



La salud mental, una cuestión prioritaria en la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo

03-05-2023

La semana pasada se publicó en BOE el Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se aprueba la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027. En dicho texto, la salud mental es una de las piezas fundamentales, así como la igualdad y el acoso, aspectos éstos últimos, explícitamente contemplados en el convenio de restauración colectiva.

El pasado 28 de abril se publicó en BOE la Resolución de 20 de abril de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de marzo de 2023, por el que se aprueba la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) 2023-2027.

Las líneas de actuación se han alineado con otras estrategias y planes nacionales en materias fundamentales como la salud mental, la igualdad de hombres y mujeres, el cáncer laboral, la seguridad vial y el cambio climático, entre otras, así como con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Además hay que tener en cuenta que la Estrategia será complementada y desarrollada por los programas estratégicos de cada comunidad autónoma, acordados en el marco del diálogo social de cada territorio.

La restauración en la Estrategia SST, 2023-2027

Tal y como consta en los datos, la población de asalariados presenta las mismas categorías destacadas que el total de la población trabajadora, aunque con diferentes pesos porcentuales: personal técnico; profesionales de apoyo (11,7?%); personal técnico y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza (10,7?%); **trabajadores y trabajadoras de los servicios de restauración y comercio (10,4?%)** y otro personal técnico y profesionales científicos e intelectuales (9,0?%).

Por su parte, entre el colectivo de trabajadoras y trabajadores autónomos las ocupaciones que tienen una mayor representación son: **trabajadores/as de los servicios de restauración y comercio (20,5?%)**; otro personal técnico y profesionales científicos (13,0?%); dirección y gerencia (11,8?%); y personal técnico y profesionales de apoyo (11,0?%).

Objetivos de la Estrategia SST, 2023-2027

Entre otras cuestiones, se fomentarán estudios epidemiológicos sobre el posible impacto de los factores de riesgo psicosocial laboral y uso de nuevas tecnologías en patología cardiovascular y salud mental en la población laboral.

En materia de actuaciones de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa, entre otras:

- Se realizarán campañas de la ITSS (Inspección de Trabajo y Seguridad Social) dirigidas a empresas donde se utilice la modalidad de prestación laboral a distancia, especialmente del **teletrabajo**, prestándose atención al cumplimiento de la Ley 10/2021, de 9 de julio, y, en particular, a las disposiciones específicas sobre seguridad y salud relacionadas con los riesgos psicosociales.
- ?Se desarrollarán actuaciones de asistencia técnica y control en empresas que precisen una **gestión de la edad** en el trabajo debido a la prolongación de la vida laboral de las plantillas, que requiere atender su adaptación a la evolución de aptitudes psicofisiológicas.
- ?Se vigilarán las condiciones de seguridad y salud de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el **reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía**, por parte de empleadores que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de plataformas digitales.
- Se estudiará específicamente la **influencia de los factores psicosociales en el riesgo para la salud mental**. Para ello, se constituirá un grupo de trabajo de la CNSST (Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo) que, partiendo de un diagnóstico de situación, elabore una guía para la identificación, evaluación y prevención de los riesgos psicosociales y vigilancia de la salud, pudiendo abordarse de manera genérica o por actividades con mayor prevalencia de enfermedades mentales.

Acciones específicas en las pymes

Uno de los objetivos clave de la Estrategia SST, 2023-2027 es la integración y la formación en prevención de riesgos laborales en las pymes. En este sentido, conviene recordar que el 97??% de las empresas españolas cuenta con menos de 50 personas trabajadoras y el 95??% menos de 26. Por tanto, las pequeñas empresas constituyen una parte fundamental para el desarrollo productivo de nuestro país en todos los sectores de actividad económica. Esta atomización en pequeñas empresas no es ajena a su proyección en términos de siniestralidad, pues el 60??% de los accidentes graves y de los accidentes mortales se materializan en empresas de hasta 25 trabajadores.

En este sentido, entre otras actuaciones:

- Se analizarán y potenciarán fórmulas de compatibilidad con el recurso a un servicio de prevención ajeno, en el marco de sus actuales competencias, para mejorar la gestión de la prevención en las empresas.
- ?Se impulsará una mejora en la calidad de la documentación preventiva, que debe ser práctica, adaptada, sencilla y efectiva, acorde con los riesgos reales de la empresa.
- ?Se pondrá en valor la importancia de la planificación preventiva como herramienta para gestionar correctamente los riesgos. La empresa debe contar con un documento que tenga utilidad preventiva y que sea fácilmente comprensible para acometer eficazmente los cambios que resulten necesarios.
- ?Se potenciarán actuaciones de asistencia técnica, vigilancia y control del cumplimiento de las obligaciones concertadas por los servicios de prevención, en aras de reforzar la calidad de las evaluaciones de riesgos, de la documentación preventiva y de la vigilancia de la salud.
- ?Se constituirá un grupo de trabajo DGT-ITSS-INSST para el establecimiento de criterios uniformes de aplicación de la normativa en las pequeñas empresas, en aquellos aspectos donde no sea necesaria una modificación legal.

Teletrabajo: cumplimiento de la Ley 10/2021

A pesar de que las empresas están obligadas a formalizar los acuerdos de trabajo a distancia en los supuestos de teletrabajo regular (es decir, cuando se supere el porcentaje del 30% en un periodo de tres meses), son muchas las compañías que están incumpliendo esta obligación y el riesgo de ser inspeccionadas y sancionadas ahora va a ser mayor.

Tal y como se especifica expresamente dentro de la Estrategia SST, se van a realizar campañas de la ITSS dirigidas a empresas donde se utilice la modalidad de prestación laboral a distancia, especialmente del teletrabajo, prestándose atención al cumplimiento de la Ley 10/2021, de 9 de julio y, en particular, a las disposiciones específicas sobre seguridad y salud relacionadas con los riesgos psicosociales.

En concreto, es una de las medidas específicas que se incluyen dentro del Objetivo 02 *‘Gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la evolución demográfica y el cambio climático desde la óptica preventiva’*. En este

sentido, el **desarrollo tecnológico**, y en particular la **digitalización**, presenta oportunidades desde la óptica de la prevención de riesgos laborales (monitorización, formación *online*, aplicaciones para la identificación y evaluación de riesgos, etc.), pero también puede dar lugar a riesgos nuevos o emergentes derivados del uso de la propia tecnología (robotización, inteligencia artificial, plataformas colaborativas, etc.), de la organización del trabajo (teletrabajo, trabajo a distancia, virtualización, etc.), o de las nuevas formas de empleo, con una mayor prevalencia de riesgos ergonómicos y psicosociales.

Por tanto, en el caso de empresas que tengan supuestos de teletrabajo regular (donde se supere el porcentaje del 30% marcado en la Ley de Trabajo a Distancia), es fundamental que formalicen (si no lo han hecho ya) sus acuerdos de trabajo a distancia y que concedan especial importancia a la prevención de riesgos laborales.

¿Cómo enlaza la nueva Estrategia con el convenio de restauración colectiva

La igualdad y el acoso son también focos prioritarios de la Estrategia SST, 2023-2027 y en este sentido, hay que ponerlo en relación con el convenio colectivo del sector.

Mediante Resolución de 10 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, se registró y publicó el nuevo convenio colectivo estatal de restauración colectiva (BOE de 14 de diciembre de 2022). Entre otras cuestiones, hay que recordar que dicho convenio establece expresamente en su Artículo 48, medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y protocolo de actuación en el ámbito de las empresas de restauración colectiva (el tema del acoso también es uno de los focos de actuación de la Estrategia SST, 2023-2027).

Entre otras cuestiones, se establece que, como medida preventiva en las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, las empresas de restauración colectiva adopten, con las adaptaciones oportunas, del 'Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual' elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la Recomendación de dicha Comisión, 1992/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Por su parte, en el artículo 44 del convenio se regulan expresamente y de manera bastante exhaustiva los planes de igualdad de las empresas de restauración colectiva y otras medidas de promoción de la igualdad... por tanto, las empresas deben tener muy presentes las obligaciones marcadas en el convenio colectivo en lo que respecta a cuestiones que están en el foco de la Estrategia de SST.

– Consulta el texto completo: Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) 2023-2027.

Noticias Relacionadas

- Productividad y satisfacción personal, la clave del éxito para el bienestar de los empleados
- Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo: seis artículos relacionados
- Hasta un millón de euros de multa por no tener un canal de denuncias internas en la empresa
- Así quedan regulados los nuevos contratos temporales y fijos-discontinuos en el convenio



Estela Martín es licenciada en Periodismo por la Universidad Complutense de Madrid y en Derecho por la UNED. LinkedIn Top Voices España 2020. Abogada y directora de Comunicación en [Sincro Global Outsourcing \(SincroGO\)](#). Miembro de [Desc-Labor](#) (grupo de investigación sobre derecho a la desconexión digital en el trabajo). @: estela.martin@sincrogo.com. ([Todos los artículos](#)).