

3

Hábitos de vida saludable en el entorno laboral



FINANCIADO POR:

EI2017-0005



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



Índice

- 1. INTRODUCCIÓN 3**
- 2. CONCEPTOS QUE CONVIENE CONOCER 4**
 - 2.1. Salud **4**
 - 2.2. Lugar de trabajo saludable **4**
 - 2.3. Empresa saludable **4**
 - 2.4. Bienestar laboral **5**
 - 2.5. Trabajo saludable **5**
- 3. QUÉ SON LOS HÁBITOS DE VIDA SALUDABLES 6**
- 4. PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO 10**
- 5. FACTORES DE RIESGO 12**
- 6. HÁBITOS SALUDABLES vs PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 13**
 - 6.1. Finalidad **13**
 - 6.2. Regulación **13**
 - 6.3. Organismos competentes **14**
 - 6.4. Carácter **14**
- 7. LA IMPLANTACIÓN DE LOS HÁBITOS SALUDABLES EN LAS POLÍTICAS PREVENTIVAS 15**
 - 7.1. Ámbito internacional **16**
 - 7.2. Ámbito nacional **18**
- 8. MODELOS DE GESTIÓN EN LAS EMPRESAS 19**
 - 8.1. Implantación en las empresas de la promoción de seguridad y salud **19**
 - 8.2. Beneficios de la promoción de la seguridad y salud **20**
- 9. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS 22**
- 10. ABREVIATURAS UTILIZADAS 23**

EDITA

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC

DISEÑA E IMPRIME

Blanca Impresores S.L.

Cláusula de compromiso con el uso no sexista del lenguaje: *el autor de esta monografía, en su firme compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres también en el lenguaje, rechaza su uso sexista. Por tanto, se ha procurado buscar, con carácter general, las fórmulas más neutras posibles respecto al género en los textos. En todo caso, cuando se usa la fórmula masculina como genérica, tan sólo obedece al ánimo de facilitar la lectura del documento, evitando duplicaciones excesivas de uno u otro género, sin posibilidad de ver en ello ninguna intención de perpetuar la invisibilidad tradicional de las mujeres en el lenguaje, común y jurídico.*

1. INTRODUCCIÓN

Existe la tendencia, incluso moda, de promocionar en las empresas los hábitos de vida saludables. Pero la promoción de estos hábitos, generalmente, se limita a fomentar una alimentación equilibrada, variada (básicamente incrementar el consumo de frutas) y la práctica regular de ejercicio físico. Hasta ahora vienen siendo recomendados estos hábitos por las autoridades sanitarias, debido a los enormes beneficios que sobre la salud de las personas tienen, y siempre teniendo en cuenta que cualquier hábito en este sentido tiene que estar indicado desde el punto de vista médico y de acuerdo a las características físicas de las personas que lo vayan a realizar.

Desde este punto de vista, obviamente, no cabe crítica alguna al fomento de esta “moda” de promocionar los hábitos de vida saludables en las empresas.

El problema surge cuando algunos califican como “**empresas saludables**” a las empresas que únicamente promocionan, como hábitos saludables, el consumo de frutas o la práctica habitual de deporte. Este silogismo simplista de “*si una empresa promociona los hábitos saludables entonces es una empresa saludable*”, es absolutamente falso. Lo que hace que una empresa sea saludable o no, no es que sus trabajadores coman más fruta y hagan deporte, sino que no ocurran accidentes de trabajo ni se generen enfermedades profesionales, por tener unas condiciones de trabajo adecuadas, seguras y saludables. Debemos partir de la premisa de que los hábitos de vida saludables promueven la salud, pero no evitan los riesgos inherentes de la actividad laboral. Por tanto, una empresa será saludable cuando sus trabajadores y trabajadoras no sufran daños en su salud con motivo u ocasión del trabajo.

Por lo que conviene recordar que confundir Promoción de la Salud y Prevención de Riesgos Laborales (PRL) puede poner en riesgo la seguridad y la salud de las personas trabajadoras. La promoción de hábitos saludables, en ningún caso, puede sustituir el cumplimiento de las obligaciones en materia de PRL que tienen las empresas.



2. CONCEPTOS QUE CONVIENE CONOCER

2.1. SALUD

El campo de la salud involucra todos los aspectos que se relacionan con ella, como son aspectos biológicos, aspectos humanos, aspectos medioambientales, estilos de vida y cuidados médicos.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la **salud** como “*un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedad*”. Esta definición de salud engarza con la de “*lugar de trabajo saludable*”, en la que se considera al individuo en su triple dimensión: personal, social y laboral. Aspectos como hacer ejercicio regularmente y mantenerse activo, el no fumar, no abusar del alcohol, llevar una dieta saludable, o tener una higiene adecuada, son buenos hábitos necesarios para ayudar a mantener un buen estado de salud, pero desgraciadamente no evitan los riesgos y los daños que el trabajo pueda ocasionar en la salud de las personas trabajadoras.

2.2. LUGAR DE TRABAJO SALUDABLE

La OMS define **un lugar de trabajo saludable** como “*aquél 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, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones, establecidas sobre la base de las necesidades previamente determinadas:*”

- temas de salud y de seguridad en el entorno físico de trabajo;
- temas de salud, seguridad y bienestar en el entorno psicosocial de trabajo, con inclusión de la organización del trabajo y de la cultura laboral;
- recursos de salud personal en el lugar de trabajo, y
- maneras de participar en la comunidad para mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y otros miembros de la comunidad.”

Como se puede ver, la definición es muy extensa y comprende tanto aspectos de salud pública como aspectos de salud laboral, sin olvidar el obligado cumplimiento de la normativa de PRL.

RECUERDA

El cumplimiento de las obligaciones en materia de PRL es el requisito indispensable para mejorar la promoción de la salud en el ámbito laboral. En cualquier caso, nunca podrá considerarse como lugar de trabajo saludable aquél en el que se den accidentes laborales o se originen enfermedades profesionales o relacionadas con el trabajo.

2.3. EMPRESA SALUDABLE

Una **empresa saludable** significa *gestionar la salud de los trabajadores desde un enfoque integral e integrado, considerar la salud en todas las políticas de la empresa, y esto unido al cumplimiento legal en prevención de riesgos laborales (INSST).*

Según Solé D. (2015)¹, una empresa saludable debe cumplir tres requisitos:

1. “Cumplir con la normativa de PRL;
2. Incluir entre sus objetivos la mejor salud posible entre sus trabajadores y la comunidad en la que se asienta;
3. Tomar en consideración la salud en todas sus decisiones”.

¹ SOLÉ, D. “La Red de empresas saludables del INSHT: Resumen de la ponencia de la JT Red española de empresas saludables”.

Como ya apuntábamos en la introducción, este tipo de definiciones pueden llevar a error al calificar como saludable aquellos entornos de trabajo en los que como único requisito se exija la promoción de hábitos saludables, olvidándose de que pueden darse entornos de trabajo con hábitos saludables en los que los trabajadores sufran daños derivados de la actividad que realizan. Y éste es el factor más importante. Si un trabajo no es seguro, no puede ser saludable; por tanto, una empresa solo podrá considerarse saludable cuando del conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de su actividad tengan el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, y ningún trabajador sufra un daño determinado, entendiéndose por éste las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Además, cabría otra dimensión relacionada con su actividad y su impacto sobre la salud de la población en general: siempre en este caso saludable cuando de la actividad de la empresa no derivaran consecuencias negativas para la salud de las personas en general, y no sólo de los trabajadores de la empresa.

2.4. BIENESTAR LABORAL

El bienestar se relaciona con la satisfacción de las necesidades, tanto organizacionales como individuales, dentro de un entorno laboral. Por tanto, para poder aseverar que existe bienestar laboral habría que analizar todas estas dimensiones:

- Ecológica: La relación entre los trabajadores y los lugares de trabajo.
- Económica: Nivel de ingreso y prestaciones económicas.
- Sociológica: Implementación de servicios y prestaciones de que disponga la empresa.
- Psicosocial: Organización del trabajo, relaciones entre iguales y entre subordinados y responsables.

Habitualmente se tiende a destacar que los diferentes aspectos que engloban los hábitos de vida saludable en el trabajo van más allá de la mera mejora de la salud y comprenden la contribución de las empresas para conseguir un bienestar completo de los trabajadores.

Por tanto, para que los hábitos saludables contribuyan al bienestar del trabajador tendrían que incidir en todas las dimensiones que hemos contemplado anteriormente. Simplificando, ni comer manzanas ni realizar una actividad física mejorará significativamente el bienestar laboral: se necesitaría implementar políticas complementarias retributivas, prestaciones, organizacionales y de acondicionamiento de los lugares de trabajo, para poder decir que se está contribuyendo al bienestar laboral.

2.5. TRABAJO SALUDABLE

La definición más aceptada es la *promoción y el mantenimiento de la salud de los trabajadores, tanto en su aspecto físico como en el psicosocial, y la protección y fomento de las condiciones de seguridad en el trabajo.*

Estrictamente, sería aquel trabajo que es capaz de generar salud. Si tenemos en cuenta la definición de salud que realiza la OMS, estaríamos hablando de un trabajo que genere *un estado de completo bienestar físico, mental y social.* Como se comentó anteriormente, el bienestar laboral es multidimensional. La satisfacción de muchas de estas dimensiones derivará de una correcta evaluación de riesgos laborales, incluidos los psicosociales, y de un Plan de Prevención cuyas medidas garanticen el bienestar físico, mental y social del trabajador.



3. QUÉ SON LOS HÁBITOS DE VIDA SALUDABLES

Tal y como indicábamos en el apartado anterior, la OMS define la salud como *“un estado de completo de bienestar físico, mental y social, y no solo ausencia de enfermedad”*.

En consecuencia, un hábito saludable puede ser definido como un conjunto de acciones que se siguen con un orden, siendo su resultado favorable para la salud de aquellos individuos que las practiquen.

Para entender bien qué son los hábitos saludables, vamos a analizar algunos de estos hábitos, sobre todo aquellos que con mayor frecuencia se están implantando en las empresas, pero insistiendo en que para que estos hábitos saludables puedan contribuir a conseguir un lugar de trabajo más seguro y saludable es necesario que se relacionen con la evaluación de los riesgos laborales.

- **Actividad física regular:** es aconsejable la realización de actividad física regular, todos o casi todos los días de la semana, y esto unirlo a la reducción del sedentarismo, dado que aporta beneficios para la salud general. Con unos 30 minutos diarios de actividad física, además de quemar calorías y fortalecer músculos y huesos, se ayuda a controlar la tensión arterial y otros aspectos como el colesterol, el estrés, o incluso la autoestima y la satisfacción personal. La actividad física no solo incluye el ejercicio físico, sino que se engloba aquí también cualquier movimiento corporal que suponga un gasto de energía. La definición de “ejercicio físico” se reserva para cualquier movimiento repetitivo que se realiza para mejorar o mantener la condición física.

Se podría considerar que esta actividad física contribuye a la mejora de la salud laboral de los trabajadores, cuando previamente se hubiera realizado una evaluación de riesgos en la que se constatará la posibilidad de padecer alguna patología de trastornos musculoesqueléticos TME a consecuencia del trabajo, y existiera una relación directa entre la realización de la actividad física y la prevención de este daño.

- **Disminución del tabaquismo:** según datos de la OMS, el tabaco provoca la muerte de más de 7 millones de personas al año, diferenciando entre los consumidores directos (unos 6 millones) y los no fumadores pero expuestos al humo ajeno. El consumo de tabaco se asocia a un elevado número de enfermedades, por lo que su erradicación disminuirá el riesgo de padecer muchas de ellas. Además, sin fumar se mejora la forma física, la respiración, y el aspecto general. Desde el año 2005, con la Ley 28/2005, de medidas sanitarias frente al tabaquismo², está prohibido fumar en el trabajo. Por tanto, cabe destacar, que todas las medidas se circunscriben al ámbito de la salud pública.

No obstante, en la evaluación de los riesgos deberán identificarse aquellos factores que puedan **incrementar** el consumo de este tipo de sustancias (estrés, ritmos de trabajo, jornadas, etc.) y actuar sobre ellos para reducir el consumo.

La Encuesta Domiciliaria sobre Alcohol y Drogas en España (EDADES), incluyó en su edición 2013-2014 la *Encuesta sobre Consumo de Sustancias Psicoactivas en el Ámbito Laboral en España*. Según esta encuesta:

“Los sectores de la construcción, hostelería y agricultura/pesca/ganadería/extracción registran los porcentajes de fumadores de tabaco a diario más elevado.

En 2013, los trabajadores de jornada continua de noche y de jornada partida se sitúan por encima de la media de la población laboral. Curiosamente, los trabajadores con jornada continua de noche registran los porcentajes de fumadores de tabaco a diario más elevado.

Además, el porcentaje de fumadores es mayor entre los que afirman estar expuestos a ciertos factores de riesgo. Las mayores prevalencias de consumo se registran entre los trabajadores que declaran riesgos de seguridad (trabajo penoso o con frío/calor). Así, por ejemplo, el 40% de los que declaran tener un trabajo con calor o frío fuma a diario, frente al 32% que lo hace entre los que dicen no estar sometidos a este tipo de riesgo. A su vez, estas cifras resultan coherentes con la concentración de los mayores porcentajes de fumadores diarios en los sectores de construcción y agricultura, pesca, ganadería y extracción, en los que este tipo de riesgo tiene una mayor presencia. También son reseñables (más de 6 puntos) las diferencias de prevalencia entre los que declaran riesgos en las condiciones de empleo (inseguridad en el futuro laboral e insatisfecho con su salario), así como los que tienen periodos con poco trabajo (diferencias de 4 puntos). En algunos casos, el porcentaje de consumidores es mayor entre los que declaran no tener factor de riesgo (estar insatisfecho con el trato de los compañeros y sentirse poco capacitado para realizar el trabajo).

Lo que nos lleva a afirmar que las condiciones de trabajo influyen significativamente en el aumento del consumo de tabaco. Por lo que no bastará con promover solamente la disminución del tabaquismo sino que habrá que actuar sobre la causa por la que se consume y esto sólo se podrá abordar desde la prevención de riesgos laborales.”

² Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2005-21261&tn=2&p=20140917>



- **Consumo de alcohol:** el consumo de bebidas alcohólicas forma, de algún modo, parte de nuestra cultura, pues son muchos los momentos en los que se consumen por diferentes motivos, bien de celebración, relajación, socialización, placer, y muchos otros. Todo consumo de alcohol puede llegar a tener efectos negativos, bien sea inmediatos o bien a largo plazo; por eso se aconseja la disminución de su ingesta en pro de un estilo de vida más saludable, siendo apropiado un “consumo cero” en determinadas ocasiones como puede ser quienes realizan trabajos de riesgo, embarazadas o menores de edad. Al igual que en el anterior hábito, cualquier medida encaminada a la reducción o la extinción del consumo de alcohol se circunscribirá al ámbito de la salud pública. No obstante, en la evaluación de los riesgos podrán identificarse aquellos factores que puedan incrementar el consumo de este tipo de sustancias (estrés, duración de las jornadas, inclemencias térmicas, etc.) y actuar sobre los mismos.

Respecto al consumo de alcohol, la *Encuesta 2013 – 2014 sobre Consumo de Sustancias Psicoactivas en el Ámbito Laboral en España*³, incluida en la encuesta EDADES, de la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, recoge los siguientes datos relevantes:

- o *El perfil del consumidor de bebidas alcohólicas a diario es el de un hombre mayor de 45 años sin estudios o con estudios primarios/secundarios.*
- o *Los trabajadores manuales registran los porcentajes de consumo de bebidas alcohólicas a diario más elevados.*
- o *Los sectores de la construcción y agricultura/pesca/ganadería/extracción registran los porcentajes de consumo de bebidas alcohólicas a diario más elevados.*
- o *Los trabajadores con jornada partida (mañana y tarde) y jornada continua de noche registran los porcentajes de consumo de bebidas alcohólicas a diario más elevados.*
- o *El porcentaje de consumidores de bebidas alcohólicas a diario entre los que declaran diferentes factores de riesgo y entre los que dicen no tenerlos. En términos generales el porcentaje de consumidores de bebidas alcohólicas a diario es mayor entre los que afirman estar expuestos a ciertos factores de riesgo. Las mayores prevalencias de consumo se registran entre los trabajadores que declaran riesgos de seguridad (trabajo peligroso o con frío/calor). Así, por ejemplo, el 15% de los que trabajan*

³ <http://www.pnsd.msocs.gob.es/noticiasEventos/dossier/pdf/EncuestaLaboral2013.pdf>

en condiciones de calor/frío consumen bebidas alcohólicas a diario frente al 9% que lo hace entre los que declaran no trabajar en estas condiciones. Ello resulta coherente con la concentración de un mayor porcentaje de consumidores de bebidas alcohólicas a diario en los sectores cuyo trabajo se desarrolla en estas condiciones (construcción, agricultura, pesca, ganadería y extracción). También son reseñables las diferencias de prevalencia entre los que declaran tener jornadas prolongadas o periodos con poco trabajo y entre los que no señalan estos riesgos.

- **Dieta saludable:** dentro de una alimentación saludable han de estar incluidos todos los alimentos, debiendo ser una alimentación variada con las proporciones y cantidades adecuadas y suficientes en función de nuestro consumo energético diario, y además con un reparto adecuado de las diferentes comidas a lo largo del día. Es aconsejable disminuir la ingesta de alimentos con altos contenidos en grasas, azúcares y sal, y aumentar la de frutas y verduras, siempre de acuerdo a la pirámide nutricional. Una alimentación saludable reduce la aparición de algunas enfermedades, además de proporcionar un mejor estado de salud general. Este hábito está estrictamente relacionado con objetivos de salud pública. Desde el punto de vista de la salud laboral, nos preocupará si las condiciones laborales permiten, no ya una dieta saludable, sino unos horarios y un entorno adecuado para la alimentación del trabajador.



- **Buenos hábitos de higiene:** aspectos básicos de higiene como ducharse, lavarse los dientes, o un buen lavado de manos son fundamentales para prevenir infecciones y enfermedades. Pero cuando nos referimos a higiene no se trata solo del aseo y la limpieza del cuerpo, sino que va asociada también al ámbito doméstico y a nuestro entorno. Estos hábitos se implementarán en los lugares de trabajo, a través de protocolos descontaminantes con el objetivo de prevenir de los riesgos laborales (biológicos y químicos esencialmente) que se hayan identificado en la evaluación de los riesgos.

A modo de resumen, los llamados hábitos saludables forman parte de las políticas de salud pública. Cuando estos hábitos se relacionan con los riesgos identificados en la evaluación de riesgos laborales y se adoptan medidas preventivas, entonces podremos hablar de prevención de riesgos laborales que elevarán la protección y mejorarán, sin duda, la salud de los trabajadores.

Desde UGT consideramos que las drogodependencias y adicciones en el ámbito laboral son un problema que requiere de la actuación de todos los agentes implicados, partiendo de una idea clara y es que estamos ante una enfermedad y como tal debe ser tratada. Este problema se debe atajar, además, desde la prevención y no con medidas disciplinarias. Por tanto, y partiendo desde la prevención, se hace necesaria la implantación de protocolos de actuación que solucionen el problema desde el origen. Ha quedado claro con los datos de la Encuesta EDADES 2013 que las condiciones de trabajo influyen, y que el consumo de alcohol o el tabaquismo aumenta dependiendo de a qué factores de riesgo estén expuestos los trabajadores y trabajadoras. Por ese motivo, desde UGT editamos el **Protocolo de Intervención y Prevención de las Drogodependencias y Adicciones en el ámbito laboral**⁴(2017), con el fin de ayudar a prevenir y tratar estos hábitos (que se originan o agravan por los factores de riesgo) que perjudican la salud de las personas afectadas.

4. PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO

En noviembre de 1986 se celebró en Ottawa (Canadá) la primera *Conferencia Internacional sobre la Promoción de la Salud*, con el objetivo de “Salud para todos en el año 2000”. Fruto de esta conferencia se redactó una carta en la que, entre otras cosas, se decía lo siguiente: *“El cambio de las formas de vida de trabajo y de ocio afecta de forma muy significativa a la salud. El trabajo y el ocio deben ser una fuente de salud para la población. El modo en que la sociedad organiza el trabajo debe de contribuir a la creación de una sociedad saludable”*.

Ya entonces se podía ver cómo estaban relacionadas las condiciones óptimas, tanto de vida como de trabajo, con la promoción de la salud, haciendo hincapié en la necesidad de crear la concienciación desde las escuelas, los hogares, los lugares de trabajo y el ámbito comunitario, mediante una participación activa de todos los colectivos.

En la Declaración de Luxemburgo (1997) se definía la Promoción de la salud en el Trabajo como *“el esfuerzo conjunto de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo mediante actividades dirigidas a mejorar la organización y las condiciones de trabajo; promover la participación activa y fomentar el desarrollo individual.”* Es una definición muy general.

Desde aquella primera Conferencia en Canadá, se han celebrado un total de nueve: la última de ellas tuvo lugar en el año 2016 en Shanghái: en esta 9ª Conferencia Mundial de Promoción de la Salud de Shanghái se culminó con la firma de la *Declaración de Shanghái sobre la Promoción de la Salud en la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible*. En ésta se reconoce la continuidad de las medidas establecidas en la Carta de Ottawa, mediante la siguiente afirmación:

“Las estrategias transformativas, prácticas, de elevado impacto y basadas en datos probatorios que se elaboraron tras la adopción de la Carta de Ottawa para el Fomento de la Salud nos sirven de guía. Confirmamos que siguen siendo pertinentes”.

Otro aspecto que se recoge en dicha Declaración es que, dentro de las labores empresariales, en la empresa no deben primar los beneficios de la misma sobre la salud de las personas, lo que nos lleva a una consideración fundamental: la primacía de la protección de la salud y el promover el bienestar de las personas.

⁴ http://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galer-a%20Publicaciones/guia_protocolo_prevencion_adicciones_UGT.pdf



Los tres pilares de la promoción de la Salud.

Fuente: 9ª Conferencia Mundial de Promoción de la Salud de Shanghái. 2016

La promoción de la salud trasciende, por tanto, más allá del aspecto médico, y recoge otros factores como los biológicos, económicos, ambientales y del estilo de vida. Por ejemplo, a la hora de hablar de la promoción de la salud nos referimos también a la modificación de esas condiciones de vida que de un modo u otro puedan estar influyendo de forma negativa sobre la salud de las personas, alentando a seguir hábitos de vida saludables y a favorecer el control sobre la salud mediante acciones de educación, prevención y fomento de políticas saludables por sí mismas.

Continuando en la línea de los anteriores puntos, desde el punto de vista de la salud laboral nos interesa la definición que realizó la Organización Internacional del trabajo (OIT) sobre el trabajo decente y que más tarde se trasladaría a la Agenda 2030, en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda: se trata de un total de 17 objetivos que animan a todos los países independientemente de su economía, a adoptar una serie de medidas para que se promueva la prosperidad y ayudar a proteger el Planeta.

En las metas del objetivo 8 se dice:

“Se entiende por trabajo decente la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.”

Dicha meta se recoge de la siguiente manera:

“8.8- Proteger los derechos laborales y promover entornos de trabajo seguros y protegidos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleo precario.”

Lo interesante de esta definición es que relaciona la protección de los derechos con el trabajo seguro y, por tanto, con la salud de los trabajadores. Este es el argumento que venimos defendiendo en este monográfico: **la salud de los trabajadores está más relacionada con las condiciones de trabajo que con los hábitos saludables.**



Objetivo de Desarrollo Sostenible – ODS nº 8

Fuente: www.un.org

5. FACTORES DE RIESGO

Un aspecto importante que no hay que obviar para que la promoción de la salud sea un hecho es la importancia de actuar sobre los problemas que generan algunas de las situaciones de las que hemos hablado, y no únicamente tratar de solucionarlas; es decir, cuando por ejemplo hacíamos referencia a la importancia de llevar una alimentación saludable, no hay que olvidar que los malos hábitos alimenticios pueden tener su origen en algunas de las patologías que vienen generadas por determinados riesgos psicosociales. El estrés laboral, la excesiva carga de trabajo, o el agotamiento emocional o *burn out* pueden provocar que el trabajador adopte hábitos alimenticios poco saludables, o bien abuse de sustancias como el alcohol, el tabaco o medicamentos. Es decir, que esos factores pueden tener un impacto sobre la salud y el desempeño de los trabajadores.

Esto es así y nos lleva a entender cómo el empresario no sólo ha de preocuparse por las consecuencias y de informar a los trabajadores de cuáles serían las herramientas para poder afrontarlas, sino que habrá de actuar sobre el origen de los problemas. Si no se actúa sobre los estos factores de riesgo, por ejemplo, el estrés laboral se hará crónico entre la plantilla pudiendo desencadenar cuadros depresivos, ansiedad, cardiopatías, etc.

Podemos poner otro ejemplo: si nos encontramos con un trabajador que tiene problemas de alcoholismo, con un consumo elevado de alcohol tanto fuera como dentro del horario laboral, tendremos que buscar las motivaciones que le llevan a ello, porque si actuamos en pro a la disminución de este consumo, pero obviamos los motivos que le empujan a ello, como puede ser un estrés o una excesiva carga de trabajo, es probable que en el caso de conseguir que disminuya la ingesta, este hecho tendrá un éxito que seguramente no permanezca mucho tiempo.



6. HÁBITOS SALUDABLES VS PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Es evidente que en algún punto la promoción de la salud que deriva de la implementación de hábitos saludables en el entorno de la empresa, puede suponer una mejora en la salud de los trabajadores y, de alguna manera, pueden prevenir enfermedades. Igualmente, la prevención de los riesgos laborales puede suponer la implementación de medidas que van a impedir o a minimizar los daños sobre la salud de los trabajadores y, por tanto, van a tener beneficios sobre su salud. Hasta aquí las similitudes entre ambas. Pero son muchas las diferencias desde el punto de vista de su finalidad, regulación, organismo competente de velar por su cumplimiento, incluso su carácter voluntario u obligatorio.

6.1. FINALIDAD

Los hábitos saludables serían el conjunto de actuaciones llevadas a cabo para conseguir la promoción de la salud.

La PRL tendría como finalidad elevar la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

6.2. REGULACIÓN

El derecho a la promoción de la salud se regula en el art. 43 de la Constitución Española CE⁵. Este derecho se desarrolla a través de la Ley General de Sanidad, Ley 14/86, de 25 de abril.

El derecho a velar por la seguridad e higiene en el trabajo se regula en el art. 40 de la CE⁶ y se desarrolla a través de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, LPRL, Ley 31/95, de 8 de noviembre.

⁵ Art. 43. 1.CE. Se reconoce el derecho a la protección de la salud.

⁶ Artículo 40. 2. CE. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados

6.3. ORGANISMOS COMPETENTES

La promoción de la salud se llevará a cabo a través de sus Servicios de Salud y de los Órganos competentes en cada caso.

En la PRL serán competentes:

- El Gobierno, regulando las materias relacionadas (Art. 6, LPRL)
- Las Administraciones públicas competentes en materia laboral, estableciendo medios adecuados para la evaluación y control de las actuaciones de carácter sanitario que se realicen en las empresas por los servicios de prevención. Implementando sistemas de información adecuados que permitan la elaboración, junto con las autoridades laborales competentes, mapas de riesgos y estudios epidemiológicos para la identificación y prevención de las patologías que puedan afectar a la salud de los trabajadores. Supervisando la formación que deba recibir el personal sanitario actuante en los servicios de prevención autorizados (Art. 10, LPRL).
- El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, INSST, analizando y estudiando las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como la promoción y mejora de las mismas (Art. 8, LPRL).
- La Inspección Técnica de la Seguridad Social, ITSS, vigilando y controlando el cumplimiento de la normativa sobre PRL (Art. 9, LPRL).
- La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, CNSST, formulando las políticas de prevención (Art. 13, LPRL).
- El empresario tiene el deber de proteger a los trabajadores frente a los riesgos laborales (Art. 14, LPRL) que incluirá entre otros:
 - o Implantación de un Plan de PRL (Art. 16, LPRL).
 - o La evaluación y control de los riesgos. Una evaluación inicial y otra posterior cuando se elijan los equipos de trabajo, las sustancias o preparados químicos y el acondicionamiento de los lugares de trabajo (Art. 16, LPRL).
 - o Informar sobre los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, sobre las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a esos riesgos (Art. 18, LPRL).
 - o Garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de la contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo (Art. 19, LPRL).
 - o Analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en primero auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores (Art. 20, LPRL).
 - o Garantizar a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo (Art. 22, LPRL).

6.4. CARÁCTER

La promoción de la salud tiene carácter **voluntario**, su incumplimiento no supone sanciones ni infracciones.

La PRL tiene carácter **obligatorio**. El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de PRL dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento (Art. 42, LPRL).

7. LA IMPLANTACIÓN DE LOS HÁBITOS SALUDABLES EN LAS POLÍTICAS PREVENTIVAS

En los distintos planes, guías o líneas de actuación de las políticas preventivas se ha ido incorporando la promoción de la salud a través de la potenciación de los hábitos saludables.

7.1. ÁMBITO INTERNACIONAL

7.1.1 60ª Asamblea Mundial de la Salud

En mayo de 2007 se celebró en Ginebra la **60ª Asamblea Mundial de la Salud**, y en ella se trató el “Plan de Acción Mundial sobre la Salud de los trabajadores 2008 – 2017”⁷. En este plan se marcaron cinco objetivos (OMS, 2007), entre ellos, el *Objetivo 2: Proteger y promover la salud en el lugar de trabajo.*”

7.1.2 Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo

En el año 2011 la **Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo** lanzó una campaña acerca de la “Promoción de la salud en el lugar de trabajo”. En esta campaña se tuvieron en cuenta todas las actividades desarrolladas tanto por los empresarios como por los empleados y por la sociedad, con la finalidad de mejorar la salud y el bienestar de las personas en el trabajo.

Al hilo de la misma, se publicó una hoja informativa (*FACTS 94, Promoción de la salud en el lugar de trabajo para los trabajadores*)⁸, en la que se recogían algunos de los principales aspectos a tener en cuenta. Estos son: *La mejora del método de organización del trabajo, la mejora del entorno de trabajo, fomentar la participación de los empleados en actividades saludables, y fomentar el desarrollo personal.*

Hagamos un análisis de cada una de estas medidas:

- **La mejora del método de organización del trabajo** engloba algunas de las medidas que recoge la Nota Técnica de Prevención - *NTP 444 Mejora del contenido del trabajo: rotación, ampliación y enriquecimiento de tareas* (INSST)⁹, para ayudar a las necesidades de crecimiento y desarrollo tanto de la empresa como de las personas que la integran. Para reducir la monotonía y fomentar el aprendizaje de los trabajadores en diferentes labores, se puede llevar a cabo la rotación de tareas, redistribuyéndolas de modo que haya más variedad y sin aumentar la carga de trabajo. También la flexibilización de la jornada laboral, brindando la posibilidad de entrar y salir del trabajo a diferentes horas, mientras se cumplan las horas estimadas de jornada. Otra idea es ofrecer la posibilidad de realizar el trabajo a domicilio (teletrabajo) en el caso de que esto sea posible por el tipo de trabajo desarrollado por el trabajador, así como ofrecer medidas de conciliación. Esta medida se relaciona directamente con la prevención de los riesgos psicosociales; la finalidad es reducir el daño a través de la modificación de las condiciones de trabajo. Este es un ejemplo de cómo puede mejorar la salud de los trabajadores a través de la prevención, no al revés.

⁷ https://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_sp_web.pdf

⁸ <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/factsheets/94>

⁹ http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_444.pdf

- **La mejora del entorno de trabajo** comprende aspectos que van desde incluir alimentación más saludable en el comedor de la empresa, a colocar máquinas dispensadoras de agua o de alimentos más saludables o promover entre los compañeros acciones que fomenten el compañerismo, el trabajo en equipo y la satisfacción al trabajar. La concepción que se tiene desde la PRL de la mejora del entorno de trabajo, dista mucho de la que se recoge con estas medidas: aquí no se pretende conseguir un entorno de trabajo más seguro y, por tanto, más saludable también, sino un lugar de trabajo donde podamos implementar hábitos de vida saludables que, insistimos, pueden mejorar nuestra salud, pero no evitar que suframos daños con motivo u ocasión del trabajo.
- Cuando se habla de **fomentar la participación de los empleados en actividades saludables** dependiendo de las empresas se pueden adoptar ideas como incluir espacios en el lugar de trabajo para la realización de deporte, o subvencionar el gimnasio en el caso de que esto no sea posible, o incentivar el uso de las escaleras en lugar del ascensor. Los entornos laborales son lugares de producción, el ocio debe tener su propio espacio fuera de estos. En estos casos, la promoción de la salud lo que debe permitir es que se pueda conciliar el trabajo con la vida personal, con ese ocio saludable que aquí se contempla.
- Y el **fomentar el desarrollo personal** pasa, por ejemplo, por la impartición de formación de cómo organizar las tareas, manejo óptimo del tiempo, gestión de estrés, o temas similares. Todas las propuestas formativas deben partir de una evaluación de riesgos laborales que será la que determine qué medidas se deben implementar en el Plan de Riesgos Laborales de la empresa, y en las que se podrán contemplar las propuestas que aquí se recogen.

En el año 1996 comenzó su andadura la “Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo” (EN-WHP), en la que participan Institutos de Seguridad y Salud en el Trabajo, de Salud Pública, de Promoción de la Salud y entidades de seguro social obligatorio, y todos con un objetivo común: “Trabajadores sanos en empresas saludables”. La Red tiene 28 Oficinas Nacionales de Contacto, en todos los Estados Miembros de la UE, futuros miembros y países del Área Económica Europea.

En sus inicios, su declaración de principios se plasmó en la denominada “Declaración de Luxemburgo”, un documento de consenso entre todos los países miembros de esta Red en el que se aunaban por un lado el marco de referencia en la que dicha Red se establecía, y por otro los principios que debían guiar su actuación.

Esta Declaración de Luxemburgo se firmó en 1997, y en ella se definió la promoción de la salud en el trabajo (PST) como *“el esfuerzo conjunto de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo mediante actividades dirigidas a mejorar la organización y las condiciones de trabajo; promover la participación activa y fomentar el desarrollo individual.”*

“Los objetivos concretos de la ENWHP se pueden resumir en un intercambio y difusión de información y documentación tanto a nivel europeo como nacional; búsqueda de modelos de buenas prácticas; establecimiento de recomendaciones y estrategias para favorecer la adopción de medidas de promoción de la salud en la empresa; elaboración de herramientas para el desarrollo de intervenciones; en suma, fomentar, en base a la evidencia y a un mejor conocimiento, las intervenciones de promoción de la salud a todos los niveles”(NTP 639).

Cualquier empresa u organización puede adherirse a la Declaración de Luxemburgo, lo que para ella significaría el compromiso de aceptar e implementar los objetivos básicos de la promoción de la salud en el trabajo y de orientar sus estrategias hacia los principios de la misma. Una vez que se apruebe su adhesión, aparecerá en el listado de empresas y organizaciones adheridas, que se encuentra en la página web del INSST. Está disponible en:

<http://www.insht.es/portal/site/PromocionSalud/menuitem.2e7e1d6c79942ab0610d8f20e00311a0/?vgnextoid=541e8581a9b2c210VgnVCM1000008130110aRCRD>

Esta adhesión supone, como punto de partida, el cumplimiento de la normativa de PRL, que ha de ser el vector principal y fundamental de la promoción de la salud.

7.1.3. Organización Internacional del Trabajo

El paquete de formación SOLVE fue diseñado por la OIT para abordar la **prevención de riesgos psicosociales**, la promoción de la salud y el bienestar en el trabajo a través del diseño de políticas y su aplicación.

Mediante el programa SOLVE se garantiza el que en las medidas de gestión de los riesgos se incluya la evaluación de los riesgos psicosociales, y que las medidas de promoción de la salud se incorporen a las políticas empresariales. Todo esto se realiza apoyándose en el enfoque del diálogo social, de modo que las iniciativas tengan su éxito.

Portada de la *“Guía del formador para Integrar la promoción de salud en las políticas*



de Seguridad y salud en el trabajo”. SOLVE. OIT. www.ilo.org

Ante ciertos niveles de estrés o como respuesta a ciertas realidades que suponen un riesgo psicosocial para los trabajadores (por ejemplo, violencia en el trabajo, acoso, o excesiva carga laboral) se generan conductas que no son saludables, hábitos no saludables. Por tanto, tenemos la relación contraria a la que se ha ido viendo hasta este momento: cómo los riesgos laborales, en este caso psicosociales, generan hábitos poco saludables que finalmente pueden desembocar en accidentes y enfermedades derivadas del trabajo, así como un deterioro general de la salud. Conductas tales como trastornos del sueño que provoca un aumento del consumo de medicamentos para superarlo, sensaciones de ansiedad o depresión que se intentan calmar mediante el abuso del alcohol o del tabaco, o la falta de tiempo para invertir en buena alimentación que al final desemboca en dietas poco saludables, son ejemplos de respuestas de afrontamiento que contribuyen a un aumento de las enfermedades, de los accidentes y, en general, del empeoramiento de la salud de los trabajadores. Además, esto provoca un aumento de los costes tanto directos como indirectos sobre la empresa.

El ambiente laboral es un condicionante social que puede intervenir en la salud del trabajador de manera positiva, gracias por ejemplo a la socialización que deriva del mismo, además de por el sentimiento de identidad social que se crea en los trabajadores; pero de igual manera puede ocurrir lo contrario, de modo que insatisfacciones laborales pueden derivar en el consumo determinadas sustancias dañinas para la salud.



Es importante destacar cómo muchos de los efectos perjudiciales de los hábitos de vida no saludables vistos **pueden verse potenciados** al interactuar con los peligros que aparecen en el lugar de trabajo, pudiendo llegar a verse afectada la salud de los trabajadores mediante la combinación de sus efectos; de ahí la importancia de una detección oportuna y de poner los medios adecuados para, sino evitar, frenar, la generación de las mismas.

Para la OIT, “la promoción de la salud en el lugar de trabajo es eficaz cuando complementa las medidas de seguridad y salud en el trabajo, integrándola a las prácticas de gestión de la SST para prevenir accidentes y enfermedades, y cuando contribuye a proteger y mejorar la salud y el bienestar de los hombres y las mujeres en el trabajo” (SOLVE: Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo: guía del formador)¹⁰.

7.2. ÁMBITO NACIONAL

7.2.1 Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST 2015/2020)

En la **Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015- 2020**, se indica la necesidad de actuar desde dos frentes, la salud pública y la salud laboral, mediante políticas públicas: “*Determinados hábitos de vida pueden poner en riesgo la seguridad y salud del propio trabajador y la de terceros. Es preciso el desarrollo de políticas públicas que incidan en el bienestar de la población en general, y que fomenten hábitos de vida saludables y preventivos, tanto laborales como extralaborales*”.

7.2.2 Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

El 7 de julio de 2017 el Consejo de Ministros aprobó la modificación del RD 424/2016, de 11 de noviembre por el que se había establecido la estructura orgánica básica de los Departamentos Ministeriales. En este Real Decreto se **modificó la denominación** del hasta entonces **Instituto Nacional de Higiene en el Trabajo** por la de Instituto Nacional de Seguridad, Salud y **Bienestar en el Trabajo**. **Un año más tarde, con el**

¹⁰ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_203378.pdf

cambio de Gobierno, se volvió a modificar la denominación de este órgano técnico por la de Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estos cambios de denominación denotan la controversia que existe entre los distintos responsables políticos respecto del peso que debe tener la prevención y las políticas de promoción de salud: las primeras de responsabilidad empresarial, las segundas dependientes de la voluntad del trabajador.

Por último, siguiendo con alguno de estos ejemplos, el **INSST**, en el documento denominado “*Líneas clave de actuación del Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo 2018-2020*”¹¹, vigente en la edición de este estudio, entre las líneas de actuación recoge una destinada a la promoción de la salud y la potenciación de los hábitos saludables: “*La promoción de la salud: Fomentar la cultura de la salud potenciando hábitos saludables en el entorno laboral.*”

Se puede concluir que existe un importante sesgo ideológico detrás de la promoción de la salud a través de la potenciación de los hábitos saludables, trasladando la responsabilidad desde el ámbito empresarial a los propios trabajadores, y diluyendo la obligación en una propuesta de participación voluntaria.

Se puede compartir que los hábitos saludables y la PRL, sin tener la misma finalidad, pueden llegar a complementarse. El gran peligro surge cuando la implementación de hábitos saludables pretende sustituir a las obligaciones sobre PRL, mediante etiquetas saludables (empresa saludable, trabajo saludable, lugar de trabajo saludable), perjudicando los derechos de las personas trabajadoras a la protección de su salud.

8. MODELOS DE GESTIÓN EN LAS EMPRESAS

8.1. IMPLANTACIÓN EN LAS EMPRESAS DE LA PROMOCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD

La PRL es una inversión: así debe entenderse por empresarios y Administración. El presunto gasto que supone atender a las obligaciones normativas y la mejora de las condiciones de trabajo, tiene un retorno mucho más cuantioso en productividad, ahorro de prestaciones, sanciones y mejora de la imagen corporativa. Lo mismo ocurre con la promoción de la salud en el lugar de trabajo.

La adopción de estilos de vida sanos y de hábitos saludables dentro del ámbito laboral, permite crear una mayor conciencia de prevención de enfermedades y una mejora para el trabajador, que trasciende al ámbito laboral.

Debido, entre otros factores, al tiempo que un trabajador pasa en las instalaciones de su empresa, se puede considerar a ésta como un lugar muy apropiado para poder mejorar la salud tanto a nivel individual como colectivo. En la *Declaración de Yakarta* (Indonesia), en la Cuarta Conferencia Internacional sobre Promoción de la Salud celebrada allí en 1997, se reconocía el lugar de trabajo como uno de los espacios propicios para la promoción de la salud, junto con otros como las ciudades, los mercados, las escuelas o los establecimientos asistenciales (Declaración de Yakarta, 1997).

Un buen entorno permitirá que los trabajadores realicen su trabajo de manera más satisfactoria; elementos tales como el mobiliario, el material, el espacio físico, los servicios, áreas de descanso, iluminación, temperatura y demás herramientas que conforman este entorno, ayudarán a que el trabajador realice sus funciones de manera más ergonómica.

¹¹ http://www.insht.es/InshtWeb/Inf_Estructural/Destacados/Inicio/Destacados%20izquierda/Plan%20estrategico/FINAL%20-%20Nota%20de%20prensa%20-%20Lineas%20clave%20del%20INSSBT%20-%202012-09-2017.pdf

Además, un buen entorno psicosocial, donde se incluyen las relaciones de cada empleado con sus diferentes ambientes, tanto entre iguales como con sus superiores y/o subordinados, logrará que no se den riesgos tales como el acoso laboral, la violencia, el *burn out*, o la exclusión, acciones todas ellas que podrían derivar en una situación de estrés o de depresión, angustia, ansiedad y/o similares.

El que desde la empresa se procure lograr dicha satisfacción en todos los ambientes, tanto de producción como de salud de los trabajadores, es fruto no solo de los empresarios, sino que es consecuencia del esfuerzo conjunto de todos y cada uno de los que comparten el espacio laboral. Con este empeño se logrará que la empresa sea ese lugar de trabajo saludable en el que no solo se goce de buena salud, sino que el fin último de la misma sea el bienestar de todos los que colaboran en conseguir el cumplimiento de los objetivos señalados para ello.

Por último, no hay que olvidar que para la correcta implantación de los programas de PST es imprescindible que en las empresas haya un diálogo social, y que la participación en las actividades de promoción de la salud sea voluntaria para los trabajadores.

No tiene sentido aplicar un programa de PST sin ofrecer al mismo tiempo un lugar de trabajo seguro y saludable. La PST se basa en una cultura saludable que, en primer lugar, requiere una adecuada gestión de los riesgos, sin tener sentido el que se sustituya una cosa por otra, dado que no son aspectos suplementarios sino **complementarios**.

8.2. BENEFICIOS DE LA PROMOCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD

Cuando una empresa posee una adecuada estructura de gestión, tendrá herramientas para realizar una evaluación de riesgos apropiada, y así poder identificar cuáles son los peligros que hay en el lugar de trabajo y los riesgos asociados con cada uno de ellos, y además podrá desarrollar soluciones apropiadas y específicas que resulten eficaces y que se enmarquen de manera correcta en la política general sobre salud y seguridad en la empresa, siempre en pos de la mejora continua.

En este contexto se enmarcan las medidas de promoción de la salud, las cuales bien ubicadas conseguirán que los empleados disfruten de una prevención total de los riesgos laborales, cuya consecución se presenta como fin último. Es importante reseñar que estos programas han de dirigirse a participantes diferentes, con distintas preferencias, necesidades y aptitudes, lo que nos indica que para que resulten exitosos se han de basar en las evaluaciones de riesgo realizadas en el lugar de trabajo, y en las necesidades observadas.

Todo esto generará efectos y resultados que influyen de manera positiva en el rendimiento de la empresa y que contribuyen a la consecución de los objetivos de la misma. Con ello, la promoción de la salud en el lugar de trabajo es garante de que las empresas contarán con un enfoque global para que sus iniciativas, en lo que al bienestar del trabajador se refiere, se lleven a cabo exitosamente.

Tomados de OSHWiki (enciclopedia en línea de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo), **Promoción de la salud en el trabajo**, OSHWiki (19 de marzo de 2013), se incluyen a continuación algunos de los resultados que se desprenden de la aplicación de estos programas, beneficios que conducen al cambio mediante la consecución de mejores condiciones de trabajo y de climas favorables para todos los trabajadores:

A nivel de empresa:

- Disminución de los costes generados por aspectos como absentismo, accidentes laborales y enfermedades.
- Reducción de la accidentabilidad.

- Mejora de la imagen de la empresa, la cual se vuelve más atractiva para los trabajadores y de forma externa para los clientes.
- Menor rotación de personal, dado que los empleados no ven la necesidad de cambiar de trabajo.
- Mayor productividad.

A nivel individual, más allá de la mejora del estado de salud:

- Disminución del número de accidentes y de enfermedades.
- Mejora general del estado de salud.
- Mayor satisfacción laboral por todo lo dicho anteriormente.

Por tanto, el éxito y los beneficios empresariales e individuales de la promoción de la salud y la potenciación de hábitos saludables van a depender de una correcta evaluación de los riesgos laborales y un buen plan de prevención, que contemple medidas preventivas adecuadas. Sentando esta base, los hábitos saludables pueden complementar estas medidas para mejorar la salud de las personas trabajadoras.

La implantación de programas de promoción de la salud en el trabajo no debe ser excusa para el traspaso de las obligaciones del empresario en materia de prevención de riesgos laborales a los trabajadores. Según la LPRL en su art. 14 *“Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales”*.

La mera aplicación de medidas para la promoción de la salud en el trabajo no es suficiente para dar cumplimiento a los preceptos incluidos en la LPRL, sino que deben de ir acompañadas por las medidas legalmente establecidas como son: la evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, formación e información en materia de PRL, vigilancia de la salud, etc.

Por concluir, una cuestión es promover hábitos de vida saludables que ayuden a mejorar o mantener nuestra salud, incluso que sea recomendable que estos hábitos se deban mantener en todos los entornos de nuestra vida, y otra muy distinta es que estos hábitos saludables vayan a mejorar nuestra salud “laboral” sin más. La salud laboral se mantiene evitando los daños potenciales que pueden sufrirse con motivo u ocasión del trabajo.

A través de los hábitos saludables se procurará mejorar la salud, en general, y a través de la PRL se promoverá la mejora de las condiciones de trabajo, para elevar el nivel de protección de los trabajadores y las trabajadoras, evitando daños sobre su salud.



9. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

Carta de Otawwa para la promoción de la salud (Ottawa Chárter for Health Promotion), 1986 Disponible en: <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2013/Carta-de-ottawa-para-la-apromocion-de-la-salud-1986-SP.pdf>

Declaración de Shanghái sobre la promoción de la salud en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, 2016. Disponible en: <https://www.who.int/healthpromotion/conferences/9gchp/Shanghai-declaration-final-draft-es.pdf.pdf?ua=1>

Declaración de Yakarta sobre la Promoción de la Salud en el Siglo XXI, 1997. Disponible en: https://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/jakarta/en/hpr_jakarta_declaration_sp.pdf

Encuesta 2013 – 2014 sobre Consumo de Sustancias Psicoactivas en el Ámbito Laboral en España. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Disponible en: <http://www.pnsd.mscbs.gob.es/noticiasEventos/dossier/pdf/EncuestaLaboral2013.pdf>

EU-OHSA. FACTS 94. Promoción de la salud en el lugar de trabajo para los trabajadores. Bilbao, 2010. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/factsheets/94/view>

Gea Brugada, María. “Beneficios de la promoción de la salud en las organizaciones productivas”. Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 138. P.120. 2018.

INSST, Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015- 2020. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/ESTRATEGIA%20SST%2015_20.pdf

INSHT, *Líneas claves de actuación 2018- 2020*, Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Inf_Estructural/Destacados/Inicio/Destacados%20izquierda/Plan%20estrategico/FINAL%20-%20Nota%20de%20prensa%20-%20Lineas%20clave%20del%20INSSBT%20-%2012-09-2017.pdf

INSST. Nota Técnica de Prevención. *NTP 444 Mejora del contenido del trabajo: rotación, ampliación y enriquecimiento de tareas*. 1999. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_444.pdf

INSST. Nota Técnica de Prevención. *NTP 639 La promoción de la salud en el trabajo: cuestionario para la evaluación de la calidad*. 2003. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_639.pdf

Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1986-10499>

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2005-21261&tn=2&p=20140917>

OMS. *Entornos de trabajo saludables: Un modelo para la acción*. Para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales. Suiza, 2010. Disponible en: http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44317/9789243599311_spa.pdf;jsessionid=301578C3FD3975C9BDB885C46C25BBB9?sequence=1

OMS. 60ª ASAMBLEA MUNDIAL DE LA SALUD GINEBRA, 14-23 DE MAYO DE 2007 RESOLUCIONES Y DECISIONES ANEXOS. Ginebra, 2007.

Plan de Acción Mundial sobre la Salud de los trabajadores 2008 – 2017. OMS 2007.

Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_sp_web.pdf

Promoción de la salud en el trabajo. OSHWiki, 19 de marzo de 2013. Consultado el 16 de enero de 2019.

Disponible en: https://oshwiki.eu/index.php?title=Workplace_Health_Promotion&oldid=237814 >

Protocolo de Intervención y Prevención de las Drogodependencias y Adicciones en el ámbito laboral.

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC. 2017. *Disponible en:*

http://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galer-a%20Publicaciones/guia_protocolo_preencion_adicciones_UGT.pdf

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: OIT, 2012. Disponible en:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_203378.pdf

SOLÉ, D. “*La Red de empresas saludables del INSHT: Resumen de la ponencia de la JT Red española de empresas saludables*”. 2015.

RED EUROPEA PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL LUGAR DE TRABAJO. <https://www.enwhp.org/>

10. ABREVIATURAS UTILIZADAS

CNSST. Comité Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ENWHP. Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo.

LPRL. Ley de prevención de Riesgos Laborales.

INSST. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ITSS. Inspección Técnica de la Seguridad Social.

NTP. Nota Técnica de Prevención.

OIT. Organización internacional del Trabajo.

OMS. Organización Mundial de la Salud.

PRL. Prevención de Riesgos Laborales.

PST. Promoción de la Salud en el Trabajo.

SST. Seguridad y Salud en el Trabajo.

TME. Trastornos musculoesqueléticos.



FINANCIADO POR:

EI2017-0005



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.

