepto de persona trabajadora a nivel europeo, siempre y cuando no sea una auténtica persona trabajadora por cuenta propia. En efecto, el órgano jurisdiccional europeo está cada vez más dispuesto a mirar más allá de las definiciones y clasificaciones de personas trabajadoras como contratistas independientes, cuando la clasificación formal de una persona que trabaja por cuenta propia bajo la ley nacional sea meramente teórica, encuadrando a quienes estén en esta situación en la definición configurada por el TJUE. La dirección del Tribunal en este sentido no es ni contractualista ni formalista, con un entendimiento de la fórmula «contrato o relación laboral» como elemento esencial para la aplicación de los derechos laborales de la Unión Europea, aun cuando las personas trabajadoras pueden no cumplir con los patrones de empleo y los requisitos contractuales nacionales (Countouris 2018:220).

Tercero, el Tribunal ha adoptado una dirección universalista. El derecho de la Unión Europea en el ámbito social no se limita a personas trabajadoras subordinadas, pero, en ocasiones, confiere expresamente derechos a quienes trabajan por cuenta propia. Una serie de instituciones y organismos de la Unión

[65] STJUE, de 11 de noviembre de 2010 (C-232/09), asunto *Danosa*.

Europea han defendido la extensión gradual del acervo social europeo a las personas trabajadoras por cuenta propia[66]. El Tribunal de Justicia ha empezado a desempeñar un papel más activo en el desarrollo de esta trayectoria al extender el estatus de personas trabajadoras a quienes proporcionan servicios a otra parte incluso en un contexto no remunerado, cuando la obra o los servicios sean reconocidos como de cierto valor económico. Este desarrollo jurisprudencial puede llevar a argumentar que la remuneración no es una parte esencial de la relación laboral si se cumplen todas las demás condiciones, en particular la condición de subordinación. De este modo, el Tribunal ha incluido en el concepto de persona trabajadora situaciones como el voluntariado, el cual era entendido por una gran parte de los Estados miembros como ajeno al alcance del Derecho social[67]. Ahora bien, la visión aún más universalista adoptada por otros Tribunales nacionales e internacionales, como el Tribunal Europeo de Derechos Humanos o los Comités de la OIT, sugieren que el TJUE y el derecho de la Unión Europea en su conjunto tienen mucho camino por recorrer en la protección de los derechos de las personas trabajadoras por cuenta propia y de las personas con diversos vínculos no remunerados (Countouris 2018:221).

En fin, en los próximos años es razonable esperar la consolidación de las tres trayectorias apuntas, y el TJUE seguirá desempeñando un papel de liderazgo en el proceso. No obstante, con seguridad este desarrollo cristalizará algunas de las deficiencias asociadas con el concepto de persona trabajadora en la Unión Europea. También parece evidente que, las instituciones y, dentro de sus prerrogativas, los interlocutores sociales europeos, deberán intervenir para consolidar y reorientar este acervo.

Bibliografía

Cavalier, Georges y Upex, Robert, «The Concept of Employment Contract in European Union Private Law», *International and Comparative Law Quarterly*, 55(3), 2006, 587-608.

Countouris, Nicola, «The Concept of "Worker" in European Labour Law», *Industrial Law Journal*, 47 (2), 2018, 192-225.

D'Antona, Massimo, «Sistema giuridico comunitario», en Caruso, Bruno and Sciarra, Silvana (Eds.), *Opere. Scritti sul metodo e sulla evoluzione del diritto del lavoro–Scritti sul diritto del lavoro comparato e comunitario*. Milan: Giuffre`, 2000, 470.

Davies, Anne, *EU Labour Law*. Cheltenham: Edward Elgar, 2012, 304.

Deakin, Simon, «The Standard Employment Relationship in Europe – Recent Developments and Future Prospects», *Soziales Recht*, 4(3), 2014, 89-99.

[66] EUROPEAN COMMISSION, COM(2017) 2610 final.

[67] STJUE, de 21 de febrero de 2018 (C-518/15), asunto *Matzak*.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24825

Giubboni, Stefano, «Being a worker in EU law», *European Labour Law Journal*, 9 (3), 2018, 223-235.

Gramano, Elena, «On the notion of "worker" under EU law: new insights», *European Labour Law Journal*, 12 (1), 2021, 98-101.

Hernández Nieto, Juan Antonio, «La desnaturalización del trabajador autónomo: el autónomo dependiente», *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, 11, 2010, 177-194.

Junker, Abbo, «Die Einflüsse des europäischen Rechts auf die personelle Reichweite des Arbeitnehmerschutzes: Der Arbeitnehmerbegriff in der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs», *Europa¨ische Zeitschrift fu¨r Arbeitsrecht (EuZA)*, 2, 2016, 184-206.

Lobel Orly, «The Gig Economy & The Future of Employment and Labor Law», *University of San Francisco Law Review*, 51 (1), 2017, 1-16.

Lunardon, Fiorella y Tosi, Paolo, *Introduzione al diritto del lavoro. L'ordinamento europeo*. Roma-Bari: Laterza, 2005, 284.

Menegatti, Emanuele, «Taking EU labour law beyond the employment contract: The role played by the European Court of Justice», *European Labour Law Journal*, 11 (1), 2020, 71-83.

Prassl Jeremías, *The Concept of the Employer*. Oxford: OUP, 2015, 288.

Sagan, Adam, «The classification as "worker" under EU law», *European Labour Law Journal*, 10 (4), 2019, 353-361.

Sánchez-Urán Azaña, Yolanda, «El concepto de trabajador en el contexto de la protección flexible del derecho del trabajo en la Unión Europea (1)», *La Ley Unión Europea*, (50), 2017, 1-15.

Sánchez-Urán Azaña, Yolanda, «Concepto de trabajador en el derecho de la Unión Europea y en la Jurisprudencia del TJUE», *Revista española de Derecho del Trabajo*, (232), 2020, 35-82.

Lan Harremanak, 2023, 49, 319-344
https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24827

Lan Harremanak
REVISTA DE RELACIONES LABORALES

ISSN 1575-7048 – eISSN 2444-5819

EL SISTEMA DE GARANTÍAS Y PROTECCIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA FRENTE A REPRESALIAS EMPRESARIALES POR DENUNCIAS Y RECLAMACIONES EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO COMUNITARIO Y ESPAÑOL[&]

The system of guarantees and protection of the working person against employer`s retaliation for complaints and claims in the European and Spanish law

Elisa Sierra Hernáiz*

Universidad Pública de Navarra, España

RESUMEN

La aprobación de las Directivas (UE) 2019/1937 relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del derecho de la Unión Europea y 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, implica, entre otras medidas, establecer un sistema de protección de las personas trabajadoras frente a represalias empresariales en los supuestos de reclamación de sus derechos laborales o por denuncias de irregularidades del derecho comunitario. Para lograrlo habría que idear un sistema de protección específico, más allá de la inversión de la carga de la prueba y la declaración de nulidad de los actos empresariales, que incluya los procedimientos de denuncia y reclamaciones, el sistema de sanciones o la protección de terceros vinculados a la persona que denuncia o presenta una reclamación, aspectos que aún no cuentan con una regulación específica en nuestro ordenamiento laboral.

Palabras clave: protección persona trabajadora, represalias empresariales, denuncia, reclamación.

[&] El presente trabajo se realiza dentro del Proyecto de Investigación: «Instrumentos normativos preventivos en la lucha contra el fraude y la corrupción». PID2020-118854GB-100. Universidad Pública de Navarra.

**** Correspondencia a:*** Elisa Sierra Hernáiz. Edificio las Encinas, c/ Cataluña, s/n (UPNA - Pamplona-España). — elisa@unavarra.es — https://orcid.org/0000-0002-4320-026X

Cómo citar: Sierra Hernáiz, Elisa. (2023). «El sistema de garantías y protección de la persona trabajadora frente a represalias empresariales por denuncias y reclamaciones en el ordenamiento jurídico comunitario y español»; *Lan Harremanak,* 49, 319-344. (https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24827).

Recibido: 21 mayo, 2023; aceptado: 14 junio, 2023.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © 2023 UPV/EHU

Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

ABSTRACT

The approval of Directive (EU) 2019/1937 on the protection of persons who report breaches of Union law and Directive (EU) 2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the European Union entails, among other measures, establish a common system for the protection of working people against employer's retaliation for claiming their labor rights or reporting irregularities in community regulations. To achieve this goal it would be necessary to devise a specific protection that contemplates all these issues, including complaint and claim procedures, system of sanctions and the protection of third parties linked to the person who denounces or presents a claim o relation.

Keywords: worker protection, corporate retaliation, claims, relation.

1. Introducción

Una de las novedades normativas más destacables a nivel de derecho comunitario ha sido la aprobación de dos Directivas que, si bien difieren sustancialmente en su contenido material, presentan importantes puntos de conexión en cuanto a su finalidad y objetivos, como es garantizar la máxima transparencia normativa o el cumplimiento del derecho comunitario a través de las denuncias o reclamaciones en sus respectivos ámbitos normativos. Se trata de la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del derecho de la Unión Europea y de la Directiva 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. Con la primera, se pretende fomentar que las personas que trabajen en empresas públicas o privadas denuncien las infracciones de determinados ámbitos del derecho de la Unión Europea a través de los canales de denuncia en las empresas mientras que la segunda busca dar cumplimiento a los pilares europeos de derechos sociales en materia de condiciones de trabajo, protección social y formación y el derecho de las personas trabajadoras a ser informadas de sus derechos y obligaciones en un entorno laboral en constante cambio y evolución.

Pues bien, uno de los principios vertebradores comunes a ambas Directivas es proteger a través de un sistema de garantías a las personas trabajadoras que denuncien incumplimientos normativos o reclamen sus derechos laborales, ya que en muchas ocasiones se suele renunciar a presentar dichas denuncias o reclamaciones por el temor a no quedar protegido frente a posibles represalias empresariales[1]. Por ello, si la finalidad es la misma, el nivel de protección y el sistema de garantías no puede diferir con independencia de su contenido material. Para analizar esta cuestión, en primer lugar, se estudia la protección de la persona trabajadora frente a las represalias empresariales en ambas Directivas, delimitando los puntos de conexión entre ellas. En segundo lugar, se analiza la importancia que van a tener los canales de información internos en este nuevo sistema de protección en nuestro ordenamiento jurídico, haciendo referencia a los Protocolos de acoso sexual y por razón de sexo como modelo principal de canal de denuncia existente en nuestro ordenamiento jurídico y también a los canales de denuncia existentes en las empresas. En tercer lugar, se examina el actual sistema de protección frente a las represalias y, en cuarto lugar, se concluye con la necesidad de regular un único modelo de protección frente a represalias empresariales con independencia del origen de las mismas.

[1] Jover Ramírez, 2020: 57 y ss; Lousada Arochena; Ron Latas, 2020: 75 y ss y Sáez Lara, 2020; 254 y ss.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24827

2. La protección de la persona trabajadora en las Directivas comunitarias 2019/1937 y 2019/1152 frente a represalias empresariales. Elementos comunes del sistema de protección de la persona trabajadora

La Directiva 2019/1937 establece los instrumentos necesarios para fomentar las denuncias o revelaciones de información sobre infracciones de la normativa comunitaria en el ámbito laboral si existe una amenaza o perjuicio de interés público, y respecto de la normativa comunitaria que se señala en los Anexos I y II. Pues bien, uno de los aspectos más relevantes del texto comunitario, a efectos de este estudio, es la protección de las personas trabajadoras, los representantes legales y terceras personas relacionadas con el denunciante, siempre que se cumplan los requisitos exigidos en la Directiva, frente a las represalias empresariales motivadas por dichas denuncias o revelaciones. Con ello se trata de evitar el miedo que las personas trabajadoras puedan tener a no quedar suficientemente protegidas ante posibles represalias empresariales[2].

En ese sentido hay que destacar los siguientes aspectos:

En primer lugar, se trata de una normativa mínima ya que señala la necesidad de respetar los canales de denuncia ya existentes en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo (artículo 1). En segundo lugar, por represalia habrá de entenderse «toda acción u omisión, directa o indirecta, que tenga lugar en un contexto laboral, que esté motivada por una denuncia interna o externa o por una revelación pública y que cause o pueda causar perjuicios injustificados al denunciante» (artículo 5.11)[3]. En tercer lugar, como ejemplos de represalias se citan la suspensión, el despido, la destitución o medidas equivalentes; la degradación o denegación de ascensos y de formación; las modificaciones de las condiciones de trabajo, como cambio de puesto o lugar de trabajo, reducción salarial o cambio de horario; las referencias negativas; la discriminación o trato

[2] Véase al respecto, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Andalucía, de 22 de septiembre de 2022, ECLI: ES:TSJAND:2022:11254, siguiendo la doctrina de la Sentencia del Tribunal Supremo, de 6 de febrero de 2020, ECLI:ES:TS;2020:272, en relación con un supuesto de denuncia anónima. Así, se afirma por el Tribunal que la finalidad de la Directiva 2019/1937 no es otra que reforzar la protección del denunciante y el ejercicio del derecho fundamental a la libertad de expresión e información para descubrir prácticas ilícitas o delictivas, puesto que los informantes o denunciantes son el cauce más importante para descubrir este tipo de delitos en las empresas. Por ello, los canales de denuncia son piezas esenciales de los planes de prevención de riesgos penales y también por ello hay que proteger a los informantes frente a represalias, como la suspensión, despido, destitución o medidas equivalentes, por formalizar una denuncia externa o interna, sobre todo si se trata de trabajadores de la empresa, dado el temor que tienen a ser sancionados por el empresario.

[3] Comprendidas tanto las represalias directas contra el propio denunciante como las indirectas, contra compañeros o familiares, incluidos los representantes de los trabajadores cuando desempeñen funciones de asesoramiento y apoyo. Véase el Considerando 41 de la Directiva.

desfavorable; la no conversión de contratos temporales, la finalización anticipada de los mismos o la inclusión en listas negras (artículo 19). En cuarto lugar, se establece una presunción *iuris tantum* al considerar que el perjuicio sufrido es una reacción por la denuncia o revelación pública, lo que conlleva una inversión de la carga de la prueba que implica que la persona que adoptó la medida perjudicial debe probar que la misma se basó en motivos debidamente justificados (artículo 21.5). En quinto lugar, es necesario adoptar medidas correctoras frente a las represalias, incluidas las medidas provisionales a la espera de resolución del proceso judicial (artículo 21.6); también se tendrá que garantizar el acceso a las vías de recurso y a la indemnización integra de los daños y perjuicios sufridos (artículo 21.8), que deberá ser adecuada y proporcionada, y tener, también, un efecto disuasorio (Considerando 95) o cualquier otro tipo de medida para prevenir las represalias (Considerando 96). Y, en sexto lugar, se tiene que implantar un sistema de sanciones penales, civiles y administrativas eficaces, proporcionadas y disuasorias, para garantizar el cumplimiento de la norma comunitaria si se impide o se intenta impedir la denuncia, se adoptan medidas de represalia o se promueven procedimientos abusivos contra los denunciantes (artículo 23.1)[4].

En cuanto a la Directiva 2019/1152 su finalidad es establecer unos requisitos mínimos para garantizar el derecho de la persona trabajadora a ser informada sobre aspectos esenciales del contrato de trabajo para asegurar un mínimo de la transparencia y previsibilidad de sus condiciones laborales durante la vigencia del contrato de trabajo[5]. Una de las cuestiones clave que se plantea, al igual que en la Directiva 2019/1937, es garantizar una protección jurídica efectiva a las personas trabajadoras que reclamen el ejercicio de sus derechos laborales sin que sufran represalias[6], perjuicios o tratos desfavorables por ello, partiendo de que la mera reparación mediante el pago de una indemnización no es suficiente, sino que se hace necesario establecer otros mecanismos, como un sis-

[4] En la Directiva comunitaria se contemplan otro tipo de medidas de protección de la persona trabajadora denunciante o personas de su entorno o con vínculos personales pero cuya regulación va más allá de la normativa laboral, como puedan ser la garantía de inmunidad que exonera a la persona denunciante de cualquier responsabilidad por la adquisición y difusión de la información si se cumplen los requisitos de la Directiva (artículo 21).

[5] Sobre su importancia véase Argüelles Blanco, 2002; Mercader Uguina, 2021, Miranda Boto, 2019, Rodríguez-Piñero Royo, 2019 y Sala Franco, 2022.

[6] Para ello, la Directiva delimita los conceptos de calendario de trabajo, horas y días de referencia y patrón de trabajo, exigiendo que el empresario proporcione por escrito la información que hace referencia, entre otros aspectos, a la identidad de las partes de la relación laboral, lugar de trabajo, categoría profesional y descripción del trabajo, fecha de inicio, duración del contrato de trabajo y fecha de finalización, identificación de las empresas usuarias en el caso de las ETT, duración y período de prueba, derecho de formación, preaviso, vacaciones, remuneración, duración previsible de la jornada y calendario (artículo 4). También se establece la obligación del empresario de informar sobre las modificaciones de la relación laboral (artículo 6) y de informar adicionalmente sobre condiciones específicas en el caso de que las personas trabajadoras sean desplazadas a otros Estados miembros o a un tercer país (artículo 7), quedando todos estos aspectos protegidos por su ámbito de aplicación.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24827

tema de sanciones o la protección eficaz frente a eventuales represalias por parte del empresario, protección que no se puede limitarse únicamente al tiempo de la vigencia de la relación laboral, sino también una vez finalizada[7]. Si bien esta Directiva, a diferencia de la Directiva 1937/2019, no regula con tanta precisión cuestiones como si es necesario seguir un procedimiento específico para presentar la reclamación o el concepto de represalia, sí que reconoce el derecho de la persona trabajadora, por un lado, a presentar reclamaciones y a recibir una reparación adecuada por el incumplimiento de las obligaciones de información (artículo 15.1.b) y, por otro lado, a gozar de la protección necesaria contra el trato o las consecuencias desfavorables por parte del empresario frente a dichas reclamaciones, debiendo establecerse las medidas necesarias para garantizar dicha protección (artículo 17).

Como ejemplos de posibles represalias empresariales la Directiva 2010/1152 contempla específicamente la prohibición de despedir, incluidos los actos preparatorios del despido, o cualquier otro perjuicio equiparable pudiendo las personas trabajadoras exigir que el empresario que fundamente por escrito las causas y motivos del despido o de las medidas equivalentes (artículo 18.1 y 2). Si ello sucede, se podrá exigir al empresario que proporcione los motivos de su decisión, recayendo la carga de la prueba sobre él si de los hechos alegados se presupone que la persona trabajadora ha sido despedida o ha sufrido un perjuicio equivalente como consecuencia de la presentación de la reclamación (artículo 18.3). Igualmente, se deben adoptar sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias, que pueden incluir sanciones administrativas y financieras, multas, pago de indemnizaciones y cualesquiera otros tipos de sanciones (artículo 19)[8].

Pues bien, de la lectura integrada de ambas Directivas comunitarias se puede extraer un sistema de protección común de la persona trabajadora denunciante o que presente una reclamación, sistema que comparte una serie de fundamentos jurídicos y un sistema de garantías pese a las diferencias en el contenido material y ámbito subjetivo de ambas normas o que la intensidad de la protección puede diferir en cuestiones como las medidas provisionales o la protección a los familiares o compañeros de la persona denunciante[9].

Por lo que respecta al sistema de protección de la persona trabajadora, en primer lugar, ambas normas parten del mismo principio, la situación de especial vulnerabilidad en la que se encuentra la persona trabajadora que denuncia o presenta una reclamación frente al empresario. Así, el Considerando 12 de la Directiva 2019/1152 lo señala respecto de las personas trabajadoras que no

[7] Véase al respecto los Considerandos 6, 39, 40 y 41 de la Directiva 2019/1152.

[8] Véase al respecto los Considerandos 43, 44 y 45 de la Directiva 2019/1152.

[9] En la Directiva 2019/1152 no se contempla estas medidas, a diferencia de la Directiva 2019/1937, que si las recoge en los artículos 4.4.b) y 21.6.

tengan un tiempo de trabajo garantizado, incluidas las que tienen contratos de cero horas y algunos contratos a demanda, mientras que la Directiva 2019/1937 hace referencia, en el Considerando 36, a

> La razón subyacente para prestarles protección es su posición de vulnerabilidad económica frente a la persona de la que dependen *de facto* a efectos laborales. Cuando no existe tal desequilibrio de poder relacionado con el trabajo, por ejemplo, en el caso de demandantes ordinarios o testigos, no es necesaria la protección frente a represalias.

En segundo lugar, en ambos casos se ha de garantizar una protección jurídica efectiva y adecuada de la persona que denuncia o de la persona que reclama frente a las represalias para evitar un efecto disuasorio si la persona trabajadora percibe o intuye que no está o estará bien protegida[10]. Ejemplo de ello son los artículos 17 y 18 de la Directiva 2019/1152[11] o el artículo 18.1 de la Directiva 2019/1937[12].

En tercer lugar, si bien en la Directiva 2019/1159 no se define el concepto de represalia como tal, en su artículo 17 señala la necesidad de proteger a las personas trabajadoras frente a cualquier trato o consecuencias desfavorables resultantes mientras que la Directiva 2019/1937 se refiere a que cause o pueda causar perjuicios injustificados por lo que se puede afirmar que, por analogía, el bien jurídico protegido es el mismo, a saber, que la persona trabajadora que reclame sus derechos o denuncie incumplimientos de derecho comunitario no vea afectados sus legítimos derechos e intereses.

En cuarto lugar, ambas Directivas están vinculadas con el ejercicio de derechos fundamentales inespecíficos en el ámbito laboral, más allá del derecho

---

[10] Tal y como se indica en el Considerando 88 de la Directiva 2019/1937 y Considerando 45 de la Directiva 2019/1152.

[11] Considerando 42. «La aplicación efectiva de la presente Directiva exige una protección jurídica y administrativa adecuada contra cualquier trato desfavorable como represalia a un intento de ejercer los derechos contemplados en la presente Directiva, a cualquier reclamación ante el empleador o a cualquier procedimiento judicial o administrativo dirigidos a garantizar el cumplimiento de la presente Directiva».

[12] Considerandos 36 «Las personas necesitan protección jurídica específica cuando obtienen la información que comunican con motivo de sus actividades laborales y, por tanto, corren el riesgo de represalias laborales, por ejemplo, por incumplir la obligación de confidencialidad o de lealtad» y 44 «Debe existir una estrecha relación entre la denuncia y el trato desfavorable sufrido, directa o indirectamente, por el denunciante, para que dicho trato desfavorable sea considerado una represalia y, por consiguiente, el denunciante pueda gozar de protección jurídica al respecto. La protección efectiva de los denunciantes como medio para potenciar el cumplimiento del Derecho de la Unión requiere una definición amplia de represalia que comprenda todo acto u omisión que se produzca en un contexto laboral y que les cause un perjuicio. No obstante, la presente Directiva no debe impedir que los empresarios tomen decisiones laborales que no sean consecuencia de la denuncia o la revelación pública».

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24827

a no ser discriminado. En concreto, la Directiva 2019/1152 es manifestación, además del derecho fundamental de información, del derecho a una tutela judicial efectiva (artículo 16). Respecto a la Directiva 2019/1937, en el Considerando 109 se recuerda que:

> respeta los derechos fundamentales y los principios reconocidos, en particular, por la Carta, especialmente su artículo 11. En consecuencia, es esencial que la presente Directiva se aplique de conformidad con esos derechos y principios, garantizando el pleno respeto, entre otros (…) de la libertad de expresión y de información, el derecho a la protección de los datos de carácter personal o el derecho a la tutela judicial efectiva y los derechos de defensa.

Finalmente, otros aspectos en común son la necesidad de proteger a la persona trabajadora una vez finalizada la relación laboral para garantizar una protección jurídica efectiva[13] y a la representación de las personas trabajadoras contra cualquier trato o consecuencia desfavorable por la presentación de una reclamación o denuncia[14].

Y, en cuanto al sistema de garantías frente a las represalias empresariales, la finalidad principal de ambas normas es preservar el ejercicio de los derechos fundamentales amparados en la normativa. En primer lugar, se consagra la nulidad de los despidos, prevista tanto en la Directiva 2019/1152, artículo 18.1 y Considerando 43, mientras que en el artículo 19 de la Directiva 2019/1937 se establece la prohibición del despido. En segundo lugar, se aplica la presunción *iuris tantum* de que el perjuicio sufrido es por la denuncia o revelación pública (artículo 21.5 de la Directiva 2019/1937) o por el sistema de presunciones legales del artículo 15 de la Directiva 2019/1937. En tercer lugar, se reconoce la inversión de la carga de la prueba regulada en la Directiva 2019/1152, artículo 18.3 y Considerando 44, y en la Directiva 2019/1937, Considerandos 28, 93, 97 y artículo 21.5. Y, en cuarto lugar, se garantiza la protección frente a cualquier perjuicio equivalente al despido, como pueda ser dejar de asignar trabajo a un trabajador a demanda —Considerando 43 de la Directiva 2019/1152—, mientras que en la Directiva 2019/1937 se hace una referencia genérica a sufrir un perjuicio en general, sin detallar ejemplos del mismo (artículo 21.5).

[13] Considerando 11 y artículo 16 de la Directiva 2019/1152 y artículo 4.2 de la Directiva 2019/1937.

[14] Artículo 17 de la Directiva 2019/1152 y Considerandos 21 y 41.

3. El nuevo modelo del sistema de denuncias internas en las empresas y su importancia para la protección de la persona trabajadora frente a represalias empresariales al amparo de la normativa comunitaria y española

3.1. Breve análisis de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. La relevancia del canal de información interno —o canales de denuncia— en la protección de la persona trabajadora

La trasposición la Directiva 2019/1937 en nuestro ordenamiento jurídico se ha llevado a cabo por la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción[15], mereciendo resaltar su regulación sobre el sistema de protección para las personas trabajadoras que informen sobre infracciones y la creación del canal de información interno[16].

En cuanto al sistema de protección se establece como principio general la prohibición de las represalias, incluidas las amenazas y tentativas de represalias, contra las personas trabajadoras siempre que comuniquen las infracciones conforme a los previsto en el texto legal (artículo 36.1). En segundo lugar, por represalia para la Ley 2/2023 habrá de entenderse (artículo 36.2) «cualesquiera actos u omisiones que estén prohibidos por la ley, o que, de forma directa o indirecta, supongan un trato desfavorable que sitúe a las personas que las sufren en desventaja particular con respecto a otra en el contexto laboral o profesio-

[15] Por lo que se refiere a la Directiva 2019/1152, el Anteproyecto de Ley para la trasposición de las Directivas 2019/1152 y 2019/1151, ésta última relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, no prevé ninguna regulación de la protección de la persona trabajadora que reclame la protección del ejercicio de los derechos laborales reconocidos en la Directiva 2019/1152, a diferencia de lo que ocurre con la Directiva 2019/1151, puesto que en el Anteproyecto sí se refuerza la protección del ejercicio de los derechos de conciliación para que las personas trabajadoras no sufran perjuicio alguno, incluyendo nuevas causas de nulidad del despido de los artículos 53 y 55 del ET. Congreso de los Diputados. Boletín Oficial de las Cortes Generales, de 17 de noviembre de 2022, núm. 126-1.

[16] Más allá de los aspectos analizados en este trabajo, la Ley 2/2023 presenta importantes novedades que van a tener un impacto directo en el ámbito laboral en las empresas, y que suponen un reto importante para las mismas y a las cuales habrá que dar respuesta, en cuestiones tales como la obligación de crear canales internos de información en los supuestos legales previstos, así como las características, garantías y requisitos que han de cumplir, el procedimiento de tramitación de las denuncias, la integración de los canales existentes en un único sistema interno de información y la designación de las personas responsables de la gestión del mismo, el tratamiento de las denuncias anónimas, las medidas de protección y apoyo para los denunciantes o la graduación de las sanciones previstas (artículos 4 y ss). En cuanto a su ámbito subjetivo de aplicación, es también muy amplio, más allá del concepto tradicional de persona trabajadora del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores (artículo 3).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24827

nal, solo por su condición de informantes, o por haber realizado una revelación pública»[17]. De la lectura de este precepto se puede concluir que en la norma española este concepto se vincula de una manera más directa e intensa a la prohibición de discriminación del artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores (ET) que en la norma comunitaria que se limita a hablar de perjuicios.

En tercer lugar, en el artículo 36.3 se enuncian, a modo de ejemplo, conductas constitutivas de represalias que, si bien no es tan completa como la que prevé la Directiva, al tener carácter abierto, no plantea problemas a la hora de incorporar más supuestos. Con todo, la principal novedad radica en que la norma española incluye, en el apartado a), que las conductas que pudieran calificarse como represalia puedan ser consideradas como una manifestación del ejercicio regular del poder de dirección del empresario por circunstancias, hechos o infracciones acreditadas y sin relación con la presentación de la denuncia, sin que dicha excepción se contemple para el resto de ejemplos de represalias del artículo 36.3[18]. En cuarto lugar, los actos empresariales que supongan una represalia o causen discriminación serán nulos de pleno derecho, debiéndose adoptar las medidas correctoras disciplinarias o de responsabilidad, incluida la indemnización por los daños y perjuicios causados (artículo 36.5). Y, en quinto lugar, se establece una presunción *iuris tantum* por la cual si la persona informante ha demostrado razonablemente que ha comunicado o realizado una revelación pública en los términos establecidos en la Ley y que ha sufrido un perjuicio se presumirá que el mismo es una represalia, correspondiéndole a la persona que haya adoptado la medida que se basa en motivos debidamente justificados no vinculados con la comunicación o revelación pública (artículo 38.4)[19].

---

[17] En el Proyecto de Ley (Boletín del Congreso de los Diputados, de 21 de diciembre de 2022, núm. 123-5) dicho precepto recogía la siguiente excepción que ha sido eliminada de la redacción final. «Se exceptúa el supuesto en que dicha acción u omisión pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados», justificación estrechamente vinculada al concepto de discriminación indirecta y que no se contemplaba en la norma comunitaria. Véase al respecto los artículos 5.11 y 21.5 de la Directiva 2019/1937.

[18] Los ejemplos señalados en el apartado a) del artículo 36.3, que, por otra parte, habrá que entender que se trata de una lista cerrada ya que pueden ser justificados por el empresario, son suspensión, despido o extinción de la relación laboral; finalización del contrato temporal antes de tiempo; medidas disciplinarias; ascensos; modificación sustancial de condiciones de trabajo y la no conversión de un contrato temporal en indefinido. Fuera de este apartado quedan otras situaciones y condiciones laborales del artículo 36.3 que no podrán ser en ningún caso justificadas como el acoso; evaluación o referencias negativas respecto del desempeño laboral o profesional; inclusión en listas negras; anulación de licencias o permiso; denegación de formación y discriminación o trato desfavorable o injusto.

[19] A su vez, en el texto de la Ley se reconocen otra sería de garantías y medidas de protección para las personas que comuniquen o releven información como son el artículo 37 que regula las medidas de apoyo; la garantía de inmunidad (artículo 38.1); las medidas para la protección de las personas afectadas (artículo 39); la preservación de los canales de denuncia en materia de seguridad y salud en el trabajo (artículo 2.3) y régimen sancionador (artículos 60 y siguientes).

Y, por otro lado, la norma española exige como requisitos para reconocer su protección que la persona que comunique o revele infracciones tengan motivos razonables para pensar que la información es veraz y que la misma se haya realizado conforme a los requerimientos previstos en la ley (artículo 35.2), estando por ello las empresas obligadas a establecer un sistema interno de información (artículo 5) que permita comunicar la información de las infracciones previstas en la Ley (apartado a) y fijar las garantías para la protección de los informantes (apartado j), que, a su vez, estará integrado por los canales internos de denuncia (artículo 7[20]).

Por lo tanto, una de las razones de la importancia del canal de información interno, o canal de denuncia en la empresa, viene dada porque la protección de las personas denunciantes frente a las represalias está condicionada a que se siga el procedimiento de denuncia a través de los mismos, exigencia común a la norma comunitaria y española.

En cuanto a la Directiva la denuncia se tiene que presentar a través del Canal interno o externo (artículo 6), que deberá ser efectivo, confidencial y seguro (Considerando 3.º)[21]. Respecto a su configuración, se da libertad a los países, si bien es cierto que la Directiva delimita un contenido mínimo. Así, establece una preferencia por los canales de denuncia internos, siempre que se pueda tratar la infracción de manera efectiva y no exista riesgo de represalias (artículo 7), siendo obligatorios en empresas de sector privado que cuenten con más de 50 trabajadores, aunque pueden exigirse en otro tipo de empresas según la regulación nacional (artículo 8). En lo que concierne a su gestión, la misma podrá hacerse internamente designando personas o departamentos a tal efecto, o a un tercero externo (artículo 8). En lo referido a su diseño, procedimiento y seguimiento se fija un contenido mínimo. Así, deben ser seguros para garantizar la confidencialidad de la identidad del denunciante y de cualquier tercero afectado por la denuncia, impidiendo el acceso al personal no autorizado; deberá proporcionarse un acuse de recibo en un plazo de siete días desde la recepción de la denuncia; es necesario designar una persona o un departamento en la empresa, que sea imparcial para el seguimiento de las denuncias, que podrá ser el mismo que las reciba, y que mantendrá la comunicación con el denunciante y, en su caso, le pedirá información adicional; o para el seguimiento diligente de las de-

[20] Sobre la importancia de estos canales véase Blázquez Agudo, 2019: 561 y ss y Sáez Lara, 2020: 85 y ss.

[21] La norma comunitaria incide especialmente en que para asegurar su efectividad es imprescindible que la información llegue lo antes posible a las personas que puedan investigar y remediar las infracciones de normativa comunitaria que se puedan estar cometiendo. Pues bien, los canales de denuncia internos en las empresas son un instrumento especialmente adecuado para la consecución de estos fines, ya que facilitan que el empresario tenga conocimiento de la situación, para lo cual es fundamental que las personas denunciantes consideren que dichos canales son efectivos, funcionan y no existe riesgo de represalias (Considerando 48).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24827

nuncias anónimas, si así lo establece el derecho nacional; y para dar respuesta en un plazo razonable no superior a tres meses. A su vez, la forma de la denuncia podrá ser por escrito o verbal, o de ambas maneras. La denuncia verbal será posible por vía telefónica, mensajería de voz o, previa solicitud, mediante una reunión presencial (artículo 9 y Considerando 53).

En relación a la regulación española, el artículo 35.1.b) de la Ley 2/2023 — Condiciones de protección— exige que la comunicación o revelación se haya realizado, conforme a los requerimientos previstos en el artículo 2, a través del sistema interno de información regulado en los artículos 4 y siguientes. Es más, en el apartado 2 del artículo 35 se excluye de manera expresa las informaciones contenidas en comunicaciones que hayan sido inadmitidas por algún canal interno de información o por alguna de las causas previstas en el artículo 18.2.a). Por lo tanto, el sistema interno de información es el cauce preferente para informar sobre infracciones, siempre que se pueda tratar de manera efectiva la infracción y el denunciante considere que no existe peligro de represalia (artículo 4).

A su vez, este sistema que, en su implantación habrá de ser consultado con la representación legal de las personas trabajadoras, deberá permitir que todas las personas que tengan derecho puedan comunicar las infracciones de la normativa prevista. También deberá estar establecido y ser gestionado de forma segura para garantizar, por un lado, la confidencialidad tanto de la identidad del informante y de cualquier tercero mencionado en la comunicación como de las actuaciones que se lleven a cago en la gestión y tramitación de la denuncia, preservando el derecho a la protección de datos; permitir la presentación de comunicaciones por escrito o verbalmente, o de ambos modos; integrar los distintos canales internos de información que pudieran establecerse dentro de la entidad; garantizar que las comunicaciones presentadas puedan ser tratadas de manera efectiva; contar con un responsable del sistema y con una política que enuncie sus principios generales y la defensa del informante, debidamente publicitada; disponer de un procedimiento de gestión de las informaciones recibidas y, por último, deberá establecer las garantías para la protección de los informantes en el ámbito de la propia entidad u organismo (artículos 5, 7 y 9 del texto legal español).

Pues bien, la implantación de un sistema interno de información y el procedimiento de la denuncia pasa a convertirse en una obligación de primer nivel en empresas de más de cincuenta trabajadores; para empresas que entren en el ámbito de aplicación de los actos de la Unión Europea en materia de servicios, productos y mercados financieros, prevención del blanqueo de capitales o de la financiación del terrorismo, seguridad del transporte y protección del medio ambiente, que tendrán que disponer de un sistema interno de información independientemente de su número de personas trabajadoras y para los partidos políticos, los sindicatos, las organizaciones empresariales y sus respectivas fundaciones, siempre que reciban o gestionen fondos públicos (artículo 10.1 de la

Ley 2/2023)[22]. Por lo tanto, dar contenido a los sistemas internos de información, regulando su contenido y garantías se convierte en una cuestión clave de la Ley 2/2023 para asegurar la eficaz protección de la persona trabajadora denunciante. En relación con este punto se hace necesario hacer referencia a los Protocolos de acoso sexual y por razón de sexo puesto que son el principal canal de denuncia existente en la actualidad en las empresas.

3.2. Los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo como modelo de canal de denuncia en la empresa

En los protocolos de acoso, tanto sexual y por razón de sexo como por acoso laboral, regulados en los convenios colectivos y planes de igualdad[23], se establece un procedimiento de actuación y un sistema de garantías, que deberían servir como modelo formal a la hora de implantar los sistemas de información internos de la Ley 3/2023[24] por las similitudes que comparten en cuanto al Procedimiento a seguir, destacando los siguientes contenidos, más allá de la importantísima vertiente preventiva que puedan tener[25].

En primer lugar, su ámbito de aplicación y vigencia. Muchos Protocolos establecen que serán de aplicación a todas las personas que tengan un vínculo contractual con la empresa, con independencia de que el contrato sea mercantil, civil o laboral, incluido el personal de empresas auxiliares que presen su actividad en la empresa principal. Respecto de su vigencia se prevé que sea indefinida sin perjuicio de las modificaciones que se tengan que realizar en función de las necesidades que se detecten[26].

---

[22] En el apartado 2 de dicho precepto se permite que las empresas que no estén obligadas a contar con un sistema interno de información lo puedan establecer de manera voluntaria.

[23] De hecho, cuentan con una regulación específica en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Así, dentro del Plan de igualdad deben de regularse medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo (artículo 46) y también deberán de promoverse condiciones de trabajo que eviten estas situaciones, mediante medidas negociadas con los representantes de los trabajadores (artículo 48). A su vez, en el artículo 12.1.2.º de la Ley 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de libertad sexual establece lo siguiente: «Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital».

[24] A su vez, el modelo de Protocolo de denuncia de Acoso sexual y por razón de sexo ya está protocolizado en todas sus fases y contenido. Véase al respecto Instituto de la mujer (2021). *Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. Manual de referenci*a. Madrid: Instituto de las Mujeres; CEM (2019). *Guía para la elaboración e implantación de un protocolo de acoso en la empresa*. Málaga: Confederación de Empresarios de Málaga o Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2021). *Guía de elaboración para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.

[25] Sobre la vertiente preventiva véase: Vallejo Da Costa, 2021: 313 y ss y López Rubia, 2020: 579 y ss.

[26] Para el presente estudio se han seleccionado por la relevancia de su regulación únicamente tres Protocolos de reciente aprobación de Acoso sexual y por razón de sexo. Anexo II del IX Convenio colectivo para las industrias de pastas alimenticias, BOE de 21 de marzo de 2023.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24827

En segundo lugar, la representación legal de las personas trabajadoras tiene un papel fundamental en estos procedimientos, tanto en el conocimiento de estas situaciones como en el procedimiento de denuncia de las mismas[27].

En tercer lugar, se regula todo el procedimiento formal de denuncia. Los aspectos más relevantes de dicho procedimiento son los siguientes: por un lado, los principios que han de regir dicho procedimiento, como son la celeridad, confidencialidad[28], imparcialidad y la protección de la intimidad y dignidad de las personas implicadas[29]; por otro lado, contempla las fases del procedimiento de la denuncia, incluidos los requisitos de la misma[30]. Así, en la fase de inicio, se señalan las personas u órganos encargados de tramitar la denuncia, como pueden ser el departamento de recursos humanos, representantes legales de las personas trabajadoras, la comisión de igualdad, el comité de seguridad y salud o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación[31].

A su vez, se concreta el contenido mínimo de la denuncia que, a modo de ejemplo, comprenderá la[32]

> identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma; identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa; Identificación de la víctima y puesto que ocupa; una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.); identificación de posibles testigos; copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente y firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

---

[27] Anexo IV del Convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024, *BOE* de 19 de enero de 2023; Anexo II del IX Convenio colectivo para las industrias de pastas alimenticias y Anexo IV del Convenio colectivo estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería, *BOE* de 22 de marzo de 2023.

[28] «Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente». Anexo IV del Convenio colectivo estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería.

[29] Anexo IV del Convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024; Anexo II del IX Convenio colectivo para las industrias de pastas alimenticias y Anexo IV del Convenio colectivo estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería.

[30] Anexo IV del Convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024; Anexo II del IX Convenio colectivo para las industrias de pastas alimenticias y Anexo IV del Convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024

[31] Anexo IV del Convenio colectivo estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería.

[32] Anexo IV del Convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024 y Anexo II del IX Convenio colectivo para las industrias de pastas alimenticias.

En cuanto a la fase de instrucción, el Órgano instructor estará integrado normalmente por el área de recursos humanos de la empresa y, generalmente también, por representantes de las personas trabajadoras, a los que se les exigirá que cumplan condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad durante la tramitación del mismo. El procedimiento se podrá iniciar[33]:

> tanto de oficio —cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte del órgano tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso— o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosados/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias[34].

Igualmente, y dependiendo de la gravedad e intensidad de las conductas denunciadas, el procedimiento podrá ser abreviado[35], marcando por ejemplo un plazo de siete días para resolver la denuncia, o bien formal[36]. En este último caso, el procedimiento es más complejo, puesto que habrá que realizar entrevistas a las partes afectadas; realizar todas las pruebas documentales que se consideren oportunas, proponiendo, en el caso de que se estime necesario, la adopción de medi-

---

[33] Anexo IV del Convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024; Anexo II del IX Convenio colectivo para las industrias de pastas alimenticias y Anexo IV del Convenio colectivo estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería.

[34] Otro ejemplo de la importancia de esta medida de apoyo «Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de los trabajadores, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas» o «Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas». Anexo IV del Convenio colectivo estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería.

[35] Anexo IV del Convenio colectivo estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería. «Procedimiento previo. Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata ya que, en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema. En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas. El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal».

[36] Díez días en el Anexo IV del Convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24827

das provisionales, como la separación de las personas implicadas sin que se vean afectadas sus condiciones laborales o cualquier otro tipo de medida cautelar. El plazo del procedimiento, en este supuesto, varía entre veinte y treinta días naturales, y concluirá con un Informe, cuyo contenido mínimo versará sobre[37]:

> Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas; descripción de los principales hechos del caso; resumen de las diligencias practicadas; valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y propuestas de medidas; determinación expresa de la existencia o no de acoso y firma de los miembros del comité instructor.

Si no se prueba la existencia de acoso, se archivará el expediente y, en el caso contrario, se dará traslado del Informe a la dirección de la empresa para que, a modo de ejemplo, en el plazo máximo de veinte días naturales, tome las medidas disciplinarias que procedan[38]. En el supuesto de que no se despida a la persona acosadora, se adoptarán las medidas necesarias para que la persona acosada no comparta su entorno laboral con la acosadora, pudiendo elegir entre permanecer en su puesto de trabajo o solicitar un traslado[39].

En cuarto lugar, se contemplan medidas durante el proceso de instrucción, como las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuya conductas de acoso resulten acreditadas[40] o separar cautelarmente a la presunta víctima de la persona presuntamente acosadora conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas[41], medidas que pueden ser adoptadas, a propuesta de la parte instructora, por la Dirección de la Empresa o bien por figuras como la persona mediadora[42].

En quinto lugar, se prevé aplicar la inversión de la carga de la prueba durante el procedimiento[43]. Así

---

[37] Anexo IV del Convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024; Anexo II del IX Convenio colectivo para las industrias de pastas alimenticias y Anexo IV del Convenio colectivo estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería.

[38] Anexo IV del Convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024.

[39] Anexo IV del Convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024; Anexo II del IX Convenio colectivo para las industrias de pastas alimenticias y Anexo IV del Convenio colectivo estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería.

[40] Anexo II del IX Convenio colectivo para las industrias de pastas alimenticias y Anexo IV del Convenio colectivo estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería.

[41] Anexo IV del Convenio colectivo estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería.

[42] Anexo IV del Convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024.

[43] Anexo II del IX Convenio colectivo para las industrias de pastas alimenticias.

> En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo operará la inversión de la carga de la prueba. Es la parte demandada, por tanto, quien debe probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

En sexto lugar, se regulan garantías frente a las represalias, como la indemnidad frente a las mismas, asegurando que no se producirá ningún trato adverso o efecto negativo a las personas que denuncien actos de acoso, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia que sean manifiestamente falsas[44] o protegiendo a la víctima, testigos y cualquier otra persona que haya intervenido en el procedimiento frente a cualquier tipo de represalias, calificándose las mismas como faltas muy graves[45].

Y, por último, se regula la calificación de estas conductas como faltas graves o muy graves y se gradúan las sanciones según la gravedad de las mismas en los convenios colectivos que regulan el Protocolo[46], como, por ejemplo,

> Todo comportamiento o acción constitutiva de cualquier tipo de acoso se graduará proporcionalmente a la gravedad de los hechos. Se considerará un agravante el hecho de servirse de la situación jerárquica con la persona afectada o con las que tengan relación laboral de carácter temporal, por lo que la sanción se aplicará en su grado máximo[47].

3.3. **Los canales de denuncia en las empresas anteriores a la Ley 2/2023**

Es muy común que las empresas cuenten con canales de denuncia vinculados a los Códigos Éticos y Programas de cumplimiento normativo, canales de denuncia que tendrán que adecuarse al contenido y obligaciones de los sistemas de información interna de la Ley 2/2023. Del análisis de estos textos se puede afirmar, tal y como ya ha sido señalado, que su estructura es muy similar en muchos aspectos a la de los Protocolos de Acoso sexual y por razón de sexo, aunque no sean tan completos en su regulación y sistema de garantías.

En primer lugar, las empresas que cuentan con Protocolos internos de canal de denuncias también establecen su ámbito de aplicación y su finalidad. Así[48]

> El presente protocolo será de aplicación a todas aquellas personas que forman parte de la entidad, ya sean directivos o trabajadores, así como a cualquier

---

[44] Anexo IV del Convenio colectivo estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería.

[45] Anexo IV del Convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024.

[46] Anexo II del IX Convenio colectivo para las industrias de pastas alimenticias y Anexo IV del Convenio colectivo estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería.

[47] Anexo IV del Convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024.

[48] Protocolo interno del canal de denuncias sobre cumplimientos normativos de la Confederación Plena Inclusión España, 2021, última consulta junio de 2023 y Canal de denuncias de la Bodega Cuatro Rayas Sociedad Cooperativa Agroalimentaria, 2019, última consulta junio de 2023.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24827

> otra persona, vinculada o no a la entidad, que pueda tener conocimiento de cualquier incumplimiento de las normas jurídicas o de las normas internas de la entidad contenidas en su Código Ético y en el Programa de cumplimiento normativo (COMPLIANCE) adoptado por la Confederación Plena Inclusión España.

En segundo lugar, igualmente se regula todo el procedimiento formal de denuncia, basado en los principios de confidencialidad y celeridad[49], y sus fases y su duración[50], como es la fase de denuncia, señalando el órgano receptor de la misma[51] y su contenido mínimo, así como la necesidad de que el denunciante aporte las evidencias de que disponga para sustentar la denuncia o en su caso rechazarla[52]; la fase de recepción, señalando a modo de ejemplo un plazo de 3 días; la fase de análisis, con un plazo máximo de 5 días, delimitando las causas de inadmisión de las mismas[53]; la fase de investigación e instrucción, con un plazo máximo de tres meses, en la que se deberá elaborar un informe cuyo contenido mínimo será: «Infracciones detectadas; posibles responsables; riesgos definidos; controles establecidos; cuantificación de pérdida; planes de acción y alegaciones del denunciado»; y, finalmente, la fase de resolución, con un plazo máximo de 20 días, con las conclusiones y posibles acciones legales, informando tanto al denunciante como al denunciado de las decisiones adoptadas[54]. En el supuesto de que se compruebe que el incumplimiento normativo no se ha producido se archivará la denuncia. En el caso contrario, habrá que fijar las medidas correctoras o sancionadoras que procedan que pueden consistir, dependiendo del resultado de la investigación y del expediente tramitado, en la imposición de alguna sanción conforme a lo regulado en el Código Ético o Manual de Compliance o bien dar traslado al juez o a la fiscalía si se considera que existe un ilícito penal, así como, en su caso, la adopción de las medidas preventivas

---

[49] Canal de denuncias de la Bodega Cuatro Rayas Sociedad Cooperativa Agroalimentaria señala también la sencillez para el comunicante; divulgación máxima de su existencia y fiabilidad de la información.

[50] Canal de denuncias de la Bodega Cuatro Rayas Sociedad Cooperativa Agroalimentaria establece que dicho procedimiento podrá ser gestionado internamente a través de los departamentos internos de la empresa o bien puede externalizarse en un tercero.

[51] Canal de denuncias de la Bodega Cuatro Rayas Sociedad Cooperativa Agroalimentaria crea el Órgano de Compliance e instrucción de denuncias cuyas funciones será velar por el cumplimiento del Protocolo y realizar las funciones de instrucción y gestión de las denuncias, siendo un canal colegiado.

[52] Protocolo interno del canal de denuncias sobre cumplimientos normativos de la Confederación Plena Inclusión España.

[53] Procedimiento de Canal de Denuncias del Grupo Cesce, 2019 (última consulta junio de 2023). «1. Cuando el contenido de la denuncia no conlleve un incumplimiento de los principios y valores definidos en el Código Ético. 2. Hechos manifiestamente infundados y sin acreditación alguna. 3. Inexistencia de indicios razonables para soportar la misma. 4. Descripción de los hechos de forma genérica, imprecisa o inconcreta».

[54] Procedimiento de Canal de Denuncias del Grupo Cesce y Canal de denuncias de la Bodega Cuatro Rayas Sociedad Cooperativa Agroalimentaria.

que se estimen oportunas para evitar que incumplimientos similares se vuelvan a producir[55].

Y, en tercer lugar, en cuanto a las garantías de la persona denunciante, se resalta que son imprescindibles para la efectividad del Canal de denuncia, ya que su ausencia desincentivaría la utilización del mismo, siendo las principales garantías, tanto para la persona que denuncia como para terceros afectados o implicados, las siguientes[56]

> Confidencialidad: el canal de denuncias implantado permite y garantiza la confidencialidad del denunciante y de las comunicaciones; —Indemnidad frente a represalias. La denuncia efectuada no puede dar lugar a represalias contra el denunciante. Por tanto, la entidad no podrá imponer ninguna sanción al empleado denunciante que esté motivada o guarde relación con la denuncia: —Derecho a ser informado del resultado y seguimiento de la denuncia; Se garantiza la protección de la intimidad y dignidad de las demás personas que puedan resultar implicadas y el denunciante debe asegurarse de que la información consignada en la denuncia en relación al incumplimiento producido es correcta, ya que podría afectar a otras personas diferentes del denunciado.

Sin embargo, la regulación de los actuales canales de denuncia muestra carencias importantes en cuestiones como, por ejemplo, la participación y funciones de los representantes de los trabajadores, el establecimiento de medidas de apoyo, la inversión de la carga de la prueba, una regulación más completa de las garantías frente a las represalias o la graduación de sanciones, aspectos claves en la Ley 2/2023 y que las empresas habrán de cumplir[57].

4. La protección de la persona trabajadora frente a las represalias empresariales en el ordenamiento jurídico español

El punto de partida para analizar los mecanismos de protección existentes en nuestro ordenamiento jurídico laboral frente a las represalias empresariales es el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores. Como bien es conocido, este precepto supone la aplicación de la prohibición de discriminación del artículo 14 de la Constitución española, declarando la nulidad de los efectos de cual-

[55] Protocolo interno del canal de denuncias sobre cumplimientos normativos de la Confederación Plena Inclusión España y Canal de denuncias de la Bodega Cuatro Rayas Sociedad Cooperativa Agroalimentaria.

[56] Protocolo interno del canal de denuncias sobre cumplimientos normativos de la Confederación Plena Inclusión España y Canal de denuncias de la Bodega Cuatro Rayas Sociedad Cooperativa Agroalimentaria, que recalca la necesidad de que todos los empleados tengan total confianza en que ningún caso habrá represalias por haber efectuado la denuncia si se ha actuado de buena fe.

[57] Véase los artículos 3.3, 5.1, 36, 37, 38.1 o 63 de la Ley 2/2023.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24827

quier acto o decisión que den lugar a una discriminación directa o indirecta por los motivos señalados en la norma. Pues bien, en dicho precepto se consideran también nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación por parte de la persona trabajadora. Es lo que se denomina garantía de indemnidad plenamente consagrada en la interpretación de los tribunales laborales a la hora de examinar demandas de las personas trabajadoras que han sufrido represalias empresariales como consecuencia de haber denunciado o presentado quejas por incumplimientos contractuales de carácter laboral y que supone la nulidad de los efectos de la represalia empresarial, tanto para los supuestos de despido (son los casos más comunes) como para cualquier otro tipo de represalia (por ejemplo, no promocionar al trabajador o trabajadora). Es por ello necesario determinar las condiciones de su aplicación.

Por un lado, la finalidad de la garantía de indemnidad no es otra que asegurar una inmunidad o indemnidad plena declarando la nulidad radical por violación del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva consagrado en el artículo 24 de la Constitución Española y reconocido en el artículo 4.2.g) del Estatuto de los Trabajadores de las represalias y sanciones empresariales por las reclamaciones o el ejercicio de los derechos laborales que plantee la persona trabajadora, garantizándose, de esta manera, que quede libre de cualquier daño o perjuicio y limitando, al mismo tiempo, el poder disciplinario del empresario y evitando que sea utilizado para coaccionar a sus trabajadores, limitación que se justifica por la situación de dependencia y subordinación intrínseca a la relación laboral entre la persona trabajadora y la persona empresaria (Álvarez Alonso, 2005: 27 y ss). A su vez, con esta protección se evita el temor que puedan tener a plantear las reclamaciones ante futuras sanciones por parte del empresario, lo que implica que la garantía de indemnidad también tiene un componente preventivo, además del reparador. Por lo tanto, la persona trabajadora tiene derecho a no ser objeto de represalia alguna por el legítimo ejercicio de acciones contenciosas frente al empresario (Álvarez Alonso, 2005: 70 y ss), abarcando cualquier tipo de represalia, con independencia de la forma que adopte, no solo el despido y cualquier momento de la relación laboral, como los actos previos al contrato; durante el contrato y extinción y una vez finalizada la misma (Álvarez Alonso, 2005: 27 y ss.; 70 y ss.; y 95 y ss.; Folgoso Olmo, 2021).

Y, por otro lado, como cualquier derecho fundamental, se aplica la inversión de la carga de la prueba, cuyos requisitos son que exista una acción ejercitada por la persona trabajadora, una represalia empresarial y un nexo de causalidad entre ambos, esto es, una conexión estrecha entre el ejercicio de la acción por parte de la persona trabajadora y la decisión empresarial. Para ello, y teniendo en cuenta que el empresario puede esconder su represalia en otros mo-

tivos, la persona trabajadora deberá realizar una mínima actividad probatoria, aportando unos indicios razonables que avalen una sospecha de violación del derecho fundamental. Si es así, al empresario le corresponderá probar que su conducta es razonable, objetiva, proporcional y ajena a toda intención lesiva de derechos fundamentales. En el caso de que no lo logre, se entenderá que existe violación del derecho fundamental[58] (Álvarez Alonso, 2005: 123 y ss).

Así delimitada, la garantía de indemnidad sirve para proteger a las personas que reclaman al amparo de la Directiva 2019/1152, pero no comprende, en primer lugar, las represalias que se puedan adoptar contra terceros o familiares de los denunciantes, ya que no implica la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio de sus derechos

> Y desde luego, no puede apreciarse tal hecho por la petición de información ni denuncias efectuadas por su pareja sentimental, que en su caso, podría dar lugar a las reclamaciones que aquél entendiera aplicables sobre su persona, pero no motivar la vulneración del derecho a la garantía de indemnidad que lleva implícita la actuación del trabajador en ejercicio de sus derechos, lo que no se infiere de una actuación de tercero, por mucho que la persona en cuestión se encuentre unida a la recurrente por una relación sentimental[59].

Y, en segundo lugar, tampoco protege a los denunciantes de la Directiva 2019/1937 —ni lógicamente de la Ley 2/2023—, puesto que esta última no contempla denuncias de incumplimientos contractuales de la normativa laboral. Aunque es cierto que existen fallos judiciales en los que se considera que se está ante una denuncia que queda comprendida dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 2019/1937, sin embargo, se trata de reclamaciones por incumplimientos estrictamente contractuales de las obligaciones laborales y no de la normativa comunitaria contemplada en dicha Directiva, tratándose de supuestos que más bien deberían ser analizados conforme al contenido de la Di-

[58] Véase la Sentencia del Tribunal Constitucional, de 31 de enero de 2000. «Para imponer la carga probatoria expresada, el actor ha de aportar indicios razonables de que el acto impugnado lesiona sus derechos fundamentales, a lo que añade que no es suficiente la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que al demandante le corresponde aportar un indicio razonable de que la alegada lesión se ha producido, esto es, un principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquel acto para una vez alcanzado el anterior resultado probatorio por el demandante, hacer recaer sobre la parte demandada la carga de probar la existencia de causas suficientes reales y serias, para calificar de razonable su decisión. Así pues, sólo una vez constatada la existencia de tales indicios, es cuando se debe producir la inversión de la carga probatoria que obliga a la empresa a acreditar que su conducta ajena a cualquier intención de atentar contra derechos fundamentales del trabajador accionante, sin que ello se trate de colocar al demandado ante la denominada prueba diabólica de un hecho negativo, como en la inexistencia del móvil lesivo de los derechos fundamentales».

[59] STSJ de la Comunidad Valenciana, de 29 de marzo de 2022, que, de nuevo, cita la Directiva 2019/1937 aunque debería de referirse a la Directiva 2019/1152. ECLI:ES:TSJCV:2022:5234.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24827

rectiva 2019/1152, pero que, en todo caso, aplican la garantía de indemnidad del artículo 17.1 del ET para determinar si ha existido o no vulneración de derechos fundamentales[60] o bien de denuncias que no entran en el ámbito de aplicación de la Directiva 2019/1937[61].

En relación con la protección de las personas trabajadoras denunciantes al amparo de la Directiva 2019/1937, hasta el momento no existen muchos análisis jurisprudenciales, lo que es de prever que cambiará en un futuro cercano, pero, al no tratarse de acciones judiciales interpuestas por la persona trabajadora contra el empresario, el examen se realiza desde la violación del derecho fundamental a la información del artículo 20.1.d) de la Constitución Española.

Ejemplo de ello es el fallo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 9 de marzo de 2023, núm. 164/2023[62], que analiza, entre otras cuestiones, las condiciones de protección de los denunciantes y las medidas de protección frente a las represalias. La demanda presentada solicitaba la declaración de nulidad del despido objetivo basado en causas organizativas que se llevó a cabo tras las denuncias presentadas por el trabajador en cumplimiento de sus funciones como jefe del área de cumplimiento normativo de la empresa, que también actuó en calidad de testigo, por el incumplimiento del deber de lealtad por parte de la junta directiva perjudicando el patrimonio de la Comunidad de Madrid.

Pues bien, por un lado, el Tribunal entiende que no existió vulneración de la garantía de indemnidad puesto que el despido no fue motivado por el ejerció de acciones judiciales contra el empresario, sino por una declaración testifical prestada en un procedimiento en el que el trabajador no fue parte. En cambio, sí que se vulneró el derecho a comunicar libremente información veraz, protegido por el artículo 20.1.d) de la Constitución Española, que consagra

> el contenido constitucional de aquel precepto constitucional consiste en suministrar información sobre hechos que se pretenden ciertos, por lo que la protección constitucional de su reconocimiento se extiende únicamente a la información veraz, si bien también se ha precisado que la veracidad de la información no es sinónima de la verdad objetiva o incontestable de los hechos, sino reflejo de la necesaria diligencia en la búsqueda de lo cierto, y que el requisito constitucional de la veracidad no va dirigido

[60] Véase al respecto, la Sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona, de 14 de marzo de 2023, ECLI:ES:JSO:2023:663, que analiza la denuncia de encuentros sexual entre dos trabajadores en una residencia de la tercera edad durante su jornada o las Sentencias del Tribunal de Justicia de Castilla-La Mancha, de 10 de octubre de 2022, sobre un caso de maltrato de una empleada al resto de compañeras ECLI:ES:TSJCLM:2022:2656.

[61] Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 10 de diciembre de 2022, que estudia un supuesto de infracción del sigilo profesional ECLI:ES:TSJM:2021:14177 y de Andalucía, de 22 de septiembre de 2022, sobre un supuesto de grabaciones en un centro de menores, ECLI: ES:TSJAND:2022:11254.

[62] ECLI:ES:TSJM:2023:2893.

> tanto a la exigencia de una rigurosa y total exactitud en el contenido de la información, cuanto a negar la protección constitucional a quienes, defraudando el derecho de todos a recibir información veraz, actúan con menosprecio de la veracidad o falsedad de lo comunicado, comportándose de manera negligente e irresponsable al transmitir como hechos verdaderos simples rumores carentes de toda constatación o meras invenciones o insinuaciones.

Y, por otro lado, se produce la inversión de la carga de la prueba puesto que, en palabras del Tribunal, hay un indicio de que el despido pudo ser debido a la petición de informar, personificación como testigo y ejercer de forma confidencial la obligación del trabajador de colaborar en la investigación de los hechos, más teniendo en cuenta que esa petición se formuló el 28 de octubre de 2021 y el despido se llevó a cabo el 8 de noviembre de 2021. En cambio, la empresa no pudo justificar la causa organizativa alegada, puesto que el servicio para el que había sido contratado no había concluido y se pidió a una filial de la empresa matriz que continuase despeñando las funciones que venía realizando el demandante por lo que el despido fue calificado como nulo.

5. A modo de conclusión. Hacia un único modelo de protección de la persona trabajadora que denuncie o reclame el ejercicio o la protección de sus derechos frente a represalias empresariales

La protección frente a las represalias empresariales es la garantía más importante para asegurar los propósitos de las Directivas comunitarias 2019/1937 y 2019/1152. En ambos casos, se vincula al ejercicio de derechos fundamentales inespecíficos, como son el de información y expresión o la tutela judicial efectiva. En cuanto a su regulación en nuestro ordenamiento jurídico, la Ley 2/2023, además de reconocer expresamente la inversión de la carga de la prueba, prohíbe las represalias empresariales y las declara nulas, debiendo repararse todos sus efectos. Sin embargo, no cuenta con la protección específica en el Estatuto de los Trabajadores, debiéndose articular la protección genérica de los derechos fundamentales. La segunda Directiva aún no ha sido traspuesta, pero queda amparada por la garantía de indemnidad del artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, que también declara su nulidad.

Con todo, y sin restar relevancia alguna a esta tutela, la misma puede no ser suficiente para cumplir el objetivo último de ambas normas comunitarias, que no es otro que fomentar las denuncias y reclamaciones sin temor a ser sancionado por ello, puesto que ambas normas comunitarias dan un paso más y exigen medidas de protección a terceros vinculados con la persona trabajadora que denuncia o reclama, o la regulación de medidas de apoyo específicas, un sistema de protección para represalias una vez finalizada la relación laboral, un sistema

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24827

de sanciones específico o unas indemnizaciones efectivas, adecuadas y disuasorias, medidas que hasta el momento no están reguladas como tales en el Estatuto de los Trabajadores y en el resto de normas sociales.

De lo expuesto hasta ahora, se puede afirmar que existe una cierta dispersión normativa en la protección de las personas trabajadoras frente a represalias empresariales, por lo que sería necesario equipar y unificar la protección jurídica tanto para los casos de denuncias como para las reclamaciones para asegurar el cumplimiento efectivo de los fines perseguidos por el legislador comunitario y nacional.

En primer lugar, habría que reforzar su protección de manera específica en el Estatuto de los Trabajadores, independiente de la regulación del artículo 17.1. En este sentido, sería oportuno que el artículo 4 del ET reconociese la presentación de denuncias como un derecho básico, al igual que sucede con la propuesta de incluir un nuevo apartado h) «el derecho a conocer por escrito los aspectos esenciales de su relación laboral y a que sus condiciones de trabajo sean previsibles» del Anteproyecto de trasposición de la Directiva 2019/1152 o bien incluyese específicamente como nueva causa de nulidad del despido en el Estatuto de los Trabajadores las represalias que se puedan sufrir por las denuncias al amparo de la Ley 3/2023, nulidad que sí está recogida específicamente en el artículo 17.1 para las represalias por reclamar los derechos laborales.

En segundo lugar, sería también oportuno disponer de un Procedimiento común que regule todas las fases y medidas del proceso de denuncia o reclamación en cuestiones formales y que proteja de manera igual a todas las personas trabajadoras con independencia de que sea una denuncia o una reclamación, esto es, de su contenido material. No se puede olvidar que la protección frente a represalias por denuncias está condicionada por la utilización de los canales de denuncia —o canales de información internos según terminología de la norma española—, lo que a su vez sirve para reforzar la inversión de la carga de la prueba en el caso de represalias, con lo que se garantiza aún más la protección del derecho fundamental. Para ello, se puede partir de los Protocolos de Acoso sexual y por razón de sexo como modelo de denuncia en la empresa, no solo en cuanto al procedimiento, sus fases, principios, etc, sino también en la regulación de medidas de apoyo o provisionales o la graduación de sanciones que realizan los convenios colectivos conforme a la gravedad de las conductas de acoso.

Y, en tercer lugar, la normativa laboral tiene que regular aspectos clave en la nueva normativa como la protección de terceros vinculados a la persona denunciante o que reclama, que pueden ser utilizados como forma indirecta de sanción, qué sucede con las represalias que se producen una vez finalizada la relación laboral, el sistema específico de sanciones o la compensación por los daños morales.

Bibliografía

Alvárez Alonso, Diego (2005). *La garantía de indemnidad del trabajador frente a represalias empresariales*. Albacete: Bomarzo.

Argüelles Blanco, Ana Rosa (2022). «Previsibilidad y transparencia de los tiempos de trabajo en la Directiva 2019/1152», *NET21*, 10, 1-9.

Blázquez Agudo, Eva (2019). «El canal de denuncias o Whistleblowing en el ámbito laboral: un instrumento preciso a implantar en la empresa» en De la Puebla Pinilla, Ana; Mercader Uguina, Jesús. *Tiempo de reformas. En busca de la competitividad empresarial y de la cohesión social*. Valencia: Tirant lo Blanch, 561-586.

CEM (2019). *Guía para la elaboración e implantación de un protocolo de acoso en la empresa*. Málaga: Confederación de Empresarios de Málaga.

Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2021). *Guía de elaboración para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.

Folgoso Olmo, Antonio (2021). *La garantía de indemnidad*. Madrid: Boletín Oficial del Estado.

Instituto de la Mujer (2021). *Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. Manual de referenci*a. Madrid: Instituto de las Mujeres.

Jover Ramírez, Carmen (2020). *La protección de los Whistleblowers en el seno de la relación jurídico laboral. Una mirada al panorama actual con perspectiva de futuro*. Murcia: Laborum.

López Rubia, Edurne (2020). «Los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo» en Sierra Hernaiz, Elisa; Vallejo Dacosta, Ruth (Directoras). *Diseño e implementación de planes de igualdad en las empresas: cuestiones clave*. Cizur Menor: Aranzadi, 579-608.

Lousada Arochena, Fernando; Ron Latas, Ricardo (2020). *La protección laboral frente a represalias por la denuncia de irregularidades en la empresa (Whistleblowing)*. Albacete: Bomarzo.

Mercader Uguina, Jesús (2021). «Los tiempos de la Directiva (UE) 2019/1152: transparencia y lucha contra la precariedad laboral como objetivos», *Documentación Laboral*, 122, 9-22.

Miranda Boto, José María (2019). «Algo de ruido. ¿Cuántas nueces? La nueva Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea y su impacto en el derecho español», *Temas Laborales*, 149, 71-100.

Rodríguez-Piñero Royo, Miguel (2019). «La Directiva 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea», *Derecho de las relaciones laborales*, 11, 1089-1108.

Sáez Lara, Carmen (2020). *La protección de denunciantes: propuestas de regulación para España tras la Directiva Whistleblowing*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Sala Franco, Tomás (2022). «La Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea y su transposición en el ordenamiento laboral español», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 251, 29-48.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24827

Vallejo Dacosta, Ruth (2021). «Los canales de denuncia y la protección del whistleblower en la Directiva (EU) 2019/1937 y la perspectiva de género: una reflexión integral e integrada con el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo» en Olaizola Nogales, Inés; Sierra Hernaiz, Elisa; López López, Hugo (directores). *Análisis de la Directiva UE 2019-1937 Whistleblower desde las perspectivas penal, procesal, laboral y administrativo-financiera*. Cizur Menor: Aranzadi, 313-353.

Lan Harremanak, 2023, 49, 345-350
https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24633

Lan Harremanak
REVISTA DE RELACIONES LABORALES

ISSN 1575-7048 – eISSN 2444-5819

RESEÑA DE AA.VV., KAHALE CARRILLO, D.T. (dir.), *LA INDUSTRIA 4.0 Y LA COVID-19: UNA VISIÓN INTERDISCIPLINAR,* Laborum, Murcia, 2022

José Flores Alcázar*

Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT)

Fruto de un congreso internacional celebrado en la Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT) sobre el impacto que ha tenido la COVID-19 en la vigorosa cuarta revolución industrial 4.0, surge este interesantísimo libro, donde, el eventual lector encontrará respuestas de gran calado a las consecuencias que, el acaecimiento de la Covid-19 ha supuesto en distintas facetas del proceso de digitalización en el que se encuentra inmersa la sociedad.

La irrupción de la COVID-19 obligó, entre otras, a adoptar medidas de carácter social que favorecieran la protección de las personas frente al contagio de la enfermedad, siendo el confinamiento domiciliario el principal detonante para inducir a las personas trabajadoras a optar necesariamente por la opción de llevar a cabo su prestación laboral mediante el llamado «teletrabajo»[1], lo que supuso una intensificación del recurso a las modernas tecnologías que nos ofrece la transformación digital en la que está inmersa la sociedad, especialmente las telecomunicaciones en su más amplio espectro.

[1] *«Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas».* RAE.

**** Correspondencia a:*** José Flores Alcázar. Pza. del Cronista Isidro Valverde. Edificio La Milagrosa (30202 Cartagena-España). — jfloresa1@icamur.org — https://orcid.org/0000-0003-2242-3672

Cómo citar: Flores Alcázar, José. (2023). «Reseña de AA.VV., Kahale Carrillo, D.T. (dir.), *La industria 4.0 y la COVID-19: una visión interdisciplinar*»; *Lan Harremanak,* 49, 345-350. (https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24633).

Recibido: 16 marzo, 2023; aceptado: 21 marzo, 2023.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © 2023 UPV/EHU

Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

Tal y como afirma el profesor Kahale Carrillo, D.T., en el primer capítulo, la revolución digital ha cambiado el mundo del trabajo, siendo necesario trabajar en que los trabajadores adquieran las competencias digitales adecuadas que permitan a la empresa aumentar su productividad y competitividad. La implantación de las tecnologías digitales aporta un enorme potencial de innovación, si bien puede suponer igualmente una nueva forma de exclusión de trabajadores. Su aportación se centra en desgranar el Plan de Acción de Educación Digital 2021-2027 de la UE.

Otra de las cuestiones en que se ha visto afectada la relación laboral con motivo de la pandemia de Covid-19 ha sido la delimitación y limitación del tiempo de trabajo. A ello dedica su aportación a esta obra la profesora San Martín Mazzucconi, C.S. Apoyándose en el derecho a la desconexión digital de los trabajadores, afirma la necesidad de reflexionar sobre la diferencia entre flexibilidad de horarios y disponibilidad digital. El recurso al trabajo a distancia ha supuesto, en la práctica, que la mayoría de los trabajadores dedicaran más horas a su jornada laboral que si lo hiciesen presencialmente, suponiendo el tiempo de trabajo un elemento esencial de las relaciones laborales post-Covid, si bien se está replanteando una política de reparto de empleo mediante la reducción de la jornada semanal por parte de algunas empresas.

Igualmente, la profesora Poquet Catalá, R., centra su aportación a esta obra en Conciliación y teletrabajo: el derecho a la adaptación de la jornada de trabajo. La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, facilitó la implementación del trabajo a distancia, dotando de un régimen jurídico unitario a esta nueva modalidad de prestación de servicios, persiguiendo conseguir una efectiva conciliación de la vida laboral y familiar. El trabajador tiene derecho a solicitar la adaptación de la jornada de trabajo, debiendo ser dicha adaptación razonable y proporcionada en relación con las necesidades de la persona trabajadora en relación con las necesidades organizativas o productivas de la empresa, siendo la causa que lo justifica la necesidad de conciliar la vida familiar y laboral. En su artículo, desgrana detalladamente el art. 34.8 ET para configurar este derecho, finalizando con un estudio en detalle del Plan MECUIDA (art. 6 RDL 8/2020) que prevé adaptaciones y reducción de la jornada de trabajo.

La profesora Fernández Collados, M.B., centra su aportación en la difícil conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral en el marco de la industria digital, abogando por una auténtica regulación de las condiciones laborales de las personas que teletrabajan a través de plataformas digitales. La digitalización favorece la distorsión de los espacios de tiempo y lugar de trabajo, lo que se convierte en un arma de doble filo para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, siendo necesario que la jornada laboral este preestablecida, con un registro horario y respetando el derecho a la desconexión digital, pues, de lo contrario, el teletrabajo dejará de ser un instrumento de conciliación

de la vida familiar y laboral. Además, aborda la necesidad de que el teletrabajo se aborde desde una perspectiva de género, al objeto de evitar la perpetuación de los roles y estereotipos de género al estar la mujer «en casa» y, por tanto, fomentar un injusto reparto de las tareas y responsabilidades del hogar.

Esta masiva apuesta por el trabajo a distancia, y más concretamente, el teletrabajo, ha supuesto un cambio en las condiciones del trabajo, alterando la jornada de trabajo, el descanso, la conciliación de la vida laboral, derecho a la intimidad, etc. La aportación que realiza el profesor González-Díaz F.A., se centra en la prevención de riesgos laborales, en el trabajo a distancia «seguro» en tiempos de pandemia. Aborda con detalle el deber de protección eficaz del empresario, proporcionando un entorno laboral seguro y saludable con la obligación del trabajador de «cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos».

Continuando con la prevención de riesgos laborales, la profesora Pérez Gázquez, I.S., lleva a cabo su aportación a esta obra centrándose en el uso de la robótica en la prevención de riesgos laborales de los trabajadores de los centros sanitarios en tiempos de pandemia. Resulta evidente que, en el sector de la sanidad, la asistencia y cuidado de personas enfermas precisa de una atención constante, cuidada y presencial, no pudiendo llevarse a cabo a distancia o teletrabajando. Eso sí, el desarrollo tecnológico de la industria 4.0 ha favorecido que los robots sean capaces de realizar todo tipo de tareas, siendo capaces, incluso, de llevar a cabo procesos cognitivos. Encontramos una sucinta exposición de las distintas aportaciones robóticas al ámbito sanitario, destacando los robots médicos (quirúrgicos y para diagnóstico), de rehabilitación y asistenciales. Se analizan los riesgos laborales en el ámbito sanitario frente a la Covid-19 y otras enfermedades infectocontagiosas, desarrollando la prevención de riesgos laborales necesaria en este ámbito, con especial referencia a la seguridad y salud de los trabajadores en primera línea asistencial.

La aportación a esta obra que realiza el profesor Ríos Mestre, J.M., se centra en la cuestión social en la era de la revolución 4.0 y la crisis del Covid-19. En primer lugar, realiza un repaso de la aparición de las leyes de accidentes de trabajo en los principales países occidentales. A continuación, analiza la figura del teletrabajo, modalidad de prestación laboral en continuo auge frente a la organización empresarial tradicional y que conlleva prácticas novedosas y más flexibles, a la vez que cuenta con inconvenientes como son las brechas de seguridad, tecnoestrés, horario continuo, fatiga informática, mayor aislamiento laboral, pérdida de identidad corporativa y una difícil conciliación de la vida laboral y familiar. Como novedad, aporta una visión de los emprendedores y el teletrabajo a la luz de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

Continuando con la industria 4.0 y el impacto de la Covid-19 en el lugar de trabajo, el profesor Mabaku Mukiur, R., ofrece un análisis realizado desde la

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24633

perspectiva de las condiciones de trabajo y del bienestar. La implementación del teletrabajo y de la educación a distancia con motivo de la pandemia de la Covid-19, han propiciado cambios organizativos en el lugar de trabajo para llevar a cabo una necesaria adaptación de los procesos productivos. Evidentemente, el teletrabajo es posible en aquellos puestos de carácter administrativo o de producción intelectual que pueden aprovechar las infraestructuras tecnológicas existentes para el trabajo a distancia, lo que ha supuesto un desafío para las empresas u organizaciones al requerir nuevos modelos dinámicos de organización y de gestión. El profesor Mabaku lleva a cabo un detallado estudio del impacto de la industria 4.0 en los cambios organizativos llevados a cabo en sectores punteros como la logística, el sector sanitario, del automóvil y aeroespacial, cambios que han sido posibles mediante el uso de las tecnologías de la industria 4.0, que desgrana y analiza en detalle para mostrar el alcance que cada una de ellas ha supuesto para que las organizaciones afronten los nuevos retos mejorar los procesos, facilitar la prestación de servicios y para la creación de productos con mayor eficiencia y eficacia.

Este libro se ha llevado a cabo desde un enfoque multidisciplinar, por ello, además de las aportaciones que hasta este momento han girado en torno al ámbito laboral, ofrece también al lector varias visiones respecto de la afectación de la Covid-19 a diferentes sectores de actividad. Así, la profesora Pastor del Pino, M.C., aborda el impacto de la Covid-19 en las Administraciones Públicas y, especialmente, la administración tributaria, presentando las propuestas de actuación que considera imprescindibles para abordar los retos presentes y futuros de la Administración tributaria. Es necesario seguir potenciando el uso de las TIC en las Administraciones públicas. La utilización de internet para realizar trámites con una Administración tributaria, en sus cinco vertientes: documental, registral, operacional, decisional y de control; se basa en la fiabilidad del sistema de información, en el ofrecimiento de una solución satisfactoria para los usuarios al aportar valor añadido frente a las soluciones convencionales.

Otro de los prismas desde los que se ha estudiado el impacto de la Covid-19 ha sido respecto de la digitalización de la actividad de las sociedades de capital. La profesora Andreu Martí, M.M., lleva a cabo un minucioso repaso sobre el impacto que la pandemia de la Covid-19 ha supuesto en el normal funcionamiento de las sociedades de capital. En este trabajo, analiza dos cuestiones de suma importancia: la constitución telemática de sociedades de capital y el funcionamiento de la junta general de las sociedades. El lector podrá encontrar con detalle la constitución telemática de la sociedad limitada, tanto con estatutos tipo como sin ellos, estando vedada esta práctica para la constitución de sociedades anónimas. Desgrana en el estudio la implementación en España de la Directiva 2019/1151, de 20 de junio en lo que respecta a la utilización de herramientas y procesos digitales para la constitución de sociedades íntegramente en línea. Además de la constitución, se aborda el funcionamiento de la Junta General,

con importantes novedades en la utilización de nuevas tecnologías para su celebración, como es la posibilidad de que sus miembros asistan telemáticamente a la Junta General o, incluso, tal y como introduce la Ley 3/2021, de 12 de abril, la celebración exclusivamente telemática tanto en sociedades anónimas como sociedades limitadas si así está contemplado en sus estatutos.

Otro de los aspectos relevantes en los que ha incidido la pandemia de Covid-19 ha sido el avance producido en materia de tecnologías de *Fintech*[2], tecnologías que se han convertido en una herramienta estratégica para conseguir un desarrollo estable de la economía. A ello dedican su aportación a esta obra los profesores Expósito Gámez, A., y Cruz Rambaud, S. El trabajo aborda la enorme capacidad transformadora que aportan las tecnologías *Fintech* en todos los ámbitos, analizando el régimen jurídico al que están sometidas, las problemáticas legales que enfrentan y las posibles soluciones para su consolidación en el sistema. Las *Fintech* se fundamentan en la utilización de múltiples datos de todo tipo (*Big Data*, actividad en redes sociales, actividad comercial realizada, uso teléfono móvil, etc.), por lo que es necesario respetar ciertas garantías y derechos de los ciudadanos a la hora de conformar un mercado de datos, especialmente con los datos de carácter personal, si bien, a futuro, dado que lo que se pretende es crecer económicamente, estas garantías tenderán a desaparecer en el futuro.

Una novedosa visión nos aporta Ramírez J., al afrontar un análisis de los retos a los que, con motivo de la pandemia de la Covid-19 se enfrenta el sindicalismo. Es necesario pensar en un sindicalismo post pandémico que aúne los desafíos de siempre con los del «futuro del trabajo». La actividad sindical debe adaptarse a las condiciones que impone la digitalización y el trabajo remoto, previendo y detectando situaciones de acoso o explotación laboral que ahora mismo escapan del control gremial, proponiendo, para ello, la capacitación de los delegados sindicales en el uso eficiente de *big data.*

Necesariamente, esta obra multidisciplinar debía de abordar un capítulo al estudio del impacto de la pandemia de la Covid-19 en los hogares españoles, tarea que lleva a cabo la profesora García Luque, O. La crisis sanitaria ha supuesto un desigual impacto en la sociedad, siendo los grupos sociales más vulnerables los que han sufrido los efectos más negativos. La destrucción de empleo se ha acrecentado en los trabajadores menos cualificados y con menos retribuciones, especialmente del sector servicios, agravando la precariedad laboral de estos colectivos. Nos ofrece un análisis del impacto de la pandemia en el proceso de digitalización de los hogares españoles, para lo que, en primer lugar, se analizan en detalle las características y el equipamiento TIC de los hogares españoles, a lo

[2] *Financial Tecnology*: «actividades financieras que recurren a las nuevas tecnologías para mejorar la eficiencia en los servicios financieros».

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24633

que se une un proceloso estudio social de la conformación familiar de esos hogares y el uso de esos recursos.

La visión multidisciplinar que este libro ofrece sobre la industria 4.0 y la Covid-19 culmina con una interesante reflexión filosófica que lleva a cabo el profesor Romero Sánchez, E., en la que ofrece una visión de las consecuencias ético-antropológicas respecto de la industria 4.0 y el impacto de la Covid-19. Afirma que los principales rasgos del tiempo presente son el cambio continuo en todos los órdenes, unido a un avance técnico imparable, algo que está originando una pérdida de libertad personal al renunciar a la privacidad en la red. Nos ofrece un debate filosófico en torno a la relación del hombre con la técnica, en el que encontramos una visión de la moderna tecnología como un modo sofisticado de dominación y tiranía. Un ente externo a nosotros influye en nuestra voluntad y toma de decisiones, pensando y decidiendo por nosotros, lo que convierte a la tecnología actual en una nueva forma de totalitarismo. Por último, ofrece respuesta a tres interrogantes: ¿qué sabíamos ya, pero nos ha recordado el coronavirus? (antecedentes) ¿qué hemos aprendido —nuevo— de toda esa situación? (estado actual) y ¿qué podemos hacer o en qué podemos contribuir nosotros a partir de este momento (actuaciones presentes y futuras).

Lan Harremanak, 2023, 49, 351-354
https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24772

Lan Harremanak
REVISTA DE RELACIONES LABORALES

ISSN 1575-7048 – eISSN 2444-5819

RESEÑA DE «HOMENAJE AL PROFESOR EFRÉN BORRAJO DACRUZ», VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. Y RODRÍGUEZ INIESTA, G. (dirs.), LÓPEZ INSUA, B.M. Y GUINDO MORALES, S. (coords.), Laborum, 2023

Estefanía González Cobaleda*

Universidad de Málaga

El profesor Efrén Borrajo Dacruz (Catedrático de la Universidad Complutense de Madrid) era un enamorado del Derecho del Trabajo y, muy especialmente, del Derecho de la Seguridad Social, tal y como se demuestra en varios de sus estudios dedicados específicamente a esta materia. En cualquier caso, el profesor Borrajo no dejaba títere con cabeza, de ahí que cultivara con ímpetu todas las materias que afectaban, en general, al Derecho y, en concreto, al Derecho Laboral. De una manera crítica, una y otra vez, se pronunciaba sobre distintas cuestiones controvertidas, sobre todo al hilo de los últimos pronunciamientos judiciales y las reformas legislativas y todo ello de la mano de la *Revista Actualidad Laboral*, que fundó y dirigió desde el año 1984 hasta el año 2014. Y es que, su mayor pasión era «el derecho vivo del trabajo», el cual reproducía —una y otra vez— en sus apasionantes diálogos entre ley, interpretación de los tribunales y doctrina científica. Inquietud, sabiduría y experiencia son sólo algunas de las cualidades que reunía y que aún recuerdan todos aquellos que conocieron al profesor Borrajo Dacruz.

**** Correspondencia a:*** Estefanía González Cobaleda. Boulevard Louis Pasteur, s/n. (Campus Universitario de Teatinos, Málaga-España). — egcobaleda@uma.es — https://orcid.org/0000-0002-5826-4012

Cómo citar: González Cobaleda, Estefanía. (2023). «Reseña de "Homenaje al profesor Efrén Borrajo Dacruz"»; *Lan Harremanak,* 49, 351-354. (https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24772).

Recibido: 13 abril, 2023; aceptado: 19 abril, 2023.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © 2023 UPV/EHU

Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

Lamentable, el profesor Borrajo Dacruz falleció en mayo de 2022. Sin embargo, su espíritu incansable y su sabiduría han permanecido inalterados a lo largo del sinfín de trabajo que, bajo su firma, han quedado publicados en distintas revistas y editoriales de impacto.

In memoriam del Gran Maestro Efrén Borrajo Dacruz sale publicado el número especial de 2023 que suscriben las Revistas de Derecho de la Seguridad Social y Crítica de las Relaciones de Trabajo, ambas de la editorial Laborum. Se trata de un número muy sugerente y robusto en cuanto que recoge las idas y venidas del erudito Borrajo Dacruz tanto en materia laboral, como en Seguridad Social. Y, a lo que, se incorpora la jurisprudencia más debatida y comentada por la doctrina científica. Un trabajo inédito y, sin duda muy actual, resulta imprescindible para las bibliotecas más notorias por la intervención de profesionales de tanto rigor *iuslaboralista* como lo son sus directores: los profesores José Luis Monereo Pérez, Susana Rodríguez Escanciano (subdirectora de la revista Crítica de las Relaciones de Trabajo) y Guillermo Rodríguez Iniesta (Subdirector de las Revistas de Derecho de la Seguridad Social y Crítica de las Relaciones de Trabajo) y coordinadoras: las profesoras Belén del Mar López Insua y Sara Guindo Morales. Como autores se presenta un nutrido plantel de Catedráticos, Profesores Titulares y referentes doctrinales pertenecientes, todos ellos, al área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y cuya puesta en común ha permitido un tratamiento coherente e interrelacionado de cada una de las cuestiones que encierra esta mezcla *iuslaboral*. Se perfecciona, de este modo, una atrevida edición que se añade a la amplia Colección de trabajos, que con gran esmero dirige el director de las Revistas de Derecho de la Seguridad Social y Crítica de las Relaciones de Trabajo: el profesor José Luis Monereo Pérez.

Se abre este manuscrito con un amplio Estudio General (Parte I) a cargo del profesor Monereo Pérez, en donde se analizan las aportaciones que, al derecho social del trabajo y de la Seguridad social, ha realizado el Efrén Borrajo Dacruz. A continuación, se subdivide la obra en dos grandes partes que, a su vez, se subdividen en diversos capítulos, a saber: «Parte II. El Derecho del Trabajo en la obra de Efrén Borrajo Dacruz: 1. La reforma de la negociación colectiva y su interpretación por los tribunales: problemas aplicativos y puntos críticos, una reflexión del profesor Efrén Borrajo Dacruz (autora: Belén del Mar López Insua); 2. Más de 40 años de experiencia de negociación colectiva (autor: Francisco Vila Tierno); 3. Los convenios colectivos en el ordenamiento jurídico español: algunos puntos críticos (a cargo de Joaquín García Murcia); 4. Eficacia jurídica del AES (autora: Susana Rodríguez Escanciano); 5. Acerca del derecho de huelga de los funcionarios públicos (autor: Tomás Sala Franco); 6. Comentario a «presupuestos críticos para el estudio del Derecho del Trabajo» (autor: Juan Manuel Ramírez Martínez); 7. La jurisprudencia como derecho vivo del trabajo (a cargo de Antonio V. Sempere Navarro); 8. La última aportación en materia de negociación colectiva (autor: José María Goerlich Peset); 9. Una reflexión en ciernes

(a cargo de Francisco Pérez de los Cobos Orihuel); 10. El contenido del convenio colectivo: entre los precedentes y el cambio. Una aportación al análisis de las materias objeto de negociación colectiva realizada por el profesor Borrajo Dacruz (autora: María Nieves Moreno Vida); 11. La extinción del contrato de trabajo por desistimiento del deportista profesional (a cargo de Faustino Cavas Martínez); 12. «Vetata interpretatio» o el difícil equilibrio entre el poder legislativo y el poder judicial (autora: Lourdes López Cumbre) y 13. Derecho vivo del trabajo, a propósito del despido de la trabajadora embarazada (a cargo de José Luján Alcaráz».

En la «Parte III. La protección social en la obra de Efrén Borrajo Dacruz» encontramos los siguientes trabajos: 1.» El Derecho de la Seguridad Social como derecho vivido por el profesor Borrajo Dacruz. A propósito de su artículo titulado «De la previsión social a la protección en España: bases histórico-institucionales hasta la constitución» (autor: Alberto Arufe Varela); 2. El profesor Borrajo Dacruz, historiador. A propósito de su artículo sobre «El nacimiento del derecho del Trabajo: el debate ideológico y la situación social en la España de 1902» (a cargo de Jesús Martínez Girón); 3. Jubilación y cese forzoso en el trabajo por edad (autor: Carlos Alfonso Mellado); 4. Sobre la Seguridad Social en la Constitución Española, a la altura del año 1990 (autor: Luis Enrique de la Villa Gil); 5. La competencia de las Comunidades Autónomas en materia de Seguridad Social: historia de sus comienzos (autor: Juan José Fernández Domínguez); 6. Algoritmos e inteligencia artificial (IA) para combatir el desempleo y conflicto entre competencias estatales y autonómicas de las políticas activas de empleo (a cargo de Sara Guindo Morales); 7. Mujer, trabajo y Seguridad Social (autora: Inmaculada Ballester Pastor); 8. El derecho a la asistencia sanitaria en la Seguridad Social (autor: Juan Antonio Maldonado Molina); 9. En referencia a «Eso de la Seguridad Social» (a cargo de Antonio Márquez Prieto); 10. La formación política social recibida por la generación *Baby Boomers* de Efrén Borrajo Dacruz (autor: Guillermo Rodríguez Iniesta); 11. La jubilación forzosa: cambios normativos de 1980 a 2022: ¿por qué no se puede uno morir con las botas puestas si trabaja bien y disfruta con su trabajo? (a cargo de José Ignacio García Ninet); 12. Socios-trabajadores y administradores de sociedades de capital en el sistema de Seguridad Social (autor: Andrés Ramón Trillo García); 13. Mejoras voluntarias de Seguridad Social e incapacidad temporal (a cargo de Cristina Sánchez-Rodas Navarro); 14. Trabajo de la mujer a tiempo parcial, pensión de jubilación y discriminación indirecta: comentario del profesor Efrén Borrajo Dacruz al auto del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 8 de enero de 2007 (autora: MªCarmen Salcedo Beltrán) y 15. El Acta Única Europea. El triunfo de la dualidad. *Delors versus thachter* (a cargo de Carlos García de Cortázar Nebreda)».

En definitiva, nos encontramos ante un elaboradísimo trabajo de investigación que se puede considerar prácticamente de obligada lectura, tanto para

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24772

eruditos *iuslaboralistas*, como para noveles deseosos de enriquecer sus conocimientos en las idas y venidas del profesor Efrén Borrajo Dacruz. No sólo la comunidad universitaria, sino también la doctrina científica y jurisprudencial deben felicitarse por la publicación de esta excelente obra colectiva *in memoriam* al maestro Borrajo Dacruz.

Lan Harremanak, 2023, 49, 355-359
https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24801

Lan Harremanak
REVISTA DE RELACIONES LABORALES

ISSN 1575-7048 – eISSN 2444-5819

RESEÑA DE M.ª BELÉN FERNÁNDEZ COLLADOS (dir. y coord.), *TRABAJO AUTÓNOMO: ASPECTOS FISCALES, NEGOCIACIÓN COLECTIVA, SALUD LABORAL, CONCILIACIÓN Y PROTECCIÓN SOCIAL*

Sheila López Vico*

Universidad de Granada

En esta ocasión tenemos el placer de recensionar como novedad bibliográfica la monografía titulada *Trabajo autónomo: aspectos fiscales, negociación colectiva, salud laboral, conciliación y protección social,* la cual ha sido editada por la editorial Aranzadi y dirigida por M.ª Belén Fernández Collados, profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Murcia y Directora de la Cátedra de Relaciones Laborales, Diálogo Social y Bienestar Laboral.

Por medio de la misma, entra el diverso y rico elenco de autores que conforman la misma a analizar un tema que, si bien es clásico en el marco de nuestro mercado de trabajo, no ha visto agotada su relevancia y conflictividad, siendo este precisamente el de la protección jurídico social y laboral de los trabajadores autónomos. Así, a lo largo de los últimos años se han sucedido diversas normas y reformas en nuestro país que han tratado de aumentar las garantías legalmente previstas en beneficio de este colectivo de trabajadores, tanto desde un punto de vista laboral como de seguridad social.

Precisamente con el fin de aportar un estudio exhaustivo, actual y de conjunto de esta cuestión nace la monografía objeto de análisis, la cual no se limita únicamente a analizar cómo se han abordado los problemas a los que en el marco de los cambios producidos en nuestro mercado económico y empresarial

* ***Correspondencia a:*** Sheila López Vico. Facultad de Derecho, Plaza de la Universidad, s/n (18071 Granada-España). — slvico@ugr.es — https://orcid.org/0000-0002-2608-3436

Cómo citar: López Vico, Sheila. (2023). «Reseña de M.ª Belén Fernández Collados»; *Lan Harremanak,* 49, 355-359. (https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24801).

Recibido: 28 abril, 2023; aceptado: 02 mayo, 2023.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © 2023 UPV/EHU

Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

—como son la marcada digitalización, la hiperconexión, la robotización, etc.— nos enfrentamos actualmente en el plano laboral, sino que va mucho más allá aportando reflexiones críticas y propuestas de mejora normativa desde un punto de vista interdisciplinar.

En cuanto a su estructura, la monografía se encuentra dividida en un total de 11 capítulos. Veámoslos:

— Capítulo I: «Perfil de los emprendedores autónomos en España: una visión desde el proyecto global *entrepreneurship monitor*».
  Por medio del primer capítulo de esta obra, entra la profesora Alicia Rubio Bañón, catedrática de Organización de Empresas y Finanzas de la Universidad de Murcia, a realizar un análisis sobre la situación que actualmente presenta el colectivo de trabajadores autónomos en nuestro país, basándose para ello en los datos extraídos del denominado como proyecto global *entrepreneurship monitor.* Por lo tanto, este capítulo nos ofrece una base necesaria y perfecta para poder comprender el resto de aspectos que posteriormente son analizados en cada uno de los capítulos que le siguen, al permitirnos delimitar la edad media, género, sector de actividad, etc., predominantes en este colectivo.
— Capítulo II: «Tributación del trabajador autónomo en el IRPF. Situación actual y líneas de reforma».
  Una de las principales barreras que encuentran los autónomos de cara a comenzar dicha actividad por cuenta propia, según las encuestas actualmente existentes en nuestro país, es precisamente aquella ligada al cumplimiento de las obligaciones de carácter fiscal. Pues bien, precisamente por ello, esta es la cuestión que en este segundo capítulo entra a examinar la profesora María José Portillo Navarro, catedrática de Economía Aplicada en la Universidad de Murcia. En concreto, y pese a los distintos impuestos que aquí cabría mencionar, se centra en el estudio del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, las distintas modalidades de determinación de la base imponible para el cálculo del rendimiento de la actividad económica y las reformas que, en este punto, se han propuesto a lo largo de las últimas décadas, concluyendo con una serie de conclusiones críticas al respecto y de propuestas de *lege ferenda.*
— Capítulo III: «El falso autónomo y la necesaria delimitación del contrato de trabajo. Reflexiones en torno a la pertinaz presencia de las zonas grises en el derecho del trabajo».
  Un problema que ha visto acrecentada su relevancia en los últimos años, y más aún ante el surgimiento y expansión de las formas de trabajo ligadas al uso de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, es precisamente el aumento de lo que en el marco del Derecho laboral se denominan como zonas grises, esto es, aquellas en las que, por su

propia naturaleza, resulta difícil delimitar cuando nos encontramos ante una relación laboral en los términos de nuestro Estatuto de los Trabajadores, aprovechándose dicha incertidumbre para ocultar auténticas relaciones de carácter laboral bajo la falsa apariencia de una prestación por cuenta propia. Pues bien, esta compleja cuestión es la que se analiza en el tercer capítulo de esta obra, labor que ha asumido Noemí Serrano Argüello, profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valladolid.

— Capítulo IV: «Negociación colectiva para el trabajo autónomo».
El ejercicio de los derechos colectivos por parte de los trabajadores autónomos, es probablemente otro de los puntos donde mayores obstáculos y problemas nos encontramos tanto en el plano puramente nacional como internacional. Por ello, lleva a cabo por medio de este capítulo la profesora Francisca Ferrando García, catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia, un análisis detallado y de principio a fin de las distintas fórmulas colectivas que pueden ser aplicadas a los trabajadores autónomos, sin personas a cargo y en situación de dependencia económica.

— Capítulo V: «Medidas y propuestas para la conciliación entre trabajo autónomo y vida personal y familiar».
La conciliación de la vida personal y familiar se alza, desde hace décadas, como una de las cuestiones protagonistas tanto en el debate europeo como nacional, habiéndose promulgado diversas medidas, tanto de carácter laboral como social, destinadas a lograr dicho objetivo y alcanzar la corresponsabilidad. Pues bien, tampoco en el marco del trabajo autónomo puede omitirse este debate, encargándose de señalar los puntos más relevantes en torno a esta problemática la profesora M.ª Belén Fernández Collados.

— Capítulo VI: «Compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo autónomo».
Nuestro sistema de pensiones ha sufrido importantes modificaciones en los últimos años, mediante las cuales se ha llevado a cabo una flexibilización en lo que a la posibilidad de compatibilizar la percepción de dicha prestación con el trabajo remunerado se refiere. Pues bien, teniendo esto en cuenta, entra por medio de este sexto capítulo el profesor Faustino Cavas Martínez, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Murcia, a analizar los distintos supuestos que, en el marco de la actividad por cuenta propia, en los que puede darse una compatibilidad entre el trabajo y la percepción de dicha prestación.

— Capítulo VII: «La cotización en el régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos».
Otro punto objeto de las últimas reformas operadas en nuestro país y que presenta una clara incidencia en el trabajo autónomo o por cuenta

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24801

propia es, el de la cotización en dicha forma de trabajo. Esta cuestión, es abordada exhaustivamente en el capítulo séptimo a cargo de María Areta Martínez, profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Rey Juan Carlos.

— Capítulo VIII: «Accidente de trabajo y enfermedad profesional en el trabajo autónomo».

  Tanto el presente capítulo, como los dos que le siguen, analizan críticamente cuestiones claves en materia de Prevención de Riesgos Laborales. El primero de ellos, a cargo de Guillermo Rodríguez Iniesta, profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Murcia, entra a estudiar, de principio a fin, la problemática que presenta la protección del accidente de trabajo y la enfermedad profesional en el marco del trabajo por cuenta propia, haciendo especial alusión a la especial vulnerabilidad y singularidades que también en este punto surgen en lo que a la protección de los denominados como TRADE se refiere, cuestión que posteriormente es desarrollada en un capítulo posterior y específico.

— Capítulo IX: «Trabajo por cuenta propia y salud mental».

  A continuación, la profesora María Villaplana García, examina el relevante papel que también en el marco del trabajo autónomo ocupan la protección del bienestar psicológico en general de estos trabajadores, y en particular su salud mental. En el análisis de esta novedosa cuestión, no se omite, como no podía ser de otra forma, el importante papel que ha tenido también en este punto la expansión y generalización del trabajo en remoto y, en el marco de este, del uso de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación.

— Capítulo X: «Cuestiones pendientes en la prevención de riesgos laborales del trabajo autónomo económicamente dependiente».

  Por último, dentro de dichas cuestiones en materia de prevención de riesgos laborales y trabajo autónomo, entra a estudiar M.ª Monserrate Rodríguez Egío, profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Murcia, las particularidades que en esta materia surgen en el marco específico de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

— Capítulo XI: «Empleo, trabajo autónomo y colectivos vulnerables»

  Finalmente, y como broche final de esta obra, se dedica un espacio específico al estudio de los denominados como colectivos vulnerables, haciéndose alusión expresamente al surgimiento de dicha noción en nuestro sistema, quienes se enmarcan actualmente en el mismo (trabajadores migrantes, con diversidad funcional, etc.) y a la incidencia y retos que también en la protección de estos colectivos supone la generalización de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, dedicándose un espacio específico a analizar la brecha digital, su impacto en estos

colectivos y como la misma puede alzarse como una nueva forma de exclusión. Esta compleja labor la ha llevado a cabo la profesora Ana Millán Jiménez, profesora Titular de Sociología en la Universidad de Murcia.

Por todo ello, no podemos sino concluir recomendado la atenta lectura de esta monografía que, de manera rigurosa y crítica entra a analizar en su conjunto un tema de indudable actualidad y relevancia jurídica como es la protección, desde un punto de vista transversal, de los trabajadores autónomos.

En suma, nos encontramos ante una obra de una elevada calidad jurídica que sin duda se convertirá en obra de obligada referencia.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24801

Lan Harremanak
REVISTA DE RELACIONES LABORALES

Argitaratutako aleak

1. zbk.: Lan-denbora.
2. zbk.: Lana XXI. mendean.
3. zbk.: Ekoizpen harremana eta ekoizpen artikulazioa.
Berezia: Mintegia: Lan Zientzietako lizentziatura erantzea UPV/EHU-n.
4. zbk.: Enplegu beterantz? Lan-politikak Europan.
5. zbk.: Lan-harremanak garapen bidean. Aldaketak enpleguan eta gizarte-babesean.
Berezia: Lan osasuna.
6. zbk.: Desindustrializazioa eta birsortze sozioekonomikoa.
7. zbk.: Laneko jazarpen psikologiko edo mobbing-ari buruzko gogoetak eta galderak.
Berezia: UPV/EHU ko Lan Harremanen Unibertsitate Eskolak ematen duen Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzenbideari buruzko egungo eztabaiden Bigarren Jardunaldiak.
8. zbk.: Lan-merkatua eta inmigrazioa.
9. zbk.: Etika eta enpresa.
10. zbk.: Pentsioak.
11. zbk.: Lan merkatua eta ijitoen ingurunea.
12. zbk.: Globalizazioa eta Lan Merkatua.
13. zbk.: Emakumeak eta Lan Merkatua.
Berezia: Beste Globalizazio baterako tokiko proposamenak. Globalizazio ekonomiko, Eskubide Sozial eta Lan Arauei buruzko seminarioa.
14. zbk.: Enpresen gizarte-erantzunkizuna.
15. zbk.: Dependentziaren inguruko eztabaida.
16. zbk.: Malgutasuna *versus* Egonkortasuna.
17. zbk.: Lan harremanetako eta giza baliabideetako ikasketak eta lan-praktikak.
18. zbk.: Lanbidea eta Familia Zaintza.
19. zbk.: Espainiko enpresa transnazionalak eta Korporazioen Erantzukizun Sozialak.
20-21. zbk.: Krisiaren eraginak arlo soziolaboralean.
22. zbk.: Gizarteratzea eta enplegu politikak.
23. zbk.: Emakume langileen Laneko Segurtasun eta Osasuna.
24. zbk.: Adina, erretiroa eta lan merkatuan irautea.
25. zbk.: Berdintasuna eta diskriminaziorik eza lan harremanetan, generoa dela medio.
26. zbk.: Lan eta gizarte eskubideak krisi garaietan.
27. zbk.: Negoziazio kolektiboa: lehiakortasuna eta soldatak.
28. zbk.: Antolakuntzak erronka globalaren aurrean.
29. zbk.: Gizarte inklusiboa lortzearen erronka. *Sarturen 25. urteurrena*.
30. zbk.: Udal Ekonomiko-Administratibo Auzitegien IX. Topaketa.
31. zbk.: Langile pobrezia.
32. zbk.: Lan-harremanen erronka gizarte ekonomia solidarioaren aurrean.
33. zbk.: Enpresa transnazionalen boterearekiko erresistentzia eta bestelako proposamenak.
34. zbk.: Lan denboraren murrizketa. Langabezia murrizteko proposamena.
35. zbk.: Negoziazio kolektiboa, langileen parte-hartzea eta enpresaren alderdi ekonomikoen eta kontabilitate alderdien sindikatu-kontrola.
36. zbk.: Administrazio Publikoetan laneko alderdi juridikoak.

37. zbk.: Berezia: Hezkuntza Berrikuntza Lan Harreman eta Giza Baliabideen Graduan.
38. zbk.: Berdintasun Lege Oerganikoa (X. urteurrena).
39. zbk.: Lanaren Nazioarteko Erakundearen (LANE) mendeurrena.
40. zbk.: Erretiro pentsioak eta gizarte babesa.
41. zbk.: Ekonomia kolaboratiboa.
42. zbk.: Digitalizazioa, uztartzea eta lana merkatalgai bezala.
43. zbk.: Enplegua eta gizarteratzearen arteko harremanak: eraldaketak eta etorkizuneko erronkak.
44. zbk.: Negoziazio kolektiboa eta lan osasuna eta segurtasuna.
45. zbk.: Langileen estatutua: aldaketa aukerak.
46. zbk.: XXI. mendeko Ongizate Estatua.
47. zbk.: Pandemiaren ikaskuntzak lan-harremanetarako.
48. zbk.: Lan-kontratu mugagabea, aldibaterakoa eta prestakuntza-kontratua: erreformak eta balantzeak.

Lan
REVISTA DE RELACIONES LABORALES
Harremanak

Números publicados

N.º 1: El tiempo de trabajo.
N.º 2: El trabajo en el siglo xxi.
N.º 3: Relación productiva y articulación de la producción.
Especial: Seminario sobre la implantación de la licenciatura en Ciencias del Trabajo en la UPV/EHU.
N.º 4: ¿Hacia el pleno empleo? Políticas de empleo en Europa.
N.º 5: Las relaciones laborales en evolución. Cambios en el empleo y la protección social.
Especial: Salud laboral.
N.º 6: Desindustralización y regeneración socioeconómica.
N.º 7: Reflexiones y preguntas sobre el acoso psicológico laboral o *mobbing*.
Especial: Segundas Jornadas sobre cuestiones de actualidad del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de la UPV/EHU.
N.º 8: Mercado de trabajo e inmigración.
N.º 9: Ética y empresa.
N.º 10: Pensiones.
N.º 11: Mercado de trabajo y mundo gitano.
N.º 12: Globalización y mercado de trabajo.
N.º 13: Mujeres y mercado de trabajo.
Especial: Propuestas locales para otra Globalización. Seminario sobre Globalización Económica, Derechos Sociales y Normas Laborales.
N.º 14: Responsabilidad social empresarial.
N.º 15: El debate sobre la dependencia.
N.º 16: El debate sobre la flexiseguridad.
N.º 17: Los estudios y las prácticas profesionales en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.
N.º 18: Empleo y cuidados familiares.
N.º 19: La empresas transnacionales españolas y la Responsabilidad Social Corporativa.
N.º 20-21: Aspectos sociolaborales de la crisis.
N.º 22: Inclusión social y políticas de empleo.
N.º 23: La Seguridad y Salud Laboral de las mujeres trabajadoras.
N.º 24: Edad, jubilación y permanencia en el mercado de trabajo.
N.º 25: Igualdad y no discriminación por razón de género en las relaciones laborales.
N.º 26: Derechos laborales y sociales en tiempos de crisis.
N.º 27: Negociación colectiva: competitividad y salarios.
N.º 28: Las organizaciones ante el reto global.
N.º 29: El reto de una sociedad inclusiva. *25 aniversario de Sartu*.
N.º 30: IX Encuentro de Tribunales Económico-Administrativos Municipales.
N.º 31: Pobreza trabajadora.
N.º 32: Las relaciones laborales ante el reto de una economía social y solidaria.
N.º 33: Propuestas y resistencias al poder de las empresas transnacionales.
N.º 34: La reducción del tiempo de trabajo. Una propuesta para reducir el desempleo.
N.º 35: Negociación colectiva, participación de los trabajadores y trabajadoras y control sindical de los aspectos económicos y contables de la empresa.
N.º 36: Aspectos jurídicos-laborales en el marco de las Administraciones Públicas.
N.º 37: Especial: Innovación educativa en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

N.º 38: Ley Orgánica de Igualdad (X. aniversario).
N.º 39: Centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
N.º 40: Pensiones y protección social.
N.º 41: Economía colaborativa.
N.º 42: Trabajo digital y Relaciones Laborales.
N.º 43: Las relaciones entre empleo e inclusión social: transformaciones y retos de futuro.
N.º 44: Negociación colectiva y seguridad y salud en el trabajo.
N.º 45: Estatuto de los Trabajadores: Perspectivas de cambio.
N.º 46: Estado de Bienestar del siglo XXI.
N.º 47: Aprendizajes de la pandemia para las relaciones laborales.
N.º 48: La contratación laboral indefinida, temporal y el contrato de formación: reformas y primeros balances.

Lan
REVISTA DE RELACIONES LABORALES
Harremanak

Eraikuntza Hastapenak

Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales Euskal Herriko Unibertsitateko Lan Harremanetako UEren ekimenez sortu zen eta gaur egun Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatearen (Bizkaiako Campusa) ardurapean dago. Bere helburuak hauek dira:

1. Lanaren fenomenoa aztertzea jakintzagai askoren ikuspuntutik.
2. Hausnarketa- eta elkarrakzio-topagunea sortzea, non administrazio-, gizarte- zein ekonomia-sektore ezberdinak ideia bateragarriak sortu eta elkarrekin aldatzeko aukera izango duten.
3. Ideien bidez enplegua eta gizarte inklusioa hobetzea.

Principios Fundacionales

Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales nació por iniciativa de la EU de Relaciones Laborales (UPV/EHU) y actualmente es la Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social (Campus de Bizkaia) la encargada de la misma. Los objetivos de la revista son:

1. Estudiar el fenómeno del trabajo desde una perspectiva interdisciplinar.
2. Crear un espacio de encuentro y reflexión donde los distintos sectores económicos, sociales y de la Administración puedan intercambiar y generar ideas convergentes.
3. Contribuir por medio de las ideas a la mejora del empleo y de la inclusión social.

Lan
REVISTA DE RELACIONES LABORALES
Harremanak

Artikuluak bidaltzeko arauak

Baldintza orokorrak

Artikuluak originalak eta argitaragabeak izan behar dira. Autoreak, bere identifilkazio datuekin batera, bere orcid kodea jarri behar du.

Artikuluek gehienez 25 orrialdeko luzera izango dute (Times New Roman, 12, lerroarteko espazio sinplea).

Artikuluaren izenburua idatzitako hizkuntzan eta ingelesez idatziko da. Horrekin batera, artikuluaren laburpena bidaliko da jatorriko hizkuntzan eta ingeles, eta egileak Euskal Autonomia Erkidekoak direnean, euskaraz ere bai. Horren gutxi beherako luzera 150 hitzekoa izango da.

Artikuluek 3 eta 5 arteko hitz gako izango dituzte (gaztelaniaz, euskaraz eta ingelesez), lanaren edukiaren ideia azkarra eman eta haren katalogazioa erraztuko dutenak.

Sumarioa ere aurkeztu behar da. Bertan eta artikuluan zehar, atalak eta azpiatalak zenbaturik azaldu behar dira ((1.; 1.1.; 1.1.1; a) b)).

Genero berdintasunaren ikuspuntutik, hizkuntza inklusiboa erabiltzea gomendatzen da.

Artikuluen proposamenak Open Journal System (OJS) aplikazioaren bidez jasoko dira, webgune honetan: https://www.ehu.eus/ojs/index.php/ Lan_ Harremanak/information/authors

Estiloari buruzko oinarrizko arauak

Arau orokor gisa, eta jarraian adieraziko diren salbuespenak salbu, artikulua testu normalean idatziko da oso-osorik. Hori dela eta, kontzeptu edo ideiaren bat nabarmentzeko hizki lodiak, azpimarratuak edota larriak erabiltzea baztertzen da.

Siglak eta akronimoak hizki larriz idatziko dira eta horien arteko banaketarako ez da punturik erabiliko (EEBB, EE.BB.-ren ordez; CCOO, CC.OO.-ren ordez; LANE, L.A.N.E.-ren ordez).

Kakotxen arteko hizki etzanak hitzez hitzeko adierazpen eta esaldietarako bakarrik erabiliko dira.

Aipamen luzeak, bi lerro baino gehiagokoak arau orokor gisa, kakotxik gabe egongo dira, hizki zuzenean eta testu normala baino gorputz bat baxuago. Goian eta behean bazterrarekiko 3 milimetroko espazioa utziko da paragrafo osoan.

Kakotxik gabeko hizki etzanak egunkari edo liburuen izenburuetarako, beste hizkuntza bateko hitzetarako, edota hitz edo adierazpenen bat nabarmentzeko erabiliko dira.

Hizki zuzenean eta kakotxen artean, ohiko hizkuntzaren arabera (hitzaren hitzez hitzeko esanahiarekiko aldea adierazteko).

Taulak, laukiak eta irudiak hurrenkera jarraituz zenbakituko dira,arabiar zenbakiak erabiliz. Idazpuru labur bat izango dute eta testuan haiei aipu egingo zaie (1 taula, 1 laukia, 1 irudia, etab.).

Erreferentzia bibliografikoarentzat formatua

Testuan sartutako erreferentzia bibliografikoak bi eratan aurkeztuko dira, testuinguruaren eta paragrafoaren idazkeraren arabera:

a) Autorearen izena parentesi artean, urtea eta orrialdearen zenbakia, adibidez, (White, 1987: 43) edo (Guerin *et al.*, 1992: 23-34).
b) Autorearen izena, eta parentesi artean, urtea, adibidez, White (1987) edo Guerin *et al.* (1992).

Erreferentzia bibliografikoak alfabeto hurrenkeraren arabera sartuko dira lanaren amaieran, eta kronologikoki egile beraren lan bat baino gehiago dagoenean. Aldizkarien izenak eta liburuen izenburuak hizki etzanetan jarriko dira. Genero berdintasun eremuko gomendioak betetzearren, ahal den neurrian, egileen izen osoa jarriko da eta ez hasierako hizkia bakarrik.

— Aldizkarietako artikuluak: Arnull, Anthony (2006): «Family reunification and fundamental rights», *European Law Review*, 5, 611-612.
— Liburuak: Villoria, Manuel eta Del Pino, Eloísa (1997): *Manual de Gestión de los Recursos Humanos en las Administraciones Públicas*, Madril, Tecnos
— Liburuetako kapituluak: Domínguez, Fernando (1996): «Gestión planificada de Recursos Humanos (Modelo de una empresa multinacional)», Ordóñez, Miguel (arg.), *Modelos y Experiencias Innovadoras en la Gestión de los Recursos Humanos*, Bartzelona, Gestió 2000, 343-357.

Normas para la entrega de artículos

Condiciones generales

En cuanto a la prevención de posibles malas prácticas, los autores deben garantizar que los trabajos entregados son originales e inéditos y deben evitar tanto el plagio como el autoplagio. Se entiende por plagio la presentación de un trabajo ajeno como propio; la inclusión de frases, conceptos o ideas de otros sin citar la procedencia o citando de manera incorrecta; el uso de citas literales o parafraseada sin indicar la fuente. El autoplagio es la reutilización redundante del trabajo propio, habitualmente sin citarlo de manera adecuada. Tenga presente que los manuscritos son sometidos a procesos de valoración de plagio a través del sistema Similarity Check.

La extensión de los artículos no deberá sobrepasar las 25 páginas (Times New Roman, cuerpo 12 e interlineado sencillo), como norma general. En la medida de lo posible, se evitarán los dibujos, gráficos, figuras, tablas...

El artículo debe incorporar el ORCID del autor.

Los artículos se acompañarán de un abstract o resumen en castellano e inglés, además de en euskara cuando los autores o autoras sean de la Comunidad Autónoma del País Vasco, con una extensión aconsejada próxima a las 150 palabras.

Los artículos deberán incluir entre 3 y 5 palabras clave (castellano, inglés y euskara si las autoras o autores tienen su residencia en la Comunidad Autónoma Vasca) que proporcionen una idea rápida del contenido del trabajo y faciliten su catalogación.

El título del artículo también figurará en inglés.

Los apartados y subapartados del artículo deberán ir numerados (1.; 1.1.; 1.1.1; a) b)).

Se recomienda la utilización de lenguaje inclusivo desde la perspectiva de igualdad de género.

Para enviar un artículo deberá, en primer lugar, darse de alta como autor /a y después subir el artículo original en formato Word. Puede registrarse aquí, marcando la casilla de «Autor/a».

Para la revisión por pares externa según método doble ciego, los documentos enviados deben carecer de señas que identifiquen a las personas autoras; es decir, no deben estar firmados y en los metadatos del documento no debe haber mención a la autoría (en word 2019: Archivo > Comprobar si hay problemas > inspeccionar documento > Inspeccionar > Propiedades del documento e información personal > Quitar todo).

Normas básicas de estilo

Como principio general, y salvando las excepciones que se comentarán a continuación, el cuerpo del artículo se escribirá íntegramente en texto normal. Por ello, se rechaza la utilización de negritas, subrayados y/o palabras en mayúsculas para resaltar un concepto o idea.

Las siglas y acrónimos se escribirán en letras mayúsculas sin que medien puntos de separación entre las mismas (EEUU en lugar de EE. UU.; CCOO en lugar de CC.OO.; OIT en lugar de O.I.T; etc.).

Para citas textuales breves insertas en el cuerpo del texto se utilizarán las comillas sin cursiva ni subrayado.

Las citas textuales extensas, de más de dos líneas como norma general, irán sin comillas, en letra recta, un cuerpo más bajo que el texto normal, dejando un espacio arriba y abajo y poniendo un espacio en todo el párrafo de tres milímetros hacia el margen.

Las cursivas sin comillas se utilizarán para títulos de periódicos, libros, palabras en idiomas distintos aquel en el que esté escrito el artículo, que no sean de uso aceptado, o para destacar una palabra o expresión.

Las palabras entre comillas en letra recta, según el uso en el lenguaje cotidiano (para expresar una distancia con el significado literal de la palabra).

Las tablas, cuadros y figuras irán numeradas consecutivamente con caracteres arábigos, llevando un encabezamiento conciso, haciendo referencia a ellas en el texto como (tabla 1, cuadro 1, figura 1, etc.).

Formatos de referencias bibliográficas

La revista Lan Harremanak utiliza el estilo Harvard (autor-año) para citas bibliográficas del texto. Las citas bibliográficas incluidas en el texto se presentarán de dos formas, dependiendo del contexto y de la redacción del párrafo en el que se incluyen:

a) Indicando entre paréntesis el nombre del primer autor o autora, seguido del año y del número de página, por ejemplo (White, 1987: 43) o (Guerin *et al.*, 1992: 23-34).
b) Indicando el nombre del autor o autora y, entre paréntesis, el año, por ejemplo: White (1987) o Guerin *et al.* (1992).

La revista Lan Harremanak utiliza el estilo APA (American Psychological Association) para las referencias bibliográficas. Se incluirán ordenadas alfabéticamente al final del trabajo, y cronológicamente en el caso de varios trabajos del mismo autor o autora. Se pondrán en cursiva el nombre de las revistas y el título de los libros. Se podrán indicar links a los documentos citados, indicando a continuación y entre paréntesis la fecha del último acceso. En cumplimiento de las recomendaciones en materia de igualdad, se identificará, en la medida de lo posible al autor o autora con el nombre completo y no únicamente con la inicial del nombre.

Las referencias bibliográficas se incluirán ordenadas alfabéticamente al final del trabajo, y cronológicamente en el caso de varios trabajos del mismo autor o autora. Se pondrán en cursiva el nombre de las revistas y el título de los libros. Se podrán indicar links a los documentos citados, indicando a continuación y entre paréntesis la fecha del último acceso. En cumplimiento de las recomendaciones en materia de igualdad, se identificará, en la medida de lo posible, al autor o autora con el nombre completo y no únicamente con la inicial del nombre.

— Artículos en revistas:
Tezanos Tortajada, Jose Félix (1983) «Satisfacción en el trabajo y sociedad industrial: una aproximación al estudio de las actitudes hacia el trabajo de los obreros industriales madrileños», *Reis: Revista española de investigaciones sociológicas*, 22, 27-52. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/52969.pdf (Accedido: 4-3-2019)
— Libros:
Villoria, Manuel y Del Pino, Eloísa (1997) *Manual de Gestión de los Recursos Humanos en las Administraciones Públicas*. Madrid: Tecnos.
— Capítulos de libros:
Domínguez, Fernando (1996) «Gestión planificada de Recursos Humanos (Modelo de una empresa multinacional)», en Ordóñez, Miguel (ed.), *Modelos y Experiencias Innovadoras en la Gestión de los Recursos Humanos*. Barcelona: Gestió 2000, 343-357.

Consultar directrices para autores en:

https://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/about/submissions#authorGuidelines

Lan Harremanak
REVISTA DE RELACIONES LABORALES

ABERASTASUNAREN BANAKETA ZUZEN BATEN ALDE
POR UN REPARTO JUSTO DE LA RIQUEZA

eman ta zabal zazu
Universidad del País Vasco
Euskal Herriko Unibertsitatea

LAN HARREMAN
ETA GIZARTE LANGINTZA
FAKULTATEA
FACULTAD
DE RELACIONES LABORALES
Y TRABAJO SOCIAL

CALIDAD REVISTAS CIENTÍFICAS ESPAÑOLAS

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD

UNIÓN EUROPEA
FONDO EUROPEO DE DESARROLLO REGIONAL
"Una manera de hacer Europa"

www.ehu.eus/ojs/

ISSN: 1575-7048 e-ISSN: 2444-5819