



Programas de promoción de la salud en el trabajo. Hacia el cumplimiento óptimo de las obligaciones laborales¹

por Esther Carrizosa Prieto

En los últimos años, y con mucha más insistencia a raíz de la implantación y consolidación de la economía digital con todas las transformaciones que conlleva, se viene considerando la necesidad de implantar un concepto de salud laboral holístico que tenga en cuenta sus múltiples vertientes. Se pretende con ello superar la concepción de salud ocupacional, avanzando hacia un concepto más integral, que no solo se ocupe del entorno físico, sino también del psicosocial, emocional y de hábitos saludables de las personas, tanto en su vida profesional como personal. Conforme a ello, han ido emergiendo distintos conceptos, como el de *wellness*, o, más recientemente, el de *Wellbeing*. Ambos se refieren al bienestar de los trabajadores, si bien el segundo es mucho más amplio al integrar, junto a la dimensión física, ámbito que siempre ha estado salvaguardado en la generalidad de los ordenamientos laborales de nuestro entorno, la dimensión psicológica y emocional. Desde esta perspectiva, las políticas empresariales de *Wellbeing* tienen como principal objetivo conseguir el bienestar íntegro, físico y emocional de las personas que realizan su prestación de servicios en las organizaciones productivas.

La OMS se refiere a esta cuestión con la denominación de “entorno de trabajo saludable”, definiéndolo como “aquel en el que los trabajadores y el personal superior colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo. Teniendo en cuenta las siguientes consideraciones establecidas sobre la base de las necesidades previamente determinadas: temas de salud y de seguridad en el entorno físico de trabajo; temas de salud, seguridad y bienestar en el entorno psicosocial de trabajo, con inclusión de la organización del trabajo y de la cultura laboral; recursos de salud personal en el lugar de trabajo, y maneras de participar en la comunidad para mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y otros miembros de la comunidad”².

¹ El presente artículo se enmarca en el Proyecto de investigación “La salud del trabajador ante los retos laborales del futuro” (CM/JIN/2019-029). IP: Silvia Fernández Martínez. Entidades financiadoras: Comunidad de Madrid, Universidad de Alcalá. Programa de apoyo a la realización de Proyectos de I+D para jóvenes investigadores de la Universidad de Alcalá. Acción financiada por la Comunidad de Madrid en el marco del Convenio Plurianual con la Universidad de Alcalá en la línea de actuación “Programa de Estímulo a la Investigación de Jóvenes Investigadores”.

² OMS (2010). *Ambientes de Trabajo Saludables: Un modelo para la acción. Para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales*. Disponible en: https://www.who.int/phe/publications/healthy_workplaces/es/
OMS, *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS: Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo*, 2010, p. 15. Disponible en https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

Conforme a dicha concepción, y a riesgo de simplificar, puesto que son múltiples los aspectos a atender, una “empresa saludable”, denominación que pretende aglutinar estas políticas empresariales en España, debe atender necesariamente las siguientes materias: un entorno de trabajo saludable (condiciones de trabajo justas y equitativas, entorno físico y equipamiento saludable adaptado a la diversidad de las personas, suministro y proveedores saludables, etc.); una adecuada elaboración e implantación de servicios y actividades de prevención y seguridad (planes de seguridad laboral adecuados, revisiones y controles médicos preventivos, etc.); la promoción del bienestar emocional de las personas trabajadoras (posibilitar el equilibrio entre vida personal y profesional, adecuada atención al estrés y factores psicosociales, promoción de una cultura organizacional y de un modelo de liderazgo positivo, erradicando cualquier manifestación de la violencia en el trabajo); y, por último, la promoción de hábitos saludables en distintos ámbitos (alimentación, actividad física, *mindfulness*, sueño y descanso adecuado, etc.).

La atención a este tipo de políticas evidencia la inclusión de un amplio abanico de medidas de naturaleza prestacional (beneficios sociales), desde la potenciación de la actividad física de los empleados (a través de la instalación de gimnasios o de ayudas que compensan el importe de la cuota, la organización de actividades grupales o *team building*, etc.), hasta la implementación de mecanismos e instrumentos para asegurar la salud mental o un buen estado emocional (organización de talleres *mindfulness*, asistencia psicológica y médica gratuita, etc.). Sin embargo, más allá de este tipo de actividades o beneficios sociales, la forma más inmediata y efectiva de conseguir un nivel básico de bienestar para las personas trabajadoras es garantizar unas adecuadas condiciones de trabajo, debiéndose destacar a estos efectos, además de un sistema de contratación y retribución justa y suficiente, la organización de la actividad productiva en términos flexibles para posibilitar el deseado equilibrio entre la vida personal y laboral (promover la reducción del tiempo de trabajo, priorizar el teletrabajo y los horarios flexibles de trabajo para atender las necesidades de los trabajadores y trabajadoras); la implantación de planes formativos que efectivamente contribuyan a la adaptación a los cambios que se producen en el puesto de trabajo; la erradicación de todos los tipos de violencia en la empresa, con especial atención a las conductas de acoso laboral y de acoso por razón de género; la gestión adecuada y respetuosa de la diversidad en las organizaciones productivas; una política de gestión de riesgos laborales real y efectiva; medidas de acción social saludables y sostenibles, etc.

Es inevitable destacar que gran parte de estas actuaciones podrían considerarse obligatorias en nuestro ordenamiento jurídico laboral, algunas directamente y otras de forma indirecta en cuanto derivadas del derecho a la salud (y si se considera insuficiente, el derecho a la integridad física y moral de las personas trabajadoras). Ciertamente, el debate sobre su carácter obligatorio o potestativo se encuadra en la constitucionalización de una serie de derechos, en sus diversas facetas, liberal y prestacional, así como en la obligación de todos los poderes, públicos y privados, de respetarlos. Sin embargo, en este caso concreto, la propia regulación sobre prevención de riesgos laborales establece la obligación de seguridad integrada, obligación que debería referirse tanto a los riesgos físicos como a los riesgos psicosociales. Efectivamente, en consonancia con las exigencias constitucionales, dicha legislación reconoce el derecho de los trabajadores a la protección eficaz frente a los riesgos y, en consecuencia, el deber del empresario de proteger a los trabajadores frente a dichos riesgos (art. 14 LPRL), deber que implica múltiples obligaciones, significativamente un genérico deber de protección que exige garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo, objetivo que debe conseguirse mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de todas las medidas necesarias para la protección de la seguridad y la salud de trabajadores y trabajadoras.

De esta forma, el deber general de prevención y protección implica integrar la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, integración que, de conformidad con la regulación legal,

debe hacerse respecto del conjunto de actividades y, en relación a todos los niveles jerárquicos mediante la implantación y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Esta integración implica que la salud laboral debe proyectarse en la totalidad de la estructura organizativa y productiva, rigiendo los procesos técnicos, la organización del trabajo y las condiciones en que éste se preste³, mientras que la alusión a los niveles jerárquicos significa la atribución a todos ellos, y la asunción por éstos, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten. En definitiva, el concepto de seguridad integrada alude a la necesidad y conveniencia de que la prevención de riesgos impregne la totalidad de las decisiones en el entorno productivo, incluso en momentos anteriores a la organización de la actividad, debiendo tenerse en cuenta como factor decisivo tanto a la hora de planificar la actividad empresarial como a la hora de desarrollarla.

En este contexto normativo, además de los riesgos físicos, es de vital importancia considerar los riesgos psicosociales, causa principal del absentismo en las empresas europeas y españolas, y dentro de ellos, el estrés laboral. El estrés laboral, de acuerdo con estudios realizados sobre la materia, viene motivado por múltiples factores, principalmente: la reorganización del trabajo o la inseguridad laboral (para un 72% de los encuestados), seguido de la carga y el tiempo de trabajo (para el 66% de los encuestados) y de la existencia de situaciones de violencia en el trabajo como el acoso laboral y sexual o por razón de género (destacado por un 59%)⁴. Es patente, en consecuencia, que estos factores (la inseguridad laboral, el tiempo de trabajo y las situaciones de violencia en dicho entorno) deben ser objetivos prioritarios para potenciar el bienestar de las personas trabajadoras.

Por lo que respecta al proceso para articular este importante elenco de medidas, abogamos por fomentar la negociación y el acuerdo en la generalidad de los casos y durante todo el proceso, pues solo así se puede garantizar que los trabajadores y sus representantes participen de una manera significativa en cada fase, desde la programación hasta la implementación y la evaluación⁵. Ciertamente, se podría considerar que en nuestro ordenamiento jurídico la ordenación de muchas de esas materias corresponde a facultades que integran el poder de dirección empresarial, reservando únicamente la legislación pequeños espacios para la negociación colectiva (especialmente, en el caso de la contratación laboral, organización del trabajo, gestión de los riesgos laborales, etc.), pero esta circunstancia no impide que los distintos planes o procesos se articulen con una importante participación de los trabajadores y sus representantes. La regulación laboral posibilita la adopción de este tipo de medidas, siendo muchas de ellas negociables en el ámbito empresarial bien a través de convenios colectivos o bien a través de otro tipo de acuerdos más informales. De hecho, desde la Reforma Laboral de 2012, son numerosas las materias que han quedado reservadas a la negociación colectiva de ámbito empresarial en virtud de la preferencia aplicativa que tiene este ámbito de regulación (art. 84.2 ET). Así la regulación estatutaria reconoce la posibilidad de negociar convenios de empresa en cualquier momento, garantizando su prioridad aplicativa, siempre que se regulen materias como el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones, la adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores, la adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen a los convenios de empresa y las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

³ Igartua Miró, M.T, “La obligación de seguridad 4.0”, *Temas Laborales*, núm. 151/2020, p. 334.

⁴ Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2013). *Sondeo de Opinión Paneuropeo sobre Seguridad y Salud en el Trabajo*. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/safety-health-in-figures>

⁵ OMS, *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS: Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo*, 2010, pp. 69 y ss. Disponible en https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

Por otro lado, y en relación con las materias propias del ámbito sectorial, el art. 82.3 del ET regula un procedimiento que posibilita al empresario y los representantes de los trabajadores (aquellos que estén legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 87.1 ET), y previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del art. 41.4 ET, la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, cuando afecten a la jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 ET, y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social; materias todas ellas que pueden tener un impacto considerable en el tema que estamos considerando.

Las consideraciones anteriores ponen de manifiesto que el bienestar de las personas trabajadoras constituye un asunto extremadamente complejo por la diversidad de factores que se deben considerar. La implantación de programas de promoción de la salud en el trabajo obliga, entre otras cuestiones, a considerar los riesgos psicosociales, sus causas, efectos y las medidas preventivas necesarias para evitarlos; todo un reto que requiere valorar y analizar la organización y sus distintas políticas, el contenido del trabajo, la realización de las tareas, la generalidad de las condiciones de trabajo, así como las relaciones y aptitudes que mantienen las personas trabajadoras entre sí. La amplitud de materias implicadas, el carácter transversal de este tipo de políticas y su importancia requieren potenciar una participación significativa de los trabajadores y sus representantes.

Esther Carrizosa Prieto
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Pablo de Olavide
ecarpri@upo.es