

DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES A LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO: REFLEXIONES SOBRE EL CONCEPTO FRANCÉS DE ‘CALIDAD DE VIDA Y DE CONDICIONES DE TRABAJO*

SILVIA FERNÁNDEZ MARTÍNEZ**

Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Santiago de Compostela

ORCID: 0000-0002-9093-4100

RESUMEN

Palabras clave: bienestar en el trabajo, promoción de la salud; calidad de vida, prevención de riesgos laborales

El presente artículo analiza el bienestar en el trabajo desde la perspectiva jurídica y de la prevención de riesgos laborales y, en particular, su desarrollo en Francia, a través del concepto de ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’. La citada noción se desarrolló en el ámbito de la negociación colectiva y, en la actualidad, existe un deber de negociar sobre la temática en el Code du travail. A diferencia del marco general sobre la promoción de la salud en el trabajo, el mencionado concepto francés solo se centra en los aspectos relacionados con las condiciones de trabajo, y no en las cuestiones vinculadas con los hábitos de vida y la salud individual de los trabajadores. El trabajo plantea la posibilidad de realizar una interpretación amplia del deber de protección del empresario, para integrar en el mismo las medidas sobre la calidad de vida y de las condiciones de trabajo vinculadas con la seguridad y salud en el trabajo.

ABSTRACT

Key words: wellbeing at work, health promotion, quality of life and working conditions, health and safety at work

This paper analyses wellbeing at work from legal and occupational health and safety perspective and, in particular, its development in France, through the concept of ‘quality of life and working conditions’. This notion was developed in the field of collective bargaining and, currently, there is a duty to negotiate on the subject in the Code du travail. Unlike the general framework on health promotion at work, the French concept only focuses on aspects related to working conditions, and not on issues linked to lifestyle and individual health of workers. The paper raises the possibility of carrying out a broad interpretation of the employer’s duty to protect, to integrate into it the measures on the quality of life and working conditions linked to safety and health at work.

* Este trabajo es uno de los resultados de la estancia de investigación realizada en la *Chaire internationale d’étude comparée de la santé au travail (CIECST)*, en el *Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale (COMPTRASEC UMR 5114 CNRS-Université de Bordeaux)*, de mayo a julio de 2024, en el marco del Programa “José Castillejo” para estancias de movilidad en el extranjero de jóvenes doctores. La elaboración de este trabajo no hubiese sido posible sin la inestimable colaboración del Director de la Cátedra, Loïc Lerouge, a quién quiero agradecer el tiempo que ha dedicado a orientarme y a debatir sobre la temática de este artículo. Asimismo, el presente artículo se ha realizado en el marco del proyecto europeo *Increasing Metalworkers’ representatives’ Awareness and Skills on Mental Health Protection & Promotion in the Workplace - IncreMe(n)tal* (1237 SOCPL-2023-INFO-WK), y también se enmarca en el Grupo de Investigación GI-1876 “Empresa y Administración” de la Universidad de Santiago de Compostela. Grupo de Referencia Competitiva del Sistema Universitario de Galicia - ED431C 2023/29. Xunta de Galicia.

** Miembro del Instituto de Estudos e Desenvolvimento de Galicia (IDEGA).

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. EL “BIENESTAR EN EL TRABAJO”: UN CONCEPTO DE DIFÍCIL ENCAJE JURÍDICO
 - 2.1. La promoción de la salud en el trabajo y su diferencia con la prevención de riesgos laborales
 - 2.2. El desarrollo del concepto de ‘bienestar en el trabajo’ en Francia
3. LA EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE ‘CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO’ EN FRANCIA
 - 3.1. Origen del concepto de ‘calidad de vida en el trabajo’: especial referencia al Acuerdo Nacional Interprofesional de 2013
 - 3.2. La recepción del concepto de ‘calidad de vida en el trabajo’ en la legislación: especial referencia al deber de negociar
 - 3.3. De la ‘calidad de vida en el trabajo’ a la ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’: el Acuerdo Nacional Interprofesional de 2020
 - 3.4. La Ley de 2021 para fortalecer la prevención en la salud en el trabajo
 - 3.5. Análisis de la negociación colectiva: especial referencia a la seguridad y salud en el trabajo
4. A MODO DE CONCLUSIÓN: ¿HACIA LA INCLUSIÓN DE LA “CALIDAD DE VIDA Y DE CONDICIONES DE TRABAJO” EN EL DEBER DE PROTECCIÓN DEL EMPRESARIO?

1. INTRODUCCIÓN

En un contexto postpandemia, caracterizado por el aumento de los problemas de salud mental entre la población trabajadora¹, y en el que se están desarrollando fenómenos como, por ejemplo, “La gran dimisión”² o el “turismo laboral”³, el ‘bienestar en el trabajo’ se convierte en un concepto estratégico. De hecho, en las *Conclusiones sobre el bienestar en el trabajo*, adoptadas el 8 de junio de 2020, por el Consejo de la Unión Europea⁴, se puso de manifiesto que aquel puede generar una mayor productividad y participación en el mercado laboral, así como reducir el gasto en sanidad pública. De esta manera, el ‘bienestar en el trabajo’ se configura como una forma de atraer y retener personal cualificado y de reducir el absentismo.

¹ EU-OSHA, *Mental health at work after the COVID19 pandemic – What European figures reveal*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2024, pp. 36 y 39.

² “The Great Resignation” en inglés o “La Grande démission” en francés. Este fenómeno se desarrolló, sobre todo en EE.UU., tras la pandemia provocada por el COVID-19 y se refiere al aumento del número de dimisiones de personas trabajadoras con un puesto de trabajo estable, motivadas, entre otras razones, por la búsqueda de mejores condiciones laborales.

³ El denominado “turista laboral” es aquel trabajador, normalmente joven, que no responde al modelo tradicional del “empleado de por vida”, sino que, en lugar de permanecer en una sola empresa durante toda su carrera, busca experiencias laborales diversas, y está en cada proyecto una media de 1,7 a 2 años. Estos trabajadores valoran los cambios frecuentes de experiencia, y van saltando “de liana en liana”, para aprender, crecer y enriquecerse. Véase, Fundación máshumano, *El Turista laboral. ¿Se acabó el empleado de por vida? Rediseño de la propuesta de valor para el nuevo talento*, 2024, pp. 6 y 11.

⁴ Disponibles en: <https://www.consilium.europa.eu/media/44350/st08688-en20.pdf>

En consecuencia, en las citadas Conclusiones se invitaba a la Comisión Europea y a los Estados miembros a tener en cuenta la dimensión del bienestar en las políticas a nivel europeo y nacional.

Si bien, tradicionalmente, el ‘bienestar en el trabajo’ se ha estudiado en disciplinas ajenas al ámbito jurídico, como la Psicología del Trabajo, la Organización de Empresas o la Economía Laboral, lo cierto es que, como se tratará de poner de manifiesto en el presente artículo, aquel tiene una gran relevancia para el Derecho del Trabajo y, por lo tanto, merece ser analizado desde la perspectiva jurídica. Ahora bien, el primer problema con el que nos encontramos cuando nos aproximamos a su estudio desde el Derecho es la ausencia de un concepto de bienestar en la literatura jurídica, lo que produce confusiones semánticas⁵, en particular, a la hora de diferenciarlo de otras nociones, como, por ejemplo, la felicidad⁶. Asimismo, es necesario tener en cuenta que el ‘bienestar en el trabajo’ también está relacionado con otros conceptos que se han desarrollado en el plano internacional, como el de trabajo decente, elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁷, la calidad del empleo o el trabajo sostenible⁸.

Aunque la idea de ‘bienestar en el trabajo’ es muy amplia y está relacionada con diferentes aspectos del Derecho del Trabajo, como, por ejemplo, el tiempo de trabajo, la carga de trabajo o la conciliación de la vida laboral y familiar, el presente estudio se limitará a analizarlo desde la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo⁹. Así, es necesario recordar que la OIT señala que “la finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los trabajos”¹⁰. En esta línea, la ‘Declaración de Luxemburgo sobre la promoción de la salud en el trabajo en la Unión Europea’, adoptada en el año 1997¹¹, por la Red Europea para la Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP), ya ponía de manifiesto que, si

⁵ Christelle, Maxence, “Bien-être, être-bien et bonheur: essai de clarification conceptuelle”, en Torre-Schaub, Marta (directora), *Le bien-être et le droit*, Publications de la Sorbonne, Paris, 2016, p. 19.

⁶ Christelle, Maxence, *op. cit.*, p. 25.

⁷ Héas, Franck, “Le bien-être au travail”, *La Semaine Juridique Social*, n. 27, 2010, p. 15, señala que es posible vincular el concepto de ‘bienestar en el trabajo’ con el de trabajo decente, ya que uno de los objetivos de este último es el “bienestar colectivo”.

⁸ Eurofound, *Sustainable work over the life course: Concept paper*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015.

⁹ En todo caso, hay que tener presente que todos los aspectos citados influyen en la prevención de riesgos laborales.

¹⁰ OIT, *Actividades de la OIT relacionadas con las normas en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo: estudio detallado para la discusión con miras a la elaboración de un plan de acción sobre dichas actividades*. Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 91.ª reunión, Ginebra, 2003.

¹¹ La Declaración se actualizó en los años 2005, 2007 y 2018.

bien la seguridad y salud en el trabajo había contribuido, significativamente, a la disminución de los accidentes y a la prevención de las enfermedades profesionales, se había hecho evidente que, por sí sola, aquella no podrá hacer frente a los retos del siglo XXI, como, por ejemplo, la globalización o el envejecimiento de la población trabajadora¹².

En España, aunque la doctrina especializada en la materia entiende que el logro de un completo bienestar del trabajador no forma parte del contenido del deber general de protección del empresario¹³, que se limita a garantizar la seguridad y salud en el trabajo, cabe plantearse si el citado deber debería ampliarse, para pasar a integrar medidas que vayan más allá de la prevención de riesgos laborales en sentido estricto. Así, resulta oportuno tener en cuenta el tratamiento que se ha dado a esta temática en los países de nuestro entorno.

El objeto de la presente investigación consiste en analizar cómo se ha desarrollado la noción de ‘bienestar en el trabajo’ en Francia, en particular, durante la última década, a través del concepto específico de ‘calidad de vida en el trabajo’, que, posteriormente, como se verá, se transformó en el de ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’¹⁴. Hace ya tiempo que los juristas franceses se interesaron por la ‘calidad de vida en el trabajo’¹⁵ y pusieron de manifiesto que se trata de un tema que ha de ser estudiado por los *iustlaboralistas*¹⁶. En concreto, por aquellos que entienden que el Derecho del Trabajo no se limita al Derecho del Empleo o a las controversias que surgen entre empresario y trabajador, sino que lo consideran como algo muy importante para la calidad de vida de aquellos a los que se les aplica diariamente, es decir, las personas trabajadoras¹⁷.

Asimismo, en este artículo se pretende examinar cómo se articula los conceptos de ‘calidad de vida en el trabajo’ y de ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’ con la promoción de la salud en el trabajo y con la prevención de riesgos laborales. En Francia, la ‘calidad de vida en el trabajo’ ha tenido un gran desarrollo,

¹² https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2022/01/26/1_luxembourg_declaration_2018.pdf

¹³ Igartua Miró, María Teresa, *Sistema de prevención de riesgos laborales*, Tecnos, Madrid, 6ª edición, 2023, p. 37.

¹⁴ En francés, *qualité de vie au travail* y *qualité de vie et des conditions de travail*, respectivamente.

¹⁵ En noviembre de 2014, el Coloquio de la revista *Droit Social* versó sobre “Derecho del Trabajo y calidad de vida en el trabajo”. Los resultados de este Coloquio se publicaron en un dossier de la citada Revista.

¹⁶ Adam, Patrice, “Qualité de vie au travail : la part des juristes”, *Revue de droit du travail*, n. 07 y 08, 2017, p. 476.

¹⁷ Ray, Jean-Emmanuel, “Des conditions de travail aux conditions de vie dans l’entreprise”, *Droit Social*, n. 2, 2015, p. 101.

precisamente, porque, al contrario de la prevención de riesgos psicosociales¹⁸, que se basa en una percepción ‘negativa’ del trabajo, entendido como fuente de sufrimiento, este tipo de políticas se caracterizan por realizar una aproximación ‘positiva’ al mismo, considerándolo como fuente de salud y bienestar. En todo caso, tal y como se indicará a lo largo del presente trabajo, si bien están interrelacionadas, es necesario distinguir las políticas relacionadas con la calidad de vida, de las condiciones de trabajo y el bienestar de la prevención de riesgos laborales, en particular, de la prevención de riesgos psicosociales¹⁹.

2. EL ‘BIENESTAR EN EL TRABAJO’: UN CONCEPTO DE DIFÍCIL ENCAJE JURÍDICO

El ‘bienestar’ se menciona en la propia definición de salud elaborada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), que la describe como “un estado de completo *bienestar* físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”²⁰. Aquel también se cita en otras normas internacionales²¹ y nacionales²². La referencia al bienestar también aparece, asimismo, en la ‘Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible’²³, en concreto en el ODS 3, cuyo propósito consiste en garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades. Pese a mencionarse en distintas normas e instrumentos nacionales

¹⁸ En Francia, la prevención de los riesgos psicosociales adquirió una gran relevancia en la década de los 2000, en particular tras el elevado número de suicidios acaecidos en la empresa France Télécom.

¹⁹ Lerouge, Loïc, “Risques psychosociaux et qualité de vie au travail: une articulation au prisme du droit et d’une approche éthique”, *Sciences & Bonheur*, n. 4, 2020, p. 80 y ss.

²⁰ Preámbulo de la *Constitución de la Organización Mundial de la Salud*, adoptada por la Conferencia Sanitaria Internacional, celebrada en Nueva York del 19 de junio al 22 de julio de 1946.

²¹ Así, por ejemplo, el bienestar se menciona en la *Declaración Universal de Derechos Humanos*. En concreto, en el art. 25, que establece que “toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios”. El bienestar también aparece en la *Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo* (Declaración de Filadelfia), que señala que uno de los objetivos de la OIT es contribuir al bienestar común.

²² La Constitución Española de 1978 se refiere al bienestar hasta en dos ocasiones. En concreto, el art. 129 señala que “la ley establecerá las formas de participación de los interesados en la Seguridad Social y en la actividad de los organismos públicos cuya función afecte directamente a la calidad de la vida o al bienestar general”. En relación con los ciudadanos durante la tercera edad, el art. 50 establece que “los poderes públicos [...] promoverán su bienestar mediante un sistema de servicios sociales que atenderán sus problemas específicos de salud, vivienda, cultura y ocio”.

²³ ‘Aprobada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) el 25 de septiembre de 2015, mediante la Resolución “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”.

e internacionales, no existe un concepto jurídico preciso de bienestar, lo que ha llevado a la doctrina a considerar que se trata de un concepto ‘inestable’ en el ámbito del Derecho²⁴. Por lo tanto, los juristas que se aproximan a su estudio han de partir de las investigaciones realizadas por las otras disciplinas que se han ocupado tradicionalmente del tema²⁵. Ahora bien, hay que tener en cuenta que las definiciones de bienestar en los distintos ámbitos de conocimiento pueden llegar a diferir.

En primer lugar, cabe aclarar que, si bien el bienestar se menciona en la definición de salud de la OMS, tal y como se señalará a continuación, aquel incluye más dimensiones, como, por ejemplo, los aspectos sociales, económicos, psicológicos y espirituales. Así, para poder realizar un análisis del ‘bienestar en el trabajo’ desde la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo, es necesario hacer algunas aclaraciones terminológicas, y empezar estudiando el concepto general de bienestar²⁶.

Por un lado, en el ámbito de la Psicología, el bienestar se define como “un conjunto de juicios y de reacciones emocionales emitidas por los individuos acerca del grado en que evalúan sus vidas o diversos aspectos de ellas (familia, trabajo, uno mismo) como positivas y satisfactorias”²⁷. Por lo tanto, el bienestar es un concepto multidimensional que, con carácter general, la doctrina vincula a una existencia satisfactoria y a un estado caracterizado por la salud, la felicidad y la prosperidad²⁸. Aunque en ocasiones se utilizan como sinónimos, los especialistas en la materia distinguen entre el bienestar subjetivo y el bienestar psicológico²⁹. Por una parte, el subjetivo hace referencia a la satisfacción de uno mismo con su vida y tiene un componente cognitivo y otro emocional. Mientras que el cognitivo se vincula con el juicio global que el individuo hace de su vida, el emocional se refiere a las reacciones emocionales – tanto positivas como negativas- a los eventos que suceden en su vida³⁰. Por otra parte, el bienestar psicológico se centra en el desarrollo personal y de las capacidades humanas.

²⁴ Héas, Franck, “Le bien-être au travail”, *op. cit.*, p. 14.

²⁵ Christelle, Maxence, *op. cit.*, p. 19.

²⁶ Grosjean, V., “Le bien-être au travail: un objectif pour la prévention?”, *Hygiène et sécurité du travail*, n. 198, 2005, p. 32.

²⁷ Moscoso Ruibal, Silvia, Alonso Abeijón, Pamela, “El bienestar laboral”, en Cantera, L., Pallarés, S. y Selva, C. (editores), *Del malestar al bienestar laboral*, VIPAT, Universidad Autónoma de Barcelona, 2012, p. 2.

²⁸ Jain, Aditya, Leka, Stavroula, Zwetsloot, Gerard I.J.M., “Work, Health, Safety and Well-Being: Current State of the Art”, en Jain, Aditya, Leka, Stavroula, Zwetsloot, Gerard I.J.M. (directores), *Managing Health, Safety and Well-Being. Aligning Perspectives on Health, Safety and Well-Being. Ethics, Responsibility and Sustainability*, Springer, Dordrecht, 2018, p. 2.

²⁹ Moscoso Ruibal, Silvia, Alonso Abeijón, Pamela, *op. cit.*, p. 6.

³⁰ Grosjean, V., *op. cit.*, p. 33.

Por otro lado, a partir de un estudio de la literatura económica, es posible concluir que no existe un único concepto de bienestar, sino que su definición va a depender de los indicadores que se utilicen para medirlo. Así, por ejemplo, en su programa ‘Better Life Initiative: Measuring Well-Being and Progress’³¹, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) utiliza los siguientes: 1) ingresos y riqueza, 2) vivienda, 3) trabajo y calidad del empleo, 4) salud, 5) conocimientos y habilidades, 6) calidad ambiental, 7) bienestar subjetivo, 8) seguridad, 9) equilibrio entre vida personal y laboral, 10) conexiones sociales, y 11) compromiso cívico³². Tal y como puede apreciarse, la primera idea que hay que tener clara es que el concepto de bienestar no se vincula únicamente con el trabajo, sino también con otros aspectos de la vida de la persona no estrictamente relacionados con el ámbito laboral, como pueden ser la vivienda o las conexiones sociales. En consecuencia, las acciones para promoverlo se pueden adoptar desde la empresa, pero también desde otros lugares³³. En cualquier caso, en la medida en que el trabajo y la calidad del empleo, así como también el equilibrio entre la vida personal y laboral, son factores que influyen en el bienestar, es necesario aproximarse al estudio del concepto de ‘bienestar en el trabajo’ desde el punto de vista jurídico. Ahora bien, al igual que ocurre con la noción general de bienestar, tampoco existe una definición jurídica unívoca de ‘bienestar en el trabajo’³⁴, por lo que se empezará haciendo referencia a los estudios de otras disciplinas.

Desde el ámbito de la Psicología del Trabajo, se señala que todos los modelos y aproximaciones teóricas al concepto de ‘bienestar en el trabajo’ incluyen tanto factores individuales como organizacionales. Aunque la relevancia que se le otorga a cada uno de ellos es diferente, todos coinciden en que aquel no solo depende de aspectos individuales, como pueden ser las capacidades psicológicas o las fortalezas, sino también organizacionales, como los recursos y características de la organización³⁵. Por lo tanto, no se puede considerar que el bienestar sea un concepto exclusivamente subjetivo³⁶, ya que, en la reacción y percepción del individuo, no solo influyen factores individuales, sino también los relacionados con la organización del trabajo. En consecuencia, el ‘bienestar en el trabajo’ se

³¹ <https://www.oecd.org/wise/better-life-initiative.htm> (última consulta 29 de mayo de 2024).

³² OCDE, *How's Life? 2020. Measuring Well-being*, OECD Publishing, Paris, 2020. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/9870c393-en>

³³ Jain, Aditya, Leka, Stavroula, Zwetsloot, Gerard I.J.M, *op. cit.*, p. 2.

³⁴ Con todo, cabe mencionar que la definición de bienestar laboral se ha regulado, recientemente, en España, en el art. 90.c) de la Ley 7/2023, de 30 de noviembre, *para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de Galicia*, que señala que “se entiende por bienestar laboral la mejora de las condiciones laborales y la calidad de vida de las personas trabajadoras como consecuencia de que la empresa o entidad del tercer sector aplique medidas de sostenibilidad social empresarial, principalmente en su dimensión interna”.

³⁵ Véase Moscoso Ruibal, Silvia, Alonso Abeijón, Pamela, *op. cit.*, p. 8.

³⁶ Grosjean, V., *op. cit.*, p. 33.

vincula con la seguridad y salud en el trabajo y puede estudiarse, adoptando un enfoque colectivo, desde la perspectiva jurídica³⁷.

Otros autores del ámbito de los Recursos Humanos³⁸ señalan que el bienestar de los trabajadores se define como la combinación de dos dimensiones: una relacionada con la salud y seguridad físicas, que denominan “bienestar físico”, y otra vinculada con los aspectos cognitivos, afectivos y sociales, que resumen en el término ‘bienestar psicosocial’. En cualquier caso, se reconoce que ambos conceptos están íntimamente relacionados entre sí y con el desempeño de las organizaciones. Desde el punto de vista organizacional, el bienestar de los trabajadores se vincula con un aumento de la productividad y con mejores resultados para la empresa, mientras que su ausencia se traduce en fenómenos como el presentismo o el absentismo, que tienen un impacto negativo.

En línea con la definición de salud elaborada por la OMS, en el ámbito de la Unión Europea (UE), la ‘Estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2002-2006)’³⁹ introdujo un aspecto novedoso, ya que adoptó un “un enfoque global de cara al bienestar en el trabajo”, que tenía en cuenta “los cambios registrados en el mundo del trabajo y la emergencia de nuevos riesgos, especialmente de carácter psicosocial”. Su objetivo consistía en mejorar la calidad del trabajo, y consideraba que uno de sus componentes esenciales era un entorno de trabajo sano y seguro. En consecuencia, la citada Estrategia planteaba que “la política comunitaria de salud y seguridad en el trabajo debe ocuparse de fomentar un verdadero «bienestar en el trabajo»”, tanto físico como moral o social, que “no se mida sólo por la ausencia de accidentes o de enfermedades profesionales”.

2.1. La promoción de la salud en el trabajo y su diferencia con la prevención de riesgos laborales

Una vez que se ha analizado el concepto de ‘bienestar en el trabajo’, y antes de seguir avanzando en su estudio desde la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo, es necesario distinguir la promoción de la salud en el trabajo de la prevención de riesgos laborales. En todo caso, en la medida en que existen importantes conexiones entre ambas, y la propia Agencia Europea para la Seguridad

³⁷ Héas, Franck, “Le bien-être au travail”, *op. cit.*, p. 17.

³⁸ Rimbau-Gilabert, Eva, “Digitalización y bienestar de los trabajadores”, *IUSLabor*, n. 2, 2019, p. 4 versión online.

³⁹ Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/community-strategy-on-health-and-safety-at-work-2002-2006.html>

y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) considera que los dos enfoques se refuerzan mutuamente⁴⁰, no siempre será fácil establecer la distinción entre sus fronteras⁴¹.

Por un lado, la promoción de la salud en el trabajo es un concepto que proviene del ámbito de la salud pública y se refiere a los medios puestos a disposición de cada individuo para que actúe sobre su salud y sobre la de los demás⁴². En concreto, la ‘Carta de Ottawa para la promoción de la salud’, adoptada por la OMS en 1986, establece que aquella consiste en “en proporcionar a los pueblos los medios necesarios para mejorar su salud y ejercer un control sobre la misma”⁴³. Esta noción se vincula con el concepto de ‘empresa saludable’, que también ha sido utilizado por la OMS. Así, según esta organización, “un lugar de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y el personal superior colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo”⁴⁴. Según el modelo de la OMS, elaborado mediante un examen sistemático llevado a cabo por expertos, en las iniciativas que se adopten para impulsar la creación de entornos de trabajo saludables existen cuatro ‘planos’ clave, que pueden impulsarse o sobre los que se puede influir: 1) el ambiente físico de trabajo; 2) el ambiente psicosocial de trabajo; 3) los recursos personales de salud; y 4) la participación de la empresa en la comunidad⁴⁵. En concreto, los recursos personales de salud en el lugar de trabajo se identifican con “el entorno propicio, los servicios de salud, la información, los recursos, las oportunidades y la flexibilidad que brinda una

⁴⁰ EU-OSHA, *Workplace Health Promotion*, OSH Wiki. Disponible en: <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/workplace-health-promotion#:~:text=The%20definition%20of%20workplace%20health,being%20of%20people%20at%20work.%22> (última consulta 17 de junio de 2024).

⁴¹ Larpsico, “¿Qué diferencia hay entre promoción de la salud en el trabajo y prevención de riesgos laborales?”, *Nuevas claves para la salud psicosocial en las organizaciones*, *Boletín LARPSICO*, n. 3, 2021, p. 16.

⁴² Lerouge, Loïc, “La ley del 2 de agosto de 2021 para reforzar la prevención en materia de salud laboral en Francia: la tentación del cambio de paradigma”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, n. 466, 2022, p. 194.

⁴³ Disponible en: <https://www3.paho.org/hq/dmdocuments/2013/Carta-de-ottawa-para-la-apromocion-de-la-salud-1986-SP.pdf> Según el Glosario de la citada organización, la promoción de la salud “constituye un proceso político y social global que abarca no solamente las acciones dirigidas directamente a fortalecer las habilidades y capacidades de los individuos, sino también las dirigidas a modificar las condiciones sociales, ambientales y económicas, con el fin de mitigar su impacto en la salud pública e individual. La promoción de la salud es el proceso que permite a las personas incrementar su control sobre los determinantes de la salud y, en consecuencia, mejorarla”. Disponible en: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/67246/WHO_HPR_HEP_98.1_spapdf;jsessionid=AD59695FB876DCC1F88907B9029B2BC8?sequence=1#:~:text=La%20salud%20pública%20es%20un,otras%20formas%20de%20intervención%20sanitaria

⁴⁴ OMS, *Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción. Para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales*, 2010, p. 6.

⁴⁵ *Ibidem*, p. 7.

empresa a los trabajadores con el objeto de apoyar o motivar sus esfuerzos por mejorar o mantener sus prácticas personales de estilo de vida saludable, así como vigilar y apoyar su estado actual de salud física y mental”. Este tipo de medidas podrían consistir, por ejemplo, en proporcionar a los trabajadores instalaciones para hacer ejercicio, ofrecerles alimentos saludables en la cafetería y en las máquinas expendedoras u organizar programas para dejar de fumar, entre otras⁴⁶. La OIT también se ha ocupado del tema de la promoción de la salud en el trabajo y, en concreto, en el año 2002, puso en marcha un paquete de formación sobre esta temática, denominado *SOLVE. Integrando la promoción de la salud a las políticas de seguridad y salud en el trabajo en el lugar de trabajo*⁴⁷.

Por su parte, la ‘Declaración de Luxemburgo’ señala que la promoción de la salud en el lugar de trabajo consiste en “aunar los esfuerzos de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo. Esto se puede conseguir: mejorando la organización y las condiciones de trabajo, promoviendo la participación activa y fomentando el desarrollo individual”. La citada Declaración también establece que aquella “debe incluir medidas dirigidas al individuo y al ambiente desde varios campos; combinar la estrategia de control del riesgo con la de desarrollo de factores de protección y potenciadores de la salud”. Asimismo, para que puedan desarrollarse programas de este tipo, son necesarias una serie de premisas: la participación, la integración, y la existencia de un proyecto de gestión integral.

Por otro lado, la prevención de riesgos laborales consiste en aplicar medidas y medios para evitar que aparezcan riesgos para la salud de los trabajadores. Si bien tanto la prevención de riesgos laborales como la promoción de la salud en el trabajo tratan el reto común de proteger la salud y se complementan entre sí, la doctrina deja muy claro que no cabe confundirlos. Mientras que la promoción se centra en las medidas adoptadas para mejorar la salud de cada individuo⁴⁸ y mantener una buena salud, la prevención actúa sobre las condiciones de trabajo, para que no se conviertan en factores de riesgo, y para evitar que los riesgos se materialicen en daños derivados del trabajo⁴⁹.

⁴⁶ *Ibidem*, p. 13.

⁴⁷ OIT, *SOLVE: Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo. Guía del formador*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2012. Para un análisis sobre las acciones de la OIT en materia de promoción de la salud en el trabajo, véase, Fernández Martínez, Silvia, “La protección de la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de la OIT: origen, evolución y perspectivas de futuro”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 58, 2021.

⁴⁸ Por ejemplo, en la lucha contra la obesidad, el alcoholismo, el tabaco, las infecciones de transmisión sexual, las enfermedades cardiovasculares, los cánceres, etc.

⁴⁹ Lerouge, Loïc, “La ley del 2 de agosto de 2021...”, *op. cit.*, p. 194. Estas medidas se refieren en particular a la organización del trabajo, del tiempo de trabajo y del entorno laboral (ruido, calor, vibraciones, polvo y partículas, radiaciones, calidad del trabajo, etc.).

Como puede observarse en los distintos instrumentos internacionales que se han ocupado de la misma, la promoción de la salud en el trabajo comprende medidas vinculadas con la salud individual de las personas trabajadoras y con sus hábitos de vida y actividades extra-laborales⁵⁰. Sin embargo, la prevención de riesgos laborales solo se centra en las condiciones de trabajo. Por lo tanto, el ámbito de actuación de la promoción de la salud en el trabajo es más amplio que el de la prevención de riesgos laborales, puesto que la primera aborda la salud del trabajador de manera integral, tanto en su esfera laboral como privada⁵¹. Así, la promoción de la salud en el trabajo va más allá del mero cumplimiento de las obligaciones legales en materia de seguridad y salud en el trabajo, ya que, con este tipo de medidas, las empresas contribuyen, de manera activa, a la mejora de la salud y del bienestar general de los trabajadores, tanto dentro como fuera del ámbito laboral⁵². En todo caso, cabe mencionar que la OIT considera que un programa eficaz de promoción de la salud en el trabajo es aquel que complementa las medidas de seguridad y salud en el trabajo y se integra en el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales de la organización⁵³.

Ahora bien, hay que tener en cuenta que, si bien, en muchas ocasiones, pueden estar condicionados por el trabajo prestado por cuenta ajena, los estilos de vida del trabajador son una responsabilidad personal y pertenecen al ámbito de su esfera privada. Las órdenes del empresario dirigidas a incidir en estos aspectos personales de la vida del trabajador no entran dentro del poder de dirección del empresario, por lo que el trabajador no está obligado a obedecerlas⁵⁴. En consecuencia, desde el punto de vista jurídico, el ‘bienestar en el trabajo’ y la promoción de la salud pertenecen al ámbito de la ‘responsabilidad social empresarial’ (RSE). Así, el empresario podrá llevar a cabo actuaciones jurídico-laborales para favorecer o promover los hábitos de vida saludables, pero, en ningún caso, podrá obligar al trabajador a modificar sus comportamientos, salvo que estos resulten nocivos para otras personas⁵⁵.

⁵⁰ Muñoz Ruiz, Ana Belén, “Empresa saludable y promoción de la salud en la negociación colectiva: más allá de la prevención de riesgos laborales”, *Revista de información laboral*, n. 8, 2014, p. 1 versión online.

⁵¹ Velázquez Fernández, Manuel, “La promoción de la salud en los lugares de trabajo”, en Collantes María Pilar, Marcos, Juan Ignacio (coordinadores), *La salud mental de los trabajadores*, La Ley, Wolters Kluwer España, Madrid, 2012, p. 283.

⁵² EU-OSHA, *Promoción de la salud en el lugar de trabajo para los trabajadores*, Facts, n. 94. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/factsheet-94-workplace-health-promotion-employees>

⁵³ OIT, *op. cit.*, p. 12.

⁵⁴ Tascón López, Rodrigo, “Hacia la mejora integral de la salud de la persona trabajadora”, *Trabajo y Derecho*, n. 90, 2022, pp. 27 y 28 versión online.

⁵⁵ Tascón López, Rodrigo, *op. cit.*, p. 28 y Velázquez Fernández, Manuel, *op. cit.*, p. 284.

En síntesis, la adopción de medidas de promoción de la salud no constituye una obligación legal, sino que tiene carácter voluntario⁵⁶, tanto para el empresario como para el trabajador. Esta es la principal característica que la diferencia de la prevención de riesgos laborales, que sí que es un deber tanto para el empresario como para el propio trabajador⁵⁷.

2.2. El desarrollo del concepto de ‘bienestar en el trabajo’ en Francia

El entendimiento de qué es el ‘bienestar en el trabajo’ es cambiante y puede ir evolucionando en función del momento histórico. Pese a que, tal y como se ha señalado, no existe un concepto unívoco de bienestar ni de ‘bienestar en el trabajo’ en el ámbito jurídico, una parte de la doctrina *iuslaboralista* ha señalado que, en un primer momento, el término ‘bienestar’ se traducía como salud, ya que, a principios del siglo XX, el ‘bienestar’ consistía en no morir en el trabajo ni sufrir un accidente. Por lo tanto, el primer derecho de los trabajadores consistía en que el trabajo no afectase de manera negativa a su salud física o mental. Esta idea está vinculada con el origen etimológico del término ‘trabajo’, que proviene del vocablo latín *tripalium*, que era un instrumento de tortura⁵⁸. Tradicionalmente, el trabajo se ha asociado con el dolor y el sufrimiento⁵⁹. De hecho, las primeras normas del ámbito del Derecho del Trabajo surgieron, precisamente, para proteger la salud física de los trabajadores subordinados y para evitar los accidentes de trabajo y las muertes, sin mayor pretensión⁶⁰.

En Francia, esta perspectiva empezó a cambiar con la ‘Ley de 17 de enero de 2002, de modernización social’, que reformó el *Code du travail* (CT) e introdujo una referencia expresa a la salud mental. Así, en la actualidad, el art. L. 4121-1 CT establece que “el empresario ha de tomar las medidas necesarias para garantizar la seguridad y proteger la salud física y mental de los trabajadores”. En consecuencia, la salud se convirtió en un objetivo o una finalidad en las relaciones laborales⁶¹. Ahora bien, lo que perseguía el legislador con la citada reforma era luchar contra el acoso moral, por lo que, en Francia, el ‘Derecho de la salud mental en el trabajo’ se ha desarrollado, sobre todo, a través de disposiciones específicas sobre este

⁵⁶ Muñoz Ruiz, Ana Belén, *op. cit.*, p. 1 versión online.

⁵⁷ Velázquez Fernández, Manuel, *op. cit.*, p. 284.

⁵⁸ Ray, Jean-Emmanuel, “Le bien-être au travail”, en Torre-Schaub, Marta (directora), *Le bien-être et le droit*, Publications de la Sorbonne, París, 2016, p. 36.

⁵⁹ Supiot, Alain, *Critique du droit du travail*, Presses universitaires de France, París, 1994, p. 3.

⁶⁰ Ray, Jean-Emmanuel, “Le bien-être au travail”, *op. cit.*, p. 36.

⁶¹ Héas, Franck, “Le bien-être au travail”, *op. cit.*, p. 17. Otros autores apuntan que no es necesario distinguir entre salud física y mental, sino que la salud representa un ideal o la conquista del equilibrio. Véase, Lerouge, Loïc, *La reconnaissance d’un droit à la protection de la santé mentale au travail*, LGDJ, París, 2005, p. 92.

fenómeno. En todo caso, a partir del año 2003, siguiendo lo establecido en la Estrategia de la UE, el Instituto Nacional Francés de Investigación y Seguridad para la Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales (INRS)⁶² empezó a llevar a cabo estudios sobre el ‘bienestar en el trabajo’.

El concepto de ‘bienestar en el trabajo’ alcanzó un mayor desarrollo, sobre todo, a partir de 2010, a raíz del conocido como Informe Lachmann⁶³. Dicho informe señalaba que, si según la definición de la OMS, salud es igual a bienestar, entonces las empresas no podían limitar su acción a los riesgos psicosociales. Esto último sigue siendo esencial, pero es solo uno de los elementos de una cuestión más amplia: la valorización del bienestar de los trabajadores en la empresa. El ‘bienestar en el trabajo’ también se mencionó en el ‘Plan Santé au travail 2010-2014’⁶⁴ que fijaba, como uno de los objetivos de la política social para los años siguientes, “desarrollar la salud y el ‘bienestar en el trabajo’ y mejorar las condiciones de trabajo”. En aquel momento, la doctrina entendió que la utilización del concepto de bienestar para establecer acciones desde el ámbito de las políticas públicas permitía reforzar el carácter transversal del problema⁶⁵. Aunque, como se verá a continuación, los Planes sucesivos se centraron más en el concepto de ‘calidad de vida en el trabajo’, también es posible encontrar referencias al bienestar. Así, el ‘Plan Santé au travail 2016-2020’⁶⁶ señalaba que, en un contexto en el que se pretendía poner el trabajo y la cultura de la prevención en el centro de las preocupaciones y acciones, la salud ya no solo tenía que abordarse desde el prisma de la patología, sino desde un enfoque que favoreciese la promoción de la salud y el bienestar de los trabajadores.

El INRS considera que, desde el punto de vista de los riesgos laborales, el avance sobre la cuestión del ‘bienestar en el trabajo’ formaba parte de la construcción de una prevención centrada en la salud mental⁶⁷. Para el INRS, la noción de ‘bienestar en el trabajo’ es más amplia que la de salud física y mental. El bienestar hace referencia a un sentimiento general de satisfacción y realización en y

⁶² *Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des maladies professionnelles et des accidents du travail*.

⁶³ Lachmann, Henri, Larose, Christian, Penicaud, Muriel, *Bien-être et efficacité au travail. 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail*, 2010, p. 6. Disponible en : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/02-17_Rapport_-Bien-etre_et_efficacite_au_travail--2.pdf

⁶⁴ Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique, *Plan Santé au travail 2010-2014*, p. 4. Disponible en : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/6-Plan_sante_au_travail_2010-2014.pdf

⁶⁵ Héas, Franck, “Le bien-être au travail”, *op. cit.*, p. 16.

⁶⁶ Ministère du Travail, de l’Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, *Plan Santé au travail 2016-2020*, p. 5. Disponible en : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/exe_pst_2016-2020_ok_v7_web.pdf

⁶⁷ Grosjean, V., Formet, N., Althaus, V., Kop, J.L., Brangier, É., “Recherche et développement conceptuels autour du bien-être au travail : entre mesure et action”, *Références en santé au travail*, n. 139, 2014, p. 30.

a través del trabajo, y no solo a la ausencia de daños para la salud. En consecuencia, la relación subjetiva que el individuo tiene con su ambiente de trabajo es central, ya que el sentido que se le da al mismo y al contexto en el que se ejecuta es lo que va a generar un sentimiento de bienestar o, al contrario, un sufrimiento que puede dar lugar a problemas de salud graves⁶⁸. A diferencia de otros organismos nacionales del ámbito de la prevención de riesgos que se han ocupado del concepto de bienestar y de promoción de la salud⁶⁹, el INRS se centra, exclusivamente, en los aspectos organizativos y colectivos. Si bien la noción de ‘bienestar en el trabajo’ se utiliza, en ocasiones, para hablar de acciones que tienen poco impacto en la organización concreta del trabajo, como, por ejemplo, la dotación de infraestructuras deportivas, sesiones de masajes o asesoramiento dietético, el enfoque que propone el INRS es totalmente diferente, ya que lo integra en las obligaciones legales relacionadas con la PRS⁷⁰. Según el citado organismo, el bienestar implica interesarse por los signos precoces de deterioro de la salud, que no constituyen, en sentido estricto, daños a la salud, pero que es posible calificar como ‘daños al bienestar’⁷¹. Así, si atendemos al concepto de ‘empresa saludable’ que maneja la OMS, hay que tener en cuenta que el INRS solo se centra en las dos primeras dimensiones de la citada noción (ámbito físico y psicosocial de trabajo), y deja fuera los aspectos individuales de la salud de los trabajadores y también la participación de la empresa en la comunidad. Como se analizará en detalle en el siguiente apartado, en Francia, se adopta un concepto más limitado y específico de promoción de la salud en el trabajo relacionado, únicamente, con el ambiente laboral.

En cuanto a la perspectiva doctrinal, la mayor parte de los autores han entendido que el trabajo no debe seguir siendo una fuente de dolor o de sufrimiento, sino de realización y plenitud e, incluso, de bienestar, tal y como indica la OMS en su definición de salud. En contraposición al bienestar, el malestar laboral surge por cuestiones que los *iustlaboralistas* no pueden dejar de lado, como, por ejemplo, la

⁶⁸ NRS, *Risques psychosociaux, bien-être et qualité de vie au travail*, Décryptage, abril, 2019, p. 2. Disponible en: <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%208002>

⁶⁹ Véase la reciente campaña del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España, titulada “Mi trabajo también es salud”, que pretende que las empresas fomenten una mejor salud de las personas trabajadoras, con intervenciones voluntarias, como, por ejemplo, la creación de entornos de trabajo que faciliten los hábitos saludables o el soporte y ayuda para evitar los hábitos de vida no saludables de los trabajadores. Disponible en: <https://www.insst.es/documentacion/espacio-monotematico/pst-2024>

⁷⁰ INRS, *Risques psychosociaux, bien-être et qualité de vie au travail*, Décryptage, abril, 2019, p. 2. Disponible en: <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%208002> Esto requiere, en particular, desarrollar una posición de escucha de los empleados sobre los factores organizativos que se reconoce que tienen un impacto en términos de prevención de riesgos psicosociales: la definición de las tareas, el significado del trabajo, la distribución de la carga de trabajo, las relaciones entre los colegas y con la jerarquía. Véase: <https://www.inrs.fr/risques/bien-etre-travail/ce-qu-il-faut-retenir.html> (última consulta 22 de junio de 2024).

⁷¹ Grosjean, V., Formet, N., Althaus, V., Kop, J.L., Brangier, É., *op. cit.*, p. 32.

urgencia y rapidez con la que hay que entregar los trabajos, lo que podría constituir un riesgo psicosocial⁷². En todo caso, la doctrina considera que la salud debe protegerse de forma que se tienda a dicha sensación de bienestar⁷³. Asimismo, otros autores apuntan que el trabajo ha de producir bienestar y salud física y mental⁷⁴. Por lo tanto, la seguridad y salud en el trabajo no debería limitarse a evitar el dolor, es decir la materialización de los riesgos laborales en daños derivados del trabajo, sino a conseguir que el trabajo se convierta en algo positivo y bueno para la salud. Ahora bien, desde el punto de vista jurídico, el mayor problema que plantea el concepto de ‘bienestar en el trabajo’ es que, en otras disciplinas, se entiende, ante todo, como un ‘sentimiento’⁷⁵ y, tal y como recuerda la doctrina, los sentimientos del trabajador no son objeto del contrato de trabajo⁷⁶. En todo caso, una parte de la doctrina se ha planteado si las normas jurídicas tienen la capacidad y la fuerza para convertir el trabajo en un factor de bienestar y, adoptando una perspectiva ética, llegan a la conclusión de que debe ser así⁷⁷.

Aún sin definirlo, el *Code du travail* se refiere al ‘bienestar en el trabajo’ en varias ocasiones. En primer lugar y, en la medida en que aquel está relacionado directamente con el ambiente de trabajo, el art. R4214-22 CT señala que “las dimensiones de los locales de trabajo, en particular su altura y superficie, han de permitir a los trabajadores realizar su tarea sin riesgo para su salud, seguridad o bienestar”. Asimismo, los arts. D4632-8 y D4632-9 CT atribuyen una serie de funciones al *conseiller du travail* en relación con el bienestar de los trabajadores⁷⁸. Por último, el R2312-35 CT también cita el bienestar cuando menciona las actividades sociales y culturales que la empresa puede establecer en beneficio del trabajador y su familia⁷⁹.

⁷² Ray, Jean-Emmanuel, “Le bien-être au travail”, *op. cit.*, p. 38.

⁷³ Lerouge, Loïc, *La reconnaissance d’un droit à la protection de la santé mentale au travail*, *op. cit.*, p. 93.

⁷⁴ Ray, Jean-Emmanuel, “Le bien-être au travail”, *op. cit.*, p. 38.

⁷⁵ Christelle, Maxence, *op. cit.*, p. 24.

⁷⁶ Héas, Franck, “Le bien-être au travail”, *op. cit.*, p. 14.

⁷⁷ Lerouge, Loïc, “Risques psychosociaux et qualité de vie au travail”, *op. cit.*, p. 79.

⁷⁸ Según el art. D4632-8 CT, una de las funciones del *conseiller du travail* consiste en “garantizar el bienestar del trabajador en la empresa y facilitar su adaptación al trabajo”. Para ello, según el art. D4632-9 CT, aquel tiene que buscar, “de acuerdo con el empleador y el comité económico y social o el comité interempresas, las mejoras susceptibles de realizarse en las condiciones de trabajo, el bienestar de los trabajadores”.

⁷⁹ El artículo se refiere, expresamente, a los comedores, cooperativas de consumidores, viviendas, huertos, guarderías y campamentos de verano.

3. LA EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE ‘CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN FRANCIA’

3.1. Origen del concepto de ‘calidad de vida en el trabajo’: especial referencia al Acuerdo Nacional Interprofesional 2013

En Francia, el concepto de ‘bienestar en el trabajo’ se ha desarrollado, sobre todo, a través de la noción de ‘calidad de vida en el trabajo’. La citada noción está relacionada con las dinámicas de promoción de la salud en el trabajo⁸⁰ y empezó a utilizarse, a partir de la década del 2000, gracias al impulso de la Agencia nacional para la mejora de las condiciones de trabajo (ANACT)⁸¹. En realidad, la ‘calidad de vida en el trabajo’ no es algo nuevo, sino que apareció, por primera vez, en inglés (*quality of work life*), en EE.UU., a principios de los años setenta⁸². Algunos autores apuntan a que sus orígenes pueden ser incluso anteriores, y que surgió en los países anglosajones en los años sesenta⁸³. En todo caso, al igual que el ‘bienestar en el trabajo’, aquella tiene un objeto multidimensional y se estudia desde distintos ámbitos de conocimiento, como la Psicología, la Organización de Empresas, la Ergonomía o la Sociología. Asimismo, la ‘calidad de vida en el trabajo’ está relacionada con distintos aspectos del Derecho del Trabajo, como, por ejemplo, el tiempo o la carga de trabajo⁸⁴.

De la misma manera que ocurre con el ‘bienestar en el trabajo’, no existe un concepto jurídico de ‘calidad de vida en el trabajo’ ni tampoco una definición única en el ámbito científico. Con todo, la citada noción adquiere relevancia en el ámbito del Derecho del Trabajo, debido a su tratamiento por parte de la negociación colectiva, en particular en el ‘Acuerdo nacional interprofesional, de 19 de junio de 2013, relativo a una política para la mejora de la ‘calidad de vida en el trabajo’ y la igualdad profesional’ (en adelante ANI de 2013)⁸⁵ y, desde entonces, en otros muchos. Tal y como se verá a continuación, el citado acuerdo otorga naturaleza

⁸⁰ Adam, Patrice, *op. cit.*, p. 480.

⁸¹ La *Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail* es un establecimiento administrativo público, diferente del INRS, creado en 1973 y regulado por el CT. Con sede en Lyon, se encuentra bajo supervisión del Ministerio de Trabajo y es administrado por el Estado y los interlocutores sociales. La ANACT ha organizado distintas actividades sobre esta temática, como, por ejemplo, la ‘Semaine de la qualité de vie au travail’. En la actualidad, ‘Semaine pour la qualité de vie et des conditions de travail’.

⁸² En concreto, en 1972, se organizó en New York la primera Conferencia internacional sobre la ‘calidad de vida en el trabajo’. Véase Adam, Patrice, *op. cit.*, p. 478.

⁸³ Fantoni, Sophie, Verkindt, Pierre-Yves, “Charge de travail e qualité de vie au travail”, *Droit Social*, n. 2, 2015, p. 110.

⁸⁴ Véase Héas, Franck, “La négociation d’entreprise sur la qualité de vie au travail”, *Droit Social*, n. 11, 2019, p. 909.

⁸⁵ *Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 relatif à une politique d’amélioration de la qualité de vie au travail et de l’égalité professionnelle*. En todo caso, el concepto de ‘calidad

normativa a una concepción específica de la ‘calidad de vida en el trabajo’, centrada en las características del trabajo⁸⁶. Si bien algunos autores cuestionan la relevancia del ANI de 2013 en relación con la ‘calidad de vida en el trabajo’, por no tratarse de una norma legal, otros consideran que, en todo caso, el acuerdo tiene, al menos, una dimensión simbólica, y un carácter pedagógico para las partes implicadas⁸⁷. Si bien, en la actualidad, el ANI de 2013 ya no está en vigor, el texto del acuerdo sigue siendo una referencia en la materia⁸⁸.

En primer lugar, y desde un punto de vista conceptual, cabe señalar que el ANI de 2013 no utiliza la noción de ‘bienestar en el trabajo’, sino la de ‘calidad de vida en el trabajo’, por lo que marca una evolución sistemática, que es subrayada por las partes signatarias del acuerdo⁸⁹, del bienestar hacia la ‘calidad de vida en el trabajo’. De hecho, en Francia se considera, de forma unánime, que aquella es diferente del ‘bienestar en el trabajo’. Mientras que este último tiende a acentuar la dimensión subjetiva, la ‘calidad de vida en el trabajo’ combina elementos objetivos u objetivables con otros vinculados a la percepción que el trabajador tiene de su propia situación⁹⁰. En este sentido, este concepto se sitúa en el ámbito de las causas que afectan a la salud, principalmente colectivas, mientras que el bienestar se vincula con los efectos sobre la persona⁹¹. Con la utilización de la noción de ‘calidad de vida en el trabajo’ se pretende adoptar un enfoque más objetivo y amplio respecto al del ‘bienestar en el trabajo’, porque aquella comprende, de manera acumulativa, tanto los aspectos colectivos de la organización del trabajo como los individuales y subjetivos⁹². El ANI de 2013 constituye una continuación del ‘Acuerdo nacional interprofesional, de 17 de marzo de 1975, sobre la mejora de las condiciones de trabajo’. De hecho, la concepción dual de la ‘calidad de vida en el trabajo’, que comprende los aspectos colectivos y los individuales, recuerda a la aproximación extensiva a la seguridad y salud en el trabajo que ya habían hecho los agentes sociales en el citado acuerdo⁹³. En todo caso, aunque no niegan que el ‘bienestar en el trabajo’ y la ‘calidad de vida en el trabajo’ sean dos conceptos diferentes, algunos autores apuntan que no siempre es fácil distinguirlos⁹⁴. Además, como

de vida en el trabajo’ ya se había utilizado en otros acuerdos sectoriales y a nivel de empresa anteriores al ANI de 2013.

⁸⁶ Adam, Patrice, *op. cit.*, p. 480.

⁸⁷ *Íbidem*, p. 481.

⁸⁸ El Decreto de 15 de abril de 2014 prorrogó la vigencia del ANI de 2013 hasta abril de 2017.

⁸⁹ Héas, Franck, “La négociation d’entreprise sur la qualité de vie au travail”, *op. cit.*, p. 909.

⁹⁰ Fantoni, Sophie, Verkindt, Pierre-Yves, *op. cit.*, p. 111.

⁹¹ Grosjean, V., *op. cit.*, p. 33.

⁹² Héas, Franck, “La négociation d’entreprise sur la qualité de vie au travail”, *op. cit.*, p. 909.

⁹³ *Íbidem*, p. 909.

⁹⁴ Fantoni, Sophie, Verkindt, Pierre-Yves, *op. cit.*, p. 111.

ya se señaló, en la apreciación del ‘bienestar en el trabajo’ también impactan los elementos organizacionales.

Ahora bien, el ANI de 2013 no recoge una definición clara de ‘calidad de vida en el trabajo’, sino que se limita a señalar que la citada noción hace referencia a múltiples elementos, que, en parte, están relacionados con cada trabajador, pero que también están estrechamente vinculados con elementos objetivos que forman parte de la estructura de la empresa. En este sentido, según el citado acuerdo, la ‘calidad de vida en el trabajo’ “puede concebirse como un sentimiento de ‘bienestar en el trabajo’ percibido colectiva e individualmente que abarca el ambiente, la cultura de la empresa, el interés del trabajo, las condiciones de trabajo, el sentimiento de implicación, el grado de autonomía y responsabilidad, la igualdad, el derecho a cometer errores otorgado a todos, y el reconocimiento y la valorización del trabajo realizado”. Tal y como puede apreciarse, los conceptos de ‘calidad de vida en el trabajo’ y de bienestar están relacionados, ya que el propio ANI de 2013 define la primera como un sentimiento de ‘bienestar en el trabajo’.

Con carácter general, aunque en Francia existe un número importante de estudios jurídico-laborales sobre la ‘calidad de vida en el trabajo’, los juristas no han estudiado en profundidad este concepto, porque, al igual que ocurría con el ‘bienestar en el trabajo’, se suele considerar que es demasiado impreciso y ‘blando’, por lo que es difícil que encuentre un anclaje suficientemente fuerte en la ley. Asimismo, se suele pensar que la ‘calidad de vida en el trabajo’ es excesivamente subjetiva, y que depende de la perspectiva individual, por lo que no puede tratarse desde el punto de vista jurídico. Sin embargo, de conformidad con el ANI de 2013, la percepción de la ‘calidad de vida en el trabajo’ viene determinada por las condiciones en las que los trabajadores desempeñan su trabajo y por su capacidad para expresarse y actuar en función del contenido del mismo. El art. 2 del ANI 2013 recoge los elementos que configuran la ‘calidad de vida en el trabajo’⁹⁵, que cabe entender que cubren las siguientes dimensiones: 1) las condiciones de trabajo, que incluyen la calidad del contenido del trabajo y de su organización, así como también del lugar de trabajo; 2) las relaciones, que comprenden las relaciones profesionales y sociales, y también la información y el *engagement*; 3) la realización y el desarrollo profesional; 4) la igualdad laboral; y 5) la conciliación de la vida familiar y laboral⁹⁶. Como se puede observar, todos los elementos que

⁹⁵ De conformidad con el art. 2 del ANI 2013, son los siguientes: 1) la calidad del compromiso de todos en todos los niveles de la empresa; de la información compartida dentro de la empresa; de las relaciones laborales y sociales basadas en un diálogo social activo; de los métodos para la organización del trabajo; del contenido del trabajo; y del entorno físico; 2) la posibilidad de realización y desarrollo personal y de conciliar la vida profesional y personal; y 3) el respeto por la igualdad profesional.

⁹⁶ ANACT, *10 questions sur les indicateurs de santé et qualité de vie au travail*, 2016, p. 3. Disponible en : <https://www.anact.fr/10-questions-sur-les-indicateurs-de-sante-et-qualite-de-vie-au-travail>

conforman la ‘calidad de vida en el trabajo’ están claramente relacionados con las condiciones de trabajo, y no solo con una apreciación subjetiva por parte del trabajador de su ‘bienestar en el trabajo’. En todo caso, más que algo nuevo, la doctrina entiende que parece quedar claro que el concepto de ‘calidad de vida en el trabajo’ constituye una nueva forma de aproximarse a las condiciones de trabajo, transversal e integrada en la estrategia de la empresa⁹⁷.

Si bien, en Francia, se viene manteniendo que el debate sobre la ‘calidad de vida en el trabajo’ constituye una forma de mejorar la competitividad de las empresas, combinándola con la salud de los trabajadores⁹⁸, lo cierto es que el ANI de 2013 menciona en pocas ocasiones la salud de los trabajadores y no la cita, de manera expresa, como uno de los elementos que configuran la ‘calidad de vida en el trabajo’. La referencia al entorno físico de trabajo es el único de los factores incluidos en el art. 2 del ANI de 2013 que es posible vincular, de manera directa, con la seguridad y salud en el trabajo⁹⁹. Ahora bien, el art. 3 señala que las organizaciones que firmaron el acuerdo coinciden en que abordar la cita noción era un tema central en un momento en el que ciertos métodos de organización del trabajo eran fuertemente cuestionados por los trabajadores, ya que podían influir en su motivación, en su bienestar e, incluso, en determinados casos, en su salud. En este sentido, cabe destacar que, en el art. 15 del citado acuerdo, se señala que, entre otros, para medir la ‘calidad de vida en el trabajo’, hay que tener en cuenta los indicadores de salud en el trabajo¹⁰⁰. Por su parte, la ANACT sí que incluye los problemas de salud dentro de las condiciones que influyen en la percepción de la aquella por el trabajador¹⁰¹. Según el citado organismo, la ‘calidad de vida en el trabajo’ implica concebir un nuevo sistema de acción para debatir, entre otras cuestiones, sobre aquello que favorece o amenaza la salud en el trabajo¹⁰². Así, la doctrina entiende que, si bien la protección de la salud no es suficiente para garantizar la ‘calidad de vida en el trabajo’, aquella constituye un requisito previo para el desarrollo de esta última¹⁰³.

⁹⁷ Adam, Patrice, *op. cit.*, p. 478.

⁹⁸ Ray, Jean-Emmanuel, “Des conditions de travail aux conditions de vie dans l’entreprise”, *op. cit.*, p. 100.

⁹⁹ Tournaux, Sébastien, Cristau, A., “Évaluations et qualité de vie au travail”, *Droit Social*, n. 2, 2015, p. 126.

¹⁰⁰ La ANACT ha elaborado una lista no exhaustiva de indicadores de salud y ‘calidad de vida en el trabajo’, entre los que incluye: 1) el absentismo: duración, motivos y tipología de ausencias al trabajo; 2) el empleo, formación y movilidad; 3) diversidad: proporción de trabajadores con discapacidad; 4) datos sobre Medicina del trabajo: adaptación de los puestos de trabajo, cambios de puesto de trabajo por motivos de salud, enfermedades profesionales; 5) seguridad en el trabajo: agresiones y número de accidentes de trabajo. Véase, ANACT, *10 questions sur les indicateurs de santé et qualité de vie au travail*, 2016, p. 14.

¹⁰¹ *Ibidem*, p. 2.

¹⁰² *Ibidem*, p. 7.

¹⁰³ Favennec-Héry, Françoise, “Qualité de vie au travail et temps de travail”, *Droit Social*, n. 2, 2015, p. 118.

Asimismo, se entiende que la mejora de la ‘calidad de vida en el trabajo’ pasa por abordar la mejora de la ‘calidad del trabajo’. De hecho, son varios los acuerdos colectivos sobre aquella que utilizan esta perspectiva y hacen hincapié en la importancia de poner a disposición de los trabajadores los medios necesarios para realizar un ‘trabajo de calidad’¹⁰⁴. Desde este punto de vista, cabe entender que la concepción de la salud no puede limitarse a la ausencia de enfermedades, sino que ha de integrar, necesariamente, las posibilidades para su construcción¹⁰⁵.

Desde el punto de vista jurídico, también es relevante señalar que el propio ANI de 2013 indica que la ‘calidad de vida en el trabajo’ es uno de los elementos de la RSE, lo que no ayuda a aclarar la relación que tiene este concepto con el Derecho¹⁰⁶ y, a los efectos que aquí interesan, con el Derecho de la prevención de riesgos laborales. En concreto, es necesario distinguir la ‘calidad de vida en el trabajo’ de la prevención de riesgos psicosociales. Así, mientras que esta última se vincula con el deber de protección del empresario y pretende evitar que se produzcan daños en la salud de los trabajadores, la ‘calidad de vida en el trabajo’, al igual que la noción más amplia de promoción de la salud, se conecta con la RSE y se refiere a las disposiciones dirigidas a mejorar la organización del trabajo. En la medida en que, aunque son diferentes, ambas perspectivas tienen el mismo objetivo -mejorar la salud en el trabajo-, la doctrina considera no se deberían concebir como opuestas o antagónicas, sino como complementarias. Más allá del concepto de ‘bienestar en el trabajo’, la toma en consideración, de manera conjunta, de la prevención de riesgos psicosociales y de la ‘calidad de vida en el trabajo’ permite reforzar la idea de la aproximación holística a la salud en el trabajo y también abordar, desde un punto de vista ético, el trabajo y la salud de manera complementaria, en línea con el desempeño de la empresa¹⁰⁷.

Los expertos en la materia afirman que el ANI de 2013 sobre ‘calidad de vida en el trabajo’ no es un sustituto de la prevención de riesgos psicosociales, sino que, más bien, constituye la etapa sucesiva, porque va más allá de aquella y explora las vías a través de las que el trabajador puede desarrollarse en el trabajo¹⁰⁸. Ahora bien, una parte de la doctrina considera que, si bien la ‘calidad de vida en el trabajo’ no se contraponen a la prevención de riesgos psicosociales, con carácter general, tiende a dejarla en un segundo plano, ya que aquella no es más que una sección o una parte, dentro del programa de acción sobre ‘calidad de vida en el trabajo’. En todo caso, este último concepto se apoya y ha de partir de las políticas de prevención

¹⁰⁴ Adam, Patrice, *op. cit.*, p. 478.

¹⁰⁵ ANACT, *10 questions sur les indicateurs de santé et qualité de vie au travail*, 2016, p. 3.

¹⁰⁶ Adam, Patrice, *op. cit.*, p. 479.

¹⁰⁷ Lerouge, Loïc, “Risques psychosociaux et qualité de vie au travail”, *op. cit.*, p. 83.

¹⁰⁸ Lanouzière, Hervé, “Un coup pour rien ou un tournant décisif? L’accord du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail”, *Semaine sociale Lamy*, n. 1597, 2013, p. 5.

de riesgos psicosociales, para integrarlas en una perspectiva más global¹⁰⁹. La doctrina ya apuntaba que el espíritu del ANI de 2013 no era adoptar medidas que pueden calificarse de ‘cosméticas’ y situadas al margen de la seguridad y salud en el trabajo, como la instalación de equipos deportivos o la organización de sesiones de meditación, sino, más bien, promover una mejor conciliación entre la vida personal y profesional, para una configuración más adaptada del tiempo de trabajo y la participación de los trabajadores, todo ello en una lógica de acompañamiento a las empresas para que adoptasen una política de ‘calidad de vida en el trabajo’¹¹⁰.

Tras la adopción del ANI de 2013, en el ámbito jurídico, la ‘calidad de vida en el trabajo’ destaca por su vinculación con el diálogo social. Uno de los objetivos del citado acuerdo era, precisamente, conseguir que aquella se convirtiese en un tema tratado en el ámbito de aquel, de manera estructurada, ya que la promoción de la ‘calidad de vida en el trabajo’ presupone la existencia de un diálogo social de calidad. El posterior ‘Plan Santé au travail 2016-2020’ señaló que, cuando se sitúa en el centro de las preocupaciones estratégicas de la empresa y del diálogo social, la ‘calidad de vida en el trabajo’ incentiva la conciliación entre el ‘bienestar en el trabajo’ y el desempeño de la empresa¹¹¹. De hecho, el ANI de 2013 señalaba que la definición, puesta en práctica y evaluación de la ‘calidad de vida en el trabajo’ son cuestiones que deberían situarse en el centro de las negociaciones entre empresarios y trabajadores. En este sentido, el art. 13 del del citado acuerdo se señalaba que los interlocutores sociales examinarían, a nivel sectorial o de empresa, la posibilidad de poner en marcha, con carácter experimental, una negociación sobre la ‘calidad de vida en el trabajo’, que pudiese reunir aquellos aspectos que participan en su enfoque. Por lo tanto, en un primer momento, en el ANI de 2013, la negociación sobre ‘calidad de vida en el trabajo’ se configuraba como voluntaria. Esto ha llevado a una parte de la doctrina a entender que aquel pretendía, de forma deliberada, dejar una cierta indefinición y no aclarar, exactamente, qué comprende y qué no la ‘calidad de vida en el trabajo’¹¹², puesto que, en la práctica, aquella será lo que los acuerdos colectivos que la regulen digan que sea.

3.2. La recepción del concepto de ‘calidad de vida en el trabajo’ en la legislación: especial referencia al deber de negociar

Si bien, en un primer momento, la adopción del ANI de 2013 no supuso una modificación de la normativa francesa, posteriormente, sus disposiciones en relación con la negociación sobre ‘calidad de vida en el trabajo’ se reflejaron en el

¹⁰⁹ Adam, Patrice, *op. cit.*, p. 478.

¹¹⁰ Lerouge, Loïc, “Droit des risques psychosociaux au travail”, *Répertoire de droit du travail*, Dalloz, 2024, p. 70 versión online.

¹¹¹ P. 6.

¹¹² Adam, Patrice, *op. cit.*, p. 477.

Code du travail. Así, el art. 33¹¹³ de la ‘Ley nº 2014-288, de 5 de marzo de 2014, relativa a la formación profesional, el empleo y la socialdemocracia’¹¹⁴, señalaba que: “con carácter experimental, un acuerdo celebrado entre el empresario y las organizaciones representativas de los trabajadores podrá prever la agrupación en una única negociación denominada de “calidad de vida en el trabajo” de todas o parte de las negociaciones obligatorias previstas en los artículos L. 2242-5, L. 2242-8”, con determinadas excepciones. Por lo tanto, de conformidad con lo dispuesto en esta ley, la negociación sobre la ‘calidad de vida en el trabajo’ seguía siendo voluntaria y tenía carácter experimental. La citada negociación, que se limitaba al nivel de empresa, podía agrupar, en una sola, todas o parte de las temáticas de negociación obligatoria. Sin embargo, en sí misma, aquella no era obligatoria¹¹⁵.

El deber de negociar sobre la ‘calidad de vida en el trabajo’ lo introdujo la ‘Ley nº 2015-994, de 17 de agosto de 2015, relativa al diálogo social y el empleo’¹¹⁶, que modificó el art. L.2242-1 CT¹¹⁷. Según el citado artículo, en las empresas en las que se constituyan una o más secciones sindicales, el empresario deberá llevar a cabo, cada año, una negociación sobre la ‘calidad de vida en el trabajo’. Quedan excluidas de dicha obligación las empresas en las que no se constituyan las citadas secciones¹¹⁸. En cualquier caso, aunque la empresa no esté obligada a ello, puede negociar igualmente sobre esta temática, si así lo desea. Asimismo, cabe aclarar que el marco jurídico que impone el deber de negociar sobre esta materia no crea un ‘derecho de los trabajadores a la calidad de vida en el trabajo’¹¹⁹. Si bien su regulación legal ha ido evolucionando, desde la incentivación hasta la

¹¹³En todo caso, este artículo se aplicó hasta el 31 de diciembre de 2015, para los acuerdos celebrados antes de esta fecha, hasta el vencimiento de su periodo de vigencia.

¹¹⁴*Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale*.

¹¹⁵Antonmattei, Paul-Henri, “Négocier un accord sur la qualité de vie au travail. Quelques observations sur l’article 33 de la loi du 5 mars 2014”, *Droit Social*, n. 2, 2015, pp. 131 y 132.

¹¹⁶*Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l’emploi*.

¹¹⁷Este artículo fue experimentando más modificaciones sobre otras cuestiones más específicas, como, por ejemplo, la periodicidad de la negociación en los años sucesivos, pero el cambio más importante en relación con la ‘calidad de vida en el trabajo’ lo analizaremos, de manera separada, en el siguiente apartado.

¹¹⁸Si bien, según el Ministerio de Trabajo y la *Cour de Cassation*, dicha obligación se limita a aquellas empresas en las que se ha designado, al menos un delegado sindical y tienen, por lo tanto, como mínimo, 50 trabajadores, la doctrina apunta que, en realidad, la constitución de una sección sindical no está condicionada por el número de trabajadores, sino por la presencia de afiliados a la organización sindical correspondiente. Véase: Geulin, Clarisse, Laffitte, Marie, Fin-Langer, Laurence, Rouspide-Katchadourian, Marie-Noëlle, “Dialogue social et QVCT : des enjeux RH, juridiques et judiciaires”, *La Semaine Juridique Sociale*, n. 2, 2023, p. 13.

¹¹⁹INRS, *Risques psychosociaux, bien-être et qualité de vie au travail*, Décryptage, abril, 2019, p. 3.

obligatoriedad, por ejemplo, en lo relativo a la negociación¹²⁰, esto no significa que, de manera automática, la promoción de la ‘calidad de vida en el trabajo’ haya pasado a formar parte del deber de protección del empresario. Ahora bien, en la medida en que el desarrollo de este tipo de políticas en la empresa proviene, normalmente, de una norma negociada, la promoción de aquella se convertirá en obligatoria para el empresario cuando así lo establezca el acuerdo pactado con los representantes de los trabajadores¹²¹.

3.3. De la ‘calidad de vida en el trabajo’ a la ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’: el Acuerdo Nacional Interprofesional de 2020

El 9 de diciembre de 2020, siete años después del ANI de 2013 sobre la ‘calidad de vida en el trabajo’, se adoptó en Francia el ‘Acuerdo nacional interprofesional relativo a una prevención reforzada y a una oferta renovada en materia de salud laboral y condiciones de trabajo’¹²² (en adelante ANI de 2020). Tal y como puede deducirse de su propio título, y al contrario de lo que ocurría con el ANI de 2013, este nuevo acuerdo adoptado en el marco del diálogo social no versa, exclusivamente, sobre la ‘calidad de vida en el trabajo’. Las disposiciones sobre la misma son solo una parte del ANI de 2020, que se dedica, de manera monográfica, a la prevención de riesgos laborales. En todo caso, en su preámbulo, el mencionado acuerdo señala que la seguridad y salud en el trabajo es uno de los aspectos de la ‘calidad de vida en el trabajo’, y que esta última, a su vez, es un factor de salud y realización personal de los trabajadores.

A los efectos que aquí interesan, el ANI de 2020 ha supuesto un cambio de enfoque respecto a la aproximación tradicional a la ‘calidad de vida en el trabajo’. En concreto, aquel ha renombrado el concepto de ‘calidad de vida en el trabajo’ y ha pasado a denominarlo ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’, para integrar la calidad de vida y la de las condiciones de trabajo. Ahora bien, al igual que ocurría en el ANI de 2013, el nuevo acuerdo tampoco recoge una definición específica de ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’. La ANACT arroja algo de luz al respecto y hace referencia a 6 temáticas, cuyo tratamiento permite tomar en consideración las dimensiones que contribuyen a la calidad del trabajo, de sus condiciones de realización y de empleo: 1) organización, contenido y realización del trabajo; 2) competencias y desarrollo profesional; 3) igualdad laboral; 4) proyecto de empresa y de gestión; 5) diálogo social y profesional; y 6) salud en el trabajo y prevención. Según la ANACT, la ‘calidad de vida y de condiciones de

¹²⁰Héas, Franck, “La négociation d’entreprise sur la qualité de vie au travail”, *op. cit.*, p. 909.

¹²¹El acuerdo negociado sobre ‘calidad de vida en el trabajo’ puede imponerle la obligación de realizar un diagnóstico de la situación, etc. Véase, Adam, Patrice, *op. cit.*, p. 480.

¹²²*Accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 relatif à la prévention renforcée et à une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail.*

trabajo' es tanto un factor de salud para las personas como un incentivo para el rendimiento global y duradero para la empresa¹²³.

El ANI de 2020 establece que la 'calidad de vida en el trabajo' permite ir más allá de la perspectiva centrada en los riesgos laborales, al adoptar una visión más amplia sobre el trabajo y las condiciones para su realización. En este sentido, la 'calidad de vida en el trabajo', y su corolario, la 'calidad de vida y de condiciones de trabajo', contribuyen a la calidad del trabajo y a la prevención primaria. Según el propio acuerdo, la lógica de la prevención primaria persigue el objetivo de actuar frente a las causas de los riesgos, antes de que estos produzcan sus efectos, motivo por el cual la prevención de aquellos debe centrarse en las condiciones en las que se desarrolla el trabajo. De hecho, el ANI de 2020 tiene como objetivo promover la prevención primaria, que estará respaldada por la 'calidad de vida y de condiciones de trabajo', en articulación con la salud en el trabajo¹²⁴. El ANI señala que los interlocutores sociales que han firmado el acuerdo consideran que determinadas dimensiones de la 'calidad de vida y de condiciones de trabajo' 'participan' de la prevención primaria en las empresas, especialmente si el enfoque utilizado para abordar esta temática involucra a todos los actores de la empresa. Asimismo, en el 'Plan Santé au travail 2020-2025'¹²⁵, la promoción de la 'calidad de vida y de condiciones de trabajo', en particular en el plano organizacional, es uno de los objetivos del eje estratégico que pretende reforzar la prevención primaria en el trabajo y la cultura preventiva. Para lograr el citado objetivo, el Plan propone una serie de acciones, entre las que se encuentran, por ejemplo, la formación, el acompañamiento del diálogo social, o, en fin, otras dirigidas a promover la igualdad entre hombres y mujeres. En relación con las medidas de 'calidad de vida y de condiciones de trabajo' vinculadas con la seguridad y salud en el trabajo, la ANACT señala que es necesario articular la 'calidad de vida y de condiciones de trabajo' y la prevención de riesgos profesionales, por ejemplo, utilizando los resultados de la evaluación de riesgos en la fase de diagnóstico de la 'calidad de vida y de condiciones de trabajo', para identificar las posibles acciones a adoptar, así como desarrollando experimentaciones para concretar ciertas acciones de prevención. También hace referencia a la formación y apoyo de la empresa y los representantes del personal, para implementar prácticas que contribuyan a la prevención primaria de los riesgos, especialmente los psicosociales¹²⁶.

¹²³ ANACT, *Qualité de vie et des conditions de travail* (QVCT). Référentiel, 2023, p. 5.

¹²⁴ Lacoste-Mary, Valérie, "Finalement, il n'y a pas si loin de la coupe aux lèvres... À propos de la transposition de l'ANI du 9 décembre 2020 relatif à la santé au travail", *Droit Social*, n. 11, 2021, p. 925.

¹²⁵ Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'insertion, *Plan Santé au travail 2020-2025*, p. 52 y ss. Disponible en: <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/plans-gouvernementaux-sante-au-travail/article/plans-sante-au-travail-pst>

¹²⁶ ANACT, *Qualité de vie et des conditions de travail* (QVCT). Référentiel, 2023, p. 17.

Cabe entender que, con este nuevo enfoque, el ANI de 2020 intentaba acabar con los problemas y límites de los acuerdos colectivos sobre ‘calidad de vida en el trabajo’ adoptados tras el ANI de 2013, ya que, como se verá después, en lugar de en los aspectos colectivos de las condiciones en las que aquel se presta, como, por ejemplo, la carga de trabajo, la mayoría ponían el foco en los comportamientos individuales de los trabajadores y en cuestiones no directamente relacionadas con el trabajo¹²⁷. Para acabar con las ambigüedades acerca del contenido de la ‘calidad de vida en el trabajo’, los interlocutores sociales decidieron añadir la referencia explícita a las ‘condiciones de trabajo’, con el objetivo de dejar claro que lo que se perseguía era mejorar el trabajo y las condiciones en las que se lleva a cabo. Ahora bien, una parte de la doctrina considera que, en la medida en que el ANI de 2020 no explica qué ha de entenderse por ‘calidad de las condiciones de trabajo’, el concepto de ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’ se caracteriza por una innegable incerteza¹²⁸. Asimismo, aunque jurídicamente ha dejado de producir sus efectos, el ANI de 2020 señala que el ANI de 2013 sigue siendo una referencia en materia de ‘calidad de vida en el trabajo’.

Al contrario de lo que ocurre con la promoción de la salud en el trabajo, según la ANACT, y aunque considera que pueden ser de interés, la ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’ no incluye las que denomina acciones ‘periféricas’, como, por ejemplo, los bonos ‘bienestar’, los masajes, la entrega de frutas y verduras o la decoración, ya que, en su opinión, este tipo de medidas no permiten perfeccionar, de forma sostenible, la manera de trabajar y, por lo tanto, están lejos de ser consideradas objetivos prioritarios para la mejora de las condiciones de trabajo¹²⁹.

Por otro lado, los interlocutores sociales que han firmado el ANI de 2020 subrayan la importancia del diálogo social y apuntan que, con el paso de la ‘calidad de vida en el trabajo’ a la ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’, el deber de negociar previsto en el *Code du travail* podría abarcar también cuestiones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Así, el citado acuerdo reconoce que no existe un método obligatorio y universal para implementar un enfoque de ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’, sino que corresponde a los acuerdos colectivos que se adopten en los distintos niveles proponer el método que la empresa ha de adoptar. En todo caso, el ANI de 2020 hace referencia al método propuesto por la ANACT, que fue recibido favorablemente debido a su carácter

¹²⁷ Véase, ANACT, *Qualité de vie et des conditions de travail : de quoi parle-t-on?*. Disponible en : <https://www.anact.fr/la-qvct-de-quoi-parle-t>

¹²⁸ Jaminon, Vincent, “Qualité de vie au travail, bien-être et RPS en France et en Belgique : comparaison des notions et dispositifs réglementaires”, en Piermattéo, Anthony, Cléty, Henry, Schoenenberger, Sandrine, Demarey, Catherine (dirs.), *Qualité de vie et santé au travail : théorie et pratiques*, Presses universitaires du Septentrion, Villeneuve-d’Ascq, 2022, p. 49.

¹²⁹ ANACT, *Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)*. Référentiel, 2023, p. 5. Véase también ANACT, *Qualité de vie et des conditions de travail : de quoi parle-t-on?*, cit.

pragmático y progresista, y que es compatible con la visión más amplia de ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’¹³⁰.

3.4. La Ley de 2021 para fortalecer la prevención en la salud en el trabajo

El ANI de 2020 se transpuso en la ‘Ley nº 2021-1018, de 2 de agosto de 2021, para fortalecer la prevención en la salud en el trabajo’ (en adelante Ley de 2021)¹³¹. Esta es la primera vez que un ANI se traslada a una ley. Sin embargo, una parte de la doctrina considera que no se trata de una transposición integral, entre otros motivos, porque la prevención primaria, que era uno de los objetivos del ANI de 2020, no se menciona en la Ley de 2021¹³². En relación con la ‘calidad de vida en el trabajo’, cabe señalar que la Ley de 2021 acogió el cambio de denominación realizado por el ANI de 2020 y reformó los artículos del CT que regulaban esta cuestión, para sustituir la citada expresión por la de ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’. Sin embargo, aquella no incluyó una definición de ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’ y tampoco modificó su marco jurídico. Así, desde el punto de vista jurídico, la ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’ sigue siendo, principalmente, el objeto de una negociación obligatoria en la empresa.

Por un lado, la citada ley reformó el artículo L. 2242-1 CT relativo al deber de negociar sobre ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’. En la actualidad, este artículo establece que, en las empresas donde se constituyan una o más secciones sindicales, el empresario deberá llevar a cabo, al menos una vez cada cuatro años, entre otras, una negociación sobre aquella. Ahora bien, esta obligación de negociar no tiene por qué traducirse en la adopción de un acuerdo colectivo sobre la materia. Por lo tanto, no se trata de una obligación de resultado, por lo que los interlocutores sociales cumplirán su deber si debaten sobre la ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’, aunque no alcancen el citado acuerdo¹³³. Además, la Ley de 2021 también modificó las disposiciones supletorias y, en concreto, el artículo L. 2242.13 CT. Por lo tanto, la citada negociación deberá llevarse a cabo cada año, cuando en las citadas empresas no se llegue a un acuerdo sobre el calendario, la frecuencia, los temas y las condiciones de la mencionada negociación¹³⁴. Asimismo, la Ley de 2021 reformó el art. L2242-17 CT, en el que se hace referencia a algunas de las temáticas que han de tratarse en la mencionada negociación sobre ‘calidad de vida

¹³⁰ Este método se divide en etapas sucesivas: diseño, diagnóstico, puesta en práctica en una parte de la empresa y desarrollo y consolidación de las acciones, tras su evaluación y seguimiento.

¹³¹ *Loi n° 2021-1018, du 2 août 2021, pour renforcer la prévention en santé au travail*. <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000043884445/2024-05-06/>

¹³² Lerouge, Loïc, “La ley del 2 de agosto de 2021...”, *op. cit.*, pp. 187 y 201.

¹³³ Héas, Franck, “La qualité de vie et des conditions de travail du point de vue du juriste, voie concertée de fonctionnement de l’entreprise ou renouvellement de la santé au travail?”, *RIMHE - Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, n. 54, p. 110.

¹³⁴ Artículo L. 2242-11 CT.

y de condiciones de trabajo'. Estas son, entre otras, las modalidades para el pleno ejercicio por parte del trabajador de su derecho a la desconexión o la articulación entre la vida personal y profesional.

La Ley de 2021 también se refiere a dos temas cuyo tratamiento en la negociación sobre 'calidad de vida y de condiciones de trabajo' es facultativo o voluntario. En concreto, la citada norma ha modificado el art. L.2242-19 CT, que señala que la negociación 'puede' versar sobre la prevención de los riesgos derivados de la exposición a los factores de riesgo laboral previstos en el artículo L4161-1 CT, entre los que se encuentran, por ejemplo, el trabajo a turnos o el trabajo nocturno. Asimismo, la Ley de 2021 ha introducido el nuevo artículo L. 2242-19-I CT, que señala que la negociación también 'puede' tratar sobre la calidad de las condiciones de trabajo, en particular sobre la seguridad y salud en el trabajo y sobre la prevención de los riesgos laborales. Así, se abre la posibilidad de negociar sobre las medidas de seguridad y salud en el trabajo, pero la citada negociación no puede servir para exonerar al empresario del cumplimiento de su deber de protección. En la práctica, no resulta sencillo determinar cuál ha de ser el contenido concreto de las negociaciones sobre seguridad y salud en el trabajo en el marco de la 'calidad de vida y de condiciones de trabajo', ya que ha de diferenciarse de las medidas obligatorias del ámbito de la prevención de riesgos laborales y de las de promoción de la salud. Así, no entrarían dentro del ámbito de aplicación de las citadas negociaciones aquellas que forman parte del deber de protección del empresario, y tampoco las generales de promoción de la salud vinculadas al estilo de vida del trabajador. En todo caso, la doctrina considera que las citadas negociaciones podrían servir para determinar las medidas que deben adoptarse y para que el empresario muestre su voluntad de implantar todas las medidas destinadas a proteger a los trabajadores¹³⁵.

Aunque el ANI de 2020 consideraba la seguridad y salud en el trabajo como un elemento esencial de la 'calidad de vida y de condiciones de trabajo', el tratamiento de esta temática en el ámbito de la citada negociación sigue siendo una posibilidad y no una obligación para el empresario. De hecho, si bien durante la tramitación del proyecto de ley se había presentado una enmienda para que la mencionada negociación también pasase a ser obligatoria, esta fue rechazada por el Senado¹³⁶. En síntesis, la empresa tiene que negociar obligatoriamente sobre la 'calidad de vida y de condiciones de trabajo', pero no ha de tratar, necesariamente, el tema de la seguridad y salud en el trabajo.

¹³⁵Geulin, Clarisse, Laffitte, Marie, Fin-Langer, Laurence, Rouspide-Katchadourian, Marie-Noëlle, *op. cit.*, p. 14.

¹³⁶Véricel, Marc, "La place de la représentation du personnel et du dialogue social en matière de santé au travail et de prévention des risques professionnels, après les réformes de 2020-2021", *Droit Social*, n. 11, 2021, p. 906.

En todo caso, algunos autores consideran que el art. L. 2242-19-ICT contribuye a reforzar la posición de los interlocutores sociales sobre el papel de la ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’ en relación con la prevención primaria, y también pone de manifiesto que los agentes del ámbito de la prevención van a desempeñar un papel cada vez más importante en la promoción e, incluso, en el apoyo de la ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’¹³⁷. Sin embargo, otros autores alertan de que la negociación sobre temas relativos a la seguridad y salud en el marco de la ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’ puede invadir las competencias de los órganos de participación en la materia. Si bien la citada negociación no elimina las responsabilidades de los representantes especializados en prevención de riesgos laborales, va a ser necesaria una articulación entre las actuaciones de todos los agentes involucrados en esta cuestión, en particular, cuando en el acuerdo sobre ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’ se traten temas sustanciales, que vayan más allá de una mera repetición de las obligaciones previstas en las normas¹³⁸.

Según los debates parlamentarios sobre la Ley de 2021, el objetivo de la redefinición de la ‘calidad de vida en el trabajo’ como ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’ consistía, tal y como apuntaba el ANI de 2020, en integrar el debate sobre las condiciones de trabajo en las negociaciones sobre aquella. Ahora bien, los primeros autores que analizaron las modificaciones realizadas por la citada ley en relación con la obligación de negociar sobre esta temática señalaban que es difícil conocer el impacto concreto que el citado cambio terminológico tendrá en la práctica, y que es necesario esperar para ver si este cambio de enfoque a nivel terminológico se refleja, efectivamente, en los nuevos acuerdos adoptados a partir de 2020, ya que parece que se trata más de una invitación que de una obligación¹³⁹. Otros autores consideran que, tras el cambio de enfoque, lo lógico sería que las cuestiones relativas a la organización del trabajo estén más presentes en los acuerdos adoptados sobre ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’¹⁴⁰.

Por otro lado, la Ley de 2021 ha modificado el papel de los servicios de prevención en relación con la ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’. Así, en primer lugar, es necesario aclarar que la citada norma ha cambiado la propia denominación de los servicios de prevención. Mientras que, antes de la reforma de 2021, en Francia, se denominaban ‘servicios de salud en el trabajo’ (SST), en la actualidad, pasan a designarse ‘servicios de prevención y de salud en el trabajo’ (SPST)¹⁴¹.

En la medida en que se reconoce la importancia de la seguridad y salud en el trabajo en relación con la ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’, la Ley

¹³⁷ Airey, Pascal, Pelletier, Julien, “De la QVT à la QVCT : quelles perspectives pour la négociation d’entreprise ? (2013-2023)”, *La Revue des conditions de travail*, n. 13, 2024, p. 95.

¹³⁸ Meftah, Inès, “La négociation sur la qualité des conditions de travail : premières analyses”, *Bulletin Joly Travail*, n. 10, 2021, p. 52

¹³⁹ Véricel, Marc, *op. cit.*, p. 906.

¹⁴⁰ Airey, Pascal, Pelletier, Julien, *op. cit.*, p. 95.

¹⁴¹ Lerouge, Loïc, “La ley del 2 de agosto de 2021...”, *op. cit.*, p. 188.

de 2021 ha introducido una nueva función para los servicios de prevención en este ámbito. Así, en la actualidad, el apartado 2º del art. L4622-2 CT establece que una de las tareas de los servicios de prevención consiste en “asesorar a los empresarios, a los trabajadores y a sus representantes sobre las disposiciones y medidas necesarias para evitar o reducir los riesgos profesionales, mejorar la calidad de vida y las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta, en su caso, el impacto del teletrabajo sobre la salud y la organización del trabajo, para prevenir el alcohol y las drogas. el consumo en el lugar de trabajo, para prevenir el acoso sexual o moral, para prevenir o reducir los efectos de la exposición a los factores de riesgo profesional mencionados en el artículo L. 4161-1 y de desintegración profesional y para contribuir a la permanencia en el empleo de los trabajadores”. Así, se pone de manifiesto que los distintos actores del ámbito de la prevención adquieren cada vez más relevancia a la hora de desarrollar el enfoque de la ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’, entre otros motivos, porque las citadas medidas relacionadas con la seguridad y salud han de partir de las adoptadas en materia de prevención de riesgos laborales.

3.5. Análisis de la negociación colectiva: especial referencia a la seguridad y salud en el trabajo

La doctrina ha venido considerando que la ‘calidad de vida en el trabajo’ es un tema transversal para la negociación colectiva, que se presta para realizar una aproximación holística a la salud en el trabajo. Esta noción representa un ejemplo de cómo ha ido variando el proceso de elaboración de las normas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, y de cómo la negociación colectiva ha ido adquiriendo cada vez más relevancia en la materia¹⁴².

Algunos autores distinguen entre negociaciones de primera generación sobre la ‘calidad de vida en el trabajo’, realizadas al amparo de la ley de 2015 y del ANI de 2013, y de segunda generación, relativas a la ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’, llevadas a cabo tras la entrada en vigor de la ley de 2021 y la adopción del ANI de 2020¹⁴³.

En relación con las negociaciones de primera generación, cabe señalar que, a raíz de la inclusión de la obligación de negociar sobre la ‘calidad de vida en el trabajo’ en el CT, el número de acuerdos adoptados sobre esta cuestión ha ido aumentando a lo largo de los años¹⁴⁴. Aunque, tal y como se ha indicado, la ‘calidad de vida en el trabajo’ comprende distintos aspectos, en el presente trabajo se hará referencia, únicamente, a las medidas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo recogidas en los citados acuerdos.

Tras realizar un estudio sobre 200 acuerdos colectivos sobre ‘calidad de vida en el trabajo’, adoptados entre el 1 de septiembre de 2017 y el 13 de mayo

¹⁴²Héas, Franck, “La négociation d’entreprise sur la qualité de vie au travail”, *op. cit.*, p. 908.

¹⁴³Héas, Franck, “La qualité de vie et des conditions de travail”, *op. cit.*, p. 111.

¹⁴⁴Véase Direction générale du travail, *La négociation collective en 2019, Bilan & Rapports*, París, 2020, p. 366. Disponible en: https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/bnc2019_web.pdf. En

de 2019, Franck Héas llegó a la conclusión de que era posible dividirlos en 4 categorías¹⁴⁵: 1) acuerdos básicos; 2) acuerdos sobre la organización del trabajo; 3) acuerdos globales; y 4) acuerdos relativos al comportamiento de los trabajadores. Los básicos eran los más numerosos¹⁴⁶ y se trataba de acuerdos de mínimos, que se limitaban a recordar las obligaciones legales o a establecer un marco para seguir negociando sobre el tema. En segundo lugar, si bien su número era inferior¹⁴⁷, también había acuerdos que se centraban en la organización y en las condiciones de trabajo y se referían, entre otras cuestiones, a la desconexión digital, al teletrabajo o a medidas relacionadas con la adaptación del tiempo de trabajo.

La tercera categoría¹⁴⁸ realizaba una aproximación transversal a la ‘calidad de vida en el trabajo’, en algunas ocasiones en relación con la salud en el trabajo. Estos acuerdos no se limitaban a la organización material del trabajo, sino que versaban sobre cuestiones que van más allá del empleo, como, por ejemplo, los eventos festivos en el trabajo, los desayunos en la oficina, etc. El último grupo de acuerdos, el menos numeroso¹⁴⁹, trataba sobre el comportamiento de los trabajadores. Estos acuerdos consideraban la protección de la salud del trabajador en su conjunto, y en todas sus dimensiones, es decir, tanto dentro como fuera de la empresa y, por lo tanto, no se circunscribían a las condiciones de trabajo. Aquellos realizaban una aproximación más amplia a la ‘calidad de vida en el trabajo’ y trataban cuestiones como, por ejemplo, la alimentación, la gestión del sueño, la prevención de adicciones o las actividades deportivas, entre otras. Estos acuerdos se centraban en los comportamientos de los trabajadores, para dirigirlos y orientarlos, y ponían el foco en el bienestar individual¹⁵⁰.

Con carácter general, y con base en el estudio mencionado, cabe concluir que, cuando trataban la cuestión, los interlocutores sociales adoptaban un enfoque global de la seguridad y salud en el trabajo. Una parte de la doctrina ha entendido que esto supone un avance en la concepción del derecho a la protección frente a los riesgos laborales, desde una perspectiva basada en la organización material de las condiciones de seguridad de los trabajadores en la empresa hacia otra más centrada en la prevención, que toma en consideración la salud global de las personas¹⁵¹.

dicho informe se indica que, en el año 2019, se firmaron un total de 1033 acuerdos sobre ‘calidad de vida en el trabajo’, frente a los 944 de 2017 y los 891 de 2018.

¹⁴⁵ Héas, Franck, “La négociation d’entreprise sur la qualité de vie au travail”, *op. cit.*, pp. 910 y 911.

¹⁴⁶ 63% del total.

¹⁴⁷ 18% del total.

¹⁴⁸ 10% del total.

¹⁴⁹ 8,5% del total.

¹⁵⁰ Véase Lerouge, Loïc, “Risques psychosociaux et qualité de vie au travail”, *op. cit.*, p. 92 ; Héas, Franck, “La négociation d’entreprise sur la qualité de vie au travail”, *op. cit.*, p. 911. Algunos de estos acuerdos se centran en el desarrollo personal, a través de medidas como la diversión en el trabajo (por ejemplo, la celebración de cumpleaños), la organización de desayunos en la oficina o la organización de grupos de reflexión, entre otros.

¹⁵¹ Héas, Franck, “La négociation d’entreprise sur la qualité de vie au travail”, *op. cit.*, p. 912.

Desde este punto de vista, a través de la promoción de esta aproximación global y sistemática a la salud en el trabajo, las negociaciones a nivel de empresa sobre la ‘calidad de vida en el trabajo’ se configuran como ‘un vector de promoción de la salud por el trabajo’¹⁵².

Sin embargo, eran muy pocos los que se referían a los vínculos entre las cuestiones organizativas, como el contenido o la carga de trabajo, y la prevención primaria¹⁵³. Por lo tanto, al dejar de lado la dimensión colectiva de la salud y de la prevención, algunos autores han interpretado que dichos acuerdos no cumplían con el objetivo del ANI de 2013, ya que el citado acuerdo se centraba en la mejora de la calidad de las condiciones de trabajo, y pretendía acercar la salud y la economía, para para crear una dinámica positiva de la vida en el trabajo¹⁵⁴.

En relación con las negociaciones de segunda generación, se sigue firmando un número de acuerdos similar a lo que ocurría con anterioridad¹⁵⁵. Los primeros análisis de estos nuevos acuerdos señalan que la negociación sobre ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’ continúa siendo muy heterogénea. Si bien los acuerdos básicos o declarativos son menos numerosos¹⁵⁶, parece que se confirma la tendencia a incluir medidas basadas en el comportamiento de los trabajadores¹⁵⁷. Así, aunque existe una cierta continuidad en relación con los contenidos de la negociación sobre ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’, también se aprecian nuevas tendencias, en particular, una concepción más amplia de aquella, que no solo trata temas relacionados con el trabajo *strictu sensu*, sino otros situados al margen del trabajo y de la empresa. Esta evolución refuerza el enfoque global de la salud, que confirma los vínculos entre la salud pública y la salud laboral¹⁵⁸. Ahora bien, este no era el objetivo que perseguía el ANI de 2020 con el cambio de denominación de

¹⁵²De Montvalon, Luc, *La charge de travail. Pour une approche renouvelée du droit de la santé au travail*, LGDJ, París, 2021, p. 357.

¹⁵³ANACT, *Un cap à tenir. Analyse de la dynamique de l’Accord national interprofessionnel. Qualité de vie au travail -Égalité professionnelle du 19 juin 2013*, Rapport, 21 de febrero de 2019, p. 28.

¹⁵⁴Lerouge, Loïc, “Risques psychosociaux et qualité de vie au travail, *op. cit.*, pp. 82 y 83.

¹⁵⁵En 2022 se firmaron un total de 941 acuerdos. Véase, Direction générale du travail, *La négociation collective en 2012, Bilan & Rapports*, París, 2023, p. 51. Disponible en: https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/bnc-2022_edition-2023-version_accessible.pdf

¹⁵⁶*Accord de méthode dans le cadre de la négociation portant sur la qualité de vie et des conditions de travail et l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes de la Compagnie Laitière Des Mascareignes*, adoptado el 25 de mayo de 2024. Disponible en : <https://www.legifrance.gouv.fr/acco/id/ACCOTEXT000049594044?origin=list>

¹⁵⁷Héas, Franck, “La qualité de vie et des conditions de travail”, *op. cit.*, p. 115. Véase, por ejemplo, el *Accord en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail de L’Association Groupe ESSEC*, adoptado el 2 de mayo de 2024. Disponible en : https://www.legifrance.gouv.fr/acco/id/ACCOTEXT000049593991?init=true&page=1&query=Accord+en+faveur+de+la+qualite+de+vie+et+des+conditions+de+travail+de+L%E2%80%99Association+Groupe+ESSEC&-searchField=ALL&tab_selection=all Este acuerdo contiene medidas dirigidas a promover el ejercicio físico de los trabajadores, a través de la construcción de un centro específico o la organización de terapias colectivas y comportamentales para hacer frente a los riesgos psicosociales.

¹⁵⁸Héas, Franck, “La qualité de vie et des conditions de travail”, *op. cit.*, p. 115.

‘calidad de vida en el trabajo’ a ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’. Por lo que, parece que la modificación terminológica no ha conseguido que los acuerdos sobre esta temática se centren en las condiciones de trabajo.

Asimismo, es necesario tener en cuenta que el hecho de que los acuerdos sobre ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’ regulen los comportamientos de los trabajadores fuera del trabajo plantea una serie de problemáticas. En particular, esto puede contribuir a aumentar la responsabilización individual del trabajador respecto de su propia salud¹⁵⁹. La doctrina ha calificado los acuerdos sobre ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’ que regulan las conductas de los trabajadores fuera del trabajo como ‘intrusivos’ y ha entendido que este tipo de actuaciones va más allá del ámbito de una norma de carácter profesional. Otros de los riesgos que plantea esta perspectiva es la invisibilización de la salud en el trabajo¹⁶⁰.

En todo caso, también hay algunos acuerdos que es posible calificar como virtuosos como, por ejemplo, el ‘Acuerdo, de 29 de noviembre de 2022, relativo a la calidad de vida y condiciones de trabajo’ aplicable en el ámbito de las compañías de seguros¹⁶¹, que pretende mejorar la ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’, a través de acciones relacionadas con las condiciones de trabajo y con la prevención de riesgos laborales. El citado acuerdo tiene como objetivo estimular una nueva dinámica que coloque la seguridad y la salud como uno de los principales temas de la ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’ y promover el desarrollo de una cultura de prevención, como factor de desempeño en la empresa. Para ello, entre otras, los interlocutores sociales que lo han firmado pretenden poner en práctica acciones concretas que promuevan la ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’ en términos de medio ambiente, organización, prevención de riesgos psicosociales y bienestar y equilibrio entre la vida privada y profesional. Así, al contrario de los demás, este acuerdo sí que parece haber acogido la finalidad que se proponía el ANI de 2020, ya que se centra, exclusivamente, en los aspectos colectivos relacionados con la salud en el trabajo. Asimismo, también es posible encontrar acuerdos que, aunque se centran en las citadas condiciones de trabajo, no se refieren, o lo hacen en muy pocas ocasiones, a la salud de los trabajadores¹⁶².

¹⁵⁹ Lerouge, Loïc, “La ley del 2 de agosto de 2021...”, *op. cit.*, pp. 195 y 196.

¹⁶⁰ Héas, Franck, “La qualité de vie et des conditions de travail”, *op. cit.*, p. 116.

¹⁶¹ Disponible en: https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000047347893/?idConteneur=KALICONT000005635918&origin=list

¹⁶² Véase, por ejemplo, el *Accord collectif relatif à la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) de l'Association ADAMAD*, adoptado el 13 de mayo de 2024. Disponible en : https://www.legifrance.gouv.fr/acco/id/ACCOTEXT000049593822?init=true&page=1&query=Accord+collectif+relatif+%C3%A0+la+qualit%C3%A9+de+vie+et+des+conditions+de+travail+%28QVCT%29+de+l%2E%80%99Association+ADAMAD&searchField=ALL&tab_selection=all

4. A MODO DE CONCLUSIÓN: ¿HACIA LA INCLUSIÓN DE LA ‘CALIDAD DE VIDA Y DE CONDICIONES DE TRABAJO’ EN EL DEBER DE PROTECCIÓN DEL EMPRESARIO?

En Francia, en el ámbito de la negociación colectiva, en particular a través de dos acuerdos interprofesionales de 2013 y de 2020, se ha desarrollado un concepto específico de ‘bienestar en el trabajo’: la ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’. Desde un punto de vista teórico, y a diferencia del marco general sobre la promoción de la salud, la citada noción solo se centra en los aspectos relacionados con las condiciones de trabajo, y no en las cuestiones vinculadas con los hábitos de vida y la salud individual de los trabajadores.

Desde la perspectiva jurídica, la ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’ es, principalmente, el objeto de una negociación obligatoria en la empresa. Ahora bien, la seguridad y salud en el trabajo no tiene por qué formar parte del contenido de la citada negociación, sino que su tratamiento es voluntario. Así, cabe plantearse si resultaría oportuno imponer la obligatoriedad de negociar sobre prevención de riesgos laborales en el marco de la ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’, aunque, tal y como y como se ha planteado, la aproximación a esta temática no está exenta de controversias. En consecuencia, y como requisito previsto, por lo que sería necesario que los interlocutores sociales contasen con una mayor formación en la materia, y también interviniesen más actores especializados en este ámbito. Asimismo, la negociación sobre seguridad y salud en el trabajo en el marco de la negociación obligatoria sobre ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’ podría considerarse una nueva forma de participación en la prevención de riesgos laborales. En todo caso, cuando tratan este tema, los acuerdos colectivos que ya se han adoptado parecen no seguir los objetivos de los acuerdos interprofesionales que desarrollaron el enfoque de la ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’, ya que, una buena parte de ellos se refiere a aspectos que no tienen que ver con las condiciones de trabajo, sino con la salud individual de los trabajadores.

La ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’ constituye una aproximación diferente al tema de la promoción de la salud en el trabajo. Así, cabe entender que la citada noción se sitúa a medio camino entre la promoción de la salud y la prevención de riesgos laborales. Ahora bien, al igual que ocurre con la primera, en la actualidad, en Francia, la ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’ no forma parte del deber de protección del empresario, sino que pertenece al ámbito de la RSE. Por lo tanto, la puesta en práctica de medidas de este tipo solo se convierte en obligatoria para el empresario cuando se incluye en un acuerdo colectivo negociado con los representantes de los trabajadores.

En la medida en que, tal y como señala la ‘Declaración de Luxemburgo’, la prevención de riesgos laborales no puede lograr, por sí sola, responder a los retos actuales a los que se enfrenta el mercado de trabajo, se entiende que debería realizarse una interpretación extensiva del deber de protección del empresario e

incluir en el mismo medidas que van más allá de la prevención de riesgos laborales en sentido estricto. A la hora de decidir cuáles deberían ser esas medidas, y para evitar todos los problemas que plantea el enfoque de la promoción de la salud en el trabajo, en particular en relación con la individualización de la responsabilidad del trabajador respecto de su propia salud y la invisibilización de la salud laboral, cabe entender que lo mejor sería que el citado deber de protección integrase aquellas acciones que forman parte del enfoque francés de la ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’, ya que está más vinculado con las condiciones de trabajo y con la prevención de riesgos. Así, se considera que la ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’ constituye la evolución natural y la etapa sucesiva de la prevención de riesgos laborales, en particular de la prevención de riesgos psicosociales, que ya ha ido evolucionando desde la reparación de los daños a la prevención de los riesgos. De esta manera, la promoción de la ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’ constituiría la tercera fase de la citada evolución jurídica¹⁶³. De hecho, esta última contribuye a reforzar la prevención primaria y, al contrario de lo que ocurre con la promoción de la salud en el trabajo, no adopta un enfoque de salud pública, sino que se sitúa en el ámbito de la salud laboral, ya que, tal y como se ha señalado, el enfoque teórico de los acuerdos interprofesionales y de la ANACT rechaza que queden incluidas en la ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’ las medidas relacionadas con la salud individual y con los estilos de vida del trabajador. Asimismo, para tratar el tema de los riesgos psicosociales parece más eficaz adoptar una perspectiva diferente: orientando la acción no sobre la prevención de las patologías, sino en la promoción de la salud en el trabajo¹⁶⁴, centrada, únicamente, en los aspectos laborales, y adoptando una dimensión positiva de las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo.

¹⁶³En sentido análogo, pero en relación con las medidas de promoción de la salud y la evolución jurídica de la concepción de protección de la salud de los trabajadores, véase Gutiérrez-Solar Calvo, Beatriz, “De la prevención de riesgos a la promoción de la salud en el trabajo: avances en la negociación colectiva”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n. 138, 2018, p. 139.

¹⁶⁴Grosjean, V., *op. cit.*, p. 31.