




doi: 10.4321/s0465-546x2026000200001

Editorial

El nuevo código ético y deontológico de la enfermera española: Una brújula para la enfermería del trabajo

Esperanza M^a Alonso Jiménez¹  0000-0002-5003-1433

¹Codirectora Académica del Curso Superior de Enfermería del Trabajo para EIR de la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo, Madrid.

Correspondencia

Esperanza M^a Alonso Jiménez
emariaaj2020@gmail.com

Recibido: 18.05.2026

Aceptado: 19.05.2026

Publicado: 30.06.2026

Cómo citar este trabajo

Alonso Jiménez EM. El nuevo código ético y deontológico de la enfermera española: Una brújula para la enfermería del trabajo. *Med Segur Trab (Internet)*. 2026;72(283):97-100. doi: 10.4321/s0465-546x2026000200001

 BY-NC-SA 4.0

La aprobación del nuevo **Código Ético y Deontológico de la Enfermera Española**⁽¹⁾ constituye un acontecimiento de especial trascendencia para la profesión enfermera. No se trata únicamente de una actualización normativa o de una revisión formal de compromisos profesionales; representa una oportunidad para repensar, desde la ética, el sentido profundo del cuidado enfermero en una sociedad marcada por la complejidad, la transformación tecnológica, la diversidad, la vulnerabilidad y los nuevos riesgos para la salud.

La actualización era necesaria. El propio preámbulo recuerda que el primer Código Deontológico de la Enfermería española fue creado por el Consejo General de Colegios Oficiales de Enfermería en 1989 y que, desde entonces, solo se había realizado una modificación de formato en 1998. Desde aquella fecha, la profesión, los sistemas sanitarios y la sociedad han cambiado de forma sustancial. Han cambiado los modelos de atención, las expectativas de las personas, la relación clínica, las tecnologías disponibles, la manera de comunicar, las formas de organización del trabajo y también los riesgos que afectan a la salud. Por ello, el nuevo Código incorpora capítulos que reflejan esta evolución: seguridad del paciente, docencia, estudiantado, competencias digitales, inteligencia artificial, cooperación, peritaje y salud global, entre otros ámbitos.

Esta actualización adquiere una relevancia singular para quienes ejercemos en el ámbito de la **Enfermería del Trabajo**. La salud laboral sitúa a la enfermera en un espacio particularmente complejo: entre la atención individual y la colectiva, entre la clínica y la prevención, entre la confidencialidad y las obligaciones legales, entre las necesidades de la persona trabajadora y las dinámicas organizativas de la empresa. En ese territorio, la ética profesional no es un elemento accesorio, sino el fundamento que permite orientar decisiones prudentes, proporcionales y respetuosas con la dignidad humana.

El nuevo Código recuerda, desde sus primeros artículos, que la enfermera debe proteger los derechos humanos de las personas que reciben cuidados en todos los entornos, roles y ámbitos, con especial atención a los grupos más vulnerables. Asimismo, reconoce la dignidad humana como valor fundamental y exige un trato respetuoso, sin discriminación por edad, sexo, género, estado de salud, situación social, nivel económico o cualquier otra condición. Estos principios, recogidos en los artículos 5, 6, 7, 11 y 12, tienen una aplicación directa en la salud laboral.

En el entorno empresarial, la persona trabajadora puede encontrarse en situaciones de especial vulnerabilidad: enfermedad crónica, discapacidad sobrevenida, trastorno mental, embarazo, edad avanzada, exposición a riesgos laborales, procesos de incapacidad temporal o conflictos derivados de la adaptación del puesto de trabajo. En todos estos casos, la Enfermería del Trabajo debe actuar como garante ético del cuidado, promoviendo una mirada integral que no reduzca a la persona a su capacidad productiva, sino que la reconozca en su dignidad, biografía, valores, necesidades y contexto.

La relación asistencial ocupa un lugar central en el nuevo Código. Los artículos 14 a 18 abordan la confianza, la relación deliberativa, la atención humanizada, la planificación compartida y la ética del cuidado. Esta perspectiva resulta especialmente valiosa en el ámbito laboral, donde las actuaciones de vigilancia de la salud, promoción de hábitos saludables, seguimiento de procesos de enfermedad, reincorporación al trabajo o valoración de necesidades preventivas deben desarrollarse desde una relación de confianza. Sin confianza, la vigilancia de la salud corre el riesgo de percibirse como control; con confianza, puede convertirse en una herramienta de cuidado, acompañamiento y mejora real de la salud de las personas trabajadoras.

La humanización del cuidado no pertenece solo al hospital, a la atención primaria o al ámbito socio-sanitario. También debe estar presente en las empresas. Humanizar la salud laboral significa escuchar activamente, informar con claridad, respetar la autonomía, cuidar la intimidad, adaptar la comunicación y comprender que detrás de cada aptitud, restricción, recomendación preventiva o proceso de reincorporación hay una persona con miedos, expectativas, responsabilidades familiares, situación económica y proyecto vital. La Enfermería del Trabajo, por su cercanía a la realidad cotidiana de las organizaciones, está en una posición privilegiada para introducir esta cultura del cuidado en el corazón de las empresas.

El Código también refuerza la importancia de la comunicación, la información y el consentimiento informado. Los artículos 20 a 23 subrayan la escucha activa, la comprensión del mensaje, la bidireccionalidad, la privacidad, la información veraz y comprensible, y el consentimiento como proceso de comunicación y no solo como requisito legal. En salud laboral, estos principios son esenciales. La persona trabajadora debe comprender el sentido de las actuaciones sanitarias, el alcance de las pruebas, los límites de la información que se comunica a la empresa y sus derechos respecto a sus datos de salud.

La confidencialidad es, probablemente, uno de los pilares más sensibles de la Enfermería del Trabajo. Los artículos 28 a 31 regulan la confidencialidad, el secreto profesional, el registro en la historia clínica y el acceso a la información a través de sistemas informáticos. En el ámbito laboral, esta exigencia adquiere una especial intensidad, porque la información sanitaria puede tener consecuencias sobre la vida profesional de la persona. La enfermera del trabajo debe custodiar los datos de salud con rigor, limitar la comunicación a lo estrictamente permitido y preservar la independencia profesional frente a cualquier presión indebida.

Precisamente por ello, los artículos relativos a la responsabilidad, la coacción en las decisiones y los conflictos de intereses tienen una lectura muy directa desde la salud laboral. El Código establece que la enfermera es responsable de sus decisiones, acciones u omisiones; que debe rechazar presiones que comprometan la calidad de la atención; y que debe evitar conflictos de interés que puedan afectar a su objetividad e imparcialidad. En el ámbito de la empresa, donde pueden confluir intereses organizativos, productivos, económicos y sanitarios, esta independencia ética resulta imprescindible.

Otro de los aspectos especialmente vinculados con la Enfermería del Trabajo es la gestión del riesgo. El artículo 77 señala que la enfermera debe participar activamente en la identificación, gestión y evaluación de riesgos en la prestación de cuidados y en el entorno laboral, proponiendo medidas de eliminación o reducción e implementando estrategias que promuevan la cultura de seguridad, calidad y

excelencia en el cuidado. Esta formulación conecta de manera directa con la esencia de la salud laboral y con el papel de la enfermera del trabajo en la vigilancia de la salud, la promoción de entornos seguros y la mejora continua de las condiciones laborales.

El nuevo Código mira también hacia el futuro. La incorporación de las competencias digitales, la atención telemática, las redes sociales y la inteligencia artificial supone uno de los avances más relevantes para las nuevas generaciones de enfermeras. Los artículos 90 a 93 regulan el uso de medios no presenciales, las competencias digitales y TIC, la imagen profesional en redes sociales y la integración de la inteligencia artificial en la práctica clínica.

Estas áreas están profundamente vinculadas a la Enfermería del Trabajo. La salud laboral utiliza cada vez más herramientas digitales para la citación, el registro, la vigilancia epidemiológica, la gestión de indicadores, la promoción de la salud, la formación de trabajadores, la comunicación con equipos multidisciplinares y el seguimiento de determinados procesos. La tecnología puede mejorar la accesibilidad, agilizar procedimientos y facilitar intervenciones preventivas más personalizadas. Pero también plantea riesgos: pérdida de confidencialidad, sesgos, deshumanización, uso inadecuado de datos, excesiva automatización de decisiones o confusión entre información sanitaria y gestión empresarial.

Por ello, el Código acierta al situar la tecnología bajo el criterio del buen juicio profesional, la seguridad, la confidencialidad, la normativa vigente y la supervisión humana. La inteligencia artificial puede ser una herramienta útil para apoyar la toma de decisiones, analizar tendencias o mejorar la gestión de recursos, pero no debe sustituir la responsabilidad ética de la enfermera ni la relación humana que sostiene el cuidado. En salud laboral, donde una recomendación sanitaria puede influir en la adaptación de un puesto, en la reincorporación tras una enfermedad o en la identificación de colectivos vulnerables, la supervisión profesional y el análisis contextual son irrenunciables.

Las redes sociales merecen también una reflexión específica. El Código exige un uso ético y responsable, con respeto a la privacidad y confidencialidad, y establece la necesidad de mantener límites claros entre la vida personal y profesional. En el ámbito laboral, esta cuestión resulta especialmente delicada: la difusión de campañas de salud, mensajes preventivos o información sanitaria debe realizarse con rigor, prudencia y base científica. Las nuevas generaciones de enfermeras han crecido en entornos digitales y poseen una gran capacidad para comunicar, innovar y crear redes. El reto consiste en transformar esa competencia digital en liderazgo profesional responsable.

Otra novedad de gran interés es la regulación del peritaje en enfermería. El artículo 94 establece que la enfermera que actúe como perito debe hacerlo con competencia, independencia y responsabilidad, y solo en aquellas actividades para las que se considere capacitada por formación científica y experiencia. También señala la incompatibilidad de ejercer funciones periciales cuando previamente se ha brindado atención directa en el objeto del peritaje, con el fin de preservar la imparcialidad y evitar conflictos de interés.

El peritaje tiene una evidente conexión con la Enfermería del Trabajo. La valoración de cuidados, daños, secuelas, limitaciones funcionales, procesos de incapacidad, contingencias profesionales o adecuación de determinadas actuaciones preventivas requiere conocimiento técnico, experiencia clínica y rigor ético. En este campo, la enfermera del trabajo aporta una mirada específica: conoce el cuerpo que enferma, pero también el trabajo que condiciona, expone, limita o permite la recuperación. Su aportación pericial puede contribuir a una valoración más completa, más justa y ajustada a la realidad de la persona trabajadora.

El Código dedica también una atención relevante a la formación continua, la docencia, la tutoría y el estudiantado. Los artículos 78 a 82 reconocen el derecho y deber de actualizar competencias, basar la docencia en la mejor evidencia disponible, asumir roles de tutoría, participar en planes de estudio y sensibilizar al estudiantado en los valores profesionales y las normas éticas.

Este punto resulta esencial para las nuevas generaciones. No basta con transmitir conocimientos técnicos; es necesario formar enfermeras capaces de deliberar, identificar conflictos éticos, manejar tecnologías, comunicar con prudencia, proteger la confidencialidad, actuar con independencia y sostener la dignidad de las personas en todos los ámbitos de ejercicio. La Enfermería del Trabajo necesita

profesionales jóvenes preparados para afrontar nuevos riesgos laborales: psicosociales, ergonómicos, biológicos, químicos, organizativos, digitales y derivados de la transformación de los modelos productivos.

La salud global, incorporada en el capítulo final del Código, amplía todavía más esta mirada. Los artículos 100 a 104 abordan la sostenibilidad ambiental, la responsabilidad social, la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad, la vigilancia epidemiológica, los programas de inmunización y la salud comunitaria. La empresa es también comunidad. Es un espacio donde se generan riesgos, pero también oportunidades de salud. Los programas de vacunación, la educación sanitaria, la promoción de hábitos saludables, la vigilancia epidemiológica, la gestión de residuos o la sensibilización ambiental forman parte de una concepción amplia y ética de la salud laboral.

Del mismo modo, el artículo 105, relativo a la toma de decisiones en gestión sanitaria, recuerda que las decisiones deben priorizar la dignidad, la seguridad, la equidad y el bienestar de la persona atendida, de la comunidad y del equipo asistencial. Esta orientación resulta especialmente pertinente en organizaciones donde las decisiones sanitarias deben integrarse en políticas empresariales, planes de prevención, protocolos de actuación y estrategias de bienestar laboral.

El nuevo Código Ético y Deontológico de la Enfermera Española nos ofrece, por tanto, una brújula para ejercer con rigor en el presente y preparar con responsabilidad el futuro. Para la Enfermería del Trabajo, supone una herramienta de enorme valor: refuerza la independencia profesional, la confidencialidad, la cultura de seguridad, la gestión del riesgo, la promoción de la salud, la competencia digital, la responsabilidad pericial y la humanización del cuidado en las empresas.

Como miembro de la Comisión Deontológica Nacional, quiero expresar mi agradecimiento a quienes han hecho posible esta actualización. El trabajo desarrollado por la Comisión, junto con la participación de colegios profesionales, consejos autonómicos, comisiones deontológicas, colegiadas, colegiados y ciudadanía, refleja el compromiso colectivo de una profesión que desea seguir avanzando desde la ética, la responsabilidad y la excelencia.

En el ámbito de la salud laboral, este Código nos recuerda que cuidar a las personas trabajadoras no es solo realizar reconocimientos, registrar datos o aplicar protocolos. Es acompañar, escuchar, proteger la intimidad, identificar riesgos, promover salud, defender la dignidad y contribuir a que las empresas sean espacios más seguros, más saludables y humanos. Esa es, quizá, una de las grandes aportaciones de este nuevo Código: recordarnos que allí donde hay una persona que trabaja, también hay una persona que puede necesitar cuidados; y allí donde una enfermera cuida, debe estar presente la ética.

Bibliografía

1. Consejo General de Enfermería. Código Ético y Deontológico de la Enfermería Española (CGE). Madrid, España: CGE; 2026 [consultado 17 mayo de 2026]. Disponible en: <https://bit.ly/4tK2dAu>