



# La negociación colectiva como cauce propicio para la promoción de la salud integral de las personas trabajadoras: horizontes abiertos

por Rodrigo Tascón López

Como bien es sabido, el contenido potencial de los convenios colectivos de trabajo ha experimentado, en las últimas décadas, una notable expansión, que va mucho más allá de la estricta ordenación de las condiciones de trabajo y que en ocasiones ha sido consecuencia de alguna decisión del legislador (*v. gr.*, la igualdad por razón de sexo, *ex art.* 85.1 ET) y, en otros casos, ha respondido a un interés más o menos espontáneo de los interlocutores sociales (por ejemplo, los aspectos medioambientales cada vez más presentes en el articulado de las normas paccionadas).

En este *mare magum* en que se ha convertido la negociación colectiva, se echa en falta el desarrollo de un mayor interés por la tutela de la salud de las personas trabajadoras, que debiera haber experimentado un giro copernicano en los últimos tiempos, sobre todo al albur de los 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 (extraña segregación de círculos concéntricos), más allá de algunas previsiones generales que de tanto en tanto se recogen en la norma paccionada y que, principalmente, van dirigidas a prever la realización del 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. 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.

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 ciertos aspectos de la negociación colectiva para fomentar la conservación de la salud de 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 (enfermedades oncológicas y cardiovasculares, 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.

En este contexto, no huelga decir que algunos malos hábitos de vida que se han generalizado entre la población occidental pueden --y suelen-- verse favorecidos por la actividad humana (tan común y habitual) como es el trabajo por cuenta ajena: así ocurre, por ejemplo, con el estrés debido a la sobrecarga de tareas y la falta de gestión de las situaciones; o con la mala alimentación (habida cuenta lo frecuente que resulta que las personas trabajadoras realicen varias comidas principales de forma habitual fuera de casa y recurriendo a alimentos poco saludables); o con la generalización de un estilo de vida sedentario (en el marco de unos horarios extenuantes que no dejan espacio a la actividad física y que se ven favorecidos por la “comodidad” de la vida moderna) y un etcétera tan largo como el lector alcance a imaginar.

Queda entonces la pelota en el tejado del iuslaboralista, y, en particular, de los negociadores de las normas que han de regir el desarrollo de las relaciones laborales, para actuar tratando de corregir esos comportamientos poco adecuados para conservar un buen estado general de salud.

Sea como fuere, lo cierto es que, aun asumiendo que los hábitos de vida son responsabilidad personal de cada sujeto 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 y, en tal sentido, podrían ser denominadas *paralaborales*.

*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.

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).

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 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.

A grandes rasgos, las medidas que podrían ser adoptadas en el marco de la empresa --en este ánimo confesado de tratar de mejorar la salud general de su plantilla-- y que podrían ser recogidas previamente por la negociación colectiva para transformar en obligación jurídica lo que de otro modo no pasaría de ser una muestra de responsabilidad social voluntaria, podrían quedar condensadas, al menos, en las siguientes líneas de actuación, que procede exponer con la brevedad requerida a un ensayo de las dimensiones ahora propuestas:

I.- Medidas dirigidas a facilitar una alimentación saludable de las personas trabajadoras: por ejemplo, imponiendo la obligación (hoy decaída en la norma española incluso para las organizaciones más grandes, tras un cierto vaivén jurisprudencial) de la empresa de contar con comedores donde, si el tamaño lo permite, se sirvan menús saludables y a precios módicos; y, en caso contrario, se facilite, al menos, un espacio apropiado para que la persona trabajadora consuma los alimentos que ha llevado de casa.

Como alternativa, cabe recoger en el articulado del convenio la necesidad de concertar, con restaurantes cercanos para que, a cambio de la contratación de los tan conocidos “vales menú” el establecimiento se comprometa a servir menús adecuados. En fin, el establecimiento de cafeterías o máquinas de *vending* en la organización que se comprometan a limitar el flujo de alimentos poco recomendables (bollería industrial, refrescos azucarados...) y se sustituyan por opciones nutricionalmente más apropiadas (frutos secos, agua, infusiones...).

II.- Medidas dirigidas a fomentar la realización de actividad física por parte de las personas trabajadoras: de nuevo, dependiendo del tamaño de la empresa, será posible que se habiliten zonas de gimnasio en el propio centro de trabajo (algo que resulta especialmente satisfactorio para las plantillas de las grandes corporaciones) o, en otro caso, se concierte la actividad con entidades externas y cercanas al lugar de prestación laboral.

De igual modo, es posible que la empresa pacte con su plantilla asumir de forma compartida (reducción de jornada laboral mediante) el tiempo de dedicación a actividades físicas o deportivas o, por ejemplo, que se potencie acudir al trabajo a pie o en bicicleta en vez de en vehículo particular (contribuyendo así, de paso, al objetivo de reducción de emisiones).

III.- Fomento del abandono de hábitos nocivos por las personas trabajadoras: de todos es bien conocido que el consumo de ciertas sustancias (alcohol, tabaco, estupefacientes...) supone un gravísimo riesgo para la salud, si bien su abandono (una vez contraído el hábito de su consumo) resulta verdaderamente dificultoso.

Que la empresa pueda implicarse y utilizar su posición de jerarquía para facilitar a la persona trabajadora lograr tan deseable objetivo puede ser un aspecto de singular relevancia en la mejora de la salud de las personas trabajadoras. Así, dentro de esta línea cabe que la propia entidad ofrezca cursos o técnicas para el abandono de los mentados hábitos nocivos o que, en su caso, lo concierte con entidades externas para facilitar la asistencia de los trabajadores.

De igual modo, resulta deseable (y aquí sí que hay ya una cierta tradición negociadora al albur de la legislación sobre drogadicciones) que la empresa asuma una perspectiva proactiva, apostando antes que por despedir o sancionar, por tratar de favorecer que la persona con problemas de esta índole pueda someterse a las pertinentes terapias de desintoxicación.

IV.- Establecimiento de una política empresarial de salud mental en el trabajo: la conciencia creciente respecto la promoción de la salud mental ha de encontrar en el marco laboral (y, específicamente, en la negociación colectiva) uno de sus campos principales de actuación; no en vano, si bien el fenómeno de la patología mental es multifactorial, muchas veces encuentra un caldo de cultivo propicio en el marco de la empresa (estrés, *mobbing*, tecnoansiedad y tecnoadicción...).

En consecuencia, se hace necesaria que la empresa se comprometa con el cuidado de la salud mental y, al tiempo, que la norma paccionada asuma compromisos y medidas dirigidas a la salvaguarda de la integridad psíquica de las personas trabajadoras. Así, en el marco de esta política de salud mental será necesario que la empresa (y la negociación colectiva) definan las maneras correctas de abordar el problema, prevean la adecuada asistencia psicológica a la plantilla de la organización y traten de fomentar métodos de trabajo que no supongan un riesgo para el deterioro de la salud mental de sus trabajadores.

La adecuada gestión del tiempo de trabajo (con un verdadero ejercicio del derecho a la desconexión digital), la correcta formación en nuevas tecnologías, la satisfactoria gestión de los eventuales conflictos que puedan surgir en el seno de la organización y el asesoramiento técnico y psicológico en todos los aspectos relacionados con el trabajo, son aspectos que se hacen necesarios en la empresa actual y que, en fin, pueden venir redibujados en la norma paccionada.

Quizá el lector de este ensayo, que va tocando a su razonable fin, haya podido llegar a pensar (con evidentes argumentos) que su fuerza motriz supone un intento de extralimitación del Derecho del Trabajo en general y del Derecho a la Prevención de Riesgos Laborales en particular, máxime al haber mostrado el *desideratum* de actuación concreto en el contenido del convenio colectivo.

No obstante, pocas dudas pueden caber acerca de que, en muchos casos, el ámbito laboral favorece la adopción de malos hábitos de vida de la persona trabajadora, en lo que se ha denominado por el presente discurso como factores *paralaborales*. De igual modo, no resulta menos cierto que el ordenamiento laboral cuenta con algunas herramientas que pueden servir para favorecer que dichos hábitos nocivos sean sustituidos por otros más saludables, siempre y en todo caso, respetando el derecho de libertad e intimidad de las personas trabajadoras.

El coste económico de las medidas propuestas en este ensayo es, en algunos casos, ridículo y, en muchos otros, razonable; se sitúa más en el terreno de los principios y la concienciación que en el de las obligaciones jurídicas o económicas. Sin perjuicio, claro está, de que la empresa socialmente responsable con la salud de sus trabajadores pueda potenciar hasta donde considere oportuno estas medidas, efectuando las inversiones (pues los gastos en salud nunca son costes) necesarias para mejorar los buenos hábitos de vida de su plantilla y, por ende, de su estado general de salud.

Los beneficios son tan abundantes y las complicaciones tan nimias que, desde luego, merece la pena apostar por la anunciada perspectiva. Aun cuando resulte quimérico, piénsese en que si tan sólo un pequeño porcentaje de los convenios colectivos se atrevieran a dar el paso aquí propuesto, e integrar algunas de las medidas enumeradas, los beneficios para la salud pública, y, de forma refleja, para la economía y la productividad (generales y particulares de la propia empleadora), sanitarios y sociales serían exponenciales. A tan alto objetivo pretende haber contribuido, humildemente, el discurso que así se termina.

**Rodrigo Tascón López**  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de León (España)

\* El presente artículo responde al 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”, cuyo Investigador Principal el Prof. Dr. Juan José Fernández Domínguez. Asimismo, algunas de las ideas contenidas en el presente discurso pueden consultarse en una versión más amplia en la Revista *Trabajo y Derecho*, núm. 90, 2020. Por último, es procedente hacer constar que su contenido es fruto exclusivo del pensamiento del autor y no tienen en algún modo carácter vinculante para la administración de pertenencia.