



**BIENESTAR
OCUPACIONAL: SU
CONTRIBUCIÓN A LA
PROTECCIÓN SOCIAL
Y LOS OBJETIVOS DE
DESARROLLO SOSTENIBLE
EN LA ÉPOCA
POST-COVID**

***OCCUPATIONAL WELFARE:
PROTECTION OF SOCIAL
RISKS AND SUSTAINABLE
DEVELOPMENT GOALS IN
POST-COVID ERA***

Antonio Blanco Prieto
blancoantonio@uniovi.es
Ángel Alonso-Domínguez
alonsodangel@uniovi.es
Universidad de Oviedo

Fecha recepción artículo: 12/04/2022 • Fecha aprobación artículo: 26/09/2022



RESUMEN

En la época post-Covid, una adecuada gestión estratégica de recursos humanos contribuirá al incremento del bienestar emocional y social en las organizaciones. Para ello, resultará especialmente significativa la gestión del Bienestar Ocupacional, al integrar un conjunto de prestaciones y servicios que podrían reforzar la protección social de los trabajadores frente a diferentes riesgos. Esto supone una contribución al sistema de bienestar mediante la alianza entre actores públicos y privados y, por ello, una práctica de responsabilidad corporativa con implicaciones directas en diferentes Objetivos de Desarrollo Sostenible. En el presente artículo se analizan los cuatro ámbitos de actuación característicos del BO -protección social de los trabajadores, conciliación, salud y seguridad ocupacional, formación y desarrollo- con una panorámica de la regulación jurídica sobre cada uno, las recomendaciones actuales en materia de RSE y su relación con siete ODS (1,3,4,5,8,10 y 17).

Palabras clave: Covid, Bienestar Ocupacional, Responsabilidad Social Empresarial, ODS, Protección social, conciliación, salud laboral, formación ocupacional, Agenda 2030

ABSTRACT:

In post-Covid era, suitable and strategic Human Resources Management will contribute to organizations' emotional and social well-being. It will be especially significant the leading of Occupational Welfare, that embraces an extensive catalogue of coverage that is provided by employers to deal with different social risks. This is a support to welfare system through an alliance between public and private actors and, therefore, it is also a social responsibility of the companies with direct implications on different Sustainable Development Goals. In this paper, four different types of services and programmes related to occupational welfare have been established -social protection; work-life balance; health and occupational safety; human development and training-, offering an abstract of European Community regulations, national regulations, management guides for corporate sustainability reports and their relationship with seven SDG (1,3,4,5,8,10 and 17).

Key Words: Covid, Occupational Welfare, Corporate Social Responsibility, SDG, Social protection, work-life balance, health and occupational safety, occupational training, 2030 Agenda

Antonio Blanco Prieto, es Licenciado en Psicología y en Ciencias Políticas y Sociología por la Universidad Pontificia de Salamanca, Doctor por la Universidad de Oviedo y Posgraduado en Marketing por ESADE. Especializado en responsabilidad social, gestión de fundaciones y filantropía, dirige la Fundación Alimerka, entidad gestora de la obra social de grupo empresarial homónimo. Profesor asociado LOU en el Área de Psicología Social de la Universidad de Oviedo, y profesor colaborador en los programas Máster en el Instituto Universitario de la Empresa (IUDE) y la Universitat Oberta de Catalunya (UOC).

Ángel Alonso Domínguez, es doctor por la Universidad de Oviedo, experto universitario en Dirección de RRHH y licenciado en CCPP y Sociología por la UNED. Tiene una trayectoria laboral de más de dos décadas en la empresa privada. Actualmente es profesor del Departamento de Sociología de la Universidad de Oviedo, donde ha participado como investigador en numerosos proyectos nacionales e internacionales, entre ellos en la Red Europea de Excelencia Conciliando Trabajo y Bienestar en Europa (RECWOWE). Es miembro del grupo de investigación Promoviendo el Empleo y el Bienestar en Europa (PROMEBI). Fue Presidente de la Asociación Asturiana de Sociología (2012-2017).



1. INTRODUCCIÓN

La Agenda 2030 subraya la necesidad de asegurar que los seres humanos puedan desarrollar su potencial con dignidad, igualdad y en un entorno saludable, considerando a las personas como uno de los ejes fundamentales para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Si adaptamos esta perspectiva al ámbito empresarial, debemos subrayar que la adecuada gestión de personas o recursos humanos será crítica para su sostenibilidad económica y social. Un aspecto especialmente sensible en una época post-Covid 19 (Reza et al., 2022) y, por ello, las empresas habrán de implantar estrategias adecuadas de gestión de personas, así como establecer indicadores que faciliten la valoración de su impacto económico y social.

Son diversas las áreas de trabajo que abarca la gestión de Recursos Humanos, pero tras una revisión de diferentes métricas empleadas en Informes de sostenibilidad o Estados de Información no Financiera, el *World Economic Forum* (2020) indica que éstas podrían clasificarse en tres temas generales: dignidad e igualdad, salud y bienestar, y desarrollo de competencias para el futuro; tres temáticas con una relación directa con diferentes ODS (1, 3, 4, 5, 8 y 10). Se trata de un planteamiento que hemos de destacar en el actual contexto pandémico de la Covid-19, pues Naciones Unidas (2020a) recuerda la importancia de ayudar a las personas a afrontar la adversidad mediante la protección social y los servicios básicos, para lo cual se requiere -en coherencia sistémica con el ODS 17-, las alianzas entre todos los actores, públicos y privados, que habrán de contribuir a la solidaridad y el bien común (Blanco y Alonso-Domínguez, 2021).

Hacemos referencia a una cuestión especialmente relevante en el momento actual, pues los efectos de la pandemia están presentes en nuestras organizaciones (ILO, 2020) y los expertos valoran el riesgo de futuras crisis de salud pública de gran alcance (Carnevale y Hatak, 2020). Esta realidad nos hace prever cambios en el sistema de bienestar, con especial foco en la capacidad de afrontamiento de los nuevos riesgos sociales a los que puedan enfrentarse las personas en los entornos laborales.

De acuerdo con Guillén y Gutiérrez (2019), los efectos económicos aún latentes de la Gran Recesión unidos a la crisis de la pandemia (Díaz Mordillo, 2021), conducen a repensar el papel del estado de bienestar con un enfoque de sistema de bienestar o sistema de protección social, que toma en cuenta a todos los actores del bienestar: los gobiernos y la provisión pública de servicios y prestaciones, las empresas, y el tercer sector. Esta cooperación habrá de tener un adecuado diseño para reforzar la equidad en la protección sin debilitar el tradicional universalismo del pilar público (Gutiérrez y Guillén, 2020).

La realidad plasmada nos permite establecer relaciones sistémicas entre diferentes ámbitos de intervención vinculados al bienestar: desde los ODS y la protección social desde las Administraciones Públicas, hasta las regulaciones y medidas voluntarias para una gestión responsable de personas en las organizaciones. Son diferentes ámbitos de investigación engarzados bajo el concepto de Bienestar Ocupacional, si consideramos la conexión existente entre las variables analizadas¹.

¹ Un amplio análisis sobre la relación entre las dimensiones del Bienestar Ocupacional, la regulación laboral y los estándares de responsabilidad social corporativa ha sido realizado bajo el Proyecto del Plan Nacional de Investigación “Bienestar ocupacional en España: Situación, determinantes y efectos (BIOCES)”, del Grupo de Investigación PROMEBI, Universidad de Oviedo (2018-2020).

2. BIENESTAR OCUPACIONAL

Las alianzas entre actores para contribuir a un sistema de bienestar y, dentro del mismo, a los ODS y sus indicadores, habrán de llevarnos al concepto de Bienestar Ocupacional (en adelante BO). Este término, expuesto por primera vez hace seis décadas (Titmuss, 1958), permite establecer la diferencia entre el bienestar público –prestado por los estados a través de servicios públicos o de transferencias monetarias– y el BO, que incluye un amplio catálogo de beneficios sociales y coberturas frente a riesgos sociales proporcionados por los empleadores (González Begega, 2018; Natali, Keune, Pavolini y Seeleib-Kaiser, 2018). Desde esa investigación seminal de Titmuss, los estudios sobre bienestar social han evolucionado de forma significativa, especialmente en la UE, orientando cambios en las políticas de bienestar en términos tanto cuantitativos como cualitativos. Esto nos lleva a identificar un catálogo amplio de programas y coberturas de protección de “viejos” riesgos sociales, característicos de la acción protectora en las sociedades industriales, junto con otros relacionados con los “nuevos” riesgos sociales, propios de la protección en una sociedad postindustrial (Guillén y Gutiérrez, 2019: 11).

Tabla 1. Viejos y nuevos riesgos sociales.

	Riesgos	Ejemplos de beneficios y servicios
Viejos	Vejez, pensiones	Planes y fondos de pensiones, seguros de vida, etc.
	Salud	Seguros y ayudas de asistencia sanitaria, de enfermedad o discapacidad, etc.
	Desempleo	Servicios de búsqueda de empleo, recualificación y recolocación ante despido (<i>outplacement</i>), etc.
Nuevos	Formación continua	Formación y desarrollo de competencias, ayudas y permisos para estudios, etc.
	Conciliación, flexibilidad horaria	Horario flexible, programas de gestión del estrés, teletrabajo, servicios de guardería, apoyo a familias, etc.
	Otras ayudas sociales	Transporte, comida, vivienda, actividades de ocio, servicios <i>wellness</i> .

Fuente: Adaptado de Guillén y Gutiérrez (2019: 11)

Como vemos en los ejemplos de beneficios y servicios de BO reflejados en la Tabla 1, su heterogeneidad habrá de llevarnos a diferenciar aquellos regulados por los agentes sociales a través de la negociación colectiva, el contrato laboral o bien la decisión unilateral del empresariado (que una vez establecidos pasarán a considerarse obligatorios o *cuasi-vinculantes*), junto con otros programas de carácter voluntario y no vinculante característicos de la responsabilidad social empresarial (RSE). En todo caso, hablamos de promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, que refuerce la protección social de los trabajadores y la equidad desde diferentes ámbitos de actuación. Es un tema que consideramos significativo al comprender que la gestión de recursos humanos puede contribuir al afrontamiento del impacto de la pandemia (Carnevale y Hatak, 2020, Collings et al, 2021), incrementado el bienestar emocional y social las personas en el lugar de trabajo (Reza et. al, 2022), y respondiendo a los riesgos y retos del actual modelo de protección social que se presentan ante una era post-Covid (Díaz Mordillo,



2021). Para valorar el alcance de este concepto y avanzar hacia su operativización, hemos de analizar los diferentes programas de BO recogidos en la literatura (Titmuss, 1958; Brunson y May, 2007; Mapelli, 2017; Doblyte y Pruneda, 2018; González Begega, 2018; Natali, Keune, Pavolini y Seeleib-Kaiser, 2018; Natali y Pavolini, 2018; Guillén y Gutiérrez, 2019), así como considerar similitudes y diferencias entre diferentes perfiles organizativos (Alonso-Domínguez y Blanco, 2022), lo que habrá de permitirnos su categorización en cuatro ámbitos:

Tabla 2. Ámbitos de actuación del BO y ODS relacionados

Ámbito de actuación	Descripción	ODS relacionados
Protección social de los trabajadores	Mejora voluntaria de las condiciones de trabajo y la gestión de prestaciones que incrementen la protección y el bienestar social de los empleados (aumento de la base de cotización, planes de pensiones, planes de previsión social empresarial, seguros colectivos)	ODS 1. Meta 1.3 ODS 8. Meta 8.5 ODS 10. Meta 10.4 ODS 17. Meta 17.17
Conciliación	Introducción de nuevos modelos de organización en los que participen los distintos agentes desde una perspectiva de corresponsabilidad social, y participando en la implementación de planes de igualdad y diversidad.	ODS 5. Meta 5.5 ODS 8. Meta 8.5
Salud y seguridad ocupacional	Evaluación y control de los riesgos laborales, pero también desde una óptica preventiva y de salud, ofreciendo a los trabajadores entornos laborales y hábitos sociales relacionados con una mejor calidad de vida.	ODS 3. Meta 3.8 ODS 8. Meta 8.8
Desarrollo humano y formación	Gestión del conocimiento como vía más importante para el éxito organizacional, fomentando el incremento de las competencias de las personas que forman parte de una entidad.	ODS 4. Meta 4.3 ODS 4. Meta 4.4

Fuente: elaboración propia a partir de Naciones Unidas (2020b) y Blanco y Alonso-Domínguez (2020)

De acuerdo con esta caracterización, los cuatro tipos de servicios y programas relacionados con el BO estarían relacionados directamente con siete ODS (1,3,4,5,8,10 y 17) (Blanco y Alonso-Domínguez, 2021). A continuación, se describen estos ámbitos ofreciendo en cada caso una breve panorámica de la regulación jurídica y las recomendaciones actuales en materia de responsabilidad corporativa.



3. PROTECCIÓN SOCIAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

Naciones Unidas (2020 a) recuerda la necesidad de una recuperación transformadora que logre un mundo mejor después de la Covid-19. Una acción conjunta cuyo fin será construir sociedades y economías más justas, equitativas y resilientes y, en el ámbito concreto del empleo, podría considerarse una oportunidad para hacer frente a las brechas de los sistemas de protección social que, junto con otras inequidades, se han puesto de manifiesto y agravado.

Si nos centramos en la creación de redes de protección social más sólidas, las instituciones europeas se han esforzado por promover formas innovadoras de trabajo que garanticen condiciones laborales de calidad, siendo su principal objetivo la promoción de relaciones laborales justas e igualitarias que, a su vez, faciliten la adaptación al nuevo modelo productivo y social. En el caso concreto español, aunque no existe un concepto legal propio de mejoras voluntarias, es posible mejorar voluntariamente la acción protectora del sistema de la SS, fundamentalmente a través de planes de pensiones de empleo, seguros colectivos, planes de previsión social empresarial y seguros colectivos de dependencia. Esta normativa queda reflejada en el anexo 1.

Desde un marco específico de responsabilidad social, las condiciones de trabajo y las prestaciones o beneficios sociales se consideran herramientas de mejora de la situación de los trabajadores y garantía de una protección social adecuada (ISO 26000). De forma más específica, *Global Reporting Initiative* (2016) recomienda la inclusión en los Estados de Información no Financiera o *reportings* de sostenibilidad de las organizaciones, el detalle de los planes de beneficios y otros tipos de planes de jubilación, así como las prestaciones sociales ofrecidas a los empleados a jornada completa. En el listado de prestaciones posibles, esta guía hace referencia sin carácter exhaustivo a los planes de pensiones y otros beneficios de jubilación; al seguro de vida; el seguro médico; la cobertura por incapacidad o invalidez; el permiso por maternidad o paternidad; o el reparto de acciones o beneficios.

Al vincular estas herramientas con los ODS y, de forma concreta, con el llamamiento a la recuperación transformadora realizado por Naciones Unidas, podemos establecer relaciones directas con el ODS 1, concretamente con la meta 1.3. relacionada con la implementación de sistemas y medidas apropiadas de protección social, con especial énfasis en las personas más vulnerables. Dado el carácter sistémico de los Objetivos, esto nos llevaría al ODS 8 en su promoción de un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, centrándonos en la meta 8.5. de impulso de un trabajo decente para todas las personas; así como al ODS 10 de reducción de desigualdades, adoptando políticas especialmente fiscales, salariales y de protección social (meta 10.4) y, por supuesto, al ODS 17, en su meta 17.17, fomentando y promoviendo la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil.

4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Un segundo tipo de servicios y programas de BO serían aquellos relacionados con la conciliación, uno de los ámbitos más afectados por la pandemia. La crisis sanitaria ha incrementado el conflicto trabajo-familia, pues se han desdibujado más los roles laborales y familiares, siendo más difícil que nunca mantener límites adecuados entre el trabajo y la familia.

En el ámbito de la conciliación, la Comisión Europea (2017a) reconoce que el marco de la UE para permisos y fórmulas de trabajo flexible relacionados con la familia debe responder a los nuevos modelos de trabajo y a las perspectivas de futuro que se identifican al analizar las tendencias del contexto económico y social, mejorando los derechos para mujeres y hombres (anexo 2).



En España, los esfuerzos legislativos para promover la conciliación y alcanzar la igualdad efectiva completan la transposición de la normativa internacional y comunitaria. El objetivo básico es la adopción de medidas reglamentarias que garanticen el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, introduciendo cambios progresivos en la regulación laboral en cuestiones relacionadas con permisos y excedencias de maternidad/paternidad o cuidados familiares, sin que esto deba afectar de forma negativa a las posibilidades de acceso, promoción y condiciones de empleo.

Desde el enfoque de responsabilidad corporativa, complementando las diferentes iniciativas legislativas en la regulación de permisos y protección del tiempo para la vida familiar de los trabajadores ante situaciones de cuidado de menores o de mayores en situación de dependencia, se valoran medidas de flexibilidad espacial y temporal, diseñando planes de conciliación que respondan a las necesidades y expectativas de sus trabajadores, tal como recomienda la Norma SGE21. En todo caso, nos encontramos ante medidas que habrán de llevarnos al cumplimiento del ODS 5 de igualdad de género y el ODS 8 en su acepción de trabajo decente para todas las personas, y más concretamente con la Meta 5.5, asegurando la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública, y la Meta 8.5. de lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Pero también, en el tema que nos ocupa, cabe recordar la importancia de prestar atención al segmento de empleados solteros y sin hijos, que pueden encontrarse ante nuevos conflictos entre el trabajo y la vida personal, junto con riesgos elevados de soledad y sentimientos de exclusión social por el incremento del trabajo en remoto (Carnevale y Hatak, 2020; Robinson, 2020).

5. SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

La Comisión Europea (2017b) destaca la complejidad y modernización de la legislación y las políticas de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo, políticas en las que intervienen múltiples agentes e implican a las empresas y los trabajadores en las medidas de vigilancia para obtener el máximo beneficio posible en términos de salud y seguridad (anexo 3). En este sentido, la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo a través de la Declaración de Luxemburgo de 1997 (ENWHP, 2007) definió la promoción de la salud como un esfuerzo conjunto de empresarios, trabajadores y sociedad.

En el caso de España, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales recuerda a los poderes públicos el mandato constitucional de velar por la seguridad e higiene en el trabajo, y clasifica los objetivos de la política preventiva en tres grandes grupos: seguridad y la salud de los trabajadores; cultura preventiva; reducción de los riesgos laborales, investigación y fomento y promoción de nuevas formas y estructuras de protección.

Ante la complejidad y rigurosidad de la legislación comunitaria y nacional en materia de prevención de riesgos laborales, el ámbito propio de la RSE estaría dirigido a la supervisión de procesos de subcontratación (Comisión Europea, 2011) o, a nivel interno, de la mejora de la salud general y la calidad de vida de los trabajadores, más que de la prevención de riesgos o la salud laboral propiamente dicha.

En la dimensión interna, una práctica destacada de RSE se basa en la atención a la mejora de la salud general –física y mental- de los trabajadores de la empresa y sus familias. En coherencia con este planteamiento la ISO 26000 incluye como criterio evaluable el fomento y garantía del mayor nivel posible de bienestar mental, físico y social de los trabajadores, así como la prevención de aquellos daños en la salud que puedan ser ocasionados por las condiciones de trabajo. Hablamos de una dimensión especialmente significativa ante



los efectos de la pandemia pues, de acuerdo con la OIT (2020), los espacios laborales son puntos eficientes para la transmisión de información sobre seguridad y salud, con el consiguiente impacto preventivo que supone. Estas prácticas son esquematizadas por la IQNet SR10, añadiendo la Norma SGE21 la necesidad de llevar a cabo una evaluación o seguimiento del clima laboral.

La *Global Reporting Initiative* incluye el aspecto de “salud y seguridad en el trabajo” entre sus recomendaciones para elaborar Memorias de Sostenibilidad, con indicadores relativos al porcentaje de trabajadores representado en comités formales de salud y seguridad; tipos y tasas de lesiones, enfermedades profesionales, absentismo y fallecimientos por motivos laborales; identificación de actividades profesionales con alta incidencia o riesgo de enfermedad, y acuerdos formales sobre salud y seguridad establecidos con sindicatos.

Todas estas cuestiones son instrumentos para alcanzar el ODS 3, de salud y bienestar, y el ODS 8. En concreto, estaríamos haciendo referencia a la Meta 3.8. en su apartado de lograr el acceso a servicios de salud esenciales de calidad, y muy especialmente la Meta 8.8. de “proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios”.

6. DESARROLLO HUMANO Y FORMACIÓN

El cuarto bloque de servicios de BO correspondería al desarrollo de competencias de los trabajadores para asegurar su mayor fortaleza y estabilidad en el mercado laboral. Se considera que la cualificación de las personas incrementará, además de su empleabilidad, su capacidad para hacer frente a presiones competitivas, aumentar su nivel de vida y obtener una mejor integración, sobre todo en colectivos socialmente vulnerables. En este sentido, con la Estrategia Europea de Empleo (Comisión Europea, 2017b) el empleo comienza a ser visto como “meta y recurso” (De Pablos y Martínez, 2008: 77) y la formación permanente se incorpora como uno de los indicadores estructurales de la Agenda Social 2005-2010 (Eur-Lex, 2018; de Gier y van den Berg, 2006) respaldados en la Estrategia Europa 2020 del Parlamento Europeo (anexo 4).

En España los desarrollos legislativos han impulsado la formación y las cualificaciones mediante la mejora del aprendizaje permanente, favoreciendo la formación de los trabajadores –desempleados y ocupados– a lo largo de la vida para mejorar sus competencias y su progreso profesional y personal; contribuyendo a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas; respondiendo a los requerimientos del mercado en materia de cualificación profesional; mejorando la empleabilidad; promoviendo la acreditación de las competencias adquiridas, y disminuyendo la brecha digital.

En este sentido, las entidades contratantes desempeñan un papel básico en el desarrollo de competencias, tanto a través del diseño de programas formativos, como facilitando la formación y desarrollo continuo de trabajadores, especialmente con los de menor nivel de cualificación y los de mayor edad. Por ello las guías y normas de gestión de la RSE también hacen referencia al desarrollo humano y la formación, en algunos casos de forma sucinta, como la Guía IQNet SR10, o de forma más extensa, como la ISO26000, que alude a la necesidad de impulsar al máximo las capacidades humanas en el lugar de trabajo para mejorar la calidad de vida de las personas. La Guía GRI también se refiere a la “capacitación y educación” mediante indicadores como el promedio de horas de formación anuales por trabajador; la identificación de programas de gestión de habilidades y formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores; o el porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.



Estaríamos haciendo referencia al ODS 4 de educación inclusiva y equitativa promoviendo oportunidades de aprendizaje permanente, en concreto con la Meta 4.3. para “asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad”, y la Meta 4.4. de “aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento”.

7. CONCLUSIONES

Desarrollar el potencial de las personas con dignidad, igualdad y en un entorno saludable es un fin de la Agenda 2030, un planteamiento que debemos subrayar ante la crisis de la pandemia Covid-19. Para ello, y de acuerdo con el ODS 17, serán imprescindibles las alianzas entre actores públicos y privados que permitan reforzar la protección social y los servicios básicos para contribuir a la solidaridad y el bien común.

Este planteamiento implica valorar un enfoque de sistema de bienestar o sistema de protección social que incluya en su diseño a todos los actores del bienestar sin debilitar el tradicional universalismo del pilar público (Gutiérrez y Guillén, 2020) y, dentro sus dimensiones, destacamos aquella relacionada con la gestión laboral en las organizaciones, al incluir entre sus herramientas un amplio catálogo de programas y coberturas de protección de “viejos” riesgos sociales junto con otros relacionados con los “nuevos” riesgos” sociales.

La heterogeneidad de estos beneficios y servicios, que habrán de incluir desde aquellos regulados en la negociación colectiva, el contrato laboral o a través de una decisión del empresariado con carácter *cuasi-vinculante*, hasta otros de carácter voluntario más propios de la responsabilidad social corporativa, nos lleva a categorizarlos bajo el concepto de Bienestar Ocupacional.

El análisis de la literatura sobre programas de BO nos permite establecer cuatro ámbitos de actuación dentro del mismo, lo cuales guardan estrecha relación con diferentes ODS: la protección social de los trabajadores (ODS 1, 8, 10 y 17); la conciliación laboral, familiar y personal (ODS 5 y 8); la salud y seguridad ocupacional (ODS 3 y 8); y la gestión del desarrollo y formación (ODS 4).

En los cuatro ámbitos podemos encontrar una importante regulación jurídica tanto desde el marco de la Unión Europea como a través de diferentes transposiciones a la legislación nacional española, así como recomendaciones para su complementación o mejora voluntaria desde las normas y guías de gestión de la RSE. A ello se unirían las pautas de compromiso con los ODS bajo una perspectiva sistémica.

Este artículo, de carácter descriptivo, ha presentado el concepto inicial de BO y sus desarrollos posteriores, con el objetivo de establecer una relación entre sus cuatro dimensiones y los ODS. Aunque estemos haciendo referencia a un término expuesto por Titmuss (1958) por primera vez hace seis décadas, su actualización es importante por su capacidad de integración de los beneficios y servicios citados, cuya adecuada gestión podría contribuir al desarrollo de la Agenda 2030. Se propone por tanto la valoración e inclusión del BO como concepto destacado dentro de la dimensión interna de la RSE -relativa a los recursos humanos, estableciendo su relación con los ODS como horizonte al que debe aspirar toda política de responsabilidad corporativa y sostenibilidad, en cuyo propósito habría de constar la contribución al sistema de bienestar, respondiendo, en el momento actual, a los riesgos y retos del modelo de protección social en una era post-Covid.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso-Domínguez, A. y Blanco, A. (2022). Corporate Social Responsibility: An analysis of occupational welfare through the GRI reports of large companies in Spain. *Revista Internacional de Organizaciones*, 28, 35-62.
- Blanco, A. y Alonso-Domínguez, A. (2021). La contribución del bienestar ocupacional al cumplimiento de los ODS. En Zuart, A. y Porto, L. (Coords.), *El cambio inesperado. Educación inclusiva y comunicación responsable ante la vulnerabilidad sobrevenida*, (274-288). Madrid: Editorial Dykinson
- Blanco, A. y Alonso-Domínguez, A. (2020). Regulación del bienestar ocupacional: entre la legislación y la responsabilidad social empresarial. *Revista Española de Sociología*, 29, núm. 2(2), 363-380.
- Brunson, E., May, M. (2007). Occupational Welfare. En M. Powell (Ed.), *Understanding the Mixed Economy of Welfare*, (149-176). Bristol: Policy Press.
- Carnevale, J.B. y Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management, *Journal of Business Research*, núm. 116, pp. 183-187, <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.037>.
- Collings, D. G., McMackin, J., Nyberg, A. J., & Wright, P. M. (2021). Strategic Human Resource Management and COVID-19: Emerging Challenges and Research Opportunities. *Journal of Management Studies*, 10.1111/joms.12695. <https://doi.org/10.1111/joms.12695>
- Congreso de los Diputados (2006). Aprobación por la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales del Informe de la Subcomisión para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas. Boletín Oficial de las Cortes Generales. Madrid, 4 de agosto de 2006, núm. 424, pp. 3-120.
- Comisión Europea (2011). Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas. Bruselas, Comisión Europea.
- Comisión Europea (2017a): *Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores*. Bruselas, Comisión Europea.
- Comisión Europea (2017b). Trabajo más seguro y saludable para todos. Modernización de la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. COM (2017) 12 final.
- Comunidades Europeas (1987). Acta Única Europea. Diario Oficial de las Comunidades Europeas. Bruselas, 29 de junio de 1987, L 169, pp. 1-28.
- De Gier, E. y Van den Berg, A. (2006). Gestión de los riesgos sociales por medio de los mercados de trabajo transicionales: hacia una estrategia europea de empleo enriquecida. En L. Toharia (Comp.), *Los mercados de trabajo transicionales: nuevos enfoques y políticas sobre los mercados de trabajo europeos*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 29 (pp. 353-457).
- De Pablos, J.C. y Martínez, A. (2008). La Estrategia Europea de Empleo: Historia, consolidación y claves de interpretación. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 77, 105-133.
- Díaz Mordillo, M.A. (2021). Pasado y futuro del Estado de Bienestar: reflexiones desde una era postcovid. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, núm. 46. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.23138>
- Doblyte, S. y Pruneda, G. (2018). *Conciliación y formación continua: la protección ocupacional de nuevos riesgos sociales*. Paper presentado al VII Congreso REPS, Zaragoza, 4-5 de octubre.
- Eur-Lex (2018). Agenda de Política Social (en línea). <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:c10127>, acceso 11 de diciembre de 2018.



- European Network for Workplace Health Promotion (2007). Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion in the European Union. Network meeting held in Luxembourg on November 27-28 (en línea). <https://goo.gl/6LTb5W>, acceso 9 de septiembre de 2018.
- Gala, C. (2006). Las mejoras voluntarias en la negociación colectiva actual (vol. I y II). Proyecto de investigación. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Secretaria de Estado de Seguridad Social. Gobierno de España.
- Global Reporting Initiative (2016). *GRI Standards*. Ámsterdam: GRI (en línea) <https://www.globalreporting.org/standards/>, acceso 11 de enero de 2019.
- Gobierno de España (2010). Conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Madrid: Ministerio de Igualdad (en línea) http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral_familiar_y_personal_.pdf, acceso 6 de junio de 2018.
- González Begega, S. (2018). *Bienestar ocupacional: concepto y demarcaciones*. Paper presentado al VII Congreso REPS, Zaragoza, 4-5 de octubre.
- Guillén, A. y Gutiérrez, R. (2019). *El bienestar complementario: la contribución de las empresas a la protección social*. Madrid: Círculo Cívico de Opinión (en línea). <http://cort.as/-L0wV>, acceso 8 de febrero de 2021.
- Gutiérrez, R. y Guillén, A. (2020). El Estado de bienestar frente a dos crisis. En J.L. García Delgado (coord.). *La economía española y la pandemia / Thomson Reuters - Civitas*, págs. 95-108
- Reza, M.; Atlasi, R.; Ziapour, A.; Abbas, J.; Naemi, R. (2022). Innovative human resource management strategies during the COVID-19 pandemic: A systematic narrative review approach. *Heliyon*, Vol 8 (2). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07233>
- Robinson, B. . What Studies Reveal About Social Distancing And Remote Working During Coronavirus. *Forbes* (en línea). <https://www.forbes.com/sites/bryanrobinson/2020/04/04/what-7-studies-show-about-social-distancing-and-remote-working-during-covid-19/>, acceso 21 de marzo de 2022.
- IQNet Association (2011). IQNet SR10. Sistemas de gestión de la responsabilidad social. Requisitos. Bern, Suiza: IQNet.
- ISO/TMB/WG/SR (2010). Guía de responsabilidad social ISO 26000. Génova: International Organization for Standardization.
- Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio
- Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible. Boletín Oficial del Estado. Madrid, 5 de marzo de 2011, núm. 55, pp. 25033- 25235.
- Ley 11/2018, de 28 de diciembre, sobre información no financiera y diversidad. Boletín Oficial del Estado. Madrid, 29 de diciembre de 2018, núm. 314, pp. 129833 a 129854.
- Ministerio de Economía, Industria y Competitividad (2016): Informe Estadístico de Instrumentos de Previsión Social Complementaria. Secretaria de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa. Madrid: Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (en línea). <https://goo.gl/T4c397>, acceso 11 de diciembre de 2018.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España (2015). Estrategia española de responsabilidad social de las empresas. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Naciones Unidas (2020a). Respuesta integral de las Naciones Unidas a la COVID-19 (en línea). <https://cutt.ly/DkAck0O>, acceso 22 22 de marzo de 2022.



- Naciones Unidas (2020b). Marco de indicadores mundiales para los Objetivos de Desarrollo Sostenible y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, versión E/CN.3/2020/2 (en línea). <https://cutt.ly/okE378I>, acceso 20 de enero de 2021.
- Natali, D., Keune, M., Pavolini, E., y Seeleib-Kaiser, M. (2018). Sixty years after Titmuss: New findings on occupational welfare in Europe. *Social Policy & Administration*, 52(2), 435-448.
- Natali, D., Pavolini, E. (2018). Occupational Welfare in Europe: state of play, determinants and policy implications. En D. Natali et al. (Eds.) *Occupational Welfare in Europe: Risks, opportunities and social partner involvement* (239-257). Bruselas, ETUI.
- OIT (2020). COVID-19 and world of work: Impacts and responses (en línea). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf, acceso 15 de octubre de 2021
- Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. Boletín Oficial del Estado, Madrid, 25 de noviembre de 2017, núm. 287, pp. 114344 a 114352.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Boletín Oficial del Estado, Madrid, 7 de marzo de 2019, núm. 57, 21692 a 21717.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Boletín Oficial del Estado, Madrid, 14 de octubre de 2020, núm. 272, pp. 116816 a 116816.
- Resolución, de 8 de junio de 2011, sobre la cooperación en educación y formación profesional para apoyar la Estrategia Europa 2020 (2010/2234(INI). Diario Oficial de la Unión Europea, Bruselas, 11 de diciembre de 2012, C 380, pp. 67-81.
- Titmuss, R. (1958). *Essays on the Welfare State*. London: Allen and Unwin.
- World Economic Forum (2020). Toward Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation (en línea). <https://www.weforum.org/whitepapers/toward-common-metrics-and-consistent-reporting-of-sustainable-value-creation>, acceso 4 de febrero de 2021.



Anexo 1. Ámbito de BO de protección social y condiciones de trabajo. Marco jurídico, de RSE y ODS.

Protección social y condiciones de trabajo		
Marco jurídico	UE	<p>Directiva 80/987/CEE del Consejo, de 20 de octubre de 1980, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.</p> <p>Directiva 2003/41/CE sobre actividad y supervisión de fondos pensiones de empleo</p> <p>Reglamento comunitario 883/2004 sobre la Coordinación de los Sistemas de SS</p> <p>Reglamento comunitario 987/2009 por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) nº 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de SS</p>
	España	<p>RD 2064/1995 de la SS española por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la SS.</p> <p>Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones</p> <p>RD 8/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la SS</p>
Sistema de gestión de la RSE	ISO 26000	(6.4.4) Asunto 2: realizar un esfuerzo continuo por mejorar la situación de los trabajadores, incluida la remuneración, la jornada laboral, las vacaciones, las prácticas de contratación y despido, la protección de la maternidad y el acceso a servicios del bienestar. También invita a garantizar una protección social adecuada, esto es, a ofrecer todas las garantías legales y la implementación de políticas dirigidas a mitigar riesgos de exclusión social.
	IQNet SR10	<p>(7.3.8.) Condiciones de trabajo y salarios.</p> <p>(7.3.9.) Acuerdo de trabajo</p> <p>(7.3.12.) Respeto a la dignidad del trabajador</p>
	Norma SGE21	(6.2.2.) Igualdad de oportunidades y no discriminación. Garantizar el respeto del Principio de Igualdad de Oportunidades, en el acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución de todas las personas que trabajan en la organización.
	GRI Standards	<p>(201-3). Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación.</p> <p>(401-2). Prestaciones sociales para empleados a jornada completa. En el listado de presentaciones posibles, se incluyen -sin carácter exhaustivo- el seguro médico; la cobertura por incapacidad o invalidez; el permiso por maternidad o paternidad; el fondo de pensiones; o el reparto de acciones o beneficios.</p>
O. Desarrollo Sostenible	ODS	<p>ODS 1. Meta 1.3. Implementar a nivel nacional sistemas y medidas apropiados de protección social para todos, incluidos niveles mínimos, y, de aquí a 2030, lograr una amplia cobertura de las personas pobres y vulnerables</p> <p>ODS 8. Meta 8.5. De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor</p> <p>ODS 10. Meta 10.4. Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad</p> <p>ODS 17. Meta 17.17. Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas</p>

Anexo 2. Ámbito de BO de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Marco jurídico, de RSE y ODS.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar		
Marco jurídico	UE	<p>Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o que se encuentre en periodo de lactancia.</p> <p>Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, que representa el compromiso de las organizaciones interprofesionales de carácter general.</p> <p>Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres</p> <p>Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005) que establece la conciliación de la vida familiar y laboral como política a desarrollar transversalmente</p> <p>Iniciativa de la Comisión Europea COM(2017) 252 final para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores</p>
	España	<p>Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras</p> <p>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</p> <p>Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación</p> <p>Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010</p>
Sistema de gestión de la RSE	ISO 26000	
	IQNet SR10	(7.3.11.) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
	Norma SGE21	(6.2.4.) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Definir un plan de conciliación en el que se incluyan aquellas acciones que mejor respondan a las necesidades y expectativas de las personas que trabajan para la organización.
	GRI Standards	(401-3). Reincorporación al trabajo y retención tras el permiso por maternidad o paternidad.
O. Desarrollo Sostenible	ODS	<p>ODS 5. Meta 5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública</p> <p>ODS 8. Meta 8.5. De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor</p>



Anexo 3. Ámbito de BO de salud y seguridad ocupacional. Marco jurídico, de RSE y ODS.

Salud y seguridad ocupacional		
Marco jurídico	UE	<p>Acta Única Europea (1986), que revisa los Tratados de Roma, constitutivos de la Comunidad Económica Europea (CEE) y la Comunidad Europea de la Energía Atómica.</p> <p>Directiva Marco 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.</p> <p>Declaración de Luxemburgo (1997) en la que se establecen en Europa los principios básicos de la gestión de la salud de los trabajadores en la empresa.</p> <p>Comunicación COM/2004/0062 final de la Comisión sobre la aplicación práctica de las disposiciones de las Directivas de salud y seguridad en el trabajo 89/31, 89/654, 89/655, 89/656, 90/269 y 90/270.</p>
	España	<p>Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales</p> <p>Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención</p> <p>Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.</p>
Sistema de gestión de la RSE	ISO 26000	Asunto 4. Fomentar y garantizar el mayor nivel posible de bienestar mental, físico y social de sus trabajadores, y prevenir daños en la salud que puedan ser ocasionados por las condiciones laborales.
	IQNet SR10	(7.3.5.) Salud y seguridad.
	Norma SGE21	<p>(6.2.6.) Seguimiento del clima laboral. La organización debe llevar a cabo una evaluación del clima laboral.</p> <p>(6.2.7.) Salud y bienestar en el trabajo. La organización debe garantizar la salud y bienestar de todas las personas que trabajan en la organización o en nombre de ella.</p>
	GRI Standards	<p>(403-1). Gestión de la salud y seguridad ocupacional.</p> <p>(403-6). Promoción de la salud de los trabajadores.</p>
O. Desarrollo Sostenible	ODS	<p>ODS 3. Meta 3.8. Lograr la cobertura sanitaria universal, incluida la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas inocuos, eficaces, asequibles y de calidad para todos</p> <p>ODS 8. Meta 8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios</p>

Anexo 4. Ámbito de BO de desarrollo humano y formación. Marco jurídico, de RSE y ODS.

Desarrollo humano y formación		
Marco jurídico	UE	<p>Estrategia Europea para el Empleo (1997)</p> <p>Agenda Social 2005-2010, una Europa social en la economía global: empleos y oportunidades para todos.</p> <p>Estrategia Europa 2020</p>
	España	<p>Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.</p> <p>Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.</p> <p>Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.</p>
Sistema de gestión de la RSE	ISO 26000	Asunto 5. Necesidad de impulsar al máximo las capacidades humanas en el lugar de trabajo con el objeto de mejorar la calidad de vida de las personas. Ello implica facilitar una vida larga y saludable, con acceso al conocimiento y la información, y con oportunidades políticas, económicas y sociales
	IQNet SR10	(7.3.10.) Formación, empleabilidad y carrera profesional
	Norma SGE21	(6.2.8). Formación y fomento de la empleabilidad. La organización ha de evaluar periódicamente las necesidades de formación, estableciendo los programas necesarios para que los empleados actualicen y desarrollen sus competencias y conocimientos, de acuerdo con los objetivos generales de la organización.
	GRI Standards	<p>(404-1). Promedio de horas de formación anuales por trabajador.</p> <p>(404-2). Programas de gestión de habilidades y formación continua que fomenten la empleabilidad.</p> <p>(404-3). Empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.</p>
O. Desarrollo Sostenible	ODS	<p>ODS 4. Meta 4.3. De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria</p> <p>ODS 4. Meta 4.4. De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento</p>

Fuente: Elaboración propia