



Universidad de Valladolid



icava

Ilustre Colegio de
Abogados de Valladolid

Máster de Acceso a la Abogacía

FACULTAD DE DERECHO DE VALLADOLID

TRABAJO FIN DE MÁSTER

**DEMANDA COLECTIVA SOBRE CUMPLIMIENTO DE NORMAS DE
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Autor: SEBASTIÁN BERROCAL PRIETO

Tutora: ANA MARÍA MURCIA CLAVERÍA

Convocatoria: Enero 2023

RESUMEN

El presente Trabajo Fin de Máster consiste en el estudio de una demanda de conflicto colectivo por vulneración de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales en una empresa del sector postal. La actividad de la misma, ha consistido tradicionalmente en el envío de cartas e impresos publicitarios, pero desde hace algún tiempo ha cambiado al sector de la paquetería.

Las demandantes son un grupo de trabajadoras que tienen en común su género y avanzada edad. Por indicación de su sindicato han decidido asesorarse ante lo que consideran una vulneración de su derecho a la salud laboral, pues la empresa no ha efectuado una evaluación de riesgos específica ante la nueva actividad que se desarrolla.

La normativa aplicable, tanto internacional y comunitaria como nacional, permite concluir que nuestra legislación en materia preventiva es bastante garantista, pero la implementación por parte de los servicios de prevención de las empresas es manifiestamente mejorable.

ABSTRACT

This Master's Thesis consists of the study of a collective dispute lawsuit for violation of Occupational Risk Preventions regulations in a company of the postal sector. Its activity has traditionally involved sending letters and printed advertising material, but for some time it has changed to the parcel delivery sector.

The plaintiffs are a group of workers who are from the same gender and advanced age. At the suggestion of their union, they have decided to seek advice on what they consider a violation of their right to occupational health, since the company has not carried out a specific risk assessment for the new activity being developed.

The applicable regulations, both international and communal as well as national, allow us to conclude that our legislation on preventive matters is quite guaranteeing, but the implementation by the prevention services of companies is manifestly improvable.

Palabras Clave

Prevención de Riesgos Laborales, medidas preventivas, protocolos de actuación, trabajadores sensibles

ÍNDICE

1.OBJETO DEL PRESENTE DICTÁMEN JURÍDICO Y SUPUESTO HECHO.....	5
2.CUESTIONESRESOLVER.....	6
3.FUNDAMENTACIÓNJURÍDICA.....	8
3.1.Normativa Internacional y Comunitaria.....	8
3.2. La Constitución española de 1978.....	12
3.3. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.....	14
3.4. La normativa convencional aplicable: III Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos SA.....	19
3.5 Normas o especificaciones técnicas.....	23
4. CUESTIONES PROCESALES A RESOLVER.....	24
4.1 Legitimación.....	24
4.2 Distinción entre conflicto colectivo y conflicto plural.....	26
4.3. Posible afectación de Derechos Fundamentales.....	27
5. AGRAVAMIENTO DE LAS CIRCUNSTANCIAS POR RAZÓN DE LA EDAD DE LAS TRABAJADORAS	30
5.1. Planteamiento general.....	30

5.2. La edad como criterio objetivo y la adaptación al puesto de trabajo en función de la subjetividad del riesgo.....	32
5.3. Referencia al sexo de las trabajadoras.....	32
5.4. Incidencia de los riesgos psicosociales en el caso.....	33
6. CONCLUSIONES: RESOLUCIÓN DEL CASO.....	35
7. JURISPRUDENCIA.....	38
8. BIBLIOGRAFÍA.....	39

1. OBJETO DEL PRESENTE DICTÁMEN JURÍDICO Y SUPUESTO DE HECHO

Acuden a nuestro despacho un grupo de trabajadoras que desarrollan su actividad en el sector postal y de la paquetería. Lo hacen asesoradas por su sindicato, con el que han denunciado la situación ante la Inspección de Trabajo. Ante las dudas sobre cómo afrontar su reclamación, se dirigen a nosotros solicitando un asesoramiento legal por si, finalmente, es necesario acudir ante los órganos de la jurisdicción social.

Trabajan como “agentes de clasificación” en una empresa, en concreto, en una nave de logística sita en un polígono industrial de Valladolid. Los cambios en la naturaleza y organización del trabajo les acarrear unas condiciones laborales diarias inasumibles para su edad y estado de salud.

La empresa desarrolla su actividad en el ámbito de la logística. El ingreso de estas trabajadoras a comienzos de los años 90’, supuso la apertura de este trabajo a las mujeres. Hasta entonces, era desarrollado solo por hombres y lo hicieron mediante contratos temporales y en condiciones laborales muy precarias.

Durante años, la actividad principal se centraba en la clasificación de correo postal y comercial en formato carta o impreso publicitario. Con el paso del tiempo ha girado al sector de la paquetería, consistiendo el trabajo, básicamente en la manipulación y clasificación de paquetes.

El trabajo en el centro se desarrolla en horarios de mañana, tarde y noche, estando cada trabajador adscrito a un horario fijo. Las trabajadoras pertenecen al horario de la mañana. El criterio preferente para la asignación de horarios es la antigüedad en el puesto, razón por la cual, estas trabajadoras son las de mayor edad, dado que tradicionalmente este ha sido el horario más demandado.

Su jornada habitual se desarrolla en bipedestación cargando con paquetes y bandejas de diferentes tamaños y pesos. El ritmo de trabajo viene establecido por máquinas paqueteras que clasifican a los diferentes destinos, viéndose agravado dicho ritmo por la necesidad de tener lista la tarea en tiempos muy estrictos.

Las condiciones de trabajo vienen recogidas en el III Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA.¹ (en adelante CC), pero no precisa de forma concreta medidas efectivas que serían pertinentes como: jubilaciones anticipadas, provisión de otro puesto o adaptación del puesto actual. Se trata de trabajadoras con carreras de cotización irregulares y cuya edad de jubilación prevista (con la legislación actual) está en los 66 años y 4 meses para este año. A la vista de estas condiciones laborales han decidido reclamar por posible incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Según alegan, el empresario no ha implementado una evaluación previa de los riesgos que comporta el cambio de actividad y no tiene en cuenta las concretas características de las trabajadoras, produciéndose un aumento de las bajas por dolencias dorsolumbares, entre otras patologías.

Asesoradas por su sindicato, han denunciado a la Inspección de Trabajo la falta de una evaluación de riesgos respecto a sus condiciones de trabajo. La inspectora giró visita al centro y acaban de recibir el informe con los requerimientos efectuados a la empresa. Debemos reseñar que la inspectora ha requerido a ésta para que lleve a cabo una evaluación de riesgos ergonómicos en un plazo de tres meses. En dicho informe, la Inspección pone de manifiesto la falta de evaluación específica y la insuficiencia de las evaluaciones iniciales efectuadas hace tiempo, que no recogen la actividad concreta de la empresa a día de hoy.

2. CUESTIONES A RESOLVER

- I. Analizar la posible vulneración de la normativa de prevención de riesgos laborales en lo relativo al derecho de adaptación del puesto de trabajo a las características de las personas laboralmente afectadas.

- II. Teniendo en cuenta que la Inspección de Trabajo ha solicitado que se efectúe una evaluación de riesgos ergonómicos, ¿qué consecuencias puede acarrear dicho requerimiento en función de la respuesta de la empresa?

¹ BOE núm. 153, de 28 de junio de 2011.

III. ¿Tiene relevancia que las afectadas sean un colectivo a efectos de una posible reclamación judicial? ¿y las posibles implicaciones por razón de su género y edad?

3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

Marco jurídico normativo de referencia

Respecto a la legislación aplicable al supuesto de hecho que acabamos de enunciar, procederemos a exponerla aplicando un criterio de mayor a menor universalidad. Así, comenzaremos por aludir a los textos internacionales y comunitarios, a continuación, la legislación nacional, para acabar con la concreta regulación recogida en el convenio colectivo aplicable al caso.

3.1. NORMATIVA INTERNACIONAL Y COMUNITARIA

En el ámbito internacional, debe destacarse la Carta Social Europea creada en Turín el 18 de octubre de 1961 por el Consejo de Europa y ratificada por España el 29 de abril de 1980. Se revisó con posterioridad el 3 de mayo de 1996, aumentando notablemente el elenco de derechos sociales. Dicha versión revisada ha sido ratificada por España el 29 de abril de 2021².

En su artículo 3³ se recogen los principales preceptos de seguridad y salud laboral. Además, en su artículo 8⁴ se contemplan diversas medidas para la protección de la seguridad y salud laboral de las mujeres trabajadoras.

² BOE núm. 129, de 11 de junio de 2021.

³ “Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la seguridad e higiene en el trabajo, las Partes se comprometen, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores:

1. a formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional coherente sobre seguridad e higiene en el trabajo y sobre el entorno laboral. Esta política tendrá como objeto principal la mejora de la seguridad y la higiene en el trabajo y la prevención de accidentes y de daños a la salud derivados o relacionados con el trabajo o que se produzcan en el curso del mismo, en particular minimizando las causas de los riesgos inherentes al entorno laboral;
2. a promulgar reglamentos de seguridad e higiene;
3. a adoptar las medidas precisas para garantizar la aplicación de tales reglamentos;
4. a promover el establecimiento progresivo de servicios de higiene en el trabajo para todos los trabajadores, con funciones esencialmente preventivas y de asesoramiento”.

⁴ “Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de las trabajadoras a la protección de la maternidad, las Partes se comprometen:

1. a garantizar a las trabajadoras, antes y después del parto, un descanso de una duración total de catorce semanas, como mínimo, sea mediante vacaciones pagadas, sea por prestaciones adecuadas de la seguridad social o por subsidios sufragados con fondos públicos;
2. a considerar ilegal que un empleador despida a una mujer durante el período comprendido entre el momento en que comunique su embarazo a su empleador y el fin de su permiso de maternidad, o en una fecha tal que el período de preaviso expire durante ese período;
3. a garantizar a las madres que amamenten a sus hijos el tiempo libre suficiente para hacerlo;
4. a regular el trabajo nocturno de las mujeres que estén embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o que estén amamentando a sus hijos;

El segundo texto internacional relevante es el Convenio núm. 155 de la OIT, sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo⁵, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1981 y ratificada por España en julio de 1985 con arreglo a lo preceptuado en el artículo 94.1 de la Constitución.

El Convenio 155 de la OIT es aplicable al caso que nos ocupa, puesto que la actividad que realizan las trabajadoras no está excluida parcial o totalmente, posibilidad que recoge el artículo 2 (como la pesca o el transporte marítimo).

Es en el artículo 5, dentro de la Parte II de los Principios de una Política Nacional, donde se recoge que: “ *La política de prevención [...], deberá tener en cuenta las grandes esferas de acción siguientes, en la medida en que afecten a la seguridad y salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo*”. Por su parte, en su apartado b) señala: “*Las relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y adaptaciones de la maquinaria del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos (se adaptarán) a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores*”.

Por lo tanto, en esta incipiente norma ya se recogen medidas atinentes a nuestro caso.

También en este contexto España ratificó el Convenio número 127 de la OIT⁶, que contiene disposiciones relativas al peso máximo de la carga transportada por un trabajador.

En el ámbito comunitario, la norma “estrella” es la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo⁷.

Esta norma ha de considerarse como el eje de todo el entramado normativo en prevención de riesgos laborales dentro de la UE. Ya desde los Considerandos iniciales despliega toda una serie de efectos encaminados a promover de forma efectiva un sistema integral de

5. *a prohibir el empleo de las mujeres que estén embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o que estén amamantando a sus hijos en trabajos subterráneos de minería y en cualesquiera otros trabajos que no sean adecuados por su carácter peligroso, penoso o insalubre, y a adoptar las medidas adecuadas para proteger los derechos de estas mujeres en materia de empleo*”.

⁵ BOE núm. 270, de 11 de noviembre de 1985.

⁶ Instrumento de ratificación del Convenio 127, relativo al peso máximo de la carga que puede ser transportada por un trabajador, de 7 de junio de 1967. BOE núm. 247, de 15 de octubre de 1970.

⁷DOCE núm. 183, de 29 de junio de 1989.

prevención de riesgos que no se vea menoscabado ni subordinado a consideraciones de carácter puramente económico.

En el artículo 6.1 relativo a las obligaciones generales de los empresarios señala: “1. *En el marco de sus responsabilidades, el empresario adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de los riesgos profesionales, de información y de formación, así como la constitución de una organización y de medios necesarios.*

El empresario deberá velar para que se adapten estas medidas a fin de tener en cuenta el cambio de las circunstancias y tender a la mejora de las situaciones existentes”.

Esta Directiva fue traspuesta a nuestro ordenamiento interno por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales⁸ (en adelante LPRL). En el apartado 2 del artículo 6 de la Directiva se proclaman los principios generales de prevención, de entre los cuales podemos extraer varios aplicables a nuestro caso de estudio:

- d) *“Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos de trabajo y los métodos de trabajo y de producción, con miras en particular, a atenuar el trabajo monótono y el trabajo repetitivo y a reducir los efectos de los mismos en la salud”.*
- g) *“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”.*

En el punto 3 de este artículo 6, el empresario, habida cuenta del tipo de actividad de la empresa, proclama unos preceptos que podemos aplicar:

- b) *“Cuando confíe tareas a un trabajador, tomar en consideración las capacidades profesionales de dicho trabajador en materia de seguridad y de salud”.*
- c) *“Procurar que la planificación y la introducción de nuevas tecnologías sean objeto de consultas con los trabajadores y/o sus representantes, por lo que se refiere a las consecuencias para la seguridad y la salud de los trabajadores,*

⁸ BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.

relacionadas con la elección de los equipos, el acondicionamiento de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo ”.

Por su parte, el artículo 9 recoge obligaciones varias para los empresarios. En su punto 1, a) señala: *“el empresario deberá: disponer de una evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluidos los que se refieren a los grupos de trabajadores con riesgos especiales.”*

En el artículo 11 se recoge la facultad de consulta y participación de los trabajadores, precepto que no se ha cumplido en el caso que analizamos, razón por la cual deberemos reclamarla en su momento oportuno.

El artículo 16 se refiere a ámbitos concretos susceptibles de regularse mediante directivas específicas que no produzcan menoscabo del alcance general de esta Directiva, sin perjuicio de las disposiciones más rigurosas que se puedan aprobar. Así se incluyen en el Anexo una lista de los ámbitos contemplados, de entre los que nos incumben para nuestro estudio los relativos a:

- Equipos de trabajo.
- Manipulación de cargas pesadas que entrañen riesgos dorsolumbares.

Para finalizar el comentario de esta Directiva diremos que se trata de una norma de carácter mínimo e indisponible para los estados miembros, que, lógicamente pueden ampliar en sus desarrollos internos.

En el ámbito de la Unión Europea debemos reseñar también la Directiva 90/269/CEE⁹, de 29 de mayo, que establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañen riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.

⁹ DOCE núm. 156, de 21 de junio de 1990.

3.2. LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978

Son varios los preceptos que recogen de forma más o menos explícita la regulación de prevención de riesgos laborales. Los principales epígrafes se encuentran enclavados en el Capítulo III del Título I, de los Principios Rectores de la Política Social y Económica, que, como sabemos tienen carácter programático, tratando de hacer compatible la política social con la economía de mercado.

De este modo, la relación entre la defensa del derecho fundamental a la vida recogida en el artículo 15 y los concretos preceptos relativos a la protección de la seguridad e higiene en el trabajo ha dado lugar a una legislación ampliamente garantista en este ámbito. Los concretos preceptos atinentes al asunto en nuestra Constitución son:

- Art. 40.2 que señala: *“los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”*
- Art. 43 atinente a la protección de la salud:

1. *“Se reconoce el derecho a la protección de la salud”.*

2. *“Compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. La ley establecerá los derechos y deberes de todos al respecto”.*

3. *“Los poderes públicos fomentarán la educación sanitaria, la educación física y el deporte. Asimismo, facilitarán la adecuada utilización del ocio”.*

A título meramente enunciativo apuntaremos que tienen también relación los artículos 15 (derecho a la vida); art. 33 (derecho a la propiedad); art.35 (el trabajo, derecho y deber); art. 38 (libertad de empresa. Economía de mercado); art. 41 (Seguridad social).

El Tribunal Constitucional ha tenido ocasión de pronunciarse sobre algunos de estos preceptos indicando lo siguiente: *«[...] el art. 40.2 CE no exige, como otros preceptos de*

este mismo capítulo tercero, una actuación directa de los poderes públicos, sino que la acción que impone a los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo, supone, según ha destacado la doctrina, una actuación indirecta, en la que media la actuación de terceros empresarios. Por otra parte, el mandato que formula el citado precepto constitucional prescribe una acción preventiva, no meramente reparadora, puesto que impone que el desarrollo de la actividad laboral se lleva a cabo en condiciones de seguridad e higiene, es decir, que se realice en un entorno libre de riesgos para la salud de los trabajadores»¹⁰.

Un precepto importante es el artículo 35 CE,¹¹ que fue desarrollado por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores de 1980.¹² En la actualidad, 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 Trabajadores¹³ es el encargado de recoger los mandatos de seguridad y salud en el trabajo: artículos 19.1¹⁴ y 36.5.¹⁵

¹⁰ STC 198/2015, de 24 de septiembre.

¹¹ 1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.

¹² BOE núm. 64, de 14 de marzo de 1980.

¹³ BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

¹⁴ “El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”.

¹⁵ “El empresario que organice el trabajo en la empresa según un cierto ritmo deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores. Dichas exigencias deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los periodos de descanso durante la jornada de trabajo”.

3.3. LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La LPRL es el resultado de la transposición de la Directiva 89/391/CEE, así como el desarrollo necesario de los preceptos constitucionales que acabamos de enumerar en el epígrafe anterior.

Pero no son solo los compromisos internacionales y el mandato constitucional lo que ha propiciado esta ley. Se trata, como ha indicado la doctrina, de una doble necesidad: primero, la de proporcionar una visión unitaria de esta regulación (eliminando la dispersión normativa que tenía lugar), y, en segundo lugar, actualizar regulaciones ya desfasadas y contemplar situaciones nuevas que no estaban reguladas¹⁶.

De acuerdo con el punto 3 de su exposición de motivos: *“la presente Ley tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales”*.

Esta trascendental norma tiene como principios fundamentales:

- Competencia estatal, puesto que la normativa de seguridad y salud en el trabajo se inserta en el art. 149.7 CE., constituyendo una competencia exclusiva del Estado.
- Tiene carácter mínimo, indisponible para los actores.
- Vocación de universalidad, es decir, el ámbito de aplicación se extiende a trabajadores vinculados por una relación laboral y al personal al servicio de las administraciones públicas sujetos a relaciones administrativas o estatutarias, a los socios trabajadores o de trabajo de cooperativas, e incluso a los penados en ejecución de las penas de trabajo en beneficio de la comunidad. La ley no se aplica a Policía, seguridad y resguardo aduanero, servicios operativos de protección civil y peritaje forense en casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública, Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil.

¹⁶ GONZÁLEZ DÍAZ, F.A., “Fuentes constitucionales y pilares normativos de la obligación de Seguridad y Salud en el Trabajo.” *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 9/2002 parte Estudio.

- Se implementará una participación de los trabajadores en la PRL, a través de sus representantes y de la representación especializada.
- Las Administraciones Públicas actuarán bajo el principio de coordinación y cooperación administrativa.

En la exposición de motivos, punto 5¹⁷, se subraya el nuevo enfoque globalizador en la prevención de riesgos, dando paso a un sistema preventivo integral donde la prevención *ex ante* es más importante que la corrección *a posteriori*.

El amparo que esta fundamental norma nos ofrece al supuesto planteado viene recogido en el artículo 14 cuando prescribe el derecho a la protección frente a los riesgos laborales, convirtiéndolo en el correlativo deber del empresario en la protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

En el párrafo segundo del artículo 14.2 se recoge: *“El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.”*

El artículo 25 alude a la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. Se trata de un precepto que describe de forma genérica la obligación del empresario de proteger a estos trabajadores de forma específica.

¹⁷ *“La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas. La planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias, la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y el control de la efectividad de dichas medidas constituyen los elementos básicos del nuevo enfoque en la prevención de riesgos laborales que la Ley plantea”.*

3.3.1. REGLAMENTOS DE DESARROLLO Y OTRAS DISPOSICIONES

El Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, del Reglamento de los Servicios de Prevención, (en adelante RSP)¹⁸, desarrolla los principios que inspiran la LPRL de 1995, comenzando por su artículo 1 relativo a la integración de la actividad preventiva en la empresa, indicando que: *“La integración de la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste”*. Este deber de integración atañe también a los trabajadores y sus representantes, exigiendo su colaboración, permitiendo su consulta y participación. Resulta interesante la aportación doctrinal de Blasco Lahoz.¹⁹

Por su parte, el artículo 3 nos proporciona una definición del concepto de evaluación: *“La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse”*.

Este Reglamento resulta fundamental para nuestro caso. El artículo 4 se dedica al contenido general de la evaluación y hace explícita la necesidad de contemplar las características personales de trabajadores especialmente sensibles, así como cuando se hayan producido cambios en las condiciones de trabajo. Dada la relación de causalidad entre dichas condiciones y las consecuencias que padecen las trabajadoras, debemos tener en cuenta la colaboración con el Sistema Nacional de Salud, con arreglo a lo especificado en el artículo 38.²⁰

Asimismo, es igualmente pertinente atender a la normativa preventiva existente sobre la manipulación manual de cargas, como es el Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, de

¹⁸ BOE núm. 27, de 31 de enero de 1997.

¹⁹ BLASCO LAHOZ, J.F.,” El desarrollo reglamentario de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tras diez años de vigencia”. *Revista Doctrinal Aranzadi Social* núm. 9/2006 parte Estudio.

²⁰ “De acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y artículo 21 de la Ley 14/1986, General de Sanidad, el servicio de prevención colaborará con los servicios de atención primaria de salud y de asistencia sanitaria especializada para el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de enfermedades relacionadas con el trabajo, y con las Administraciones sanitarias competentes en la actividad de salud laboral que se planifique, siendo las unidades responsables de salud pública del Área de Salud, que define la Ley General de Sanidad, las competentes para la coordinación entre servicios de prevención que actúen en esa Área y el sistema sanitario. Esta coordinación será desarrollada por las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus competencias.”

Manipulación Manual de Cargas²¹ (en adelante MMC). Son muchas y reiteradas las estadísticas que señalan a esta actividad como la responsable de dolencias físicas con resultados nefastos para la salud. Consecuentemente, se ha ido aprobando una legislación protectora de los trabajadores.

El presente Real Decreto de MMC procede a la transposición al Derecho español de la Directiva 90/269/CEE, aludida en el capítulo correspondiente a la normativa internacional.

El artículo 3 dedicado a las obligaciones generales del empresario; dice así:

1. “El empresario deberá adoptar las medidas técnicas u organizativas necesarias para evitar la manipulación manual de las cargas, en especial mediante la utilización de equipo para el manejo mecánico de las mismas, sea de forma automática o controlada por el trabajador.”

2. “Cuando no pueda evitarse la necesidad de manipulación manual de las cargas, el empresario tomará las medidas de organización adecuadas, utilizará los medios apropiados o proporcionará a los trabajadores tales medios para reducir el riesgo que entrañe dicha manipulación. A tal fin, deberá evaluar los riesgos tomando en consideración los factores indicados en el anexo del presente Real Decreto y sus posibles efectos combinados.”

En el Anexo del Real Decreto de MMC se tienen en cuenta principalmente cinco condicionantes:

- Características de la carga.
- Esfuerzo físico necesario.
- Características del medio de trabajo.
- Exigencias de la actividad.
- Factores individuales de riesgo.

La actividad principal llevada a cabo por las trabajadoras, coincide con cada uno de los condicionantes citados. Por ello, esta norma será esencial a la hora de fundamentar nuestra futura reclamación.

²¹BOE núm. 97, de 23 de abril de 1997.

Otras disposiciones reglamentarias de posible aplicación al caso.

También pueden apuntarse reglamentaciones de prevención de riesgos que son de aplicación al caso. No obstante, solo serán citados de forma enunciativa.

Sin ánimo de exhaustividad, los siguientes decretos abordan materias como:

RD 486/1997, de 14 de abril,²² que establece las disposiciones mínimas de **seguridad y salud en los lugares de trabajo**. El artículo 1.2 excluye de su aplicación a algunas actividades, pero no es el caso de nuestras trabajadoras.

RD 485/1997, de 14 de abril,²³ sobre disposiciones en materia de **señalización de seguridad y salud en el trabajo**.

RD 773/1997, de 30 de mayo²⁴, que contiene disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de **equipos de protección individual**. Este RD ha sido modificado por el RD 1076/2021, de 7 de diciembre, que transpone la Directiva (UE) 2019/1832.

RD 171/2004, de 30 de enero,²⁵ por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, en materia de **coordinación de actividades empresariales** (esta norma tiene posible aplicación por la concurrencia en el centro de diversas empresas de paquetería).

²² BOE núm. 97, de 23 de abril de 1997.

²³ BOE núm. 97, de 23 de abril de 1997.

²⁴ BOE núm. 140, de 12 de junio de 1997.

²⁵ BOE núm. 27, de 31 de enero de 2004.

3.4. NORMATIVA CONVENCIONAL APLICABLE: III CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS, SA.

La negociación colectiva posee la función de mejorar las condiciones laborales dispuestas por la legislación laboral que, en su mayoría, adoptan la formulación de normas mínimas. Así ocurre en la materia que nos ocupa, pudiendo el CC mejorar en favor de las personas trabajadoras los derechos de prevención de riesgos laborales o atender, en su caso, a los desarrollos que la Ley le encomiende.

La norma convencional aplicable a nuestro caso es, como ya se indicó, el III Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA²⁶ (en adelante el CC) suscrito con fecha 5 de abril de 2011.

En este caso, se trata del III Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA., (en adelante el CC) que fue suscrito, con fecha 5 de abril de 2011.

La primera consideración que merece el análisis de esta norma es su extensa ultraactividad, de casi nueve años ya que, según consta en el texto original se pacta una vigencia hasta el 31/12/2013.

En el Título IV encontramos la regulación atinente a la organización del trabajo y el sistema de clasificación profesional. En su capítulo I y bajo el enunciado de “sistema de organización del trabajo” encontramos el único artículo asignado a este capítulo, concretamente el 29 que proclama: *“Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa y corresponde a los titulares de las jefaturas de las distintas unidades, sin perjuicio de los derechos y facultades de negociación, audiencia, consulta o información reconocidos a los representantes de los trabajadores/as en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio”*.

Nos encontramos ante la cuestión medular debatida en esta controversia. La atribución de la organización del trabajo en exclusiva a la empresa está consagrada en diversos artículos 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 (en adelante ET)²⁷

²⁶ BOE núm. 153, de 28 de junio de 2011.

²⁷ 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. BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

Siguiendo con el análisis del convenio, en el artículo 31 se recogen los criterios para determinar la pertenencia a los Grupos Profesionales: *“La determinación de la pertenencia de un puesto tipo a un Grupo Profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad”*. A continuación, define cada uno de estos conceptos, típicos en numerosos convenios, aunque lo determinante de este artículo es que introduce dos párrafos que suponen, de facto, una desregulación absoluta de lo que deberían ser las concretas funciones de cada grupo y categoría profesional. En concreto, los citados párrafos proclaman:

“La clasificación no supondrá, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de actividades complementarias que pudieran ser básicas-tipo para puestos de trabajo incluidos en Grupos Profesionales distintos, con respecto a los criterios y requisitos de movilidad previstos en el Capítulo III del presente Título”.

“El hecho de que un trabajador/a se encuentre en posesión, a título individual, de alguna o de todas las competencias requeridas para ser clasificado/a en un Grupo Profesional determinado, no implica su adscripción al mismo, sino que la clasificación viene determinada por la exigencia y ejercicio de tales competencias en las funciones correspondientes”.

El artículo 32 del convenio recoge la adscripción a los distintos grupos profesionales. Las trabajadoras en cuestión pertenecen al Grupo IV como Personal Operativo que describe el convenio así:

- a) Criterios generales. –Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.
- b) Formación. –Titulación de Educación Secundaria Obligatoria, Graduado Escolar o titulación oficial que la sustituya, o conocimiento, experiencia y aptitudes, adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a esta titulación.

Continúa el convenio en el artículo 33 definiendo las Áreas Funcionales, asignando a las trabajadoras en su función de Agentes Clasificadoras al área de logística. Por su parte es

el siguiente artículo 34 el que describe el contenido de los Puestos Tipo, en su letra o) correspondiente a Agente/Clasificación:

- Realizar las tareas de clasificación manual y/o automática según líneas de productos, en las distintas unidades de Correos.
- Realizar todas las tareas inmediatamente previas y posteriores a los procesos de clasificación manual y/o automática.
- Realizar la recepción, pago, cobro y liquidación, en la oficina, de los productos en que así esté establecido.
- Utilizar todos los medios técnicos y materiales necesarios para el desempeño de las funciones propias de su puesto (máquinas, sistemas informáticos, vehículos, maquinarias, etcétera).
- Realizar la conservación básica de los medios técnicos y materiales necesarios para su trabajo, salvo que se requieran conocimientos específicos.
- Realizar las operaciones de carga y descarga.
- Tratamiento de los productos postales y telegráficos.
- Realizar las tareas administrativas elementales (transportar objetos y envíos, hacer fotocopias, etc.).
- Realizar encargos encomendados por los distintos departamentos y recoger y entregar documentos internos y correspondencia.
- Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a su Grupo Profesional inherentes a su Puesto.

Como se puede deducir fácilmente, esta descripción del contenido del puesto supone una atribución no *in extenso*, sino prácticamente ilimitada de tareas. Como profesionales del Derecho, debemos advertir a las trabajadoras a este respecto.

Dada la naturaleza de la demanda objeto de estudio, es necesario señalar que el artículo 27 contempla la implementación de un **Plan de Igualdad** como anexo al presente convenio, así como la creación de una Comisión de Igualdad. Así, el Título III lleva como título: “*Medidas para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres*”. Pues bien, en lo atinente a salud laboral, el Plan solo hace alusión al porcentaje de enfermedades en hombres y en mujeres, expuesto en dos tablas comparativas de las que no se extrae ninguna conclusión efectiva, puesto que los diagnósticos efectuados son de diversa

naturaleza, sin que quepa comprender la relación causa-efecto de los resultados atribuidos a cada sexo.

Hoy en día, la empresa ha presentado el borrador de un nuevo Plan de Igualdad que no se ha aprobado aún, por lo que el vigente es el que hemos referido aquí.

Por último, en el Título X, en su capítulo III, encontramos la regulación de la Salud Laboral y Prevención de Riesgos. En el artículo 104 se recogen los principios generales:

1. Para la mejora de la salud debe existir una dotación de recursos humanos y económicos que permitan el desarrollo de la Prevención de Riesgos Laborales en la empresa.
2. En toda ampliación y modificación del proceso productivo, introducción de nueva tecnología, procesos o productos a incorporar se tendrán en cuenta los principios preventivos desde la fase de diseño.
3. Se tomarán en consideración como finalidad preventiva los factores de riesgo derivados de la organización y ordenación del trabajo.

Las evaluaciones de riesgos recogidas en el artículo 107 señalan que la planificación de la prevención y propuesta de acciones irá dirigida a eliminar los riesgos o reducirlos a niveles asumibles.

Normas o especificaciones técnicas.

En realidad, no son normas en sentido jurídico, al no haber sido aprobadas por órganos con capacidad normativa, sino que se trata de disposiciones de naturaleza técnica que contienen criterios sobre el modo correcto de actuación preventiva. Estas normas encuentran su legitimidad y capacidad de obligar no en quien las elabora (organismos técnicos especializados, asociaciones de fabricantes, entidades dedicadas a la prevención de riesgos, colegios profesionales...), sino en su garantía de eficiencia. El Ministerio de Trabajo ha ido publicando desde 1982 un conjunto de Notas Técnicas de Prevención (NTP), que son el manual de consulta imprescindible en materia de PRL.

En nuestro caso, es de especial aplicación la Guía Técnica aprobada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo²⁸, órgano al que alude el RSP al tratar los métodos de evaluación de riesgos, en concreto el de Manipulación Manual de Cargas²⁹.

Particular interés tiene la relación entre el sistema legal y el sistema de estándares técnicos. Su aplicación puede llevarse a cabo de tres formas:

- La técnica de incorporación directa del estándar a la norma legal.
- La remisión expresa de la norma al estándar en cada caso.
- La utilización de conceptos genéricos para cuya interpretación el estándar sería el principal elemento de valoración.

²⁸Aprobado por Real Decreto 577/1982, de 17 de marzo. BOE, núm. 69, de 22 de marzo de 1982. En su original denominación era Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

²⁹ Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la Manipulación Manual de Cargas, con arreglo al Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, BOE núm. 97 de 23 de abril.

4.- CUESTIONES PROCESALES A RESOLVER

4.1. LEGITIMACIÓN

La Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS)³⁰, en su artículo 17³¹ regula la legitimación “general”, pero es en el artículo 154, dentro del capítulo dedicado a los conflictos colectivos, donde concreta los sujetos legitimados para interponer una demanda colectiva, como es el caso que nos ocupa. En efecto, el artículo 154 regula la legitimación activa de diversos operadores como empresarios, Administraciones Públicas, asociaciones representativas de trabajadores autónomos económicamente dependientes, entre otros. No obstante, en lo atinente a nuestro caso, señala que: *“Estarán legitimados para promover procesos sobre conflictos colectivos: a) Los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto”*.

Una reciente sentencia del TSJ de Madrid³² de 23 de marzo de 2021 ilustra el complejo tema de la legitimación de los sindicatos en este tipo de conflictos. En esta sentencia se resolvió una excepción planteada por falta de legitimación activa del sindicato demandante. En el fundamento segundo, el tribunal razonó que el artículo 154 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social es el encargado de determinar quiénes están

³⁰BOE núm. 245, del 11 de octubre de 2011.

³¹ “1. Los titulares de un derecho subjetivo o un interés legítimo podrán ejercitar acciones ante los órganos jurisdiccionales del orden social, en los términos establecidos en las leyes.

2. Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales tendrán legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios. Los sindicatos con implantación suficiente en el ámbito del conflicto están legitimados para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que exista un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trate; podrán igualmente personarse y ser tenidos por parte en dichos procesos, sin que tal intervención haga detener o retroceder el curso de las actuaciones. En especial, en los términos establecidos en esta Ley, podrán actuar, a través del proceso de conflicto colectivo, en defensa de los derechos e intereses de una pluralidad de trabajadores indeterminada o de difícil determinación; y, en particular, por tal cauce podrán actuar en defensa del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en todas las materias atribuidas al orden social. En el proceso de ejecución se considerarán intereses colectivos los tendentes a la conservación de la empresa y a la defensa de los puestos de trabajo.

3. Las organizaciones de trabajadores autónomos tendrán legitimación para la defensa de los acuerdos de interés profesional por ellas firmados.

4. El Ministerio Fiscal estará legitimado para intervenir en todos aquellos supuestos previstos en la presente Ley.

5. Contra las resoluciones que les afecten desfavorablemente las partes podrán interponer los recursos establecidos en esta Ley por haber visto desestimadas cualquiera de sus pretensiones o excepciones, por resultar de ellas directamente gravamen o perjuicio, para revisar errores de hecho o prevenir los eventuales efectos del recurso de la parte contraria o por la posible eficacia de cosa juzgada del pronunciamiento sobre otros procesos ulteriores”.

³² N. Rec: 630/2020

legitimados para promover procesos de conflicto colectivo, reconociendo, en primer lugar a los sindicatos, cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, mientras que, de forma general, el artículo 17 de la misma ley reconoce legitimación para ejercitar acciones ante los órganos jurisdiccionales del orden social: *“Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales tendrán legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios, exigiendo el precepto que los sindicatos cuenten con implantación suficiente en el ámbito del conflicto, y además que exista un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trate.”*

De lo expuesto se deduce que la norma especial del artículo 154 concede a las trabajadoras sindicadas una legitimación más amplia que la genérica del artículo 17, ya que éste exige la implantación suficiente del sindicato, mientras que el 154 exclusivamente requiere la coincidencia o superación del ámbito de actuación del sindicato con el del conflicto.

Por su parte, el Tribunal Supremo en su sentencia de Pleno, de 17 de febrero de 2021³³, dictada en un procedimiento cuyos pedimentos guardan relación con los aquí interesados: en resumen, se discute la legitimación de un sindicato en una demanda por vulneración del derecho fundamental a vida y a la integridad física, presentada por unos trabajadores del Servicio Vasco de Salud (OSAKIDETZA) que demandaron al servicio público por incumplir la legislación de prevención de riesgos y salud laboral. Hubo una falta de evaluación de riesgos en concretos puestos de trabajo en los hospitales durante la crisis de la Covid-19. El tribunal ha puesto de manifiesto la siguiente doctrina:

Resulta indudable la legitimación del sindicato para solicitar la tutela de los derechos fundamentales, una vez que la tutela que se reclama es la correspondiente al derecho a la vida y a la integridad física. Al proyectarse la lesión sobre un grupo genérico e indeterminado de trabajadores, *“es evidente que nada hay que impida la legitimación sindical, antes al contrario, tal intervención constituye núcleo duro de su actividad sindical y del ejercicio de uno de sus cometidos principales cuál es la defensa de los derechos de los trabajadores”*. (Fundamento jurídico tercero)

³³ N. Rec: 129/2020

A la luz de esta doctrina, parece claro que el legislador tiene una actitud “proactiva” respecto a la intervención procesal de los sindicatos, cuando de intereses colectivos se trata, para favorecer el cumplimiento de su función constitucional³⁴.

4.2. DISTINCIÓN ENTRE CONFLICTO COLECTIVO Y CONFLICTO PLURAL

Existiendo una pluralidad de demandante, en este caso, las trabajadoras afectadas, es necesario plantear si estamos ante un conflicto plural o, por el contrario, un conflicto colectivo.

El conflicto colectivo, según lo que establece el art.153-1 LRJS, se caracteriza porque la demanda afecta a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y versa sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo o de una decisión o práctica empresarial. De lo que se deduce que el conflicto colectivo ha de estar caracterizado por dos elementos, una pluralidad de trabajadores y un interés colectivo. Según reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo, (por todas, STS de 9 de diciembre de 2015)³⁵ las pretensiones propias del proceso de conflicto colectivo se definen por dos elementos:

- 1) *uno subjetivo, integrado por la referencia a la afectación de un grupo genérico de trabajadores “entendiendo por tal no la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados, sino un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad” y*
- 2) *otro elemento objetivo, “consistente en la presencia de un interés general, que es el que actúa a través del conflicto y que se define como un interés indivisible correspondiente al grupo en su conjunto y, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros”.* (Fundamento jurídico cuarto).

El conflicto plural, sin embargo, se caracteriza porque en él no se debate un interés colectivo, sino el interés que resulta de la yuxtaposición o agregado de conflictos e

³⁴ MORALES VÁLLEZ, C.E. “Legitimación activa de los sindicatos para la impugnación de despidos colectivos”. *Revista Aranzadi Doctrinal* núm. 9/2016 parte Estudios.

³⁵ N. Rec: 94/2015.

intereses individuales colectivamente gestionados, pero sin existir una aglutinación por referencia a un interés unitario³⁶.

Del estudio de las circunstancias del caso, nos encontramos ante un conflicto colectivo jurídico que se sustanciará a través de una modalidad procesal propia, cuya tramitación es preferente y urgente ante el Juzgado de lo Social de Valladolid, por radicar en esta ciudad el centro de trabajo objeto de la demanda.

El artículo 2, g) LRJS, regula el ámbito del orden jurisdiccional social, otorgando la competencia a los Juzgados de lo Social por tratarse de una pretensión promovida dentro de la rama social del Derecho. El artículo 6 declara competentes a estos mismos juzgados, cuando sus efectos no se extiendan a un ámbito superior, (sería el supuesto de que los centros de trabajo afectados estuvieran en varias provincias).

Al tratarse de un proceso de conflicto colectivo la regulación específica viene recogida en los artículos 153 y ss. LRJS.

4.3. POSIBLE AFECTACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES

El deber general de prevención recae sobre el empresario, garante de la seguridad y salud de las trabajadoras. La jurisprudencia del Tribunal Supremo³⁷ pone de relieve la responsabilidad de la empresa a través de lo que denomina “deuda de seguridad”, expresando que el Real Decreto Legislativo 2/2015 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET)³⁸, consagra esta deuda como una de las obligaciones del empresario, al establecer el derecho de los trabajadores “*a su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales*” (artículo 4.1,d). La LPRL con mayor rigor de exigencia, de forma específica manifiesta en su artículo 14.2: “*En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y*

³⁶ LÓPEZ BALAGUER, M., *La reforma del proceso laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, pág. 385.

³⁷ N. Rec: 1281/2014

³⁸ BOE núm. 255, de 24/10/2015

la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores”.

El artículo 20 del ET, proclama que el empresario es quien organiza y controla el proceso de producción, ordenando al trabajador la actividad a desarrollar. De ahí deriva su concreta responsabilidad, destacando que *“La deuda de seguridad que al empresario corresponde determina que, actualizado el riesgo, para enervar su posible responsabilidad el empleador ha de acreditar haber agotado toda diligencia exigible, más allá- incluso- de las exigencias reglamentarias”*.³⁹ La jurisprudencia, pues, eleva la diligencia exigible a la empresa por la imposibilidad de prever todas las situaciones de riesgo que comporta el proceso productivo.

Al verse afectado el derecho a la salud de las trabajadoras y ante la ausencia de medidas preventivas, se puede demandar ante el Juzgado de lo Social por posible vulneración del derecho fundamental a la vida y a la integridad física,(artículo 15 CE) acumulando la acción con la de vulneración de la legalidad ordinaria en materia de prevención de riesgos laborales. Y esto a pesar de la dicción literal del artículo 178.1⁴⁰ LRJS, que *“prima facie”*, impide dicha acumulación. Sin embargo, es ya abundante la jurisprudencia que la admite. De modo ejemplificativo nos remitimos a la sentencia de la Audiencia Nacional con los siguientes argumentos:

*“la modalidad que regulan los artículos 177 y ss. de la LRJS no es sino la plasmación en el orden social de la jurisdicción de la garantía constitucional contenida en el apartado 2 del artículo 53 CE, pero nada empece que la vulneración de un derecho fundamental pueda ser invocada junto con cuestiones de legalidad ordinaria en proceso de conflicto colectivo.”*⁴¹

El Tribunal Constitucional ha constatado la conexión entre el artículo 15 de la CE y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo.⁴² Pero no todo supuesto de riesgo o daño para la salud implica una vulneración del artículo 15 CE. Se precisa la concurrencia de determinados factores.

³⁹ N. Rec: 1281/2014

⁴⁰ 1. “El objeto del presente proceso queda limitado al conocimiento de la lesión del derecho fundamental o libertad pública, sin posibilidad de acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos a la tutela del citado derecho o libertad”.

⁴¹ N. Rec: 2/2020

⁴² SSTC 62/2007, de 27 de marzo y 160/2007, de 2 de julio.

- a) El criterio de la gravedad: el riesgo o daño a que está expuesto el trabajador ha de revestir una determinada intensidad, debe ser un peligro grave. De lo que se deduce que se excluyen los peligros leves o menores.

- b) Criterio de la inmediatez o futuridad del riesgo.

- c) Certeza del riesgo: quien pretenda la tutela judicial frente a un peligro sea capaz de probar adecuadamente su existencia, evidenciando la relación directa entre las medidas impugnadas y las consecuencias nocivas que se pretenden evitar.

5. LA EDAD DE LAS TRABAJADORAS. ANÁLISIS DE SU REPERCUSIÓN Y ENFOQUE EN LA DEMANDA PLANTEADA

5.1 Planteamiento general

Primero.- La edad de las trabajadoras y el hecho de que todas sean mujeres son datos relevantes que deben estudiarse para la preparación de una posible demanda colectiva.

Cuando denunciaron la situación a la Inspección de Trabajo, el porcentaje de trabajadoras en el horario de mañana era superior al de trabajadores (80% mujeres, respecto a un 20% de hombres). La LPRL mantiene en vigor el Decreto de 26 de julio de 1957⁴³, si bien las restricciones aplicables al trabajo de las mujeres se derogaron tácitamente tras la entrada en vigor de la CE de 1978, por conculcar el principio de igualdad recogido en el artículo 14 de la misma. En la actualidad, se recoge una normativa restrictiva y protectora para la colocación de las mujeres embarazadas o de parto reciente, prohibiéndose su empleo en puestos de trabajo con riesgos para su salud o la del feto.

Segundo.- La complejidad del asunto estriba en que nos encontramos ante un colectivo de trabajadoras que deberían ser declaradas como Especialmente Sensibles: la LPRL aborda una regulación genérica de la protección especial de estos trabajadores. El artículo 25 regula la obligación general del empresario de evaluar los riesgos teniendo en cuenta este aspecto, pero sin añadir ninguna medida correctora que garantice tanto su salud como la permanencia en el puesto de trabajo. Algunos autores⁴⁴ señalan que se trata de una asignatura pendiente de la legislación en este ámbito, dada la creciente necesidad de integrar a este colectivo de trabajadoras mayores en un grupo específico de riesgo.

Tercero.- Es importante señalar la actuación de la mutua contratada por la empresa para atender a los trabajadores. Debido a la naturaleza del trabajo, con dolencias básicamente musculoesqueléticas, las trabajadoras nos han puesto de manifiesto lo siguiente: con frecuencia se ven impedidas de asistir al trabajo una vez que están en su domicilio. Sucede que durante el trabajo, el cuerpo está caliente y la dolencia se intensifica una vez se enfría después de concluida la jornada. La consecuencia es que una buena parte de las bajas son, no por accidente laboral, sino por contingencia común. Aquí debemos apuntar otro efecto

⁴³ Decreto de 26 de julio de 1957 sobre Industrias y Trabajos prohibidos a mujeres y menores por peligrosos o insalubres. BOE núm. 127, de 26 de agosto de 1957.

⁴⁴ MORENO SOLANA, A., "Las diversas controversias que se plantean en torno a los trabajadores especialmente sensibles". *Revista de Información Laboral* núm. 7/2014 parte Artículos doctrinales. Ed. Aranzadi.

regresivo, esta vez por parte del propio CC. En éste se pactó, como forma de combatir el absentismo, vincular el cobro de varios complementos a la asistencia efectiva al trabajo, de forma que cuando padece una baja por contingencia común, no cobras esos complementos, penalizando doblemente a las trabajadoras.

Como bien señala Jesús R. Mercader Uguina: “La automatización de los procesos productivos ha originado en determinadas actividades incrementos en el ritmo de trabajo, concentración de fuerzas repetitivas en pequeños elementos de nuestra anatomía como manos, muñecas y hombros, y posturas forzadas mantenidas, causantes de esfuerzos estáticos importantes, en diversos músculos. El hombre ha quedado irremediabilmente adscrito a esta realidad de tecnología y digitalización, a este mundo virtual. La electrónica ha producido *“una prodigiosa dilatación del mundo accesible, aquel en que se puede comunicar, percibir y actuar”*, decía Julián Marías en su *“Cara y cruz de la electrónica”*.

Este autor también apunta que: *“La población laboral de mayor edad, a pesar de la experiencia acumulada, puede ser más vulnerable a determinados riesgos, en gran parte influida por los cambios fisiológicos de la edad y el efecto de las enfermedades crónicas”*⁴⁵.

En el momento actual, caracterizado por un envejecimiento progresivo de la población, donde el porcentaje de trabajadores de edad avanzada es cada vez mayor, hace necesario plantearse la declaración de este colectivo como especialmente sensible.

Una medida muy apropiada para paliar su situación sería la de acogerse a los contratos de relevo que permitieran una rebaja en la edad de jubilación. A través del Portal de Transparencia de la empresa se informa que este año se han podido acoger algo más de 400 empleados en esta modalidad, después de muchos años sin que haya sido posible beneficiarse de esta medida. Para el próximo ejercicio no hay aún ninguna previsión. Por su parte, el CC no contempla un derecho como tal a esta jubilación, sino tan solo la posibilidad de negociarlo.

⁴⁵ MERCADER UGUINA, J.R., “La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, veinte años después.” *Revista de Información Laboral* núm. 8/2015.Pág. 21-42

5.2. La edad como criterio objetivo y la adaptación al puesto de trabajo en función de la subjetividad del riesgo

Con arreglo a lo determinado en el artículo 25.1⁴⁶ LPRL., la edad no tiene encaje como criterio preventivo respecto a “*sus propias características personales o estado biológico conocido*”, razón por la cual tendremos que probar la relación causa-efecto entre estado de salud de las trabajadoras y su edad.

Siguiendo a Martínez Barroso⁴⁷, el conjunto de las relaciones laborales del ET se incluyen dentro del ámbito de aplicación de la LPRL, “*no contemplándose la edad como un argumento excluyente ni justificativo de la falta de protección de un trabajador*”. Se entiende, por tanto, que el dato de la edad del colectivo no lo convierte directamente en especialmente sensible. Continuando con Martínez Barroso: “*El legislador no puede encorsetar a los individuos en función de su edad, pero sí, acudiendo a otras disciplinas, fundamentalmente médicas y de contenido técnico, trazar una línea de tendencia genérica común a todas las personas, íntimamente relacionada con su ciclo vital, que puede permitir su integración en un grupo perfectamente delimitado.*”

Por aplicación de esta doctrina a nuestro caso, no podemos considerar a las trabajadoras como un grupo específico de riesgo por el mero hecho de su edad; *per-se*, la edad no se considera una patología. Para hacer valer nuestra pretensión tendremos que desplegar una correcta actividad probatoria que acredite la relación causa-efecto.

5.3. Referencia al sexo de las trabajadoras

Particular relevancia tiene que nos encontremos ante una demanda solicitada por un colectivo de mujeres, pues el enfoque que debemos dar a nuestro pleito debe girar en torno a este aspecto. Y esto es así, porque la falta de medidas de prevención respecto a

⁴⁶ “El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.”

⁴⁷ MARTÍNEZ BARROSO, M.^a R. “La específica protección de la seguridad y salud de los trabajadores maduros al servicio de la sostenibilidad del sistema de pensiones”. *Revista española de derecho del trabajo*, núm 228/2020, pág. 145-187.

las concretas circunstancias en que se desarrolla el trabajo acarrea unas consecuencias más gravosas para estas trabajadoras.

Habría que solicitar una evaluación de riesgos ergonómicos (recordemos que está pendiente), que tenga en cuenta esta circunstancia, adoptando un enfoque de género, por la evidente diferencia entre mujeres y hombres en este campo.

Existe una norma específica que nos puede servir. Se trata de la NTP 657: “Los trastornos músculo-esqueléticos de las mujeres (I): exposición y efectos diferenciales”. Algunas recomendaciones a aplicar serían las siguientes:

- Tener presentes las diferencias entre mujeres y hombres en salud, sobre todo en tramos de edad avanzada, aplicando protocolos específicos de evaluación.
- Desagregar la información por sexo no solo del número de accidentes, sino también la referida a enfermedades profesionales, protocolos de vigilancia de la salud, la exposición a determinados riesgos, etc.
- Evaluar el riesgo derivado del impacto directo sobre el vientre y el pecho de paquetes y bandejas.

La evaluación de riesgos se convierte así en fundamental, puesto que éstas adquieren la condición de documento científico y sirven para amparar reclamaciones de esta naturaleza. Es preciso desplegar una política de prevención que proteja de manera efectiva, evitando “prácticas” como la siguiente: la mutua que tiene contratada la empresa no presta el servicio de rehabilitación a los trabajadores en caso de enfermedad común, siendo evidente que la inmensa mayoría de las dolencias son musculoesqueléticas y originadas en la actividad laboral.

5.4. Incidencia de los riesgos psicosociales en el caso

Los riesgos psicosociales se originan por las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del entorno laboral, así como por un inadecuado contexto social del trabajo. Este ambiente puede producir resultados físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. En nuestro caso, hace más de un año que tuvo lugar una evaluación de riesgos psicosociales ante cuyos resultados la empresa no ha implementado medida alguna.

Las trabajadoras nos la han aportado y, después de una lectura atenta, constatamos lo que ya nos habían advertido: que el cuestionario que se usó como método principal, no es el más apropiado, principalmente por no ser específico de este tipo de centros.

No obstante, el resultado apunta tres *ítems* en los que es necesaria una intervención urgente:

- Carga de trabajo/demanda psicológicas.
- Supervisión/participación.
- Indefinición en el rol de los trabajadores que propicia conflictos interpersonales.

En el Oficio que notificó la Inspección de Trabajo, se insta a la empresa a mejorar estos factores de riesgo, requiriendo a la misma para que realice una planificación con medidas preventivas referentes a dichos riesgos.

La Comisión Europea mediante una Comunicación, estableció las orientaciones y principios de acción de los Estados Miembros respecto a un trabajo más seguro y saludable para todos. Por ello, se ha adoptado el **Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales**. Se trata de un documento muy completo que aborda el tema de forma integral y minuciosa. Ante factores de riesgo como los señalados sus propuestas son las siguientes:

- 1) Si se identifica algún problema como los descritos en el documento, la empresa debe tomar medidas para prevenirlo, eliminarlo o reducirlo. La empresa, por tanto, tiene el deber de actuar en garantía de la seguridad y salud de los trabajadores en cuanto tenga conocimiento de situaciones de estrés laboral y su falta de acción puede determinar su responsabilidad.
- 2) La determinación de las medidas adecuadas es responsabilidad de la empresa, pudiendo recurrir tanto al servicio de prevención como al consejo de un trabajador designado si lo considera necesario.
- 3) Estas medidas serán aplicadas con la participación y colaboración de los trabajadores y/o de sus representantes. Así lo establece el artículo 33.1.b) y el artículo 36 apartados 1.c) y 3 LPRL.

Tiene especial interés el tratamiento de la responsabilidad de la empresa ante una situación sobrevenida de estrés laboral. De acuerdo con el Criterio, la responsabilidad “*no se puede determinar por el mero surgimiento de dicha situación, sino por la falta de diligencia debida de la empresa, bien por la omisión del deber de adoptar medidas ante el conocimiento de dicha situación (con el análisis previo de la misma), bien por no hacer un seguimiento de su aplicación efectiva o bien por omitir la aplicación de cualquier medida alternativa ante su falta de resultado eficaz*”⁴⁸

6. CONCLUSIONES: RESOLUCIÓN DEL CASO

Conclusión primera.-

Como letrado encargado de estudiar la demanda, recomiendo al sindicato que ha solicitado el asesoramiento, interponer una demanda ante el Juzgado de lo Social al tratarse de un conflicto colectivo de carácter jurídico. Estos conflictos se caracterizan por basar su derecho al amparo de una norma preexistente que respalda la pretensión. La demanda debe fundamentarse en la falta de protección de la salud de las trabajadoras afectadas. La ausencia de una evaluación previa ante las nuevas condiciones que impone la actividad actual de la empresa tiene como consecuencia una falta adaptación del puesto a la persona.

Con arreglo a los datos aportados por el sindicato y las trabajadoras, la empresa ha incumplido el derecho a la información, consulta y participación de los trabajadores en materia preventiva contraviniendo los artículos 33 y 36 LPRL y el artículo 12.11 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de Infracciones y Sanciones del Orden Social⁴⁹(en adelante LISOS).

Los incumplimientos sobre la evaluación de riesgos, sus actualizaciones o revisiones y la no realización de las actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones suponen la contravención de los artículos 15.1.b) y 16.2 LPRL; los artículos 3 a 6 RSP y el artículo 12.5 LISOS.

⁴⁸ Criterio Técnico OE ITSS 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales. Publicado el 14/04/2021 por la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Pág.21.

⁴⁹ BOE núm. 189, de 08/08/2000

La falta de cumplimiento de estos concretos preceptos de la normativa de prevención serán la base de nuestra demanda ante el Juzgado de lo Social, al tratarse de normas de derecho necesario.

Respecto al CC de aplicación que hemos estudiado, se puede concluir que, o bien no regula las concretas situaciones a que da lugar la prestación del trabajo, o, en caso de contemplar alguna regulación, ésta no se ha implementado en ningún momento, como se recoge en los puntos 2 y 3 de los principios generales del artículo 104⁵⁰. El vigente CC aplicable contiene una regulación muy parca en materia de prevención y esta falla debe articularse como un motivo de fondo de nuestra demanda.

Conclusión segunda.-

No se recomienda demandar a la empresa por vulneración del derecho fundamental a la vida y a la integridad física recogido en el artículo 15 CE.

Este punto fue tratado en las consideraciones procesales anteriores. A pesar de que cabe articular esta demanda, la jurisprudencia precisa que el riesgo para la vida sea grave, inmediato y que esté revestido de caracteres de certeza. No cabe pues un riesgo leve o indiciario. Del estudio de las condiciones de trabajo de las trabajadoras no se deduce dicha gravedad, por lo que no se recomienda esta vía.

Conclusión tercera.-

Respecto a la intervención de la Inspección de Trabajo en este asunto debemos señalar que, en el Oficio remitido a la empresa, la Inspección le concedió un plazo de tres meses para llevar a cabo una evaluación de riesgos ergonómicos. Tanto las trabajadoras como el sindicato nos informan que la práctica habitual de la empresa es la de dilatar su ejecución y, además, hacerla de forma genérica en cualquier centro cuya actividad coincida con la misma que se ha requerido. Esto ha sido confirmado por el sindicato en el último Comité Provincial de Seguridad y Salud que trató el asunto.

Se aconseja informar a la Inspección para evitar que la evaluación se dilate y para que reitere a la empresa que dicha evaluación se realice en el propio centro en condiciones reales de trabajo. Lo contrario supondría falsear subrepticamente la función de la

⁵⁰ 2.” En toda ampliación y modificación del proceso productivo, introducción de nueva tecnología, procesos o productos a incorporar se tendrán en cuenta los principios preventivos desde la fase de diseño”.
3. “Se tomarán en consideración como finalidad preventiva los factores de riesgo derivados de la organización y ordenaciones de trabajo”.

evaluación. En todo caso, la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social⁵¹ en su artículo 12.2 y dentro de las funciones de asistencia técnica que competen a la Inspección, esta *“proporcionará información y asistencia técnica a los trabajadores y a sus representantes; comunicará los resultados y consecuencias de las actuaciones inspectoras cuando medie denuncia por parte de los mismos; e indicará las vías administrativas o judiciales para la satisfacción de sus derechos, cuando estos hayan sido afectados por incumplimientos empresariales comprobados en las actuaciones inspectoras.”*

Desde el punto de vista procesal, se informa a las trabajadoras de la necesidad de esperar a que la empresa cumpla con el requerimiento de la Inspección dentro del plazo concedido.

Conclusión cuarta.-

El enfoque de la demanda debe tener en cuenta tanto la edad como el sexo del conjunto de las trabajadoras. En ambas circunstancias, por no existir una evaluación de riesgos específica ni una adaptación del puesto a las características de la persona. El éxito de la demanda dependerá de cómo acreditemos la relación de causalidad entre las concretas condiciones de trabajo y las dolencias recurrentes de las trabajadoras. Esta actividad probatoria hará necesario acceder a datos como el índice de absentismo laboral, las bajas y sus motivos concretos, informes médicos, entre otros.

Aunque el espíritu del conjunto de la actividad preventiva sea la de proteger al conjunto de los trabajadores, la demanda debe fundamentarse en el mayor desvalor que las circunstancias de sexo y edad provocan en las trabajadoras. Estas repercusiones no pueden acreditarse en abstracto, sino que requerirán una acreditación concreta.

Conclusión quinta.-

Conviene informar a las trabajadoras de la posibilidad de acudir a la huelga como medida de última ratio. El derecho de huelga es un derecho fundamental recogido en el artículo 28.2 de nuestra Constitución, así como en el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones del Trabajo⁵².

⁵¹ BOE núm. 174, de 22 de julio de 2015.

⁵² BOE núm. 58, de 9 de marzo de 1977.

Esta opción será recomendable en el supuesto de que la empresa incumpla su obligación de evaluación de riesgos requerida por la Inspección y decida asumir una sanción de tipo económico por el incumplimiento. También se podrá recurrir a la huelga si, a pesar de todos los requerimientos, la empresa pospone *sine die* las medidas.

En caso de obtener una resolución judicial favorable a las trabajadoras, se ejecutará en sus estrictos términos. Si las medidas preventivas se aplican de forma ineficiente, sin perjuicio de las acciones legales que correspondan, se pueden plantear medidas de presión social que activen a todos los agentes implicados para solucionar de forma efectiva el problema, incluido el recurso a la huelga.

JURISPRUDENCIA

- STC 198/2015, de 24 de septiembre de 2015.
- STC 160/2007, de 2 de julio de 2007.
- STC 62/2007, de 27 de marzo de 2007.

- STS 217/2021, de 17 de febrero de 2021.
- STS 2827/2015, de 4 de mayo de 2015.
- STS Rrud. 4123/2008, de 30 de junio de 2010.

- SAN 1475/2020, de 7 de julio de 2020.

- STSJ de Madrid 221/2021, de 23 de marzo de 2021.
- STSJ de Cantabria 615/2020, 30 de julio de 2020.
- STSJ de Cataluña 137/2018, de 12 de enero de 2018.
- STSJ de Madrid, 4255/2016, de 18 de abril de 2016.

BIBLIOGRAFÍA

AGUILAR DEL CASTILLO, M.^a C. “La edad del trabajador como criterio preventivo”. Artículo doctrinal. Dpto. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla. 2015.

BLASCO LAHOZ, J.F.,” El desarrollo reglamentario de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tras diez años de vigencia”. *Revista Doctrinal Aranzadi Social* núm. 9/2006 parte Estudio.

BLÁZQUEZ AGUDO, E. M. “Los ODS como punto de partida para el fomento de la calidad del empleo femenino”. Ed. DYKINSON, 2018.

GONZÁLEZ DÍAZ, F.A., “Fuentes constitucionales y pilares normativos de la obligación de Seguridad y Salud en el Trabajo”. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 9/2002 parte Estudio.

GONZÁLEZ GÓMEZ, M.^a F. *Revista de Medicina y Seguridad del Trabajo 2011*, suplemento 1: 1-262. Escuela Nacional de Medicina del Trabajo. Instituto Carlos III.

LÓPEZ BALAGUER, M., *La reforma del proceso laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, pág. 385.

MARTÍNEZ BARROSO, M.^a R. “La específica protección de la seguridad y salud de los trabajadores maduros al servicio de la sostenibilidad del sistema de pensiones”. *Revista española de derecho del trabajo*, núm. 228/2020, pp. 145-187.

MELLA MÉNDEZ, L. “Reflexión crítica sobre la necesidad de adaptar la normativa de seguridad y salud al nuevo mercado de trabajo”. *IUSLabor. Revista d’anàlisi de Dret del Treball*, 2020,n.º1, pp. 1-12.

MERCADER UGUINA, J. R. “Disrupción tecnológica, robótica y nuevas formas de trabajo”. Artículo doctrinal incluido en el libro *DIÁLOGOS JURÍDICOS 2017*, Anuario de la Facultad de Derecho de Oviedo, de Leonor Suárez Llanos, pp.83-106

MERCADER UGUINA, J.R., “La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, veinte años después.” *Revista de Información Laboral* núm. 8/2015.

MORALES VÁLLEZ, C.E. “Legitimación activa de los sindicatos para la impugnación de despidos colectivos”. *Revista Aranzadi Doctrinal* núm. 9/2016 parte Estudios.

MORENO SOLANA, A., “Las diversas controversias que se plantean en torno a los trabajadores especialmente sensibles”. *Revista de Información Laboral* núm. 7/2014 parte Artículos doctrinales. Ed. Aranzadi.

SEBASTIÁN GARCÍA, OLGA y DEL HOYO DELGADO, M.^a A., “La carga mental de trabajo.” Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2004.

DOCUMENTOS OFICIALES:

COMISIÓN EUROPEA, “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.” Bruselas, 28,06,2021.

GUÍA TÉCNICA para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la Manipulación Manual de Cargas, con arreglo al Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, BOE núm. 97 de 23 de abril.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL. ITSS. Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales. Publicado el 14/04/2021.