Revista jurídica de los Derechos Sociales
Lex Social

LA PROMOCIÓN DE LA SALUD LABORAL (Y PERSONAL) EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA[1]

THE PROMOTION OF OCCUPATIONAL (AND PERSONAL) HEALTH IN COLLECTIVE BARGAINING

RODRIGO TASCÓN LÓPEZ
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León
https://orcid.org/0000-0003-3136-5048

Cómo citar este trabajo: Tascón López, R. (2025). La promoción de la salud laboral (y personal) en la negociación colectiva. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, *15* (1), 1–35. https://doi.org/10.46661/lexsocial.11798

RESUMEN

El trabajo parte de la base de que el desarrollo de una prestación laboral condiciona en buena medida los hábitos de vida (y con ello y de forma refleja, la salud) de las personas trabajadoras. En tal sentido, se parte de la hipótesis de que se trata de un factor paralaboral que podría tenerse en cuenta (desde el concepto amplio de riesgo profesional y en virtud de la obligación genérica contenida en el art. 14 LPRL) al realizar la evaluación de los riesgos laborales, apostando por fomentar y facilitar hábitos de vida saludables en el contexto de las relaciones laborales.

En este sentido, la negociación colectiva juega un papel clave para potenciar diversos aspectos de la salud y el bienestar de las personas trabajadoras que no siempre se están sabiendo encauzar de modo correcto; las más de las veces, a lo sumo, la norma paccionada se ocupa de ordenar lo relativo al reconocimiento

[1] El presente trabajo es fruto del desarrollo del Proyecto de Investigación PID2021-122631OB-C21, financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación Generación del Conocimiento: investigación orientada, titulado "La inclusión social a través de la renovación de elementos de estructura, relación y contenido en la negociación colectiva".

(cc) BY-NC-SA

Recepción: 11.02.2025 **Aceptación:** 15.03.2025 **Publicación:** 19.03.2025

médico anual (*ex* art. 22 LPRL), dejando ayuno de contenido lo relativo a otras posibles actuaciones de promoción de la salud.
Es menester parar mientes en que son variadas las medidas que --ya el convenio sectorial, ya el de empresa-- podrían implementar (pero, por desgracia, pocas veces lo hacen, como trasluce del discurso) para coadyuvar a tan alto objetivo: desde facilitar que las personas trabajadoras realicen una alimentación saludable (bien con comedores empresariales, bien mediante el concierto con restaurantes de la zona donde se ubique el centro de trabajo), hasta fomentar la actividad física de las personas trabajadoras en el contexto laboral (cuando el tamaño de la empresa lo permita, en las propias instalaciones; cuando no, a través de otros cauces más imaginativos), pasando por incentivar la deshabituación de conductas poco saludables, como el tabaquismo o el consumo excesivo de alcohol y otras sustancias estupefacientes.
Igualmente, el trabajo reflexiona sobre los innegables beneficios de que la organización productiva desarrollara una política adecuada y eficaz de salud mental, destacando aquí el contexto productivo tecnificado y la necesaria consideración de la perspectiva de género, algo que ya se empieza a vislumbrar en ciertas experiencias negociales.
Dese luego, los beneficios tanto para la persona trabajadora, como para la salud pública serían inmensos y, de igual forma, la empresa vería mejorado su desenvolvimiento en forma de una plantilla más saludable y productiva y menores costes en forma de bajas laborales y merma de la productividad.

PALABRAS CLAVE: salud de las personas trabajadoras, reconocimientos médicos, salud laboral, alimentación saludable, salud mental.

ABSTRACT

The essay is based on the basis that the development of a labor benefit largely conditions the living habits (and with it, and reflexively, the health) of working people. In this sense, it is based on the hypothesis that it is a para-labor factor that could be taken into account (from the broad concept of professional risk and by virtue of the generic obligation contained in article 14 LPRL) when carrying out the evaluation of occupational risks, aiming to promote and facilitate healthy lifestyle habits in the context of labor relations.
In this sense, collective bargaining plays a key role in promoting various aspects of the health and well-being of workers that are not always being managed correctly; Most of the time, at most, the agreed norm deals with ordering what is related to the annual medical examination (*ex* art. 22 LPRL), leaving content related to other possible health promotion actions devoid of content.

(cc) BY-NC-SA

It is necessary to keep in mind that there are various measures that, whether the sectoral agreement or the company agreement, could be implemented to contribute to such a lofty objective: from facilitating workers to have a healthy diet (either with corporate canteens, or through collaboration with restaurants in the area where the work center is located), to promoting physical activity of workers in the work context (when the size of the company allows it, in the facilities themselves; when not, through other channels). imaginative), including encouraging the cessation of unhealthy behaviors, such as smoking or excessive consumption of alcohol and other narcotic substances.
Likewise, the work reflects on the undeniable benefits of the productive organization developing an adequate and effective mental health policy, highlighting here the technical productive context and the necessary consideration of the gender perspective.
Therefore, the benefits for both the worker and public health would be immense and, in the same way, the company would see its performance improved in the form of a healthier and more productive workforce and lower costs in the form of sick leave and reduced productivity.

KEYWORDS: health of workers, medical examinations, occupational health, healthy eating, mental health.

SUMARIO

I.- La necesidad de tutelar la salud laboral de las personas trabajadoras (y la conveniencia de fomentar la salud personal) en el actual contexto productivo;

II.- Análisis de las cláusulas de los convenios colectivos relativas a la prevención integral de la salud de la persona trabajadora;

III.- Especial consideración de las cláusulas de los convenios colectivos relativas a la salud mental;

IV.- Breves conclusiones

V.- Bibliografía

I.- La necesidad de tutelar la salud laboral de las personas trabajadoras (y la conveniencia de fomentar la salud personal) en el actual contexto productivo

El interés por la tutela de la salud de las personas trabajadoras debiera haber experimentado un giro copernicano en los últimos tiempos, sobre todo al albur de los

(cc) BY-NC-SA

avances tecnológicos y médico-científicos y teniendo en cuenta que la prevención se revela mucho más satisfactoria que la reparación; *item* más, el esfuerzo preventivo podría haberse ampliado sin relativa dificultad, superando el estrecho corsé conceptual de los riesgos profesionales, a las patologías que, aun siendo comunes, afectan de forma relevante a un porcentaje significativo de la población y, de forma refleja, inciden en la prestación profesional y, a la postre, provocan graves quebrantos en la salud pública general.

Sin embargo, desenfocado el objetivo, la salud laboral raramente se centra en la mejora de la salud personal, más allá de unas indicaciones generales encarnadas en el célebre "reconocimiento médico anual" (*ex* art. 22 LPRL), y continúa anclada en la idea de que el objetivo ha de ser la lucha contra la contingencia profesional[2]. Sin resultar ni mucho menos ociosa, tal perspectiva es parca e incompleta, habida cuenta de que la inmensa mayoría de los padecimientos que sufrirán las personas trabajadoras son comunes, pero (y esta es la hipótesis de partida del presente ensayo) presentan innegables implicaciones de todo orden en el ámbito laboral[3].

El presente ensayo pretende ser un llamado de atención hacia una realidad que, a fuer de evidente, quizá haya quedado relegada en el orden de prioridades de actuación de los actores de las relaciones laborales, privando así a las personas trabajadoras (y a la Sociedad en su conjunto) de los beneficios cuantiosos que tal perspectiva permitiría alcanzar. A saber, que es necesario efectuar un replanteamiento de la prevención de riesgos laborales para tratar de incluir algunas situaciones hasta ahora secularmente olvidadas pero que, en buena lógica, deben quedar bajo el manto de la acción preventiva para minorar, en lo posible, los daños a la salud sufridos por las personas trabajadoras.

Tal perspectiva se hace especialmente evidente en dos líneas de actuación, que serán objeto de atención separada en las páginas que siguen como "aspectos críticos" (en el tenor del título del presente ensayo y en necesario *numerus apertus* al que el lector podrá unir aquellos otros que su mayor conocimiento le revele) respecto al actual estado de la cuestión sobre la salud de las personas trabajadoras.

De un lado, el adecuado abordamiento desde la perspectiva de la prevención laboral de aquellas patologías comunes pero muy frecuentes y de hondo calado y repercusión en la "vida laboral" de la persona trabajadora (cáncer y enfermedades cardiovasculares,

[2] Por todos, y entre una ingente bibliografía, SALCEDO BELTRÁN, Mª.C.: *El deber de protección empresarial de la seguridad y salud de los trabajadores*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2000, p. 26; FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: "La vigilancia de la salud y el respecto a los derechos del trabajador", en AA.VV.: *Doctrina jurisprudencial en materia preventiva*, León, Eolas, 2009, pp. 339 y ss.; MARTÍNEZ FONS, D.: *La vigilancia de la salud de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia Tirant lo Blanch, 2002, p. 93 o BLASCO PELLICER, A.: "El deber empresarial de vigilancia de la salud y el derecho a la intimidad del trabajador", en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Trabajo y libertades públicas*, Madrid, La Ley-Actualidad, 1999, p. 274.

[3] TASCÓN LÓPEZ, R.: "Hacia la mejora integral de la salud de la persona trabajadora", *Trabajo y Derecho*, nº 90, 2022, pp. 5 y ss. Un estudio exhaustivo y reciente, RICOU CASAL, M.: *La protección a la salud y la salud laboral en el Derecho Social*, Granada, Comares, 2024, pp. 23 y ss.

(cc) BY-NC-SA

principalmente) en el intento por construir una "prevención integral de la salud de la persona trabajadora".

De otro, realizar un reenfoque de la hasta ahora en gran medida preterida prevención de la enfermedad mental, como epidemia silenciosa que esquilma las potencialidades vitales y que tiene también notables implicaciones desde el punto de vista profesional. Téngase en cuenta, en este sentido, que, en el actual contexto tecnológico-productivo, la herramienta informática ha invadido el centro de trabajo (y, más allá de sus muros, la actividad toda de la persona) y provocado nuevos escenarios de tensión mental que generan el caldo de cultivo ideal para ciertas patologías de naturaleza psíquica.

II.- Análisis de las cláusulas de los convenios colectivos relativas a la prevención integral de la salud de la persona trabajadora

Dejando a un lado el exceso de mortalidad que en los años puntuales de la pandemia ha supuesto la COVID'2019, en España (y algo similar ocurre en los países de nuestro entorno) casi dos de cada tres personas fallecen como consecuencia de enfermedades cardiovasculares (infarto de miocardio, ictus e insuficiencia cardíaca) o de cáncer (en las múltiples especies del género de las enfermedades oncológicas). Dichos grupos de patologías, a su vez, son la principal causa de discapacidad adquirida en adultos, con las implicaciones de toda índole que esta situación supone[4].

Aun cuando los avances médicos han sido espectaculares en las últimas décadas y, de igual modo, se espera que los mismos continúen en los tiempos venideros, un mecanismo de defensa de capital importancia contra dichas patologías (y el que podría tener unos resultados más espectaculares a corto plazo) pasa por su prevención[5]. Según opiniones médicas cualificadas, la prevención de las enfermedades cardiovasculares y oncológicas podría reducir la mortalidad por estas causas en edades tempranas entre un 30 y 50%. Además, dichas medidas resultarían sorprendentemente económicas, pues consisten, básicamente, en cuidar la alimentación y practicar ejercicio físico. Por ejemplo, la reducción significativa de las cantidades de azúcar y sal consumidas, la eliminación de las grasas saturadas y (sobre todo) las catalogadas como "trans" y los carbohidratos refinados de rápida asimilación, la reducción del consumo de alcohol, la eliminación del tabaco, el aumento de la ingesta de frutas y verduras y la realización de 150 minutos de ejercicio moderado/medio a la semana[6].

[4] Que las enfermedades cardio y cerebro vasculares y oncológicas son la principal causa de muerte constituye casi un lugar común. Si el lector desea un desglose detallado de las causas de mortalidad en España durante los últimos años, imprescindible acudir a las fuentes oficiales recogidas en www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm.

[5] Como explica uno de los médicos españoles más reputados internacionalmente, FUSTER, V.: *La ciencia de la salud*, Barcelona, Planeta, 2011, pp. 23 y ss.

[6] Entre el ingente volumen de materiales que podrían ser citados aquí, por reciente, se puede remitir a la guía elaborada por el Ministerio de Sanidad, dentro de la estrategia NAOS, AA.VV.: *Come sano y muévete. 12 decisiones saludables*, Madrid, Ministerio de Sanidad y Consumo, 2019. Sobre la estrategia NAOS, bajo el lema "come sano y muévete", no procede sino remitir a la extensa información incorporada en la página web del Ministerio de Consumo, https://www.aesan.gob.es/AECOSAN/web/nutricion/seccion/estrategia_naos.htm.

(cc) BY-NC-SA

Así las cosas, aun cuando en algunos casos dichas enfermedades vienen condicionadas por la predisposición genética de la persona a sufrirlas (respecto de lo cual solo cabe confiar en el impresionante desarrollo que las terapias génicas experimentarán en los próximos años), lo cierto es que en la mayoría de las ocasiones los hábitos de vida suponen un catalizador decisivo en la materialización de la enfermedad.

En este sentido, es común señalar como factores que favorecen la aparición de estas enfermedades los dos grandes grupos siguientes: de un lado, la falta de actividad física y la vida sedentaria; de otro, una dieta inadecuada. Ambos factores contribuyen a la aparición de un sinfín de problemas de salud, todavía no muy graves (obesidad, diabetes, hipertensión, hipercolesterolemia…) pero que merman calidad de vida y, a largo plazo, acaban provocando trastornos de salud graves e, incluso, la muerte.

La buena noticia que desde instituciones médico-sanitarias se empeñan en repetir es que estos factores son reversibles con cambios de hábitos de vida, que podrían aumentar, no sólo la esperanza total de vida, sino también la expectativa de años de vida saludable y de calidad. La mala noticia es que los adultos son extraordinariamente refractarios a cambiar hábitos de comportamiento que acaso lleven años arraigados en su forma de actuar y que se consideran, en no pocos caso, parte de una herencia cultural común[7].

Casi resultaría superfluo siquiera glosar las ventajas que el éxito de la perspectiva preventiva supondría tanto para el individuo (más años de vida y de mejor calidad) como, de forma refleja (pero significativa) para la Sociedad en su conjunto (menor gasto sanitario, ahorro en pensiones de incapacidad originadas "antes de tiempo"), como (y comienza aquí a atisbarse una perspectiva interesante) para la eventual empleadora de la persona concreta (reducción del absentismo laboral, mayor productividad…)[8].

En este contexto, al iuslaboralista le puede surgir la duda de, hasta qué punto, algunos de estos malos hábitos de vida que se han generalizado entre la población occidental pueden verse favorecidos por la actividad humana (tan común y habitual) como es el trabajo por cuenta ajena y hasta qué punto el sector del ordenamiento jurídico llamado a ordenarlo puede actuar para tratar de corregir esos comportamientos poco adecuados para conservar un buen estado general de salud[9].

Algunos datos, desde luego, pueden ayudar a aportar luz a tal cuestión. Así, en torno a un 60% de las personas trabajadores realizan al menos una de las tres comidas principales fuera de casa en los días laborales; y alrededor de un 30% de ellas realizan hasta dos de esas comidas principales en lugar distinto de su domicilio. Todo esto sin contar los innúmeros "pinchos", cafés y tentempiés que, a lo largo de la jornada laboral se suelen consumir por las personas trabajadoras. Entre quienes han de alimentarse fuera de casas

[7] FUSTER, V.: *La ciencia de la salud*, cit., p. 45.
[8] DEIGARD, J.: "Can worksite nutritional interventions improve productivity and firm profitability? A literature review", *Public Health*, nº 131, Vol. 4, 2011, pp. 184-192.
[9] Lúcido, al respecto, BRAY, I.: *Healthy Employees, Healthy Business: Easy, Affordable Ways to Promote Workplace Wellness*, Berkeley, NOLO, 2009, pp. 32 y ss.

(cc) BY-NC-SA

son mayoría los que optan por comer en un restaurante de menú del día (64%) que quienes llevan sus propios alimentos desde casa para consumirlos en el lugar de trabajo (36%)[10].

A la vista de tan apabullante realidad, nadie puede dudar de que el trabajo humano condiciona la manera de alimentarse de las personas trabajadoras; así, el gran número de horas trabajadas y la distancia que en buena parte de los casos separa el domicilio del centro de trabajo (sobre todo en las grandes ciudades) son dos factores claves que contribuyen a que los profesionales hayan de alimentarse en algún lugar cercano a su puesto y con alimentos no siempre todo lo adecuados que se deberían.

Por otro lado, 2 de cada 3 personas admiten que no llevan una vida activa y que no hacen el ejercicio recomendado, pero la mitad de ellas culpan al trabajo y al ritmo de vida como causa que les impide realizar toda la actividad física que les gustaría. Sin entrar a valorar la sinceridad de quienes así contestan, lo cierto es que resulta plausible aceptar una idea intuitiva conforme a la cual, en no pocas ocasiones, resulta complicado cohonestar intereses tan variopintos como el rendimiento profesional y el cuidado personal[11].

Añádase a todo lo anterior el estrés (factor, este sí, estudiado en un sinfín de escritos que lo vinculan al trabajo y a la dificultad para conciliar la vida personal, familiar y laboral[12]) al que en no pocos casos se hallan sometidas las personas trabajadoras y se encontrará el *cocktail* perfecto en el cual las enfermedades cardiovasculares y oncológicas encuentran su caldo de cultivo larvado pero, ciertamente, ideal.

Por tanto, y aun cuando España cuente con una esperanza de vida de las más altas entre todos los países del mundo, lo cierto es que la salud de los españoles es manifiestamente mejorable y que algunos de los factores que contribuyen al deterioro de la salud están más o menos directamente relacionados con el trabajo que la inmensa mayoría de la población desempeña para allegar los recursos necesarios para subvertir sus necesidades vitales y familiares.

Sea como fuere, lo cierto es que, aun asumiendo que los hábitos de vida son responsabilidad personal de cada uno y que no llegan a ser aspectos típica o propiamente jurídico-laborales, son circunstancias que, como se ha dicho, vienen muchas veces determinadas o condicionadas, en gran medida, por el trabajo por cuenta ajena[13] y, en tal sentido, podrían ser denominadas *paralaborales*[14].

[10] Estudio realizado por la Federación Independiente de Consumidores y Usuarios (FUCI), 2010; puede consultarse en www.fuci.org.
[11] Estudio realizado por INFOJOBS: *Sobre trabajo y hábitos de ejercicio*, 2019; puede consultarse en https://orientacion-laboral.infojobs.net/gimnasio-antes-despues-trabajo.
[12] Entre muchos, y por todos, MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: "Reflexiones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés en el Trabajo", *Aranzadi Social*, nº 22, 2005, p. 78; VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Impacto laboral del estrés*, Bilbao, Lettera, 2006, pp. 19 y ss. o MORÁN ASTORGA, C.: *Estrés, burn out y mobbing*, Salamanca, Amarú, 2005, p. 39.
[13] WANDJEK, C.: *La alimentación en el Trabajo: Soluciones Laborales para la Desnutrición, la Obesidad y las Enfermedades Crónicas*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo,, 2005, pp. 23 y ss.
[14] TASCÓN LÓPEZ, R.: "Hacia la mejora integral de la salud de la persona trabajadora", *Trabajo y Derecho*, nº 90, 2022, pp. 5 y ss.

(cc) BY-NC-SA

Tal situación, permite concluir que la salud y seguridad en el trabajo supone, a día de hoy, una materia que permite todavía un amplio campo de maniobra a aquella organización productiva que desee mostrar su responsabilidad social a través del compromiso con quienes prestan servicios, debiendo fijar una política de empresa firme y bien definida que muestre una decisión inquebrantable de llegar al fin pretendido. En particular, y como ejemplos de dicha voluntad responsable, parece oportuno apuntar dos grandes líneas de actuación:

En primer término, un cumplimiento esmerado (y no meramente formal, como por desgracia tantas veces ocurre) de la legislación preventiva constituye un elemento crucial en el intento de lograr la responsabilidad social en este punto. No en vano, la mejor opinión pasa por considerar cómo el ordenamiento preventivo conforma una "obligación de resultado"[15], habida cuenta, de un lado, difícilmente cabrá satisfacer el interés típico y primario del acreedor de salud y seguridad de un modo distinto al de mantener efectivamente su integridad física; de otro, la voluntad legal se muestra taxativa en este sentido, al exigir del empresario "cuantas medidas sean necesarias" (art. 14.2 LPRL) para lograr el fin pretendido --la efectiva evitación de todo daño--.

De esta manera, aun cuando la norma defina un buen puñado de obligaciones concretas (arts. 15 y ss. LPRL), en cierto modo deja también un campo de actuación importante a la iniciativa de la empresa (y a los servicios de prevención) a la hora de descubrir e implementar (con una generosidad acorde al objetivo pretendido[16]) cuantas medidas resulten necesarias para asegurar, en cada caso concreto, la integridad física y psíquica del trabajador[17].

Sea como fuere, como segunda gran línea de actuación y superando la exigencia del tenor legal cuando las circunstancias lo requieran, la política preventiva de la empresa puede ser mejorada o completada con otras iniciativas que, en sentido genérico, han de tender también a la consecución del objetivo anunciado (la evitación del menoscabo en la salud de la persona trabajadora).

---

[15] GONZÁLEZ ORTEGA, S. y APARICIO TOVAR, J.: *Comentarios a la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid, Trotta, 1995, pp. 7 y ss. o CALVO GALLEGO, F.J.: *La obligación general de prevención y la responsabilidad contractual del empleador*, Madrid, Cívitas, 1999., pp. 55 y ss.; c*ontra*, considerándola de medios, ALFONSO MELLADO, C.L.: *Responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud laboral*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1998, pp. 17 y ss.; LOUSADA AROCHENA, J.F.: "Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales", en AA.VV. (CABEZA PEREIRO, J. y LOUSADA AROCHENA, J.F., Coords.): *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, cit., p. 61 o SALCEDO BELTRÁN, Mª.C.: *El deber de protección empresarial de la seguridad y salud de los trabajadores*, Valencia , Tirant lo Blanch, 2000, p. 26.

[16] De hecho, la evidencia estadística demuestra que cuando una empresa desarrolla una política de Responsabilidad Social, su grado de cumplimiento de la legislación preventiva es satisfactorio y, en general, el riesgo de siniestralidad desciende significativamente, HOFFMEIESTER ARCE, L.; JODAR, P. y BENAVIDES, F.G.: "Responsabilidad Social Corporativa en Salud y Seguridad en el Trabajo: dimensiones, realidad y perspectivas", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 24, nº 1, 2006, pp. 183-198.

[17] Por todos, GÁRATE CASTRO, J.: "Manifestaciones sustantivas de la tutela a la salud laboral", *AL*, nº 15, 1988, p. 342.

(cc) BY-NC-SA

Así, la empresa socialmente responsable ha de mostrar su esfuerzo por tratar de articular medidas concretas (más allá de las legales cuando sea necesario, aun cuando la descrita amplitud de los objetivos normativos no permita identificar con total claridad donde está lo complementario y donde la especificación de lo normado) destinadas a conseguir un sistema de prevención efectivo[18].

Entre tales medidas, y a modo de mero ejemplo, muy bien podrían incorporarse algunas de las que se propugnan en el presente ensayo, como las referidas al fomento de hábitos saludables, desde el punto de vista alimenticio y de actividad física, así como la evitación de otros hábitos nocivos para la salud general de las personas trabajadoras[19].

Item más, en el establecimiento de estas mejoras podrá desempeñar un papel importante el convenio colectivo, de nuevo como manifestación concreta del ánimo tendencial del empresario de desarrollar una política preventiva socialmente responsable. En efecto, la norma jurídico-laboral por antonomasia puede incorporar, sin duda, compromisos que, sin ser únicamente laborales, redunden en una mejora de las condiciones de vida de las personas trabajadoras, habida cuenta de que su inclusión dentro del contenido del convenio queda plenamente justificado, en tanto constituyen parte de esas "condiciones de trabajo y productividad" a que se refiere el art. 82.2 ET.

A partir de tal declaración legal, los contenidos de los convenios colectivos se han ampliado y diversificado mucho en los últimos tiempos, sobre todo porque los sujetos colectivos han asumido como propios ciertos intereses cuya tutela, en no pocas ocasiones, queda salvaguardada de mejor forma si son incorporados al convenio colectivo y asumidos por tanto, como compromiso indeclinable de la empresa[20].

Con esta perspectiva, se pasa del terreno de los buenos deseos al de las obligaciones jurídicamente exigibles, en tanto el contenido normativo del convenio colectivo estatutario, bien es sabido, constituye ley de necesaria observancia entre las partes, con eficacia general *erga omnes* frente a todos los trabajadores y empresarios que se encuentren dentro de su ámbito de aplicación (*ex* arts. 3.3 y 82.3 ET)[21].

La incorporación de estos "compromisos saludables" (que el presente ensayo viene preconizando) al contenido del convenio colectivo consigue así una vinculación más intensa de los actores laborales con algunos valores que de otra manera pueden resultar

[18] ZWSTSLOOT, G. y BOS, J.: *Desing for sustainable development: enviromental management and safety and health*, Luxemburgo, Office for Offical Publications of the European Communities, 1998, pp. 67 y ss.
[19] ÁLVAREZ CIVANTOS, O.J.: *Mercado sostenible y responsabilidad social (Hacia la responsabilidad social de los actores sociales)*, Granada, Comares, 2006, p. 142.
[20] BORRAJO DACRUZ, E.: "Convenios colectivos de trabajo: de los contenidos tradicionales a las nuevas materias", *AL*, T. I, 2001, pp. 85 y ss.; MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, Mª.N.: *Contenido de la negociación colectiva de empresa en la era de la constitución flexible del trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2005, pp. 34 y ss. o MARTÍNEZ BARROSO, Mª.R.: "Nuevas materias y temas pendientes en el contenido de los convenios colectivos", *RL*, T. II, 2001, pp. 959 y ss.
[21] Sobre su alcance, entre muchas, STCo 18/1991, de 31 de enero; en la doctrina científica, CORREA CARRASCO, M.: *La negociación colectiva como fuente del Derecho del Trabajo*, Madrid, Universidad Carlos III/BOE, 1997, pp. 43 y ss.

(cc) BY-NC-SA

demasiado abstractos, algo que, en una materia tan escurridiza como la abordada ahora resulta, sin duda, conveniente para la adecuada consecución de los fines pretendidos[22].

A grades rasgos, las medidas que podrían ser adoptadas por el convenio colectivo en este ánimo confesado de tratar de mejorar la salud general de su plantilla podrían pasar por las siguientes líneas de actuación que procede exponer con la brevedad requerida a un ensayo de las dimensiones ahora propuestas[23], con la vista fija en las cláusulas de los convenios colectivos vigentes en España en los últimos tiempos que, quizá como precursores, han comenzado alguna de estas tareas:

I.- Medidas dirigidas a facilitar una alimentación saludable de las personas trabajadoras: como de seguro intuye el lector, la respuesta que la estructura jurídico-laboral vigente en España ofrece a la cuestión de la alimentación de las personas trabajadoras no puede ser más desolador[24]. A pesar de que, como ya se razonó páginas atrás, el trabajo es un factor determinante en el modo y manera que tienen las personas trabajadoras de planificar sus comidas diarias (con una o varias comidas fuera del domicilio los días laborales) la norma realiza una preterición casi absoluta de esta realidad. Una visión panorámica del ordenamiento laboral permite verificar la ausencia casi total de disposiciones que se refieren a la alimentación o a los hábitos de vida del trabajador.

Como única excepción habría de aludir a aquella de conformidad con la cual "siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma (tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo) de duración no inferior a quince minutos, que será de treinta si el trabajador es menor de edad y su jornada excede de cuatro horas y media" (art. 34.4 ET).

Este período de descanso, conocido tradicionalmente como "rato para el bocadillo", no será computado como tiempo de trabajo efectivo salvo pacto expreso individual o colectivo (que, por tanto, es perfectamente lícito y, una vez concertado, exigile[25]) y ha de ser necesariamente disfrutado en algún momento intermedio de la jornada, sin que pueda ser relegado al final de aquella, lo que le relegaría a mera reducción de jornada y le privaría de su naturaleza de verdadero descanso[26].

Los convenios colectivos han ido paulatinamente abandonando la tendencia de aportar algún tipo de regulación a este período, aunque aún se aprecian cláusulas interesantes; así, lo más frecuente es que los convenios presten atención a determinar si tal período de 15 minutos es o no computable como tiempo de trabajo efectivo, pudiendo detectarse

[22] MERINO SEGOVIA, A.: "Responsabilidad Social Corporativa: su dimensión laboral", *Documentación Laboral*, nº 75, 2005, p. 59.
[23] Con mayor amplitud, TASCÓN LÓPEZ, R.: "Hacia la mejora integral de la salud de la persona trabajadora", cit., pp. 5 y ss.
[24] GOIRÍA ORMAZABAL, J.I.: "Alimentación y trabajo", *La Mutua*, nº 20, 2008, pp. 151 y ss.
[25] Al respecto, STS 24 enero 2000 (Recurso de Casación 2600/1999).
[26] STS 06 marzo 2000 (Recurso de Casación 1217/1999).

(cc) BY-NC-SA

algunas previsiones más pacatas[27] y otras más generosas, que como tal lo reconocen[28]. A mayores, y a lo sumo, algún convenio eleva el tiempo fijado en la norma a "veinte minutos"[29] o "media hora"[30], tiempo que, con superar el mínimo legal y favorecer una comida más reposada, se sigue antojando escaso para afrontar un almuerzo saludable y adecuado.

Por otro lado, y descartada (no sin dudas y vaivenes[31]) la vigencia de aquella arcana norma que obligaba a la empresa a proveer de comedores laborales a las empresas de más

[27] Entre las normas que no lo consideran tiempo de trabajo efectivo, art. 15 CC Sector del Corcho (BOE de 7 de septiembre de 2023); art. 53 CC Entidades de Seguro, Reaseguro y Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social (BOE de 27 de diciembre de 2021); art. 17 CC Siemens Energy (BOE de 27 de mayo de 2024); art. 35 CC Santa Bárbara Sistemas SA (BOE de 22 de febrero de 2024); o, por no seguir, art. 27 CC Catalunya Empresas de Bingo (BO Catalunya de 17 de julio de 2023).
Al margen quedan, por supuesto, aquellos convenios que prevén "jornada partida" y, en consecuencia, reservan un tiempo, aquí mucho más amplio, de una hora y media, incluso dos horas, para la "pausa para la comida" que, por supuesto, nunca es tiempo de trabajo efectivo; no puede dejar de indicarse la frustración que provoca a quien esto escribe que la generalidad de las normas omitan cualquier referencia a lo saludable que tal comida pueda o deba ser: art. 73 CC Telefónica de España (BOE 28 de febrero de 2024); art. 22 CC Mafre Grupo Asegurador (BOE de 12 de septiembre de 2022); art. 60 Grupo Iberdrola (BOE de 2 de marzo de 2021); art. 39 Grupo Enagás (BOE de 25 de abril de 2024); art. 24 CC Grupo Repsol (BOE 31 de marzo de 2023); art. 26 CC Grupo Acciona (BOE 21 de mayo de 2024); art. 19 CC La Caixa (BOE de 7 de junio de 2024); art. 9 CC Grupo Vodafone (BOE de 9 de febrero de 2021); art. 7 CC Galicia Centros Especiales de Empleo (BO Galicia de 4 de octubre de 2023); art. 17 Castilla y León TV locales y autonómicas (BOYCL de 17 de julio de 2023) o art. 12 CC Sevilla Empleados de Fincas Urbanas (BOP Sevilla de 12 de abril de 2022).

[28] Así, reconociendo los 15 minutos legales de descanso como tiempo de trabajo efectivo, art. 15 CC Aparcamientos y Garajes (BOE 17 de mayo de 2024); art. 14 CC Comunidad Valenciana Elaboración del chocolate (BO Comunidad Valenciana de 11 de agosto de 2023); art. 5 Murcia Explotación de campos de golf (BO Región de Murcia 9 de septiembre de 2023); art. 3 CC Asturias Carpintería y Ebanistería (BO Principado de Asturias de 17 de abril de 2023); art. 6 Segovia Clínicas de Odontología (BOP Segovia de 15 de mayo de 2023); art. 17 CC Huesca Ayuda a domicilio (BOP Huesca de 6 de junio de 2023); art. 15 CC Barcelona Chocolates (BOP Barcelona de 26 de junio de 2023) o Art. 10 CC Badajoz ópticas (BOP Badajoz de 5 de octubre de 2022).

[29] Previendo tal ampliación, y siendo además trabajo efectivo, art. 26 CC Instalaciones Deportivas y Gimnasios (BOE de 26 de enero de 2024); art. 21 CC Oficinas de Farmacia (BOE de 28 de diciembre de 2022); art. 14 CC La Rioja Edificación y obra pública (BO La Rioja de 22 de diciembre de 2022); art. 21 CC Córdoba Clínicas Privadas (BOP Córdoba de 13 de junio de 2023).

[30] Prevén esta ampliación a 30 minutos, considerados de trabajo efectivo, entre otros, art. 14 CC Acuicultura (BOE de 3 de mayo de 2024); art. 75 CC Telefónica de España SAU (BOE 28 de febrero de 2024); art. 20 CC Contratas Ferrovial (BOE 28 de junio de 2022); art. 13 CC Cantabria Sector Agropecuario (BO Cantabria de 21 de agosto de 2024); art. 21 CC Aragón alquiler de Grúas móviles autopropulsadas (BO Aragón de 10 de mayo de 2024); art. 19 CC Castilla y León TV Locales y autonómicas (BO Castilla y León 17 de julio de 2023); art. 21 CC Andalucía Gestión de servicios de Taxi (BO Andalucía de 28 de noviembre de 2019) o art. 13 CC Jaén Aceite y sus derivados (BOP Jaén 14 de julio de 2021).

[31] Pues, inicialmente, la Sala IV del Tribunal Supremo la consideró vigente. Tal conclusión queda justificada por "la no vulneración de los principios constitucionales de las cuestionadas normas en los concretos extremos que ahora nos afectan (disposición derogatoria punto 3 Constitución, su falta de derogación expresa o tácita por otras normas infraconstitucionales posteriores (art. 2.2 Código Civil) y su no sustitución por la posible normativa de desarrollo de la LPRL, como posibilita su art. 6, ni por la negociación colectiva (art. 3 Estatuto de los Trabajadores), lo que no ha acontecido en el presente caso, obliga a entender que se mantiene su vigencia, y a declarar que la doctrina jurídicamente correcta sobre este extremo es la que se contiene en la sentencia referencial", STS 26 diciembre 2011 (Recurso de Casación UD 1490/2011) y 19 abril 2012 (Recurso de Casación UD 2165/2011).

(cc) BY-NC-SA

de 50 trabajadores (tan lejana como aquel Decreto de 8 de junio de 1938)[32], lo cierto es que el ordenamiento jurídico patrio permanece ayuno de una regulación sobre una cuestión tan relevante para alcanzar los fines ensalzados por el presente discurso.

En consecuencia, no es descabellado propugnar que quien se ocupe de realizar las tareas preventivas habrá de incorporar los particulares riesgos que dicha actividad comporta en la correspondiente evaluación (hasta la fecha "asignatura pendiente" en el desarrollo de la actividad preventiva), implementando cuantas medidas resulten necesarias y convenientes para tratar de eliminarlos o, al menos, reducirlos (arts. 3, 14 y 15 y ss. LPRL)[33].

En este contexto amplio, volcado hacia una prevención integral, desde luego, cabe pensar que resulta menester ponderar toda repercusión que la actividad de la empresa provoca en la salud de los trabajadores; y, desde luego, entre tales aspectos, puede estar el de asegurar que el horario, métodos o lugar de trabajo no sea causa de una deficiente alimentación que pueda repercutir en la salud del trabajador, tratando de adoptar las medidas que sean necesarias para erradicar estos factores de riesgo, que, se insiste, aun cuando son genéricos, se ven potenciados por el entorno laboral, mejorando así la salud de las personas trabajadoras, con todos los beneficios que ello comporta desde muy diversos puntos de vista[34].

En este sentido, las opciones, desde luego, son variadas para la empresa; desde tratar de articular un lugar físico en el centro de trabajo que actúe de lugar de comedor donde las personas trabajadoras puedan ingerir alimentos adecuados (bien que hayan llevado de casa, bien que se sirvan a precios módicos, siempre y cuando el tamaño de la empresa

[32] El punto de partida de nuestro análisis no puede ser otro que la constatación de que esas normas del año 1938 se incorporaron al Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1940, aprobado por la Orden del Ministerio de Trabajo de 3 de mayo de 1940, que contiene una referencia específica a esa cuestión en su Capítulo X, artículo 98, en el que establece: "Los locales destinados a comedores en los centros de trabajo, se ajustarán en un todo a lo dispuesto por el Decreto de 8 de junio de mil novecientos treinta y ocho y Orden de 30 de igual mes y año, sobre los mismos".
Ahora bien, esa disposición legal quedó posteriormente sin efecto por la Orden de 9 de marzo de 1971, que aprobó la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (BOE 16 marzo 1971), y que derogó, expresamente, el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobado por Orden de 31 de enero de 1940, excepto su Capítulo VII (arts. 66 a 74), dedicado a los "Andamios". Es clara y diáfana su disposición derogatoria al establecer en el Anexo titulado "Tabla de Vigencias" una disposición derogatoria en la que textualmente se señala: "Quedan derogadas las siguientes disposiciones: 1. El Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobado por Orden de 31 de enero de 1940, excepto su Capítulo VII". En consecuencia, "ya la Orden de 9 de marzo de 1971 contenía disposición expresa por la que se derogaba el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1940 y, en su seno, el Decreto de 8 de junio de mil novecientos treinta y ocho y Orden de 30 de igual mes y año, cuyo contenido -por otra parte- resultaría en la actualidad inaplicable en sus propios términos", STS 13 diciembre 2018 (Recurso de Casación 2262/2017). Esta sentencia, por cierto, cuenta con voto particular formulado por el Ilmo. Magistrado Fernando Salinas Molina, en el que defiende el mantenimiento de la vigencia de la normativa de 1938 en los términos de las sentencias previas.
[33] SOBRINO GONZÁLEZ, G.M.: "El infarto de miocardio como accidente laboral *in intinere* y como accidente de trabajo en misión", *RL*, nº 2, 2004, p. 47 o FERNÁNDEZ COLLADOS, Mª.B.: "La presunción de laboralidad del apartado 3 del art. 115 LGSS y el accidente en misión", *AS*, T. IV, 2004, p. 422.
[34] LEIGHTON, F. *et alii*: "Impacto en la Salud de Dieta Mediterránea implementada en el Trabajo", *Public Health Nutrition*, nº 12, Vol. 9, 2009, pp. 1635 y ss.

(cc) BY-NC-SA

permita asumir la gestión de tal tarea); hasta concertar con restaurantes cercanos al lugar de la prestación los famosos "vales comida" (cuya cuantía merecerá, empero, la consideración de partida extrasalarial, salvo que su abono se realice de forma regular e incondicionada, en cuyo caso se convierte en salario en especie[35]) que deban incluir en todo caso menús saludables (que contemplen entre sus opciones, al menos, un primero "de cuchara" o ensalada, un segundo de carne o pescado magros y un postre en forma de fruta); pasando por la necesidad de sustituir las opciones poco adecuadas (bebidas carbonatadas, snacks salados, bollería…) de las máquinas de vending que se puedan instalar en la empresa, por otras más saludables (agua, frutos secos no salados, frutas…)[36].

En este sentido, procede parar mientes en la necesidad de que los poderes públicos y las autoridades sanitarias fomenten también estos menús (y, desde luego, iniciativas hay en este sentido[37]), ofreciendo sellos y distinciones de "establecimiento saludable" a aquellos restaurantes que se avengan a ofertar opciones adecuadas en sus menús para una correcta alimentación de quienes hacen uso de estos establecimientos a diario, que, como a buen seguro intuye el lector, normalmente son personas trabajadoras, por las circunstancias ya descritas en el inicio del presente discurso y que resulta ahora ocioso repetir[38].

Por su parte, la negociación colectiva no se ha caracterizado en los últimos tiempos por aportar soluciones completas a tan sutil problemática, pudiendo decirse que representa una asignatura pendiente, si bien, y como no puede ser de otra manera, siempre hay excepciones que contribuyen a confirmar la regla general. Así, aun cuando sean pocos, conviene destacar que algunos convenios siguen recogiendo la otrora tradicional obligación de establecer un "comedor de empresa"[39]. Mucho más frecuente es que se

[35] STS 3 octubre 2013 (Recurso de Casación 1678/2012).

[36] HENRIQUE, D.; MOURA, K., LOBO, D: "The influence of the availability of fruits and vegetables in the workplace on the consumption of workers", *Nutrition & Food Science*, nº 40, Vol. 4, 2010, pp. 20-25 o HOUGHTON, J.; NECK, C. y COOPER, K.: "Nutritious food intake: a new competitive advantage for organizations", *International Journal of Workplace Health Management*, nº 2, Vol. 2, 2009, pp. 161-179.

[37] Quizá, en este sentido, la principal iniciativa que merece ser destacada venga dada por la *Red Española de Empresas saludables*, constituida en el seno del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y en funcionamiento desde el año 2013, que permite a aquellas empresas que quieran desarrollar una política de promoción integral de la salud de las personas trabajadoras adherirse a la conocida como *Declaración de Luxemburgo* y, si lo desea y cumple con los criterios de calidad elaborados, pedir su reconocimiento como buena práctica en promoción de la salud en el trabajo. Aunque la perspectiva dominante está centrada en la prevención de riesgos laborales en un sentido clásico, desde luego, caben otras acciones más amplias de fomento y promoción de la salud, como las propuestas en el presente ensayo. Al respecto, se puede consultar toda la información en *https://www.insst.es/red-espanola-de-empresas-saludables*.
Vid., respecto a otras iniciativas de los poderes públicos específicamente dirigidas a mejorar los hábitos alimenticios de la población trabajadora, entre múltiples instrumentos elaborados en los últimos años por los poderes públicos y autoridades sanitarias, *Madrid Alimenta/Alimenta Madrid. Estrategia de alimentación saludable y sostenible 2018-2020*, Ayuntamiento de Madrid, 2018 o *Guía Iniciativas para una alimentación saludable en Euskadi*, Gobierno Vasco, 2018.

[38] Procede destacar, en este sentido y entre otras, la iniciativa AMED, que identifica y distingue a los establecimientos promotores de la dieta mediterránea. *Vid.* http://www.amed.cat/es/amed.phpág.

[39] Así, quizá debido a la inercita histórica, aún alguna norma (muy pocas) prevén referencia expresa a que la empresa facilite que los trabajadores con jornada partida tengan "la posibilidad de almuerzo mediante comedor de empresa", art. 57 CC Grupo Acciona (BOE de 21 de mayo de 2024); o que "se mantendrá la calidad del servicio de comedor, asumiendo la empresa su coste íntegro", art. 56 CC Petronor SA (BOE 6 de abril de 2024).

(cc) BY-NC-SA

establezcan "vales comida"[40] y, también relacionado con la alimentación de las personas trabajadoras, que la norma paccionada establezca "dietas" para aquellos casos en los que las personas trabajadoras, como consecuencia de un desplazamiento laboral no puedan comer o cenar en su domicilio (aunque las alusiones a que dichas dietas se traduzcan de alguna manera en una alimentación saludable brillan por su ausencia)[41] o "descuentos" sustanciales para las personas trabajadoras cuando la empresa precisamente tenga por objeto servir comida[42].

II.- Fomentar la realización de actividad física por parte de las personas trabajadoras: como ya se ha dicho páginas atrás, además de la alimentación, uno de los talones de Aquiles de la salud de las personas occidentales viene dado por el estilo de vida sedentario. También ha sido puesto de manifestó cómo las jornadas de trabajo largas y extenuantes suelen ser una de las principales causas que coadyuvan a la inactividad física de las personas trabajadoras. En este contexto, y en un intento por encontrar más teselas que contribuyan a construir el mosaico de la buena salud de las personas trabajadoras, no es descabellado pensar en que la organización productiva pueda pensar en tratar de fomentar que esa actividad física tan necesaria para la buena salud de su plantilla se pueda realizar de una forma más o menos integrada con (o anudada a) la actividad laboral.

Téngase en cuenta que el ejercicio recomendado por la OMS no es excesivamente dificultoso de realizar: 150 minutos semanales de ejercicio aeróbico moderado a medio (caminar, montar en bici, bailar…), lo que arroja un saldo no demasiado exigente de 30

[40] En este sentido, prevén tales "vales comida" o similares, aun cuando, por desgracia, sin mención alguna a que se traduzcan en alimentación saludable, entre otros, art. 33 CC Mediación de seguros privados (BOE de 15 de noviembre de 2023); art. 42 CC Telefónica España SAU (BOE de 28 de febrero de 2024); art. 28 CC Alicante Empresas consignatarias de buques y transitorios (BOP Alicante de 22 de mayo de 2023); art. 21 CC Mafre Grupo Asegurador (BOE de 12 de septiembre de 2022); art. 16 CC Grupo Enagás (BOE de 25 de abril de 2024) o art. 31 CC Grupo Repsol (BOE de 31 de marzo de 2023).

[41] Así entre muchos, art. 84 CC Grupo Endesa (BOE 17 de junio de 2020); art. 16 CC Grupo Enagás (BOE de 25 de abril de 2024); art. 59 CC Grupo Acciona (BOE de 21 de mayo de 2024); art. 20 CC Organización Nacional de Ciegos (BOE de 8 de diciembre de 2022); art. 63 CC Asociación por la gestión de la integración social (BOE de 12 de julio de 2023); art. 13 CC Siemens Energy SA (BOE de 27 de mayo de 2024); art. 55 CC Red Eléctrica (BOE de 23 de septiembre de 2023); art. 23 CC Petronor SA (BOE de 6 de abril de 2024); art. 39 CC Extremadura Industrias Vinícolas, alcoholeras y sus derivados (BO Extremadura de 25 de julio de 2024); art. 30 CC Madrid Logística, paquetería y actividades anexas al transporte de mercancías (BO Comunidad de Madrid de 31 de julio de 2023); art. 30 Galicia Centros especiales de empleo (DO Galicia de 4 de octubre de 2023); art. 33 CC Comunidad Valenciana elaboración del chocolate (BO Comunidad Valenciana de 11 de agosto de 2023); art. 42 CC Aragón Grúas móviles autopropulsadas (BO Aragón de 10 de mayo de 2024); art. 24 CC Alicante Empresas consignatarias de buques y transitorios (BOP Alicante de 22 de mayo de 2023); art. 49 CC Álava Intervención Social (BO Territorio Histórico de Álava de 20 de mayo de 2023); art. 27 CC Valladolid Industrias y Comercio (BOP Valladolid de 19 de octubre de 2022); art. 26 CC Toledo Derivados del cemento (BOP Toledo de 8 de octubre de 2020); art. 12 CC Teruel Transporte de mercancías (BOP Teruel de 7 de junio de 2022).

[42] Por ejemplo, del 50% en los servicios de la empresa para las comidas y cenas que realicen en sus establecimientos las personas trabajadoras, cuando coincidan con sus turnos de trabajo, art. 79 CC Ferrovial Servicios SA (BOE de 26 de enero de 2018); en similares términos, art. 36 CC Cataluña empresas de Bingo (BO Catalunya de 17 de julio de 2023); incluso gratuidad de los mismos, en art. 34 CC País Vasco Enseñanza Centros de iniciativa social (BO País Vasco 14 de abril de 2021).

(cc) BY-NC-SA

minutos diarios durante los 5 días normalmente laborable, y que, a ser posible se combinen con otros ejercicios de fuerza y flexibilidad (pesas, yoga, pilates…).

Existen abrumadoras evidencias científicas de que la práctica regular de estos moderados y razonables niveles de ejercicio (pues tampoco se trata de que cada persona haya de estar en condiciones de abordar con éxito una maratón) retardan los efectos del envejecimiento y contribuye a conservar durante más tiempo un adecuado estado de salud[43].

Nuevamente en este punto el tamaño y circunstancias de la empresa juegan como elemento decisivo en el modo y manera en que el empleador puede implicarse en el fomento de la actividad física entre su pernal. Así, aquellas empresas con un tamaño suficiente, pueden plantearse la instalación de Gimnasios en el propio centro de trabajo, los cuales, junto a otros elementos como guarderías que permitan la conciliación o economatos, acaban por convertirse en santo y seña de la empresa responsable y fomentando la satisfacción de la plantilla.

En efecto, la instalación de un gimnasio en la empresa, allí donde sea razonablemente posible, permitirá que las personas trabajadoras puedan hacer uso de ellos de forma fácil e integrada en su horario de trabajo; incluso puede la empresa valorar la concesión de pausas o permisos intra-jornada para quienes deseen utilizarlos. Al contar con esta facilitación, a buen seguro una parte importante de la plantilla se verá motivada a comenzar un programa de ejercicios que redundarán en beneficio de su salud y, de forma refleja, del bienestar social y la productividad empresarial[44]. Sin embargo, un análisis a los convenios colectivos vigentes en España muestra que no es ésta una perspectiva especialmente sentida por los interlocutores sociales.

Con todo, es menester reconocer que esta opción solo está al alcance de empresas de un tamaño considerable; aun así, las organizaciones productivas más pequeñas también tienen a su alcance otras vías para contribuir a fomentar la actividad física entre su personal. Así, por ejemplo, la concesión de bonos o vales para gimnasios que se encuentren en los aledaños del centro de trabajo pueden ser incorporados en los programas de obra social de la empresa o en los convenios o pactos colectivos, pudiendo ser, de nuevo, una interesante forma de salario en especie que una parte significativa de las personas trabajadoras agradecerían sobremanera.

Incluso si la empresa no pudiera o no quisiera asumir los gastos derivados de las medidas anteriores, aún le quedan opciones más económicas de fomentar la actividad física entre su plantilla, cuales son las de preconizar la asistencia al centro de trabajo caminando. Desde luego, no puede la empresa decidir e imponer cómo ha desplazarse el trabajador (aun cuando ya empiezan a verse exigencias contractuales en este sentido en los países

[43] Entre muchos, CORDERO, A.; MAISÁ, Mª.D. y GALVE, R.: "Ejercicio físico y salud", *Revista Española de Cardiología*, Vol. 67, nº 9, 2014, pp. 1016 y ss..

[44] DEIGARD, J.: "Can worksite nutritional interventions improve productivity and firm profitability? A literature review", cit., pp. 184-192.

(cc) BY-NC-SA

nórdicos[45]), pero sí puede fomentarlo y facilitarlo. Así, entre otras, quizá quepa pensar en la concesión de permisos para ir y volver caminando o en bicicleta al lugar de trabajo, que, acaso, y cuando la distancia sea muy grande, puedan asumir de forma compartida la empresa y el trabajador (por ejemplo, si el desplazamiento estimado de ida y vuelta suma 40 minutos, descontándose 20 del tiempo de trabajo).

De igual modo, puede resultar muy útil que la empresa fomente los "descansos activos y saludables", esto es, que en las breves pausas intra-jornada, la persona trabajadora aproveche para dar un paseo al aire libre, o para realizar una pequeña tabla de estiramientos que mejoren el desenvolvimiento corporal y ergonómico, acompañados, acaso y como ya se razonó, de un tentempié saludable.

Esto supondría unas ventajas evidentes para los trabajadores[46] quienes, de un lado, ven facilitada de modo importante su vida cotidiana y obtienen un importante abaratamiento en sus gastos corrientes de desplazamiento; de otro, reducen notablemente los riesgos de sufrir un accidente *in itinere* [con una minoración de los gastos que, a modo de prestaciones de Seguridad Social, soporta toda la colectividad], evitando asumir como propios los riesgos de retrasos derivados de atascos y problemas de tráfico, cada vez, por desgracia, más frecuente en las grandes ciudades; en fin y a la postre, ven mejorado notablemente su estado de salud y condición física, objetivo central de análisis del presente ensayo[47].

Sin embargo, y de nuevo, la negociación colectiva apenas si presta atención a las diferentes medidas que se han ido reflejando a lo largo de las páginas precedentes del presente discurso respecto a la actividad física de las personas trabajadoras y, cuando lo hace, apenas si se trata de meras declaraciones genéricas de intenciones[48].

III.- Fomento del abandono de hábitos nocivos por las personas trabajadoras: la actitud de la empresa proactiva dirigida a mejorar la salud de los trabajadores puede encontrar señera manifestación en el intento por mejorar otros hábitos de vida que contribuyen a un deterioro rápido y demostrado de la salud de las personas trabajadoras. En efecto, el abuso del alcohol, el tabaquismo y el consumo de sustancias estupefacientes son hábitos, por desgracia relativamente extendidos en la sociedad española, que, sin duda, merecen una cierta reflexión desde el punto de vista de la empresa responsable preocupada por la salud de su plantilla.

[45] MAES, L., *et alii*: "Effectiveness of workplace interventions in Europe promoting healthy eating: a systematic review", *European Journal of Public Health*, nº 21, 2011, pp. 23 y ss.
[46] HEUSSNER, S.: *Fit To Succeed: Make Health and Wellness Your Competitive Advantag*, Forest Row, NH Publishing, 2008, pp. 22 y ss.
[47] VOZMEDIANO, J.: *Hacia unas urbes ecológicas y sostenibles*, Madrid, Instituto de Ecología y Mercado, 2002, pp. 272 y ss.
[48] Por ejemplo, aludiendo a una "política saludable", mediante la cual se impulsen "acciones de bienestar físico (actividad física y alimentación saludable" que contribuyan a la "promoción de la salud" y al "bienestar emocional", art. 31 CC Grupo Allianz (BOE de 29 de junio de 2023). O fomentar "la promoción integral de la salud", analizando el Comité de Seguridad y Salud "las actuaciones que en esta materia se puedan llevar a cabo", art. 52 CC Grupo Repsol (BOE 31 de marzo de 2023).

(cc) BY-NC-SA

No se trata, desde luego, de que la entidad trate de intentar controlar la conducta extralaboral del trabajador --algo claramente lesivo del derecho a la intimidad, de la cual inespecíficamente es titular el empleado[49]--, sino, precisamente, que la organización productiva trate de ayudar a quien puede verse afectado por un problema personal más o menos grave[50].

En este sentido, un primer paso obvio consiste en que la empresa favorezca entre su personal la asistencia a cursos de deshabituación tabáquica o de consumo responsable de alcohol. Quizá un mayor grado de implicación llegue a suponer que sea la propia empresa la que financie y organice dichos instrumentos e, incluso, premie con algún tipo de beneficio laboral la consecución demostrada del objetivo del abandono del hábito tóxico. De tales perspectivas sí que se hace eco la negociación colectiva española desde hace varios lustros, al albur de la legislación (nacional y autonómica) en materia de lucha contra las adicciones y drogodependencias, aunque quizá ahora quepa detectar menos ejemplos que en el pasado[51].

Ahora bien, en algunos casos el consumo de estas sustancias no será una mera inconveniencia capaz de provocar problemas de salud a medio o largo plazo, sino un adicción acreditada de devastadoras consecuencias no sólo ya para la salud, sino para la vida social y familiar de la persona afectada[52], en cuyo caso quizá la empresa responsable pueda implementar alguna actuación más intensa[53].

Como bien es sabido, el ordenamiento laboral proporciona una vía fácil para permitir a la empresa librarse del problema, en tanto contempla como justa causa de despido disciplinario los supuestos de embriaguez habitual o toxicomanía, siempre y cuando quede acreditado que repercuten negativamente en el trabajo y se pruebe la gravedad de la conducta, de modo tal que ésta no sea esporádica u ocasional (art. 54.2.f ET)[54].

Sin embargo, tal solución, perfectamente legal y quizá incluso razonable desde un punto de vista estrictamente productivo, resulta poco satisfactoria desde una perspectiva de valoración integral de la persona, ínsita a cualquier política de Responsabilidad Social

[49] Como reconocen GOÑIS SEIN, J.L.: *El respeto de la esfera privada del trabajador*, Madrid, Civitas, 1989, p. 109; DE VICENTE PACHES, F.: *El derecho del trabajador al respeto de su intimidad*, Madrid, CES, 1998, pp. 299 y ss.

[50] JENKINS, R.; PEARSON, R. y SEYFANG, G.: *Corporate responsibility and labour rights: codes of donduct in the global economy*, Londres, Earthscan publications, 2002, pp. 23 y ss. o NEAL, C.: "A conscious change in the workplace", *Journal of Quality & Participation*, Vol. 22, Issue 2, 1999, pp. 27-32.

[51] Por ejemplo, alguna norma paccionada alude al deber empresarial de fomentar "la promoción integral de la salud", prestando especial atención a "los hábitos de consumo de alcohol, drogas y tabaquismo", analizando el Comité de Seguridad y Salud "las actuaciones que en esta materia se puedan llevar a cabo", art. 52 CC Grupo Repsol (BOE 31 de marzo de 2023). O, en otro ejemplo interesante, algún convenio colectivo obliga a crear una comisión de seguimiento que "realice estudios sobre la incidencia del alcoholismo y la drogradicción en el sector", art. 53 CC Hostelería (BOE 10 de marzo de 2023).

[52] GOFF, J.L.: "Corporate responsibilities to the addicted employee: a look at practical, legal and ethical issues", *Labor Law Journal*, abril, 1990, pp. 214-221.

[53] ÁLVAREZ CIVANTOS, O.J.: *Mercado sostenible y responsabilidad social (Hacia la responsabilidad social de los actores sociales)*, cit., p. 142.

[54] Por extenso, dando cuenta de una abundante jurisprudencia, CISCART BEÀ, N.: *El despido por embriaguez y toxicomanía*, Barcelona, Bosch, 1998, p. 104.

(cc) BY-NC-SA

Corporativa. En realidad, tales supuestos constituyen una oportunidad magnífica para que la empresa muestre su compromiso social y trate de facilitar soluciones al problema sufrido por su empleado[55].

En este sentido, un enfoque adecuado del problema quizá permitiera distinguir con nitidez entre la embriaguez y el alcoholismo[56], reputando éste como enfermedad[57] que, más que justificar el despido, haya de habilitar un intento serio en aras de la curación. Ciertamente, la actitud habitual de la empresa no ha sido especialmente satisfactoria ante este problema, pues, de un lado, y con carácter general, son muchas las organizaciones en las cuales de manera implícita o explícita se incita al consumo del alcohol [con un evidente matiz social, relacionado, en ocasiones, con la propia actividad institucional de la entidad: reuniones y congresos, comidas y cenas…], pero, al tiempo, se considera al operario afectado por un problema de adicción como alguien poco recomendable, "poco menos que un delincuente"[58].

Por buscar algunas consecuencias concretas que destila lo afirmado, la actitud de una empresa responsable pasa por, en primer lugar, tratar de evitar en el seno de la organización cualquier comportamiento o hábito que pueda conducir a sus empleados hacia alguna situación de dependencia de sustancias tóxicas[59]. Entre ellas, sin duda, cabría aludir tanto a las relaciones sociales (cenas o comidas de empresa o con clientes, *afterworks*…) sistemáticamente acompañadas de alcohol, como a la imposición de unos ritmos de trabajo tan estresantes e insoportables que requirieran de algún tipo de estimulante para ser sobrellevados (piénsese en aquel tópico conforme al cual, en sus orígenes, se relacionaba el consumo de ciertas drogas con las categorías profesionales propias de los altos directivos y/o ejecutivos de las grandes compañías).

En no pocas ocasiones (sobre todo en determinados sectores), el planteamiento correcto de la cuestión exigirá presentar el alcoholismo o la drogadicción como un riesgo laboral (o, al menos, relacionado con el trabajo), perfectamente encuadrable en la pertinente evaluación llevada a cabo por el servicio de prevención de la empresa. En consecuencia, deberá ir acompañada de aquellas medidas destinadas a evitarla, entre las cuales probablemente quepa aludir de forma principal a las campañas educativas, mediante las

[55] FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: "La embriaguez habitual como causa de despido y/o la asistencia al trabajador con problemas de alcohol o drogas", *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núms. 365/366, 2013, pp. 135 y ss.

[56] ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, Mª.E.: *Derecho del Trabajo*, Madrid, Cívitas, 2003, p. 447.

[57] TAYLOR, N.: "Alcoholism: disease or willful misconduct", *Journal of Psychiatry*, Issue 791, Vol. 2, 1990, pp. 273 y ss.

[58] GOFF, J.L.: "Corporate responsibilities to the addicted employee: a look at practical, legal and ethical issues", cti., p. 215.

[59] A día de hoy no está muy clara cual es la verdadera etiología de las adicciones. En cualquier caso, se puede considerar que existe cuando una persona no es capaz de abstenerse de tomar una cierta cantidad de una determinada sustancia durante un período regular de tiempo, padeciendo síntomas de ansiedad y malestar cuando es privado de dicha sustancia. Frente a tal problema, la mejor solución pasa por seguir un tratamiento de desintoxicación y, posteriormente, mostrar una abstinencia total hacia aquella sustancia. Por todos, PEELE, T.: *The meanig of Adiction: compulsive experience and its interpretation*, Lexintong, Heath & Co, 1995, pp. 111 y ss.

(cc) BY-NC-SA

cuales informar y formar a los trabajadores de los gravísimos riesgos para la salud aparejados a hábitos tan poco saludables[60].

Un problema evidente para la organización productiva que quiera colaborar con sus trabajadores para tratar de superar una determinada adicción puede venir dado por la detección del problema. Evidentemente, algunas conductas derivadas de la adicción pueden ser manifiestas, permitiendo una identificación rápida; sin embargo, en algunos casos es posible que permanezcan ocultas (e, incluso, sean sistemáticamente negadas como problema por el afectado), y sólo puedan ser descubiertas a través de exámenes médicos que, potencialmente, suponen una amenaza para la intimidad y dignidad del operario y, además, requieren su consentimiento, *ex* art. 26 LPRL.

Tan sólo bajo una interpretación propia de equilibristas del Derecho se podría considerar que, cuando el empresario tenga sospechas razonables de las conductas adictivas de los trabajadores, concurre una de aquellas situaciones que (real o potencialmente) pueden poner en peligro la integridad del trabajador o de sus compañeros (art. 22 LPRL), justificando así una prueba forzosa que determinara la presencia de sustancias adictivas[61].

Cuando, por desgracia, se verifique que el riesgo se ha materializado y algún trabajador padece una determinada adicción, la empresa responsable no ha de lavarse las manos, sino que ha de participar de forma activa en la solución del problema; desde luego, pocas personas se hallan en mejor situación que el empresario para influir positivamente sobre el trabajador, por cuanto lo último que desea una persona que se sabe en dificultades es perder su empleo.

En cualquier caso, una mera prohibición o admonición empresarial rara vez se revela como un medio efectivo para evitar la recaída del trabajador. Más bien parece necesario que el empresario responsable se decida por invertir en la instrumentación de tratamientos completos de desintoxicación, concediendo entre tanto al empleado una suspensión del contrato de trabajo, con derecho de reserva del puesto de trabajo para permitir su reincorporación una vez superado el procedimiento[62].

En este sentido, procede recordar cómo profusa normativa dirigida a combatir la drogadicción, de acuerdo con la perspectiva hasta ahora descrita, ha venido tratando de fomentar "acuerdos entre organizaciones empresariales y sindicatos que vayan encaminados a la reserva de puesto de trabajo de los trabajadores y trabajadoras drogodependientes durante su proceso de recuperación, y al desistimiento del ejercicio de

[60] GOFF, J.L.: "Corporate responsibilities to the addicted employee: a look at practical, legal and ethical issues", cti., p. 216.
[61] BIBLE, S.: "Employee urine testing and the Federal Appeals Court", *American Business Law Journal*, Issue 6, Vol. 2, 1998, pp. 701 y ss.
[62] GOFF, J.L.: "Corporate responsibilities to the addicted employee: a look at practical, legal and ethical issues", cti., p. 221.

(cc) BY-NC-SA

las potestades disciplinarias que reconoce la legislación laboral en los casos de problemas derivados del abuso de drogas"[63].

Aquí sí, por tanto, la negociación colectiva cuenta con una saludable tradición, que, desde luego, ha de encontrar continuidad en el futuro, para ir mejorando el abordaje de estas situaciones tan delicadas, aun cuando, por cierto cabe indicar que un vistazo a la negociación colectiva vigente en España permite constatar que no son tantas como antaño las normas paccionadas que se ocupan de abordar esta cuestión[64].

Haya norma paccionada que recoja tales obligaciones o se trate de una iniciativa del empresario individual responsable, lo cierto es que la organización productiva puede (y debe) desarrollar una actividad sumamente útil en auxilio y socorro de quien se encuentra en una difícil situación vital. Sólo con una actitud de esta índole podrá la empresa contribuir de forma precisa a combatir un problema de hondo calado social, que, aun cuando su incidencia trasciende la frontera de las relaciones laborales, presenta importantes implicaciones para el mundo del trabajo y respecto de la cual, hasta ahora, se puede observar una actitud poco apropiada por parte de los empleadores[65].

III.- Especial consideración de las cláusulas de los convenios colectivos relativas a la salud mental

Un segundo aspecto (cuestión "crítica") que el presente trabajo se propone abordar respecto al estado de la cuestión relativo a la salud de las personas trabajadoras viene dado por la falta de adecuada prevención de los aspectos relacionados con la salud mental.

[63] Dando cuenta profusa de todo este sistema de normativas autonómicas, FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: "La embriaguez habitual como causa de despido y/o la asistencia al trabajador con problemas de alcohol o drogas", cit., pp. 135 y ss.

[64] Los mejores ejemplos, aquellos que exoneran a la persona trabajadora de su despido cuando acepte someterse a un tratamiento de rehabilitación, art. 60 CC Servicios de Prevención Ajenos (BOE de 15 de agosto de 2023); art. 142 Grupo Endesa (BOE de 17 de junio de 2020); art. 69 CC Comunidad Valenciana Industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas, (BO Comunidad Valenciana de 14 de agosto de 2024).

Más difusas otras normas paccionadas reconocen la causa de despido disciplinario, a salvo lo que pueda indicar el Plan de Prevención, CC Mediación de Seguros Privados (BOE de 15 de noviembre de 2023); CC Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social (BOE de 27 de diciembre de 2021) o art. 111 CC Ferrovial Servicios SA (BOE de 26 de enero de 2018).

En fin, y con poco tino, la mayor parte de los convenios consultados se limitan a reconocer "la embriaguez habitual y la toxicomanía" como causa de despido disciplinario, sin mayores miramientos; art. 68 CC Aparcamientos y garajes (BOE de 17 de mayo de 2024); art. 48 CC Instalaciones Deportivas y Gimnasios (BOE de 26 de enero de 2024); art. 29 CC Industrias de aguas y bebidas envasadas (BOE de 21 de diciembre de 2023); art. 10.2 CC Artes gráficas, manipulados de papel y cartón, editoriales e industrias auxiliares (BOE de 13 de octubre de 2023); art. 71 CC Corcho (BOE de 7 de septiembre de 2023); art. 65 CC Derivados del Cemento (BOE de 14 de julio de 2023); art. 84 Grupo Iberdrola (BOE de 2 de marzo de 2024); art. 56 CC Grupo Repsol (BOE de 31 de marzo de 2023); art. 36 CC Grupo Vodafone (BOE de 9 de febrero de 2021); art. 52 CC Volkswagen Group (BOE de 28 de septiembre de 2023); art. 39 Comunidad Valenciana elaboración del chocolate (DO Comunidad Valenciana de 11 de agosto de 2023); art. 67 Andalucía Estacionamiento regulado (DO Andalucía 27 de junio de 2023); art. 63 Castilla y Leon TV locales y autonómicas (BO Castilla y León de 17 de julio de 2023); o, en fin, Anexo III CC Cádiz industrias almadraberas (BOP Cádiz de 6 de junio de 2022).

[65] GOFF, J.L.: "Corporate responsibilities to the addicted employee: a look at practical, legal and ethical issues", cti., p. 221.

(cc) BY-NC-SA

Constituye una afirmación rayana con el tópico indicar que los estilos de vida modernos (caracterizados por el estrés y la prisa) así como la incorporación masiva de las nuevas tecnologías al contexto productivo ha causado una profunda trasformación de los modos y maneras de trabajar y, previsiblemente y a ritmo acelerado, lo continuará haciendo en los tiempos que están por venir[66].

De forma refleja, resulta no menos evidente que este mentado proceso de digitalización de los entornos laborales --que se ha generalizado virtualmente a todos los ámbitos y sectores productivos-- ha trocado significativamente los riesgos a los que las personas trabajadoras se encuentran expuestos, afectando de forma muy evidente (ante la superación de muchos de los riesgos físicos por mor de la mejora tecnológica) a los aspectos psico-sociales[67].

No constituye ningún secreto, empero, que los riesgos profesionales vinculados a la salud mental de las personas trabajadoras (por cuanto ahora importa, aunque no solo, como consecuencia del uso intensivo de las tecnologías) han venido siendo claramente postergados dentro del complejo entramado de actividades vinculado a la prevención de riesgos laborales.

Este olvido secular --reflejo de una actitud social que de igual modo sólo en tiempos recientes ha comenzado a cambiar-- ha encontrado una primera y oportuna reacción desde la doctrina científica, que ya ha analizado la situación y comenzado a proponer los necesarios cambios de perspectiva en el abordaje de la prevención y tutela de los riesgos profesionales en general, y de la salud mental en particular, de las personas trabajadoras en el contexto laboral digital[68].

En efecto, es preciso recordar cómo, si bien los riesgos psicosociales en general, y los vinculados al uso (y abuso) de la tecnología en el entorno laboral en particular, han existido virtualmente "desde siempre", el actual panorama ha intensificado "su incidencia y magnitud"[69], evidenciándose un incremento exponencial de los casos de enfermedades vinculadas a la salud mental de las personas trabajadoras, lo que lleva a abogar por la

[66] Planteamiento ya presente en los trabajos iniciales que en Derecho del Trabajo español abordaron la cuestión, PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, Valencia,, Tirant lo Blanch, 1990, p. 72 o SEMPERE NAVARRO, A.V. Y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: *Nuevas tecnologías y Relaciones Laborales*, Pamplona, Aranzadi, 2002, pp. 42 y ss.

[67] Entre otros muchos, RIVAS VALLEJO, P.: *La prevención de los riesgos de carácter psicosocial*, Granada, Comares, 2009, p. 16.

[68] Recientemente han visto la luz, al menos, dos magníficos trabajos monográficos que describen a la perfección, de forma extensa y detallada, toda la problemática ahora brevemente descrita como pórtico del presente artículo. A su lectura atenta procede remitir en este momento inicial del discurso. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *La salud mental de las personas trabajadoras*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, pp. 15 y ss. y TRUJILLO PONS, F.: *La fatiga informática en el trabajo*, Albacete, Bomarzo, 2022, pp. 23 y ss.

[69] RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: "Vigilancia y control de la salud mental de los trabajadores: aspectos preventivos y reparadores", *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social*, nº 2, 2021, p. 21.

(cc) BY-NC-SA

búsqueda de un equilibrio no siempre fácil entre salud y productividad (gráficamente, equilibrar los intereses entre "cabezas y corazones" y "cartera")[70].

En este sentido, sin caer en absurdas demonizaciones de la tecnología (ecos y reminiscencias de aquel ludismo surgido en los albores de la primera revolución industrial que aparecen ahora contra su versión digitalizada 4.0), procederá buscar los instrumentos y cauces de actuación que permitan cohonestar los notables incrementos de las capacidades que proporciona la nueva herramienta digital con los necesarios cuidados del bienestar (físico y mental) de las personas trabajadoras[71].

Aun cuando los estudios existentes en la materia revelan que la materialización del riesgo psicosocial depende de numerosos factores (ámbito productivo --siendo mayor en sectores como la banca o la Administración--, condiciones de trabajo, instrumentos utilizados en el proceso productivo, e, incluso, circunstancias y características personales de la persona trabajadora…)[72], lo cierto es que el uso intensivo de las tecnologías ha elevado tanto su incidencia en los últimos tiempos que, más allá del descubrimiento observacional, permite constatar una auténtica causalidad entre ambos factores[73].

Bien es cierto que la tecnología, en sí misma, es neutral o inocua y, al fin y al cabo, sus efectos (buenos o malos) dependen primordialmente del uso que a la misma se dé por quienes la utilizan; no lo es menos que un altísimo porcentaje de las personas que sufren trastornos de salud mental vinculan su patología, de forma directa o indirecta, con los aspectos relacionados con el trabajo y, en particular, con el uso desordenado de la herramienta tecnológica[74].

Esta realidad llevará a plantear como necesario un cambio de planteamiento en la manera de afrontar la prevención de riesgos, que se integre de lleno en el propio proceso productivo y, desde planteamientos proactivos, trate de encauzar (y, cuando sea necesario, limitar) el uso tecnológico a aquello que resulte adecuado al proceso productivo, pero buscando, al tiempo, el bienestar emocional de las personas trabajadoras[75].

Semejante tarea exige verificar que las innovaciones tecnológicas traen aparejadas, amén de cuantiosos incrementos de la productividad, no menos numerosos "estresores mentales

[70] MOLINA NAVARRETE, C.: "Redescubriendo el lado humano de los riesgos globales y su proyección en la actualidad jurídico-laboral: cuidar cabezas y corazones sin descuidar carteras", *Revista Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núms. 437-438, 2019, pp. 13 y ss.
[71] MIÑARRO YANINI, M.: "La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en la seguridad y salud en el trabajo", *Documentación Laboral*, nº 119, 2020, p. 19.
[72] En este sentido, por todos, VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos Psicosociales: prevención, reparación y tutela sanadora*, Pamplona, Aranzadi, 2005, pp. 13 y ss.
[73] CONDE COLMENERO, P.: "Facultades empresariales y de las Mutuas", en AA.VV.: *Cuestiones en torno a la incapacidad temporal*, Madrid, Cinca, 2011, p. 123.
[74] ARRUGA SEGURA, M.C.: *La transformación digital en las relaciones laborales y en la organización del trabajo*, Madrid, La Ley, 2020, p. 95.
[75] MACÍAS GARCÍA, M.C.: "El modelo decente de seguridad y salud laboral. Estrés y tecnoestrés derivados de los riesgos psicosociales como nueva forma de siniestralidad laboral", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones de Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 9, nº 4, 2019, p. 67,

(cc) BY-NC-SA

que provocan un crecimiento de la tensión psicológica vivida y experimentada por la persona trabajadora"[76].

Sin ánimo exhaustivo, sino más bien ejemplificativo, tales pueden ser, dependiendo de las circunstancias, sumamente variados: desde la sensación de carga mental (motivada por la capacidad de la tecnología para facilitar la realización de múltiples tareas a la vez --*multitasking madness*--, incrementada por la falta de desconexión y la necesidad de permanente recualificación), hasta un incremento de la inestabilidad y precariedad laboral, pasando por una intensificación del control y la tele-subordinación o la necesidad de adaptación permanente de la actividad productiva a la tecnología, que deriva, en algunas ocasiones, en fragmentación (incluso aislamiento, en los casos de prestación remota), y, en otras, en incertidumbres en el desempeño profesional futuro (desde la posible desaparición del puesto de trabajo, hasta el mero pero recurrente fallo del instrumento tecnológico que deje a merced de la impotencia y frustración --*computer hassles*--)[77].

Por tanto, la optimización del rendimiento empresarial no puede convertirse en exclusivo Santo Grial de los procesos productivos, debiendo tenerse en cuenta, obviamente, los referidos factores en el proceso de prevención de riesgos pues, de lo contrario, el resultado predecible vendrá dado por la aparición de trastornos tales como la ansiedad, el estrés (tecnoestrés, en sus diversas modalidades; tecno-adicción, tecno-ansiedad, tecno-fobia y tecno-fatiga), la fatiga crónica (*burn out*), la depresión, los trastornos adaptativos y un largo etcétera de problemas vinculados a la salud mental de las personas trabajadoras[78].

En este sentido, es menester dar cuenta de cómo el panorama está cambiando, y son numerosos los llamados de atención sobre el particular; por citar alguno reciente y significativo, la resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre salud mental en el mundo laboral digital[79]. Asimismo, es necesario recordar que tal perspectiva ha de ser asumida sin ambages por la negociación colectiva, tal y como se desprende el Capítulo VII del *V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva*, conforme al cual presenta particular importancia en el momento actual "incluir programas de formación e información sobre los riesgos del uso de las nuevas tecnologías del trabajo y las medidas

[76] AGRA VIFORCOS, B.: "Robotización y digitalización. Implicaciones en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo", en AA.VV. (QUINTANA LÓPEZ, T., Dir.): *Proyección transversal de la Sostenibilidad en Castilla y León. Varias perspectivas*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2019, pp. 450 y ss.

[77] Al respecto, Nota Técnica de Prevención 1122: *Las tecnologías de la información y la comunicación. Nuevas formas de organización del trabajo*, 2018 y Nota Técnica de Prevención 1123: *Las tecnologías de la información y la comunicación (II). Factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo*, 2018.

[78] Entre otros, MOLINA NAVARRETE, C.: "La salud psicosocial, una condición de trabajo decente. El neotaylorismo digital en clave de pérdida del bienestar", en AA.VV. (CORREA CARRASCO, M. y QUINTERO LIMA, M.G., Coords): *Los nuevos retos del trabajo decente*, Madrid, Universidad Carlos III, 2020, pp. 11 y ss. o IGUARTÚA MIRÓ, M.T.: "Digitalización, monitorización y protección de la salud: más allá de la fatiga informática", en AA.VV. (RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. y TODOLÍ SIGNES, A., Dirs.): Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo digital, Pamplona, Aranzadi, 2020, p. 620.

[79] Al respecto, permítase la remisión a TASCÓN LÓPEZ, R.: "Reflexiones a partir de la resolución del parlamento europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital", *Revista Crítica de Derecho del Trabajo*, nº 5, 2022, pp. 39 y ss.

(cc) BY-NC-SA

preventivas a adoptar frente a los mismos, además de criterios de buenas prácticas respecto a la digitalización".

Tal llamado empieza a tener su traslación a los contenidos concretos de los convenios colectivos vigentes en España en este momento, donde ya se aprecia un creciente interés por la necesidad y conveniencia de aportar una formación e información sobre nuevas tecnologías, así como medidas preventivas concretas para tratar de evitar la materialización de la patología psíquica de la persona trabajadora[80].

Al margen de tales referentes, de clarísima utilidad por su carácter pionero, quien estas líneas firma propone algunas ideas adicionales para tratar de elaborar un plan de choque que intente cercenar esta epidemia emergente que suponen las enfermedades mentales:

1.- Sin duda, una primera medida pasaría por incorporar expresamente pruebas relativas a los riesgos psicosociales vinculados a la tecnología en el reconocimiento médico anual que la empresa ha de realizar a su plantilla como consecuencia del deber de velar por la vigilancia periódico de su estado de salud, aunque no es una perspectiva en la que haya profundizado especialmente la negociación colectiva vigente en España[81].

[80] Así, entre otros, art. 16 CC Cadenas de tiendas de conveniencia (BOE de 1 de junio de 2024); art. 75 CC Aparcamientos y garajes (BOE de 17 de mayo de 2024); art. 28 CC Mediación de Seguros privados (BOE de 15 de noviembre de 2023); art. 28 CC Corcho (BOE de 7 de septiembre de 2023); art. 79 CC Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social (BOE de 27 de diciembre de 2021); o art. 15 CC Volkswagen Group (BOE de 28 de septiembre de 2023).
En otros casos, de forma un poco más difusa, se alude a una necesidad de "educación digital", art. 37.4 CC Establecimientos financieros de crédito (BOE de 17 de julio de 2020); en parecidos términos, art. 61 CC Mediación de Seguros Privados (BOE 15 de noviembre de 2023) o art. 31 CC Grupo Endesa (BOE de 17 de junio de 2020).
Correlativamente, también hay convenios que aluden al "deber" de formarse en nuevas tecnologías, art. 42 CC Telefónica de España SAU (BOE de 28 de febrero de 2024); art. 32 CC Ferrovial Servicios SA (BOE de 26 de enero de 2018); art. 23 CC Grupo Vodafone (BOE de 9 de febrero de 2021); o art. 11 CC Málaga Sector de la automoción (BOP Málaga de 4 de mayo de 2023).

[81] En efecto, la mayoría de los convenios colectivos se limitan a referirse al reconocimiento médico anual, previsto en el art. 22 LPRL; entre otros, art. 59 CC Mediación de Seguros Privados (BOE de 15 de noviembre de 2023); art. 75 CC Aparcamientos y garajes (BOE de 17 de mayo de 2024); art. 36 CC Aguas y bebidas envasadas (BOE de 21 de diciembre de 2023); art. 20 CC General de la Construcción (BOE de 23 de septiembre de 2023); art. 45 CC Oficinas de Farmacia (BOE de 28 de diciembre de 2022); art. 67 CC Contratas ferroviarias (BOE de 28 de junio de 2022); art. 77 CC entidades de Seguros, Reaseguros y entidades colaboradoras de la Seguridad Social (BOE de 27 de diciembre de 2021); art. 100 Grupo Iberdrola (BOE de 2 de marzo de 2021); art. 72 CC Ferrovial Servicios SA (BOE de 26 de enero de 2018); art. 113 CC Grupo Endesa (BOE de 17 de junio de 2021); art. 42 Grupo Repsol (BOE de 31 de marzo de 2023); o, por no seguir, art. 82 CC Organización Nacional de Ciegos (BOE de 8 de diciembre de 2022).
Es cierto que algunos convenios prevén pruebas concretas, específicas o complementarias, como la PSA para los mayores de 45 años, mamografías para las mayores de 40 años, etc; art. 30 CC Acuicultura (BOE de 30 de mayo de 2024); art. 52 CC Guipúzcoa artes gráficas (BO de Guipúzkua de 3 de febrero de 2023); art. 33 Coruña Agencias marítimas y aduaneras (BOP A Coruña de 24 de abril de 2023).
Otros, igualmente, remiten a las "campañas de salud pública" y los "protocolos" para buscar aspectos susceptibles de ser incorporados en el reconocimiento médico anual; así, art. 65 CC Industrias de Ferralla (BOE de 16 de febrero de 2024); art. 27 CC Vizcaya Oficinas de Farmacia (BO Vizkaia de 30 de noviembre de 2022); art. 171 CC Telefónica de España SAU (BOE de 28 de febrero de 2024).
Son muy pocos los que aluden directamente a la "promoción de la salud mental", art. 31 CC Grupo Allianz (BOE de 29 de junio de 2023).
De esta lamentable omisión escapan "los riesgos psicosociales", que sí son objeto de frecuente mención y preocupación (en cuanto su evaluación y prevención) por diversos convenios colectivos: art. 73 CC País

(cc) BY-NC-SA

En este sentido, superando el mero reconocimiento médico formal (tantas veces, por desgracia, presente), se puede utilizar esta herramienta (bien diseñada y oportunamente incorporada) para lograr un verdadero efecto preventivo, habida cuenta la detección precoz resulta esencial en el abordaje de la enfermedad mental, facilitando así la identificación de los aspectos que pueden estar afectando a una persona concreta en el devenir de su prestación laboral[82].

Bien es cierto que el uso del reconocimiento médico como cauce preventivo de la enfermedad mental no está exento de problemas; de un lado, médicos, en tanto en cuanto aún no están muy claros los instrumentos de detección precoz de tale patologías (las pruebas diagnósticas concluyentes dejan paso aquí a meras exploraciones psicopatológicas[83]); de otro, jurídicos, pues el art. 22 LPRL operará como un límite concreto que circunscriba el ámbito de intromisión a aquello que sea razonable en una situación concreta dada[84].

En este sentido, el consentimiento de la persona afectada será el mejor aval para la lícita realización de pruebas dirigidas a indagar en su estado de salud mental, aun cuando no cabe desconocer que, en ciertos casos, pueden llegar a concurrir algunas de las excepciones en los que el mismo deviene obligatorio (que su realización sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud o que su estado de salud pueda constituir un peligro para él mismo o para los demás), siempre y cuando las pruebas clínicas estén justificadas en función de las circunstancia[85]; principalmente, en este caso, a lograr que la falta de recalibrado de las circunstancias profesionales pueda terminar por producir un daño severo en la salud mental del trabajador, incluso, en los casos más graves, el suicidio[86].

Vasco Centros de Enseñanza de iniciativa social (BO País Vasco de 14 de abril de 2021); art. 22 CC Navarra Sector de talleres de reparación de vehículos (BO Navarra de 22 de mayo de 2023); art. 11 CC Pontevedra Mármoles y piedras (BO Pontevedra de 1 de diciembre de 2021); art. 25 CC Álava Intervención Social (BO Territorios Históricos de Álava de 10 de mayo de 2023); art. 33 CC Zaragoza mayoristas, asentadores y detallistas de pescado (BO Zaragoza de 31 de mayo de 2023); art. 31 CC Toledo derivados del cemento (BOP Toledo de 8 de octubre de 2020).

[82] CAVAS MARTÍNEZ, F.: "Breves consideraciones sobre la prevención de los riesgos psicosociales", en AA.VV. (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., Dir.): *Los riesgos psicosociales. Teoría y práctica*, Pamplona, Aranzadi, 2006, p. 104.

[83] Por lo que, en gran medida, la entrevista clínica en la que, cuestionario mediante, el sujeto expresa su propio parecer es la herramienta clave en la detección y diagnóstico de este tipo de patologías; lo que, de un lado, deja margen de incertidumbre e infra-diagnóstico y, de otro, abona el terreno al fraude para quien puede consultar una determinada sintomatología a golpe de click en Internet. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: "Vigilancia y control de la salud mental de los trabajadores: aspectos preventivos y reparadores", *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social*, nº 2, 2021, pp. 37 y ss.

[84] POQUET CATALÁ, R.: "Vigilancia de la salud, poder de dirección empresarial y derecho a la intimidad del trabajador. Un triángulo conflictivo", *Lex Social*, Vol. 10, nº 1, 2020, p. 384.

[85] Como se desprende de la STCo 196/2004, de 15 de noviembre.

[86] Que podrá llegar a ser contingencia profesional, aun cuando queda sometido a las ya referidas limitaciones de apreciación de la misma en el Derecho español. Al respecto, SÁNCHEZ PÉREZ, J.: "La delimitación conceptual del suicidio como contingencia profesional y su tutela jurisprudencial", *Actualidad Laboral*, núm, 9, 2013, pp. 1150 y ss. o JURADO SEGOVIA, A.: "Suicidio y accidente de trabajo", *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 183, 2016, p. 313.

(cc) BY-NC-SA

Además, y por si duda hubiere, las informaciones obtenidas han de servir, tan solo, y habida cuenta el empresario tiene derecho únicamente a conocer las "conclusiones" extraídas de la realización de las pruebas, para reordenar la actividad productiva cuando sea necesario para garantizar el estado de salud de la persona trabajadora[87]; en modo alguno pueden ser siquiera conocidas por la empresa aquellos datos de salud que, en último término, pudieran servir para tomar otras decisiones perjudiciales que, a la postre, acabarían por merecer la calificación de discriminatorias[88].

Item más, lo peculiar de estas patologías hacen que resulte muy difícil cualquier control empresarial sobre el estado de las mismas, incluso durante el curso de una situación de incapacidad temporal, ex art. 20.4 ET (en tanto en cuanto, lo que puede parecer contraproducente en una incapacidad temporal al uso, puede ser recomendable como medida de superación de una patología mental), y terminan también por dificultar en grado sumo el despido del trabajador por trasgresión de la buena fe contractual por tales motivos[89] y, de igual modo, el despido objetivo por ineptitud, máxime de comprobar el amplio tenor dado a la discriminación por enfermedad (aún por calibrar en sus términos exactos por la doctrina científica y la jurisprudencia ordinaria y constitucional) del art. 2.1 de la reciente Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

2.- Una segunda línea de actuación que se puede desarrollar en la empresa es la de facilitar la materialización del derecho a la desconexión de las personas trabajadoras, tal y como expresamente indica la Resolución del Parlamento Europeo antes mencionada. Es bien sabido que un adecuado descanso, verdaderamente libre de injerencias y preocupaciones profesionales, es una de las mejores garantías para lograr evitar todas las patologías mentales vinculadas al estrés y la ansiedad[90].

En efecto, una faz significativa del riesgo tecnológico para la salud mental viene dada por el exceso de tareas (*multitasking madness*), que, unido a la permanente conectividad que permite la herramienta informática, acaban por socavar el equilibrio emocional de la persona trabajadora.

Ambas dificultades encuentran remedio significativo en el descanso, remedio secular objeto ya de las primeras normas del Derecho Social decimonónico, que redescubren

[87] SAN MARTÍN MAZZUCONI, C.: "La vigilancia del estado de salud de los trabajadores: voluntariedad y periodicidad de los reconocimientos médicos", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 53, 2004, p. 153.

[88] FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: "Tratamiento y protección de datos de salud de los trabajadores en el ámbito de la prestación de servicios", en AA.VV. (QUINTANA LÓPEZ, T., Dir.): *Proyección transversal de la Sostenibilidad en Castilla y León. Varias perspectivas*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2019, pp. 482y ss.

[89] Por ejemplo, paseos, asistencia a fiestas o actos sociales; aun cuando sí, por ejemplo, el consumo de alcohol incompatible con determinadas medicaciones; sobre toda esta problemática, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: "Vigilancia y control de la salud mental de los trabajadores: aspectos preventivos y reparadores", *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social*, nº 2, 2021, pp. 47 y ss.

[90] Una reflexión temprana sobre esta idea en TASCÓN LÓPEZ, R.: "El derecho de desconexión del trabajador una vez acabada su jornada", *Trabajo y Derecho*, 2018, pp. 17 y ss.

(cc) BY-NC-SA

ahora su sentido en la era digital. Mas, para que el mismo actúe como verdadero remedio eficaz frente al estrés, es necesario que venga acompañado de la salvaguarda del derecho de desconexión, que se convierte así, no sólo en un derecho subjetivo del trabajador (plasmado en tanto el art. 20.3 ET como en el art. 88 LOPD y GDD), sino también en un mecanismo preventivo a utilizar por la organización productiva[91].

Por tanto, y aun cuando los preceptos legales citados dejen inconclusa la ordenación de tal derecho de desconexión, la remisión al acuerdo como mecanismo de definición sus perfiles concretos en un ámbito determinado, deja abierta la puerta a que la empresa verdaderamente concienciada con la salud mental de su plantilla utilice la potencialidad dada a nivel legal para diseñar y pactar una adecuada política de desconexión que, a la larga, acabará redundando en un significativo beneficio para la salud mental de las personas trabajadoras[92].

3.- Una tercera línea que la empresa puede adoptar para mejorar el desenvolvimiento emocional en su organización reside, a juicio de quien firma estas páginas, en racionalizar el control tecnológico efectuado sobre la plantilla. En efecto, pocas dudas caben que el contexto digital ha elevado las posibilidades de control hasta niveles rayanos con la ciencia ficción; igualmente indubitado es que un control laboral permanente y exhaustivo como el que la tecnología permite (y en no pocos casos las empresas desarrollan) acaba por someter a la persona trabajadora a una tensión difícilmente soportable, capaz de menoscabar su estabilidad emocional y general una carga estrés y ansiedad inaceptables[93].

Por tal motivo, aun siendo lícitamente aceptable que la empresa verifique el recto cumplimiento de la prestación laboral, dentro del tenor del art. 20.3 ET (y en los términos, cambiantes y complejos, en los que lo ha interpretado la jurisprudencia española e internacional), no es lo más recomendable, desde el punto de vista de la salud mental de las personas trabajadoras, que incorpore técnicas exhaustivas capaces de condicionar el bienestar emocional de la plantilla[94].

---

[91] Este planteamiento, entre otros, aparece en MIÑARRO YANINI, M.: "El sistema de prevención de riesgos laborales como garantía de la efectividad del derecho a la desconexión digital", en AA.VV. (RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A., Dirs.): Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo digital, Pamplona, Aranzadi, 2020, p. 579. Anteriormente, ALEMÁN PÁEZ, F.: "El derecho a la desconexión digital", *Trabajo y Derecho*, nº 30, 2017, p. 13.

[92] Al respecto, RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ, J.: "El derecho a la desconexión digital", *La Ley*, nº 9631, 2020, p. 3.

[93] Entre los múltiples trabajos sobre este asunto, DESDENTADO BONETE, A. y DESDENTADO DAROCA, E.: "La segunda sentencia del TEDH en el caso *Barbulescu* y sus consecuencias sobre el control del uso laboral del ordenador", *Revista de Información Laboral*, nº 1, 2018, pp. 19 y ss.; TASCÓN LÓPEZ, R.: "Tecnovigilancia empresarial y derechos de los trabajadores", *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, nº 415, 2017, pp. 53 y ss. o PRECIADO DOMENECH, C. H.: "Comentario de urgencia a la STEDH de 9 de enero de 2018: caso López Ribalta y otros contra España", *Revista de Información Laboral*, nº 1, 2018, pp. 41 y ss.

[94] Para un planteamiento de la cuestión, entre muchos, permítase la remisión a TASCÓN LÓPEZ, R.: "Tecnovigilancia empresarial y derechos de los trabajadores", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 415, 2017, pp. 53 y ss.

(cc) BY-NC-SA

En lógica consecuencia, una política de prevención adecuada en este punto reclamará que la empresa implemente una política transparente de verificación de las obligaciones laborales, seguramente más basada en la confianza en la persona trabajadora que en su monitorización permanente, algo capaz de minorar de forma significativa la presión sentida por quien así se sabe reforzado y, en consecuencia, reducir el riesgo psicológico en la organización.

4.- Una medida preventiva adicional puede ser la formación digital (Punto 12 de la Resolución), siempre y cuando la misma haya sido planificada de forma calmada y adaptada debidamente al contexto productivo y a la persona afectada.

Dicha formación permitirá al trabajador o trabajadora familiarizarse de forma amable con la tecnología y destierra riesgos de despido por falta de adaptación, que son hoy una terrible fuente de estrés.

5.- Otra medida preventiva interesante, y en la línea con la perspectiva de género que tan necesaria resulta, es que la empresa desarrolle una política de igualdad por razón de sexo clara, transparente y eficaz, en particular diseñando protocolos adecuados frente al acoso sexual y por razón de sexo[95].

6.- En fin, como colofón al presente ensayo, cabe propugnar que, en su perspectiva preventiva, la empresa trate de desarrollar cuanto se ha venido a denominar una preocupación "integral" por la salud de la persona trabajadora, algo que alcanza a distintos aspectos del desenvolvimiento profesional (y aún vital) de quien presta servicios por cuenta ajena (tales como el fomento de hábitos de vida saludables) y, por cuanto ahora ocupa, presenta una línea de actuación muy interesante en lo relativo a la salud mental de la plantilla de la organización productiva[96].

Caben aquí todas las acciones que la empresa, de modo generoso y acaso dentro de una política consciente de responsabilidad social, desarrolle para tratar de mejorar el bienestar emocional de sus empleados (desde el fomento de actividades deportivas –cuyos efectos antidepresivos han sido puestos de manifiesto una y otra vez--, hasta la organización de actos sociales y culturales, pasando por cuantas otras medidas laborales puedan resultar adecuadas a tal fin y que la imaginación de los gestores de la entidad alcancen a imaginar --guarderías, gimnasios, actividades corporativas, cauces de comunicación con la plantilla…--).

Una empresa de este cariz será, sin duda, una empresa saludable que, entre otras cosas, creará un clima de confianza para con sus empleados que desterrará esa "estigmatización"

[95] Cuestiones esas que sí son objeto de frecuente mención y preocupación (en cuanto su evaluación y prevención) por diversos convenios colectivos: art. 73 CC País Vasco Centros de Enseñanza de iniciativa social (BO País Vasco de 14 de abril de 2021); art. 22 CC Navarra Sector de talleres de reparación de vehículos (BO Navarra de 22 de mayo de 2023); art. 11 CC Pontevedra Mármoles y piedras (BO Pontevedra de 1 de diciembre de 2021); art. 25 CC Álava Intervención Social (BO Territorios Históricos de Álava de 10 de mayo de 2023); art. 33 CC Zaragoza mayoristas, asentadores y detallistas de pescado (BO Zaragoza de 31 de mayo de 2023); art. 31 CC Toledo derivados del cemento (BOP Toledo de 8 de octubre de 2020).
[96] TASCÓN LÓPEZ, R.: "Hacia la protección integral de la salud de la persona trabajadora", nº 90, *Trabajo y Derecho*, 2022, pp. 3 y ss.

(cc) BY-NC-SA

de la que habla la Resolución ahora comentada, que en muchos casos impide que las personas que se ven afectadas por una enfermedad mental siquiera hablen de ello; antes bien, lo oculten a la organización (y aún a sus compañeros) como si fuera motivo de vergüenza o debilidad, cuando seguramente sea uno de los primeros pasos para la adecuada resolución de tal eventualidad.

Téngase en cuenta que mejorar el clima de una organización no sólo redundará en una mejor salud mental de las personas trabajadoras; también, de modo y manera natural, en un incremento de la productividad y, de forma refleja, en una mejora de la expectativa de la supervivencia de la empresa en el medio y largo plazo.

Sirvan las anteriores reflexiones para acercar al lector a la realidad de la salud mental en el mundo laboral digital, con un vistazo especial para los contenidos de la negociación colectiva que ya se han interesado sobre el particular. Mas esta esta breve glosa no puede sino suponer una adecuada introducción para quien quiera profundizar en un tema que está llamado a jugar un papel estelar en el futuro inmediato; al tiempo, sirve para llamar a la toma de conciencia sobre una situación peligrosa que, con el esfuerzo de todos (y aquí se demanda especialmente el de los interlocutores sociales llamados a negociar el convenio colectivo), se conseguirá revertir para alcanzar el objetivo deseado: una relaciones laborales saludables, modernas y productivas, libres de la lacra de la enfermedad mental.

IV.- Breves conclusiones

A la vista del estudio de campo efectuado sobre la negociación colectiva vigente en España en la actualidad, y de las consideraciones de corte conceptual y doctrinal efectuadas en las páginas precedentes, procede elevar a definitivas las siguientes conclusiones:

Primera.- Las condiciones de trabajo de las personas juegan un papel significativamente relevante en su estado de salud desde diversos puntos de vista y, por tal razón, resulta menester que el ordenamiento social dedique su atención en pergeñar vías que permitan una mejor garantía de este derecho a la salud, algo de lo que tradicionalmente se ha ocupado el subsector normativo de prevención de riesgos laborales, pero que, sin duda, podría alcanzar nuevas perspectivas en el actual contexto socio-productivo.

Segunda.- La negociación colectiva está llamada a jugar un papel clave para potenciar diversos aspectos de la salud y el bienestar de las personas trabajadoras que no siempre se están sabiendo encauzar de modo correcto. En la mayor parte de los convenios colectivos vigentes en España se aprecia, tan solo, que la norma paccionada se ocupa de ordenar lo relativo al reconocimiento médico anual (*ex* art. 22 LPRL), dejando ayuno de contenido lo relativo a otras posibles actuaciones de promoción de la salud.

Tercera.- Resulta pertinente que los interlocutores sociales eleven sus objetivos en este campo, tratando de incorporar al convenio colectivo --ya el sectorial, ya el de empresa— medidas que podrían coadyuvar a mejorar la salud (laboral y general) de las personas trabajadoras, algo que en la actualidad se hace solo en contadas y excepcionales

(cc) BY-NC-SA

ocasiones, como el análisis de normas paccionadas llegado a cabo como trabajo de campo del presente estudio permite corroborar.

Así, el trabajo esboza como posibles (destacando algunos ejemplos, escasos pero significativos) desde facilitar que las personas trabajadoras realicen una alimentación saludable (bien con comedores empresariales, bien mediante el concierto con restaurantes de la zona donde se ubique el centro de trabajo, una práctica caída en desuso en las experiencias negociales españolas), hasta fomentar la actividad física de las personas trabajadoras en el contexto laboral (cuando el tamaño de la empresa lo permita, en las propias instalaciones; cuando no, a través de otros cauces más imaginativos), pasando por incentivar la deshabituación de conductas poco saludables, como el tabaquismo o el consumo excesivo de alcohol y otras sustancias estupefacientes (cosa que, a pesar de sus innegables beneficios, sigue contando con poca atención de los interlocutores sociales).

Cuarta.- Atención especial merecería, en el actual contexto socio-productivo, la salud mental de las personas trabajadoras, apreciándose aquí una incipiente línea negocial (plasmada en cláusulas preventivas y en el establecimiento de protocolos de actuación) que, sin duda, resulta prometedora y convendría ser fomentada y ampliada.

V.- Bibliografía

AGRA VIFORCOS, B.: "Robotización y digitalización. Implicaciones en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo", en AA.VV. (QUINTANA LÓPEZ, T., Dir.): *Proyección transversal de la Sostenibilidad en Castilla y León. Varias perspectivas*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2019.

ALEMÁN PÁEZ, F.: "El derecho a la desconexión digital", *Trabajo y Derecho*, nº 30, 2017.

ARRUGA SEGURA, M.C.: *La transformación digital en las relaciones laborales y en la organización del trabajo*, Madrid, La Ley, 2020.

BLASCO PELLICER, A.: "El deber empresarial de vigilancia de la salud y el derecho a la intimidad del trabajador", en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Trabajo y libertades públicas*, Madrid, La Ley-Actualidad, 1999.

BRAY, I.: *Healthy Employees, Healthy Business: Easy, Affordable Ways to Promote Workplace Wellness*, Berkeley, NOLO, 2009.

CAVAS MARTÍNEZ, F.: "Breves consideraciones sobre la prevención de los riesgos psicosociales", en AA.VV. (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., Dir.): *Los riesgos psicosociales. Teoría y práctica*, Pamplona, Aranzadi, 2006.

(cc) BY-NC-SA

CONDE COLMENERO, P.: "Facultades empresariales y de las Mutuas", en AA.VV.: *Cuestiones en torno a la incapacidad temporal*, Madrid, Cinca, 2011.

CORDERO, A.; MAISÁ, Mª.D. y GALVE, R.: "Ejercicio físico y salud", *Revista Española de Cardiología*, Vol. 67, nº 9, 2014.

DEIGARD, J.: "Can worksite nutritional interventions improve productivity and firm profitability? A literature review", *Public Health*, nº 131, Vol. 4, 2011.

DESDENTADO BONETE, A. y DESDENTADO DAROCA, E.: "La segunda sentencia del TEDH en el caso *Barbulescu* y sus consecuencias sobre el control del uso laboral del ordenador", *Revista de Información Laboral*, nº 1, 2018.

DÍAZ DESCALZO, M.C.: "Los riesgos psicosociales en el trabajo", *Revista de Derecho Social*, nº 17, 2002.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: "La embriaguez habitual como causa de despido y/o la asistencia al trabajador con problemas de alcohol o drogas", *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, nº 365/366, 2013.

FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: "La vigilancia de la salud y el respecto a los derechos del trabajador", en AA.VV.: *Doctrina jurisprudencial en materia preventiva*, León, Eolas, 2009.

FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: "Tratamiento y protección de datos de salud de los trabajadores en el ámbito de la prestación de servicios", en AA.VV. (QUINTANA LÓPEZ, T., Dir.): *Proyección transversal de la Sostenibilidad en Castilla y León. Varias perspectivas*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2019.

FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: *Prevención de riesgos laborales y empresa: obligaciones y responsabilidades*, Pamplona, Aranzadi, 2019.

FUSTER, V.: *La ciencia de la salud*, Barcelona, Planeta, 2011.

GÁRATE CASTRO, J.: "Manifestaciones sustantivas de la tutela a la salud laboral", *AL*, nº 15, 1988.

GOIRÍA ORMAZABAL, J.I.: "Alimentación y trabajo", *La Mutua*, nº 20, 2008.

HENRIQUE, D.; MOURA, K., LOBO, D: "The influence of the availability of fruits and vegetables in the workplace on the consumption of workers", *Nutrition & Food Science*, nº 40, Vol. 4, 2010.

HEUSSNER, S.: *Fit To Succeed: Make Health and Wellness Your Competitive Advantag*, Forest Row, NH Publishing, 2008.

(cc) BY-NC-SA

HOUGHTON, J.; NECK, C. y COOPER, K.: "Nutritious food intake: a new competitive advantage for organizations", *International Journal of Workplace Health Management*, nº 2, Vol. 2, 2009.

IGUARTÚA MIRÓ, M.T.: "Digitalización, monitorización y protección de la salud: más allá de la fatiga informática", en AA.VV. (RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. y TODOLÍ SIGNES, A., Dirs.): Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo digital, Pamplona, Aranzadi, 2020.

JURADO SEGOVIA, A.: "Suicidio y accidente de trabajo", *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 183, 2016.

MACÍAS GARCÍA, M.C.: "El modelo decente de seguridad y salud laboral. Estrés y tecnoestrés derivados de los riesgos psicosociales como nueva forma de siniestralidad laboral", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones de Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 9, nº 4, 2019.

MAES, L., *et alii*: "Effectiveness of workplace interventions in Europe promoting healthy eating: a systematic review", *European Journal of Public Health*, nº 21, 2011.

MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: "La reparación de los daños psicofísicos a través de las prestaciones de Seguridad Social", en AA.VV. (ÁLVAREZ CUESTA, H., Coord.): *Aspectos jurídicos de la salud mental de los trabajadores en Castilla y León*, Madrid, Reus, 2016.

MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: "La tutela jurídica de los riesgos psicosociales por la Seguridad Social. Cuestiones pendientes", *Revista de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, nº 303, 2008.

MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: "Reflexiones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés en el Trabajo", *Aranzadi Social*, nº 22, 2005.

MARTÍNEZ BARROSO, Mª.R.: "Nuevas materias y temas pendientes en el contenido de los convenios colectivos", *RL*, T. II, 2001.

MARTÍNEZ FONS, D.: *La vigilancia de la salud de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2002.

MERINO SEGOVIA, A.: "Responsabilidad Social Corporativa: su dimensión laboral", *Documentación Laboral*, nº 75, 2005.

MIÑARRO YANINI, M.: "El sistema de prevención de riesgos laborales como garantía de la efectividad del derecho a la desconexión digital", en AA.VV. (RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A., Dirs.): Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo digital, Pamplona, Aranzadi, 2020.

(cc) BY-NC-SA

MIÑARRO YANINI, M.: "La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en la seguridad y salud en el trabajo", *Documentación Laboral*, nº 119, 2020.

MOLINA NAVARRETE, C.: "La salud psicosocial, una condición de trabajo decente. El neotaylorismo digital en clave de pérdida del bienestar", en AA.VV. (CORREA CARRASCO, M. y QUINTERO LIMA, M.G., Coords): *Los nuevos retos del trabajo decente*, Madrid, Universidad Carlos III, 2020.

MOLINA NAVARRETE, C.: "Redescubriendo el lado humano de los riesgos globales y su proyección en la actualidad jurídico-laboral: cuidar cabezas y corazones sin descuidar carteras", *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núms. 437-438, 2019.

MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, Mª.N.: *Contenido de la negociación colectiva de empresa en la era de la constitución flexible del trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2005.

MORÁN ASTORGA, C.: *Estrés, burn out y mobbing*, Salamanca (Amarú), 2005.

PAYÁ CASTIBLANQUE, R. y CALVO PALOMARES, R.: "Sistemas de prevención y protección social sobre los riesgos emergentes de origen psicosocial en la economía digital", en AA.VV.: *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo digital*, Pamplona, Aranzadi, 2020.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, Valencia, (Tirant lo Blanch), 1990.

POQUET CATALÁ, R.: "Vigilancia de la salud, poder de dirección empresarial y derecho a la intimidad del trabajador. Un triángulo conflictivo", *Lex Social*, Vol. 10, nº 1, 2020.

PRECIADO DOMENECH, C. H.: "Comentario de urgencia a la STEDH de 9 de enero de 2018: caso López Ribalta y otros contra España", *Revista de Información Laboral*, nº 1, 2018.

QUIRÓS HIDALGO, J.G.: "La regulación convencional del uso de los medios tecnológicos", en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir.): *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, Madrid, CCNCC-Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020.

RICOU CASAL, M.: *La protección a la salud y la salud laboral en el Derecho Social*, Granada, Comares, 2024.

RIVAS VALLEJO, P.: "Seguridad Social y riesgos psicosociales: su calificación como contingencia profesional", *Cuadernos de Derecho Judicial*, nº 12, 2004.

(cc) BY-NC-SA

RIVAS VALLEJO, P.: *La prevención de los riesgos de carácter psicosocial*, Granada, Comares, 2009.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: "Vigilancia y control de la salud mental de los trabajadores: aspectos preventivos y reparadores", *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social*, nº 2, 2021.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *La salud mental de las personas trabajadoras*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022.

RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ, J.: "El derecho a la desconexión digital", *La Ley*, nº 9631, 2020.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: "Derechos fundamentales y Derecho del Trabajo y en el contexto de la economía digital", *Revista de Derecho de las Relaciones Laborales*, nº 10, 2020.

SALCEDO BELTRÁN, Mª.C.: *El deber de protección empresarial de la seguridad y salud de los trabajadores*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2000.

SAN MARTÍN MAZZUCONI, C.: "La vigilancia del estado de salud de los trabajadores: voluntariedad y periodicidad de los reconocimientos médicos", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 53, 2004.

SÁNCHEZ PÉREZ, J.: "La delimitación conceptual del suicidio como contingencia profesional y su tutela jurisprudencial", *Actualidad Laboral*, núm, 9, 2013.

SEMPERE NAVARRO, A.V. Y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: *Nuevas tecnologías y Relaciones Laborales*, Pamplona, Aranzadi, 2002.

TASCÓN LÓPEZ, R.: "Tecnovigilancia empresarial y derechos de los trabajadores", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 415, 2017.

TASCÓN LÓPEZ, R.: "El derecho de desconexión del trabajador una vez acabada su jornada", *Trabajo y Derecho*, 2018.

TASCÓN LÓPEZ, R.: "Hacia la mejora integral de la salud de la persona trabajadora", *Trabajo y Derecho*, nº 90, 2022.

TASCÓN LÓPEZ, R.: "Reflexiones a partir de la resolución del parlamento europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital", *Revista Crítica de Derecho del Trabajo*, nº 5, 2022.

TOLOSA TRIBIÑO, C.: "Los nuevos riesgos laborales y su tratamiento en el ámbito sancionador y de la Seguridad Social", *Relaciones Laborales*, nº 10, 2004.

(cc) BY-NC-SA

TRUJILLO PONS, F.: “La imperiosa aplicación del Criterio Técnico nº 104/2021, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales en el actual entorno laboral”, *Revista de Derecho Laboral vLex*, nº 6, 2022.

TRUJILLO PONS, F.: *La fatiga informática en el trabajo*, Albacete, Bomarzo, 2022.

VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos Psicosociales: prevención, reparación y tutela sanadora*, Pamplona, Aranzadi, 2005.

VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Impacto laboral del estrés*, Bilbao, Lettera, 2006.

WANDJEK, C.: *La alimentación en el Trabajo: Soluciones Laborales para la Desnutrición, la Obesidad y las Enfermedades Crónicas*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2005.

(cc) BY-NC-SA