



universidad
de león



Máster Universitario en Gestión de Prevención de Riesgos Laborales

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso académico 2021/2022

PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD:
La importancia de la calidad de vida en el entorno
laboral.

PREVENTION AND HEALTH PROMOTION:
The importance of quality life in the environment
work.

Realizado por la alumna Dña. Tania Domínguez Cid

Tutorizado por el profesor D. Rodrigo Tascón López.



universidad
de león



INDICE

PÁGS

• RESUMEN/ ABSTRACT/ PALABRAS CLAVE/ KEYWORDS/ OBJETO/ METODOLOGÍA.....	3
I. INTRODUCCIÓN.....	7
II. MARCO JURÍDICO LABORAL.....	10
III. MARCO CONTEXTUAL.....	21
1. HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE.....	27
1.1. Alimentación Saludable.....	27
1.2. Actividad Física.....	34
1.3. Adicciones.....	38
1.4. Estrés.....	42
2. PROMOCIÓN DE LA SALUD.....	47
2.1. Implantación de Programas de Promoción de la Salud.....	51
3. EMPRESA SALUDABLE.....	58
3.1. Red Española de Empresas Saludables.....	58
3.2. Declaración de Luxemburgo.....	60
3.3. Reconocimiento de Buenas Prácticas.....	63
IV. CONCLUSIONES.....	65
V. BIBLIOGRAFÍA.....	67



universidad
de león



RESUMEN

La promoción de la salud trata de hallar todos aquellos procesos eficaces para incidir en la mejora de la salud de los trabajadores, influyendo tanto en las capacidades como en las habilidades de las personas, así como tratar de modificar aquellas condiciones que puedan repercutir negativamente en la salud.

Se trata de un tema relevante para el ámbito laboral, tanto para la parte empresarial como para la parte de los trabajadores, para que tomen conciencia de que un lugar de trabajo saludable conduce a un beneficio para ambas partes.

Inicialmente, es necesario partir de la importancia de realizar la correspondiente evaluación de riesgos, tal y como dicta la normativa de prevención de riesgos laborales, incluyendo el fomento de los hábitos de vida saludable respecto a las relaciones laborales, para ello apostando por la utilidad de promover la salud en los lugares de trabajo dando prioridad a materias como la alimentación saludable, la realización de actividad física, control de adicciones y estrés.



universidad
de león



ABSTRACT

Health promotion tries to find all those effective processes to have an impact on the improvement of workers' health, influencing both people's abilities and skills, as well as trying to modify those conditions that may have a negative impact on health.

This is a relevant topic for the workplace, both for the employer and the employee side, to make them aware that a healthy workplace leads to benefits for both sides.

Initially, it is necessary to start from the importance of carrying out the corresponding risk assessment, as dictated by the regulations on occupational risk prevention, including the promotion of healthy lifestyle habits with regard to labour relations, for which purpose we are committed to the usefulness of promoting health in the workplace, giving priority to subjects such as healthy eating, physical activity, addiction control and stress.

PALABRAS CLAVE

Promoción de la salud, empresa saludable, hábitos de vida saludable, cultura preventiva, nutrición en el trabajo.



universidad
de león



KEYWORDS

Health promotion at workplace, healthy company, healthy lifestyles, preventive culture, nutrition at work.

OBJETO

El objeto que persigue el análisis de este estudio es realizar un recorrido a lo largo del sistema legislativo español en materia de prevención de riesgos laborales, ahondando en la problemática que existe con la escasa actuación respecto a lo tocante a los hábitos de vida saludable en el trabajo, ofreciendo diferentes propuestas de actuación a tal escasez.

Por añadidura, afianzar conocimientos sobre diversos términos que se incluyen en tal materia estudiada; concluyendo con el reconocimiento del trabajo de las empresas relativo a la mejora de la salud y bienestar de los trabajadores, a través de los mecanismos ofrecidos por organismos públicos.



universidad
de león



METODOLOGÍA

Para el desarrollo de la investigación se ha realizado una búsqueda bibliográfica de diversas fuentes electrónicas, revistas, libros y artículos.

La búsqueda se ha centrado en las bases de datos de la Biblioteca de la Universidad de León, jurisprudencia del Poder Judicial, diarios oficiales del Boletín Oficial del Estado, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Organización Internacional del Trabajo así como en estudios de investigación donde se ha obtenido información sobre la regulación, gestión y jurisprudencia aplicable en cada caso.

Asimismo, se ha recopilado información en páginas web relacionadas con el tema que se plantea, para ampliar conocimientos y comprender mejor el entorno del estudio.



universidad
de león



I. INTRODUCCIÓN

El mundo laboral está experimentando grandes cambios, lo que hace que se empiecen a modificar las formas de trabajo, a ser más productivas y especializadas, conllevando a que tanto las empresas como los trabajadores tengan que empeñar sus esfuerzos para poder adaptarse.

Estos nuevos cambios en su gran mayoría implica llevar un ritmo de trabajo acelerado, estrés, realización de un gran número de horas trabajadas o tener una amplia distancia que pueda separar el domicilio del centro de trabajo, y con ello la adopción de hábitos de vida poco saludables, como pueda ser la falta de actividad física, llevar una vida sedentaria porque achacan a “no tener tiempo” para ello y culpan al trabajo y al ritmo de vida, la tendencia al consumo de alcohol, o llevar una alimentación poco saludable ya sea por esos descansos intra-jornadas en los que normalmente se hace el llamado picoteo o acceder a las máquinas expendedoras instaladas en los centros laborales lo que supone prácticas nada saludables, o porque los descansos para la comida tengan un espacio tan mínimo de tiempo que no alcanza para obtener una comida adecuada y verdaderamente nutritiva, optando por el consumo de comida rápida, dando lugar a un efecto negativo sobre la salud de los trabajadores.



universidad
de león



Los factores mencionados anteriormente que hacen llevar un estilo de vida inadecuado favorece la aparición de problemas de salud a medio largo plazo, dando lugar a posibles dolencias o enfermedades crónicas, y con el resultado de una disminución del rendimiento laboral, reducción de la productividad, altos niveles de absentismos, aumento de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, etc., incluso llegar en algunos casos al fallecimiento de las personas.

Si se contempla desde otra perspectiva, estos reajustes profesionales pueden suponer una opción positiva para que las empresas comiencen a renovarse, así crear nuevos tipos de organizaciones más flexibles y conseguir un bienestar para el personal implicado.

Pero actualmente, todavía sigue existiendo la concepción de que la alimentación quede en un segundo plano otorgándosele poco interés, y son pocas las empresas las que verdaderamente se preocupan por los buenos hábitos de sus trabajadores y mejorar el bienestar laboral de los mismos, así como la implantación de la promoción de los mismos.

Por ello, es una necesidad urgente el cambio de concienciación de rutinas convenientes para mantener un estado de salud favorable; toda intervención efectiva aunque en un primer momento pueda suponer un coste financiero para las organizaciones se saldará posteriormente con un beneficio para las mismas y para los trabajadores, tal como la mejora del estado de ánimo, reducción de bajas laborales, aumento de la seguridad, mejora de una estabilidad laboral, etc. y dar visibilidad de empresa saludable.



universidad
de león



La OMS (Organización Mundial de la Salud) define la salud como “*el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades*”¹. Pero esta definición hay que atribuirla también al concepto de lugar de trabajo saludable, dentro del cual para orientar las distintas opciones de mejora de calidad de vida del colectivo inmerso, sería más efectiva si se realizara en colaboración entre Estado, empresa y trabajadores y aquellos interlocutores implicados, de manera continua y evaluable periódicamente para observar si resultan efectiva y si se obtienen resultados eficaces².

¹ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD.
<https://www.who.int/es/about/governance/constitution>

² BEJARANO-RONCANCIO J.J., DÍAZ-BELTRÁN. “Alimentación laboral una estrategia para la promoción de la salud del trabajador”. *Revista Facultad Medicina*, Universidad Nacional de Colombia, 60, pág. 11 (2012).



II. MARCO JURÍDICO LABORAL

Los hábitos de vida si bien pueden dar una apariencia de responsabilidad personal de cada uno, y que son en realidad actuaciones individuales, existen circunstancias en las que están directamente relacionadas con el trabajo por cuenta ajena³, y por tanto es indispensable hacer un recorrido en el seno del Derecho del Trabajo y buscar actuaciones, ya no tanto preceptivas, si no posibles soluciones que puedan favorecer para llevar a cabo una vida saludable en el aspecto laboral⁴.

Hay que partir del concepto de que hábito de vida saludable promueve la salud, pero no evita los riesgos inherentes de la actividad laboral⁵, por ello, bajo el amparo del ordenamiento jurídico hay que destacar el Derecho de la Salud y Seguridad en el Trabajo⁶.

En referencia a la regulación internacional, no dispone ninguna obligatoriedad de proporcionar a las empresas recursos personales de salud a los trabajadores, pero si expone una serie de programas o proyectos en relación a la promoción de la salud a través de organismos internacionales, europeos o españoles, tales como la OMS, Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP), Agencia Europea para la Seguridad y

³ TASCÓN LÓPEZ, R. “Hacia la mejora integral de la salud de la persona trabajadora”. *Revista Trabajo y Derecho*, núm. 90, pág. 8 (2022).

⁴ WANDJEK, C. “La alimentación en el Trabajo: Soluciones Laborales para la Desnutrición, la Obesidad y las Enfermedades Crónicas”. *Food at Work*, Ginebra (Organización Internacional del Trabajo), págs. 23 y ss. (2005).
http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/download/s_foodatwork.pdf

⁵ SECRETARIA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE UGT-CEC. “Monográfico: Hábitos de vida saludable en el entorno laboral”. Gobierno de España-Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Fundación Estatal para la prevención de riesgos laborales, UGT, pág. 3 (2019).

⁶ CASAS BAAMONDE, M^a. E. “La reforma de la protección de los riesgos profesionales”. *RL*, núm. 9, pág. 1 y ss. (1990).



universidad
de león



Salud en el Trabajo o el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), y siempre existiendo voluntariedad entre las partes ⁷.

Asimismo, la situación que se contempla en el marco normativo español, el derecho a velar por la seguridad e higiene en el trabajo se encuentra regulado en el art. 40 de la Constitución Española, el cual se desarrolla a través de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales ⁸, hacer mención que es uno de los pilares fundamentales en salud y seguridad, y tiene como finalidad aumentar la mejora de las condiciones de trabajo así como el nivel de protección en materia de seguridad y salud de los trabajadores; se establece también una serie de obligaciones concretas (arts. 15 y ss.), pero además permite un margen de acción hacia las empresas para que puedan integrar una política de responsabilidad social, y de aplicar todas aquellas medidas necesarias para garantizar la integridad física y psíquica de las personas integradas en la organización ⁹, dando muestra de un esfuerzo no sólo en aplicar medidas legales si no iniciativas para llevar a cabo un sistema de prevención efectivo ¹⁰.

⁷ OMS (ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD). “Ambientes de Trabajo Saludables: Un Modelo para la acción”. *Rev. biomecánica*, 45 (3), 1–26 (2010).
<https://doi.org/10.4321/S0465-546X2007000400012>.

⁸ Constitución Española, 1978 (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978).
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229&p=20110927&tn=1#a40>

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995).
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

⁹ TASCÓN LÓPEZ, R. “Hacia la mejora integral de la salud de la persona trabajadora”. *Revista Trabajo y Derecho*, núm. 90, pág. 12 (2022).

¹⁰ GÁRATE CASTRO, J. “Manifestaciones sustantivas de la tutela a la salud laboral”. *AL*, núm.15, pág. 342 (1988).



No obstante, para que realmente esta ley tenga una efectividad real y un seguimiento de que se cumplen con todos los preceptos establecidos, se encuentran implicados un grupo de organismos competentes, y cada cual llevará a cabo una función:

*GOBIERNO: se dedica a reglar los preceptos relacionados en la materia (art. 6 LPRL).

*ADMINISTRACIONES PÚBLICAS COMPETENTES EN MATERIA LABORAL: desarrollarán funciones de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento por los sujetos que se encuentran inmersos en el ámbito de aplicación de tal normativa, así como también sancionar las infracciones que se cometan a dicha normativa (art. 7 LPRL).

*ADMINISTRACIONES PÚBLICAS COMPETENTES EN MATERIA SANITARIA: establecerán los medios adecuados para la evaluación y control de las actuaciones de carácter sanitario que se realicen en las empresas por los servicios de prevención; implantación de sistemas de información adecuados que puedan facilitar la elaboración de mapas de riesgos laborales, estudios epidemiológicos, además de la identificación y prevención de las posibles patologías; la supervisión de la formación que deba recibir el personal sanitario ejercientes en los servicios de prevención; y la elaboración y divulgación de investigaciones, estadísticas relacionadas con la salud de los trabajadores (art. 10 LPRL).

*INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT): teniendo como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas (art. 8 LPRL).

*INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: se le atribuye la función de vigilancia y control de la normativa de prevención de riesgos laborales (art. 9 LPRL).



*COMISIÓN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: siendo el órgano colegiado asesor para la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo (art. 13 LPRL).

*EMPRESARIO: teniendo el deber de

-Protección, garantizando la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, al igual que cumplir con las obligaciones establecidas en tal normativa (art. 14 LPRL).

-Implantación de un plan de Prevención de Riesgos Laborales, integrándolo en el Sistema de Gestión de la empresa; realizar una evaluación y control de los riesgos tanto inicialmente como posteriormente cuando se lleve a cabo la elección de equipos de trabajo, sustancias químicas y acondicionamiento de los lugares de trabajo (art. 16 LPRL).

-Informar sobre los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, medidas y actividades de protección y prevención en relación a esos riesgos (art. 18 LPRL).

-Analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores (art. 20 LPRL).

-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).



El incumplimiento de estas obligaciones por parte de los empresarios en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades: administrativa a través de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, penal proveniente del Código Penal, civil a través del Código Civil (tanto las derivadas de la responsabilidad penal como la contractual) por los daños y perjuicios que puedan haber resultado, y Social tal y como se establece en la Ley General de la Seguridad Social.

Entre tanto, para el establecimiento de estas iniciativas de mejora hay que destacar el convenio colectivo estatutario, que podrá desempeñar un papel importante no solamente en contenidos jurídicos laborales si no, también para la integración de mejoras de las condiciones de vida de las personas trabajadoras¹¹, dando justificación por el art. 82.2 Estatuto de los Trabajadores, referido a las condiciones de trabajo y productividad¹². Tales convenios colectivos marcan pautas de obligado cumplimiento dentro del ámbito de aplicación, logrando así una relación más estrecha entre las partes implicadas, que de otra manera no podría conseguirse y quedaría en la postergación.

Observando el análisis realizado, a pesar del establecimiento de diversas alternativas jurídicas planteadas en nuestro ordenamiento español, siguen existiendo ausencias respecto a la alimentación o hábito saludables para los trabajadores, con la excepción del art. 34.4 ET, el cual establece: *“Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso*

¹¹ TASCÓN LÓPEZ, R. “Hacia la mejora integral de la salud de la persona trabajadora”. *Revista Trabajo y Derecho*, núm. 90, pág. 13 (2022).

¹² REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015).
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20220323&tm=1#a82>



durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.

En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el periodo de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media”.

El descanso entre jornada o como coloquialmente se le denomina “pausa para el bocadillo” no será computado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que este precepto se encuentre expresamente recogido en el convenio colectivo o se haya pactado entre trabajador y empresario, tal y como se pronuncia la Audiencia Nacional de la Sala de lo Social, en la Sentencia de 10 de diciembre de 2019¹³.

Este periodo de pausa se presenta entre varias discrepancias, inicialmente se expone como un breve periodo de 15 minutos en los que prácticamente los trabajadores no pueden gozar de una alimentación adecuada, aunque se tengan lugares habilitados en la empresa como puedan ser comedores, o se tengan que desplazar hasta algún establecimiento cercano, por la exigencia del corto periodo de descanso y se esté más pendiente de no excederse en el tiempo para volver al puesto de trabajo, lo que se traduce a que el trabajador acabe optando por algún alimento rápido y poco saludable.

De igual manera, esta medida propuesta por el Estatuto de los Trabajadores, no promueve una interrupción fortificante para obtener las energías suficientes para continuar con la jornada laboral, sobre todo en aquellos sectores más exigentes.

¹³ Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sentencia 144/2019.
<https://www.poderjudicial.es/search/indexan.jsp?org=an&comunidad=13>



En definitiva, en aras de favorecer la salud laboral, especialmente en materia de hábitos alimenticios, se encuentra lejos de encontrarse en óptimas condiciones, por lo que merecería una mayor cooperación entre aquellos entes sociales para dar con soluciones realmente efectivas y así poder paliar cuestiones como la duración de las pausas o establecer otras alternativas, como pueda ser la instalación de un lugar apropiado dentro de la empresa para que los trabajadores puedan llevar a cabo la ingesta de los alimentos que sean llevados desde sus domicilios, o el concierto con establecimientos de hostelería cercanos al centro de trabajo ¹⁴.

Pero para mayor asombro, remontándonos al dictaminado Decreto de 8 de junio de 1938, a pesar de haber sido una norma ciertamente controvertida por tener referencias inconstitucionales ¹⁵, se puede observar una implicación en el bienestar de los trabajadores, y el poco interés que ha tenido el legislador de trasladar esa disposición adaptada a la era actual resultando un método un tanto satisfactorio.

Tal Decreto junto con la Orden de desarrollo de 1938¹⁶, dictaminaban que las empresas tenían el deber de disponer de un local-comedor para sus empleados, que les permitiera efectuar sus comidas a cubierto por las posibles inclemencias del tiempo y provisto de mobiliario como mesas, asientos y agua, siempre que se dieran una serie de

¹⁴ TASCÓN LÓPEZ, R. “Hacia la mejora integral de la salud de la persona trabajadora”. *Revista Trabajo y Derecho*, núm. 90, pág. 15 (2022).

¹⁵ Contemplado en plena Guerra Civil, dicha norma contiene referencias al “sindicato vertical, con lo que resulta complejo darle una interpretación comparativa a la Constitución Española. *STSJ Cataluña, 21 de diciembre 2007 (Recurso de Suplicación 6133/2007)*

¹⁶ Orden de 30 de junio de 1938 (BOE núm. 597, de 11 de junio de 1938).
<https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1938/597/A07802-07803.pdf>



condiciones: que la empresa concediera a sus empleados un plazo de dos horas para el almuerzo, que lo solicitara la mitad de la plantilla; y que la empresa con locales permanentes que reunieran más de cincuenta trabajadores tendrían que establecer comedores en los que los obreros pudieran efectuar sus comidas a un módico precio.

Cuando los trabajos se efectuasen al aire libre, en obras eventuales, las empresas debían habilitar barracones desmontables o cobertizos, si no dispusieran de otros locales próximos adecuados.

No hay duda que la disposición dejaba al margen a las empresas de menos de 5 trabajadores, pero resultaría asequible encontrar de igual manera otras soluciones factibles para garantizar un espacio apropiado a los trabajadores en tal materia.

Posteriormente, el Tribunal Supremo alega que tales normativas quedan derogadas con la entrada en vigor de la Orden de 9 de marzo de 1971, que aprobó la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo ¹⁷, en su art. 36 hace mención a los comedores: *“Los comedores que instalen las empresas para sus trabajadores estarán ubicados en lugares próximos a los de trabajo, separados de otros locales y de focos insalubres o molestos; estarán provistos de mesas, asientos y dotados de vasos, platos y cubiertos para cada trabajador; dispondrán de agua potable para la limpieza de utensilios y vajilla e independientemente de estos fregaderos existirán unos aseos próximos a estos locales; cuando no existan cocinas contiguas se instalarán hornillos o cualquier otro sistema para que los trabajadores puedan calentar su comida”*.

¹⁷ Orden de 9 de marzo de 1971 por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (BOE núm. 64, de 16 de marzo de 1971).

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1971-380>



Así como también en su art. 47: *“Se instalarán comedores cerrados con las siguientes condiciones: contarán con bancos o sillas y mesas; se dispondrá de suficiente menaje o vajilla para los trabajadores que hayan de ocuparlos; dispondrán de calefacción en invierno; se mantendrán en absoluto estado de limpieza; y medios adecuados para calentar las comidas”*.

Y finalmente, esta misma orden igualmente ha sido derogada por el actual y vigente Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las Disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en los Lugares de Trabajo, a través del cual no existe ninguna obligación para las empresas sobre instalación de comedores, tal y como se esclarecen en las normativas antecedentes, a excepción del Anexo V sobre locales provisionales y trabajos al aire libre: *“En los trabajos al aire libre en los que exista un alejamiento entre el centro de trabajo y el lugar de residencia de los trabajadores, que les imposibilite para regresar cada día a la misma, dichos trabajadores dispondrán de locales adecuados destinados a dormitorios y comedores”*.

Haciendo un recorrido en la amplitud de normativas actualmente vigentes, ya sean de carácter legal o convencional, se puede concluir que no existe ninguna en la que se obligue a los empresarios a instalar comedores en los centros de trabajo, y las que hacen mención a la alimentación intra-jornada de los trabajadores no garantizan unas mínimas necesidades sobre hábitos saludables de la misma¹⁸.

¹⁸ STS 13 diciembre 2018 (Recurso de Casación 2262/2017) en la cual se desestima el recurso interpuesto en el que anteriormente se había reconocido el derecho de los trabajadores a contar con un comedor de empresa a través de STSJ Andalucía/Málaga 26 abril 2017 (Recurso de Suplicación 429/2017).



Bien es cierto que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, como se expone en las páginas anteriores, tiene por objeto garantizar la salud del trabajador en todos los aspectos relacionados con la prestación de servicios, así como la adopción por parte del empleador de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

El empresario realizará la prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva y sea quien adopte todas aquellas medidas pertinentes para la protección de los operarios; pero resultaría más lógico pensar que quien se ocupe de esa actividad preventiva sea la encargada también de aplicar todas esas medidas necesarias para eliminar o reducir los posibles riesgos existentes en cada empresa correspondiente (arts. 14 y 15 LPRL), y erradicar todos aquellos aspectos que puedan ser perjudiciales para la salud, ya sea de manera directa o indirecta, como pueda ser el que los horarios, o la organización del trabajo no sean la excusa para tener una falta de correctos hábitos saludables o alimenticios ¹⁹.

Desde las organizaciones sindicales más representativas plantean que, para que exista una correcta puesta en marcha de programas que incentiven buenos hábitos saludables en el Trabajo, sería necesario previamente un diálogo social entre todos los actores sociales implicados, que exista una coordinación y llegar a consensos con resultados que puedan ser adaptados en todos los sectores.

Por otra parte, la participación en las actividades de promoción de hábitos de vida saludable en las empresas por parte de los trabajadores tendrá que ser de manera voluntaria, por lo que dichas empresas no podrán hacer distinciones ni ningún tipo de

¹⁹ TASCÓN LÓPEZ, R. “Hacia la mejora integral de la salud de la persona trabajadora”. *Revista Trabajo y Derecho*, núm. 90, pág. 19 (2022).



universidad
de león



discriminaciones hacia aquellas personas que deciden seguir llevando una vida poco saludable²⁰.

Así pues, para que exista predisposición de participación e implicación por parte de los trabajadores en estos programas, se deberá de apostar también por conceder mejoras en las condiciones de trabajo. Es decir, que los trabajadores harán caso omiso a las sugerencias que pueda manifestar la empresa en referencia a adquirir hábitos de vida saludable si se percatan de que la misma no lleva a cabo una implicación íntegra en materia de prevención de riesgos laborales y no se sienten protegidos de manera suficiente²¹.

Por lo que la cultura sobre bienestar empresarial deberá de contemplar tanto el cumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales como en la intervención sobre los trabajadores para que puedan llevar a cabo un correcto cuidado de la salud personal²², puesto que la promoción de hábitos saludables no puede reemplazar el cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención laboral, y debe de ir unida a las medidas legalmente establecidas como puedan ser: evaluación de riesgos, formación e información, vigilancia de la salud, planificación de la actividad preventiva, etc...

²⁰ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. “Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS”. *Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo*. Ginebra: OIT (2010). ISBN: 978-92-4-350024-9.

²¹ IBERMUTUAMUR, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL N° 274: “Guía para la implantación de un Modelo de Empresa Saludable”. *Plan General de actividades preventivas de la Seguridad Social* (2015).

²² PÉREZ VALLEJO, CARLOS. “Factores de intervención para la promoción de la salud y calidad de vida en el trabajo en la empresa saludable”. Tesis Doctoral. *Programa de Doctorado en Ciencias de la Salud*. Escuela Internacional de Doctorado. Universidad Rey Juan Carlos, pág. 96 (2020).



III. MARCO CONTEXTUAL

Así como se ha expuesto con anterioridad, la definición del término “salud” según la OMS, engloba aspectos tanto biológicos, humanos, medioambientales, estilos de vida y cuidados médicos, de modo que no es una visión genérica en sí; considerando que para tener también un compromiso de proteger y potenciar la salud de los trabajadores, es necesario englobarlo de la misma manera en la materia que incumbe este análisis, la preventiva laboral.

Con el objeto de conseguir promover entornos saludables y que las organizaciones tengan presente una política de empresa saludable, previamente se hace necesario conocer una serie de conceptos:

- LUGAR DE TRABAJO SALUDABLE

Según la OMS, un lugar de trabajo saludable es *“aquel en el que los trabajadores y el personal superior colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones”*²³:

- Temas de seguridad y salud en el entorno físico de trabajo.
- Temas de seguridad, salud y bienestar en el entorno psicosocial de trabajo, con inclusión de la organización del trabajo y de la cultura laboral.

²³ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD (OFICINA REGIONAL DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. “Ambientes de Trabajo saludables: un modelo para la acción”. *Para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales*, pág. 6 (2010). ISBN: 978-92-4-359931-1.



universidad
de león



-Recursos de salud personal en el lugar de trabajo.

-Maneras de participar en la comunidad para mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y otros miembros de la comunidad.

Tal y como se puede apreciar, se incluyen tanto aspectos públicos como de la misma manera aspectos sobre la salud laboral.

Para instaurar un entorno de trabajo saludable, las organizaciones tendrán que tener en consideración unos ámbitos en los que poder influir y optar por los mecanismos más eficaces y así establecer aquellas medidas que sean más oportunas en cada entorno. Estos ámbitos se dividen en²⁴:

*AMBIENTE FÍSICO DE TRABAJO: referido a maquinaria, procesos productivos, uso de productos químicos, etc...

*AMBIENTE PSICOSOCIAL DE TRABAJO: Como pueda ser la organización del trabajo, valores, creencias y prácticas empresariales que puedan afectar al bienestar físico y mental de los empleados.

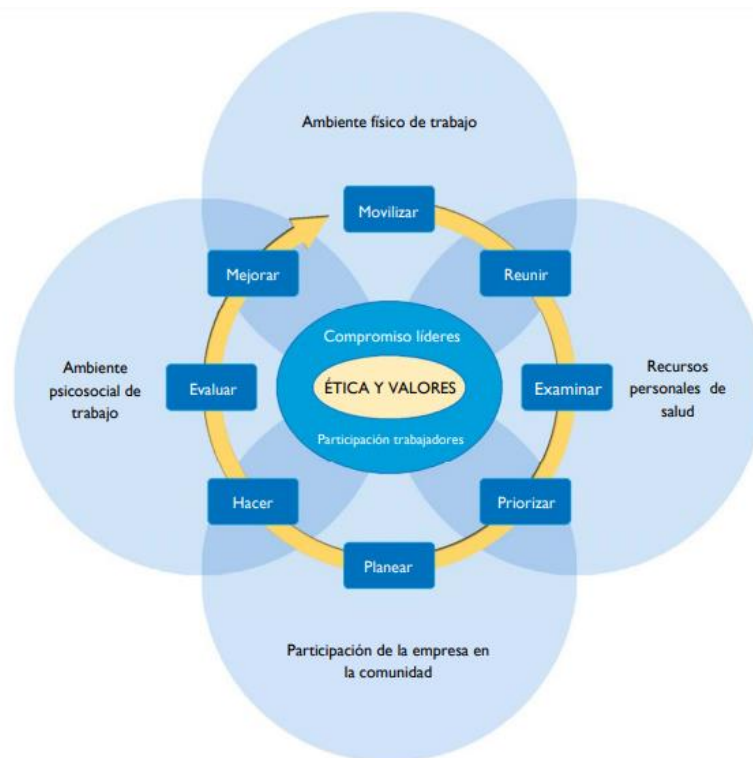
*RECURSOS PERSONALES DE TRABAJO: En aspectos como la formación e información, vigilancia de la salud, oportunidades y flexibilidad que ofrecen las empresas para motivar e incentivar a los trabajadores.

*PARTICIPACIÓN DE LA EMPRESA EN LA COMUNIDAD: como pueda ser la integración de políticas de igualdad de género en el lugar de trabajo, servicios de salud

²⁴ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD (OFICINA REGIONAL DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. “Ambientes de Trabajo saludables: un modelo para la acción”. *Para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales*”, pág. 8 (2010). ISBN: 978-92-4-359931-1.



gratuitos a las familias de los trabajadores, hacer extensivas las mejoras más allá de las planteadas legalmente, etc...



Modelo de la OMS de ambientes de trabajo saludables (ámbitos, mecanismos)

Pero, para que esta estrategia se lleve a cabo de una manera adecuada, no sólo implica la participación empresarial, conlleva de igual modo otros elementos con el objetivo de integrar empleados sanos en dichas entidades, como son²⁵:

²⁵ IBERMUTUAMUR, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL N° 274: “Guía para la implantación de un Modelo de Empresa Saludable”. *Plan General de actividades preventivas de la Seguridad Social* (2015).



-Participación de los propios trabajadores, hacerles partícipes de manera voluntaria en los programas que lleve a cabo la empresa, aunque en determinados momentos no resulta fácil la implicación de los mismos.

-Integración de la promoción de la salud tanto en la política empresarial como en aquellos aspectos impulsados por los servicios de prevención y entidades externas, así como organismos oficiales y entidades colaboradoras con la seguridad social, para iniciar campañas y educación para la salud en materia nutricional con el propósito de que los trabajadores tomen conciencia.

-Liderazgo por parte del equipo directivo de la empresa, poniendo en enfoque un compromiso claro y evidente.

-Programa de empresa saludable con un sistema de gestión orientado a un seguimiento de mejora continua a través de análisis de necesidades, prioridades, planificaciones, controles y evaluaciones; hallándose en consonancia con el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

-Las empresas deberán de disponer de recursos necesarios para garantizar un programa permanente y actualizado de hábitos y estilos de vida saludable.

Tal vez, desde una visión más extendida, para llevar a cabo la implicación de obtener un lugar de trabajo saludable no supondría grandes esfuerzos para las empresas de mayor tamaño, pero para las pequeñas empresas esos esfuerzos pueden resultar bastante significativos.

Por tal razón, algunas sugerencias puedan ser la participación de personal de apoyo ajeno, o hablar con expertos locales o visitar a las empresas locales que hayan podido encontrarse en una situación similar.



Según Christopher Wanjek, la ubicación idónea para poner en práctica una correcta alimentación saludable es el lugar de trabajo, en el cual se deberá de llevar a cabo un programa de nutrición ideal y llevar integrado cuatro elementos principales:

- Estudio que sensibilice, eduque y proporcione a los trabajadores información fundamental para realizar buenas elecciones nutritivas.
- Programa que mejore las condiciones de trabajo con la finalidad de incentivar la alimentación saludable.
- Programa en el cual se ayude a los empleados para que asuman de manera activa el cambio de su nutrición.
- Programa que realice políticas laborales y que permita a los trabajadores tener un hábito de alimentación saludable (tiempo, flexibilidad laboral, mayor acceso, variedad en las comidas, etc...)²⁶.

- BIENESTAR LABORAL

El concepto de bienestar laboral se encuentra relacionado con la calidad de vida laboral, el cual se busca integrarlo en las organizaciones, por la creciente insatisfacción en el empleo, ya sea por ejemplo por el entorno de trabajo, exigencia de rendimientos elevados de trabajo u otras situaciones que puedan producir estrés laboral, y afecten tanto al entorno laboral como también al personal.

²⁶ WANDJEK, C. “La alimentación en el Trabajo: Soluciones Laborales para la Desnutrición, la Obesidad y las Enfermedades Crónicas”. *Food at work*, Ginebra (Organización Internacional del Trabajo), págs. 23 y ss. (2005).

http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/download/s_foodatwork.pdf



El bienestar está vinculado además con la insatisfacción tanto por parte de las organizaciones como de los individuos, cubriendo las necesidades del entorno laboral.

Para ello se establecen ciertos aspectos sobre los que sería recomendable tener en consideración para llevar a cabo un análisis²⁷:

- ECOLÓGICA: se asocia a la relación existente entre los trabajadores y los lugares de trabajo.
- ECONÓMICA: se refiere al nivel de ingresos y prestaciones económicas.
- SOCIOLÓGICA: son la puesta en práctica de los servicios y prestaciones que pueda disponer la empresa.
- PSICOSOCIAL: está formado por la organización del trabajo, las relaciones existentes dentro de la jerarquía establecida en la empresa.

Pero para que este bienestar laboral sea eficaz, se precisaría no sólo el llevar a cabo unos buenos hábitos saludables si no, que además habría que integrar políticas complementarias retributivas, organizacionales, acondicionar los lugares de trabajo para que realmente surtiera efecto, y con ello fomentar el desarrollo individual de los miembros integrantes de las empresas así como la mejora de la productividad y sostenibilidad de las mismas.

²⁷ SECRETARIA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE UGT-CEC. “Monográfico: Hábitos de vida saludable en el entorno laboral”. Gobierno de España-Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Fundación Estatal para la prevención de riesgos laborales, UGT, pág. 5 (2019).



1. HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE

La OMS define un estilo de vida saludable como un “conjunto de hábitos que siguen un orden, obteniendo un resultado favorable en aquellos individuos que lo practiquen.”

Esto implica que en ese conjunto de hábitos se encuentren inmersas aquellas áreas más relevantes y temas en los que las empresas se están implicando con mayor frecuencia para poder obtener un lugar de trabajo más seguro y vinculados con la evaluación de riesgos laborales.

1.1. ALIMENTACIÓN SALUDABLE

Existen numerosos factores que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores, entre los que se encuentra la nutrición.

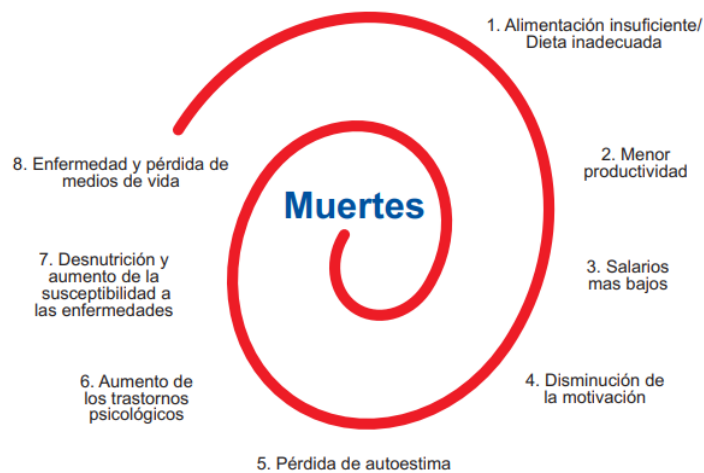
La OIT (Organización Internacional del Trabajo) establece una serie de pautas a través del programa SOLVE donde propone la integración de la promoción de la salud con las políticas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, y llevar a cabo una adecuada alimentación laboral entre los trabajadores, contribuyendo a prevenir enfermedades crónicas, reducir los accidentes de trabajo, días de baja por enfermedad, etc...es decir, reduciendo costes en las empresas derivadas de enfermedades laborales ²⁸.

²⁸ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. “Guía del formador. SOLVE: Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo”. *Cuadernos de trabajo del participante*. Ginebra (2012). ISBN: 9789223242800.



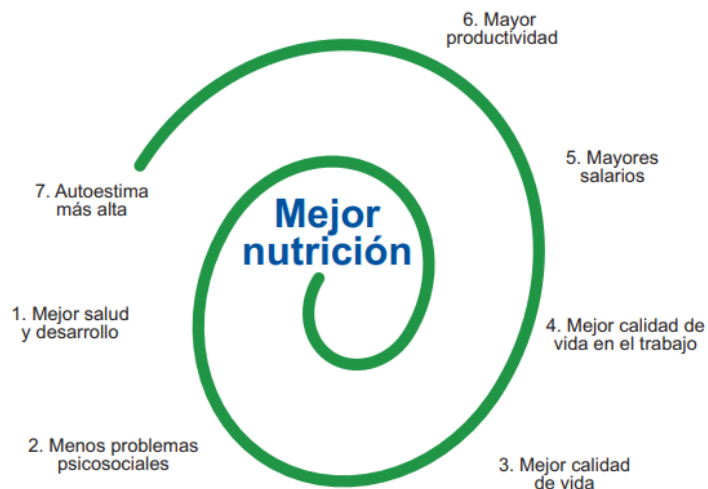
Una buena alimentación se basa en una dieta suficiente y equilibrada combinada con ejercicio físico regular; pero cuando la alimentación no es la adecuada, el sistema inmunológico de las personas se ve afectado y con ello altera tanto el desarrollo físico y mental viéndose perjudicado el rendimiento y la capacidad²⁹.

En definitiva, los beneficios de una alimentación variada, equilibrada y saludable son numerosos: se mejora la salud, la calidad de vida de los trabajadores, y respecto a los empleadores implica una mayor productividad, menor absentismo y reducción de gastos médicos.



Fuente: basada en un diagrama de la OMS, 2000.

²⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. “Un enfoque integral para mejorar la alimentación y la nutrición en el trabajo: estudio en empresas chilenas y recomendaciones adaptadas”. Santiago (Chile, 2012). ISBN: 978-92-2-326949-4.

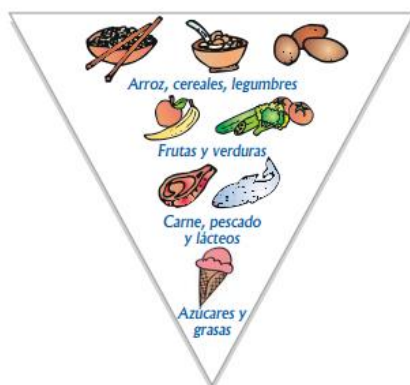


Fuente: basada en un diagrama de la OMS, 2000.

Para que una alimentación se considere saludable, deberán estar incluidos:

- Características de cada persona (sexo, edad, hábitos de vida, actividad física).
- Alimentos disponibles en su zona geográfica.
- Contexto cultural.
- Costumbres alimenticias en su entorno.

Pero, además de ello, deberá tenerse en cuenta todos los alimentos posibles según la pirámide alimenticia recomendada por la OMS, con sus proporciones y cantidades adecuadas en función al desgaste energético diario, y hacer hincapié en establecer unos horarios y entorno adecuados para la alimentación del trabajador.



- *Propuestas de integración para garantizar una alimentación saludable en el entorno laboral:*

Existen distintas opciones para que las empresas puedan proporcionar alimentos saludables y una buena nutrición, y optar por la solución más apropiada integrada a cada situación³⁰.

- **COMEDORES**

Se trata de lugares apropiados que se encuentran dentro de las instalaciones de las empresas donde se preparan y venden alimentos. Puede haberse construido con este fin o que las propias empresas tengan el equipo necesario instalado y simplemente las compañías contraten al personal necesario para preparar y servir los alimentos así como llevar a cabo un mantenimiento adecuado de tales instalaciones; existiendo también la alternativa de la provisión de los servicios a través de un contratista externo.

³⁰ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. “Guía del formador. SOLVE: Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo”. *Cuadernos de trabajo del participante*, págs. 220-227, Ginebra (2012). ISBN: 9789223242800



La instalación de estos lugares posibilita el poder optar por alimentos de calidad y promover los alimentos saludables, y poder reducir aquellos alimentos ricos en grasas y azúcares no tan favorables para la salud.

Los beneficios que aporta la presencia de estos comedores en los lugares de trabajo son:

- Los trabajadores ahorran tiempo al no tener que trasladarse.
- Se ofrece la oportunidad de tener comida saludable regularmente.
- El empleador puede subsidiar los alimentos, esto es, para los trabajadores se les da la ventaja de consumir alimentos más saludables y seguros que los que puedan encontrarse fuera del lugar de trabajo; y para los empresarios se trata de una prestación social y tratarse de un incentivo para la mejora de la imagen de la compañía.
- Instalación de un comedor conjunto, opción para aquellas pequeñas empresas; o incluso la unión de varias compañías de un mismo parque industrial o edificio para poder obtener el beneficio y disfrutar de un mismo servicio de comedor evitando así afrontar los costes tan elevados que pueda suponer una instalación de comedor para cada empresa.

- *ÁREAS COMUNES DE CONSUMO O COCINADO*

Está orientado para dar mayor cobertura a las pequeñas y medianas empresas, que consiste en la instalación de un área común que cuente con una cocina, aportando todos los elementos y utensilios que se requiera.

La organización de estos servicios puede llevarse de diversas formas, por ejemplo: los trabajadores podrán turnarse para realizar el servicio de limpieza del área, o que la



empresa pueda expandir el contrato con el servicio de limpieza que pueda tener en la propia compañía para que cubra también esa zona.

Las ventajas que ofrece este servicio son:

- Los trabajadores pueden disfrutar de más tiempo para relajarse en el descanso, sin tener que salir de las instalaciones.
- Bajo coste para promover la alimentación saludable, como por ejemplo el ofrecer también ciertos alimentos de manera gratuita.
- El área puede ser el punto clave para dar la información y formación sobre una nutrición adecuada, y mejorando la visibilidad de los integrantes.

Aunque este tipo de alternativa no garantiza de manera suficiente que los trabajadores coman saludablemente, puesto que los alimentos que puedan traer de casa podrían no encontrarse incluida en la denominada dieta equilibrada.

- *REFRIGERIO Y MÁQUINAS EXPENDEDORAS*

Esta forma de alimento a bajo coste, debe garantizar que tanto el refrigerio en las reuniones (en forma de bocadillos, meriendas, etc.) o en las máquinas expendedoras cumplan con el requisito nutricional para los trabajadores.

Eliminar o reemplazar aquellas bebidas o comidas con alto contenido de azúcar por agua o diversidad de zumos, aporte de frutas, o alimentos con alto contenido de granos, e instalación de máquinas expendedoras que puedan tener capacidad para mantener alimentos tanto calientes como fríos.

La ventaja que supone es que las empresas reducen costes, y ayuda a promover la salud a las PYMES, puesto que esta alternativa no requiere la presencia de personal presente para suministrar los alimentos, pero deberá de combinarse esta acción con la de la información y educación nutricional.



- *SISTEMA DE VALES O TARJETAS DE COMIDA*

Consiste en proporcionar a los trabajadores cupones o talonarios donde se les da el derecho a recibir alimentos de unos proveedores concretos hasta un determinado valor.

Se combinan dos ventajas:

- Para el empleador, el destinar una cantidad de dinero a la alimentación potencia la mejora de la alimentación y la salud.
- Para el trabajador, permite mejorar su nivel adquisitivo.

Se encuentra orientado más bien, hacia las empresas que no disponen de espacio suficiente en los lugares de trabajo, o en las que supone un gran desplazamiento o movilidad para los trabajadores.

Asimismo, este método supone que tendrán que existir restaurantes cercanos al lugar de trabajo, y en este caso no se podrá controlar la ingesta alimentaria de los trabajadores, además de hacer perder tiempo de descanso a los mismos para poder desplazarse a aquellos lugares donde deseen comer.

- *BONO AGREGADO A LA REMUNERACIÓN*

Se basa en la entrega de una cierta cantidad de dinero en metálico al trabajador para que pueda emplearlo como una dieta que se incluye en su salario mensual. En este tipo de alternativa no se aprecia ningún efecto positivo, puesto que un gran porcentaje de los beneficiarios preferirán invertirlo en otras necesidades³¹.

³¹ BEJARANO-RONCANCIO J.J., DÍAZ-BELTRÁN. “Alimentación laboral una estrategia para la promoción de la salud del trabajador”. *Revista Facultad Medicina*, Universidad Nacional de Colombia, 60, pág.87-97 (2012).



1.2. ACTIVIDAD FÍSICA

La actividad física se define como “*cualquier movimiento corporal producido por los músculos esqueléticos, con el consiguiente consumo de energía*”, hace referencia a todo movimiento, incluso durante el tiempo de ocio, para desplazarse a determinados lugares y desde ellos, o como parte del trabajo de una persona³².

La actividad física regular está asociada a una vida más duradera y saludable, y es un importante elemento en la prevención y tratamiento de enfermedades como puedan ser las cardiovasculares, cerebrovasculares, hipertensión, diabetes, algunos cánceres, e incluso algunos estudios médicos han determinado que reduce la ansiedad, estrés, depresión, mejora de las capacidades cognitivas y sociales.

Algunas de estas enfermedades citadas se ve incrementada también por la presencia de factores como el sobrepeso y la obesidad, el no efectuar un buen control y seguimiento en el ámbito laboral, sobre todo en determinados sectores o puestos de trabajo (trabajos en altura, manejo de maquinaria pesada, conductores, etc...) puede suponer un gran riesgo acarreado con ello graves consecuencias, así mismo como aquellos trabajos en los que se precisa manipulación manual de cargas, posturas forzadas o movimiento repetitivos, el poseer esta condición física supone también una reducción en la capacidad funcional para el desarrollo de la actividad laboral.

³² ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD.
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity>



Es cierto que aunque el llevar a cabo una vida activa está relacionada mayoritariamente con el ámbito personal de cada persona, es necesario la implicación de la sociedad y de aquellos entes que puedan llevar a cabo políticas y estrategias sobre la promoción de la salud y concienciación de la importancia de emprender una actividad física con regularidad.

Respecto al ámbito laboral, se considera parte del trabajo, pero actualmente existen muchos trabajos que demandan una gran actividad física con la consecuencia de poder sufrir con mayores probabilidades accidentes y enfermedades, y otros muchos que son sedentarios.

Evidencias científicas han observado que la inactividad física afecta en gran medida a personas en edad de trabajar dando lugar a pérdidas tanto en términos de productividad como en costes médicos, y este sedentarismo está ampliándose en gran medida en los países industrializados³³.

Para que esta actividad física contribuya a la mejora de la salud de los trabajadores, es necesario que con anterioridad se hubiera realizado una evaluación de riesgos en la que se determine que se padece alguna patología a consecuencia del trabajo, y exista una relación directa entre ejecución de la actividad y la prevención del daño³⁴.

³³ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. “Guía del formador. SOLVE: Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo”. *Cuadernos de trabajo del participante*, pág. 260, Ginebra (2012). ISBN: 978-92-2-326949-4.

³⁴ SECRETARIA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE UGT-CEC. “Monográfico: Hábitos de vida saludable en el entorno laboral”. Gobierno de España-Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Fundación Estatal para la prevención de riesgos laborales, UGT, pág. 6 (2019)



Inicialmente, en el lugar de trabajo pueden darse condiciones o circunstancias que impidan o dificulten el fomento de la actividad física, o que existan impedimentos para aportar información o formación a los trabajadores; no obstante, para solventar estos obstáculos, previamente las empresas tendrán que tener en conocimiento que el lugar de trabajo es un punto clave para la concienciación y un ambiente estratégico para la incursión sobre la promoción de la salud, dando beneficios tanto en la salud de los trabajadores como a la productividad empresarial.

Algunos elementos que se recomienda integrar en las políticas impulsadoras respecto a la actividad física son:

-Servicios médicos.

-Apoyo financiero.

-Programas promocionales, que permitan e incentiven a los trabajadores a que adopten y mantengan la práctica física como pueda ser: proporcionar instalaciones adecuadas para su práctica, estímulo para trasladarse al trabajo a pie o bicicleta, proporcionar abonos en cuotas de gimnasio, reducción de las tarifas para el uso de instalaciones deportivas fuera del trabajo, flexibilidad en la interrupción del trabajo y la duración del mismo para que se permita la realización de tal actividad³⁵.

³⁵ OMS (ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD). “Ambientes de Trabajo Saludables: Un Modelo Para La Acción”. *Rev. biomecánica* 45 (3), 1–26 (2010).
<https://doi.org/10.4321/S0465-546X2007000400012>.



Ahora bien, no sólo es necesario la aplicación de esos elementos, considerando que para que el programa establecido en las empresas sobre el incentivo de la actividad física llegue a tener un buen funcionamiento y sea exitoso, es recomendable que se encuentren incluidos la aplicación de otros factores:

- Abordar factores psicosociales y medidas de promoción de la salud.
- Visión clara y estrategia específica sobre la actividad física saludable.
- Coordinación con otras áreas sobre promoción de la salud, es decir, todo lo relacionado con los hábitos de vida saludable.
- Compromiso de todas las partes implicadas.
- Planteamiento e implementación basados en valores, normas, actitudes, necesidades, expectativas y posibilidades reales de los trabajadores.
- Implementación de suficientes medidas por un tiempo determinado útil y eficaz.
- Suficientes recursos económicos, administrativos y humanos.
- Seguimiento continuado.
- Implementación de la política de manera permanente.³⁶

³⁶ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. “Guía del formador. SOLVE: Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo”. *Cuadernos de trabajo del participante*, págs. 260, 261; Ginebra (2012). ISBN: 9789223242800.



1.3. ADICCIONES

Una adicción se define como *“el consumo repetido de una o varias sustancias psicoactivas, hasta el punto de que el consumidor se intoxica periódicamente o de forma continua, muestra un deseo compulsivo de consumir la sustancia o sustancias preferidas, tiene una enorme dificultad para interrumpir voluntariamente o modificar el consumo de la sustancia y se muestra decidido a obtener sustancias psicoactivas por cualquier medio”*³⁷.

Aspectos personales, familiares, sociales o laborales, o la combinación de todos ellos pueden suponer el consumo de estas sustancias, y no sólo tendrán graves consecuencias sobre la salud y el bienestar, sino que además pueden causar importantes problemas en el entorno de trabajo así como una reducción en el desempeño de las actividades que se esté realizando.

Es indiscutible que en referencia al ordenamiento jurídico, para que las empresas se “libren” del problema de la manera más fácil, contempla la posibilidad del despido disciplinario en los supuestos de embriaguez habitual o toxicomanía, siempre y cuando se consiga probar que influye negativamente en la actividad laboral realizada por el trabajador, y se demuestre la gravedad de la conducta, tal y como se determina en el art. 54.2 f) ET ³⁸, pero desde el punto de vista social y productivo no es la respuesta más

³⁷ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO. “Glosario de Términos de Alcohol y Drogas”, pág. 13, Madrid (2008).

³⁸ TASCÓN LÓPEZ, R. “Hacia la mejora integral de la salud de la persona trabajadora”. *Revista Trabajo y Derecho*, núm. 90, pág. 27 (2022).



universidad
de león



adecuada, pudiendo optar por otras alternativas no tan agresivas dando inclusión a las personas, y buscando la solución más satisfactoria para ambas partes.

Existen pruebas científicas que vinculan las condiciones laborales con el aumento del consumo de sustancias, ya sea alcohol, tabaco u otras drogas, basándose en los factores de: disponibilidad de sustancias en el lugar de trabajo, presión social por beber o consumir en el trabajo, estrés laboral, viajes conllevando las separaciones de las relaciones sociales o afectivas habituales, falta de supervisión, cambios constantes de compañeros de trabajo o supervisores, trabajo monótono o por turnos, precariedad laboral, etc...

Asimismo, el consumo de determinadas sustancias como el tabaco se considera peligroso, en su mayor parte en aquellos trabajos en los que se interactúa con sustancias peligrosas tales como: carbón, sílice, radiaciones ionizantes, petroquímicos, etc... dado el mayor riesgo que tienen de desarrollar enfermedades crónicas graves o cánceres; así como aumentando también el riesgo de provocar incendios o explosiones en aquellos lugares donde se manipulen químicos inflamables y explosivos o incluso ser un factor de riesgo de accidente en la conducción de vehículos o maquinarias motorizadas.

El abuso de estas sustancias repercute negativamente sobre el lugar de trabajo, como anteriormente se encuentra expuesto, incluyendo cambios en el estado anímico, generación de un ambiente laboral más hostil, poner en serio peligro la integridad del propio trabajador o de sus compañeros, reducción del desempeño de las actividades y de la productividad, además de la generación de costes adicionales derivados de las contrataciones de personal, compensaciones por despido, posibles accidentes que puedan acontecer u otras prestaciones derivadas en la salud de los trabajadores, aunque existen algunas circunstancias que son más complejas de determinar como la baja moral, o el incremento de enfermedades derivadas por el consumo masivo de estas sustancias,



pudiendo sólo ser descubiertas mediante reconocimientos médicos (existiendo la disyuntiva entre requisito de seguridad y derecho de privacidad e intimidad como se expone en el art. 26 LPRL) ³⁹.

No obstante, en el momento de la realización de la evaluación de riesgos, se deberá de identificar todos aquellos aspectos que puedan incrementar el consumo de este tipo de sustancias, y actuar sobre ellos, aplicando todas aquellas medidas necesarias y eficaces, para eliminar o reducir tal consumo. Actualmente, con los nuevos requisitos impuestos en la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, se hace mayor énfasis en la prevención y en la intervención temprana de la problemática existente, dando un mayor enfoque sobre la concienciación en los programas educativos para promover cambios de actitud y de comportamientos, aunque se sigue ofreciendo ayuda y atención disponible para quienes lo requieran o necesiten.

Otra de las medidas que se plantea para que pueda aplicarse en las empresas en el momento en que se detectan trabajadores que se encuentran en esta situación desafortunada, es que el empresario responsable decida invertir toda instrumentación necesaria en los tratamientos completos de desintoxicación, otorgando la posibilidad de una suspensión del contrato de trabajo con derecho a reserva de puesto de trabajo, posibilitando así una reincorporación del propio trabajador una vez superado el tratamiento y encontrándose totalmente rehabilitado; o incluso ofreciendo algún tipo de bonificación laboral por asistencia a cursos para intentar dejar el hábito del tabaco

³⁹ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. “Guía del formador. SOLVE: Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo”. *Cuadernos de trabajo del participante*, pág. 87, Ginebra (2012). ISBN: 9789223242800.



universidad
de león



cumpliendo con los principios de confidencialidad y no discriminación ⁴⁰; así como también existiendo la posibilidad de introducir una política de no fumar en todas las áreas del lugar de trabajo.

⁴⁰ TASCÓN LÓPEZ, R. “Hacia la mejora integral de la salud de la persona trabajadora”. *Revista Trabajo y Derecho*, núm. 90, pág. 29 (2022).



1.4. ESTRÉS

El estrés laboral es la respuesta de las personas ante unas demandas y presiones en el trabajo que no se corresponden con sus conocimientos y habilidades, y ponen en peligro la capacidad de resistencias (OMS, 2003).

A través del estrés laboral nos encontramos frente a los denominados riesgos psicosociales, que aunque cada vez están ocupando puestos más destacados entre las preocupaciones de salud públicas, las evidencias muestran que se necesita ampliar el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo para integrar con mayor rango la importancia del estrés laboral y todas aquellas consecuencias que supone⁴¹.

Se ha demostrado que a medida que el estrés aumenta más aumentan las dificultades para poder enfrentarlo, por ello si estas situaciones no se solventan de manera inmediata puede llegar a generar en las personas episodios de ansiedad, agotamiento emocional, desmotivación y pérdida de interés por el trabajo, depresión y extender la situación generada por el trabajo a la vida personal; de igual manera padecer aumentos en la presión arterial y cambios en la dieta, y como consecuencia llegar a generar otros problemas graves como cardíacos o derrames.

El estrés, al igual que en el resto de hábitos no saludables anteriormente citados, son factores de riesgo tanto para la salud física como mental. Existiendo una correlación entre ellos, demostrándose que aquellas personas que padecen adicciones también manifiestan signos de estrés, por el intento de lidiar con las dificultades de las situaciones;

⁴¹ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. GOBIERNO DE ESPAÑA, MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL. “El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: Una visión General”, pág. 6, 7, Madrid (2018). NIPO: 276-18-067-6.



universidad
de león



o en el caso de los hábitos alimenticios se ven afectados por la generación del estrés llevando a cabo horarios irregulares de comidas y frecuentemente se tiende a alimentos ultra-procesados.

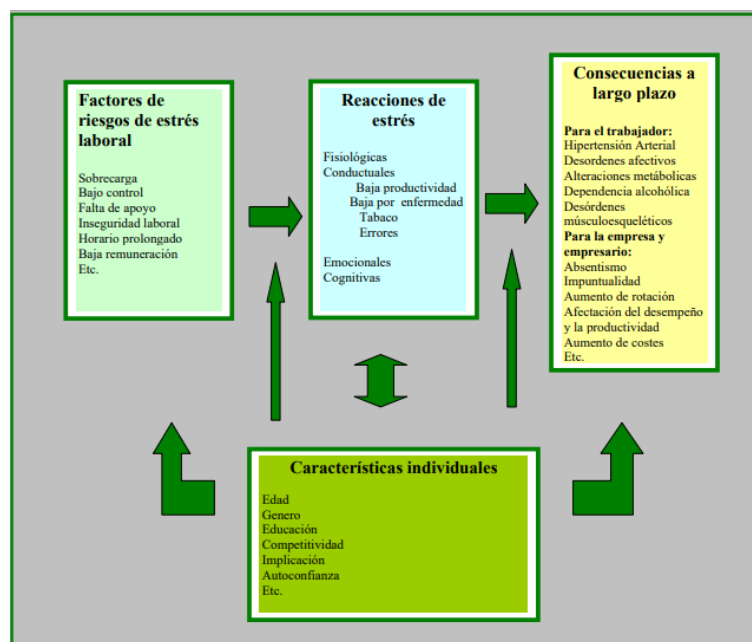
Existen diversidad de factores causantes del estrés, no sólo se encuentra relacionado con el trabajo, sino también con el entorno personal, el entorno social o en la comunidad, y en cada uno de estos ambientes referidos se puede generar una fuente o más de estrés.

Es cierto, que un nivel determinado de estrés puede ser causa de un factor motivador y con ello tener un impulso en el desempeño y desarrollo de las actividades relacionadas con el trabajo. Sin embargo, puede llegar a un punto en el que el nivel de estrés sea tan elevado que no pueda llegar a controlarse, y este límite se alcanza cuando empiezan a aparecer los primeros efectos negativos en la persona afectando a su vez al entorno.

Dada la gran importancia que está suponiendo estos riesgos y que con mayor frecuencia aumenta el porcentaje de personas trabajadoras que lo sufren, se ha hecho necesario instaurar medidas adicionales para poder enfrentarlos y que el tema no quede en el olvido, así como también la determinación de elaborar una cobertura legal y el desarrollo de jurisprudencia y que no sean abordados de manera tan genérica. En España, a pesar de no existir una legislación específica acerca del tema que acontece, existen planteamientos legales laborales haciendo referencia a los límites de carga de trabajo, por ejemplo, nos encontramos ante la dictada sentencia del 5 de octubre de 2005 por el TSJ Madrid, en la cual se determinó la obligación de evaluar el riesgo del estrés cuando la empresa reconozca la presencia de dicho riesgo.



Ante la ausencia de establecerlo como enfermedad profesional, la jurisprudencia ha optado por clasificarlo como accidente laboral, causando un daño a la salud de los trabajadores en relación al trabajo, tal como: la sentencia del 20 de septiembre de 2007 dictada por el Tribunal Supremo, en la que se considera el estrés laboral como causa para extinción indemnizada del contrato de trabajo ⁴²



Modificado a partir de Houtman, 2005

Fuente: Oficina Internacional del Trabajo. *Guía del formador. SOLVE: Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo* (Ginebra, 2012).

⁴² INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID. “Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas”, pág. 26, Madrid (Noviembre, 2010). NIPO: 792-11-088-1.



Tabla nº 2 Factores psicosociales de riesgo o estrés

FACTORES DE ESTRÉS PSICOSOCIAL	
Contenido del trabajo	Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido,, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa
Sobrecarga y ritmo	Exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización
Horarios	Cambio de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción
Control	Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo, y otros factores laborales..
Ambiente y equipos	Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido.
Cultura organizacional y funciones	Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales
Relaciones interpersonales	Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales falta de apoyo social
Rol en la organización	Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas
Desarrollo de carreras	Incertidumbre o paralización de la carrera profesional baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual, bajo
Relación Trabajo-Familia	Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia Bajo apoyo familiar. Problemas duales de carrera
Seguridad contractual	Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral. Insuficiente remuneración

Modificado de Cox y Griffiths, 1996

Fuente: Oficina Internacional del Trabajo. *Guía del formador. SOLVE: Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo* (Ginebra, 2012).

Con la misma importancia, los empleadores deben ser conscientes del impacto que genera en los trabajadores un excesivo aumento de trabajo y la falta de control que puedan tener sobre sus tareas, por ello es determinante la activación de medidas emprendedoras y eficaces en las que se incluyan:

- Medidas colectivas de evaluación y gestión del riesgo, de la misma manera que se realiza con el resto de posibles peligros que se puedan presentar en el lugar de trabajo.
- Aumento de las capacidades de los trabajadores para poder enfrentar y superar dificultades.
- Desarrollo de sistemas de apoyo social para los trabajadores en el lugar de trabajo, como pueda ser flexibilidad horaria para la conciliación de la vida laboral-familiar; formación para el desarrollo personal para garantizar que



las aptitudes de los trabajadores y sus tareas se corresponden entre sí con la generación de nuevas situaciones que puedan darse en la empresa; propiciar un buen ambiente de trabajo ya sean entre los trabajadores, o entre los trabajadores y el personal de supervisión; potenciar un buen ambiente físico de trabajo con la correcta iluminación, equipos adecuados, tener controlada la exposición del nivel de ruido así como la exposición de agentes peligrosos ⁴³.

Para llevar a cabo un buen control del estrés y gestionar las causas que lo puedan generar, es de gran importancia también la implicación de los trabajadores en la identificación de los factores de riesgos y que sean ellos los que puedan interactuar manifestando cuáles son aquellos factores que ocasionan un estrés innecesario y que sientan que pueden expresar las inquietudes en cualquier momento sobre cualquier situación que les genere estrés en el trabajo, con ello identificar los factores de riesgo más relevantes para así poder diseñar aquellas medidas correctoras y preventivas que le sean aplicables.

Pasos de la gestión del riesgo:

1. análisis de la situación y evaluación del riesgo;
2. diseño del plan de acción para reducir el riesgo de estrés relacionado con el trabajo;
3. implementación del plan de acción;
4. evaluación del plan de acción; e
5. identificación de lecciones aprendidas y acciones posteriores basadas en los resultados de dicha evaluación.

Fuente: Oficina Internacional del Trabajo. *Guía del formador. SOLVE: Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo* (Ginebra, 2012).

⁴³ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. “Guía del formador. SOLVE: Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo”. *Cuadernos de trabajo del participante*, págs. 42, 50, 51; Ginebra (2012). ISBN: 9789223242800.



2. PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO

Hasta 1978 no se instaura la necesidad de aplicar la promoción de la salud en el trabajo, la cual aparece por primera vez en la declaración Internacional de la Organización Mundial de la Salud, considerándose la necesidad de una acción urgente por parte de todos los gobiernos, personal de salud y de la comunidad mundial para proteger y promover la salud de todos los pueblos del mundo⁴⁴.

La primera definición oficial de promoción de la salud se encuentra en la Carta Ottawa⁴⁵: *“La promoción de la salud es el proceso que permite a las personas aumentar el control y mejorar su salud. Para alcanzar un estado de completo bienestar físico, mental y social, un individuo o grupo debe ser capaz de identificar y realizar aspiraciones, satisfacer necesidades y cambiar o hacer frente al entorno. Por lo tanto, la salud se considera un recurso para la vida cotidiana, no el objetivo de la vida. La salud es un concepto positivo que enfatiza los recursos sociales y personales, así como las capacidades físicas. Por lo tanto, la promoción de la salud no es solo responsabilidad del sector de la salud, sino que va más allá del estilo de vida saludable hacia el bienestar”*.

Este concepto contempla la importancia que supone la implicación tanto del empresario como de los trabajadores, así como de todos aquellos entes interesados como puedan ser sindicatos, gobierno, administraciones públicas, etc...para la promoción de la salud en el trabajo.

⁴⁴ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. “Conferencia Internacional, Alma-Ata”, pág. 3-5 (1978).

⁴⁵ WORLD HEALTH ORGANIZATION. “The Ottawa Charter for Health Promotion”, vol. 57 (1986).



En referencia al aspecto empresarial, no se tiene una obligación legal como pueda tener el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, sino que mediante la voluntariedad de las partes, para obtener una mejora de la salud de los trabajadores, se persigue un objetivo más amplio. Aunque, para poder implantar los programas sobre promoción de la salud, la empresa tendrá que efectuar una correcta gestión de la prevención de riesgos laborales.

Respecto a la participación de los trabajadores también deberá de ser voluntaria, dado que el estilo de vida es personal y no se puede obligar a modificar los hábitos de vida que lleva a cabo cada persona, salvo que resulte dañino para otros individuos ⁴⁶.

La promoción de la salud también se encuentra relacionada con la modificación de la condiciones de vida que influyen negativamente sobre la salud de las personas, incentivando a seguir hábitos de vida saludable y mantener un control sobre la salud a través de los ámbitos de educación, prevención y desarrollo de políticas saludables.

Para que este progreso se realice es fundamental actuar sobre los problemas que generan las situaciones que perjudican la salud y no únicamente buscar soluciones, es decir, que el empresario no sólo ha de preocuparse por las consecuencias de informar a los trabajadores de cuáles son los métodos más convenientes para afrontarlas, sino que tendrá que actuar sobre el origen de los problemas⁴⁷.

⁴⁶ SECRETARÍA DE POLÍTICA SINDICAL-SALUD LABORAL DE UGT DE CATALUNYA. “Promoción de la salud en el trabajo”. *Cuaderno de prevención*, pág. 7 (2016). Depósito legal: B-10832-2016.

⁴⁷ SECRETARIA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE UGT-CEC. “Monográfico: Hábitos de vida saludable en el entorno laboral”. Gobierno de España-Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Fundación Estatal para la prevención de riesgos laborales, UGT, pág. 12 (2019)



El lugar de trabajo es considerado un entorno esencial donde poder implantar la actividad de la promoción de la salud por estas razones⁴⁸:

- Las estructuras para promover la seguridad y salud de las empresas ya existen, y pueden utilizarse para esta finalidad. De hecho, el personal sanitario de los servicios de prevención está formado para ello y tiene encomendada la función de impulsar programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo.
- El lugar de trabajo brinda un gran potencial para llegar a un mayor número de personas y así dar información y asistencia para mejorar la salud y el bienestar.
- La promoción de la salud es un interés común de los empresarios y de los trabajadores, por verse beneficiada ambas partes.
- Actualmente, las empresas cada vez exigen más mano de obra especializada, por ello la importancia de que el personal esté bien preparado, motivado y sano.

La metodología a seguir para la instauración de los programas de promoción de la salud en el ámbito laboral es el siguiente⁴⁹:

- **INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN:** informar de la existencia de un riesgo.
- **FORMACIÓN Y HABILIDADES:** formar sobre la forma de hacer frente al riesgo.
- **CREACIÓN DE ENTORNO PROMOTORES DE SALUD:** creación de unas condiciones de trabajo que garanticen el hacer frente al riesgo con facilidad.
- **DESARROLLO DE UNA POLÍTICA EMPRESARIAL:** puesta en marcha de

⁴⁸ SECRETARÍA DE POLÍTICA SINDICAL-SALUD LABORAL DE UGT DE CATALUNYA. “Promoción de la salud en el trabajo”. *Cuaderno de prevención*, pág. 9 (2016). Depósito legal: B-10832-2016.

⁴⁹ SECRETARÍA DE POLÍTICA SINDICAL-SALUD LABORAL DE UGT DE CATALUNYA. “Promoción de la salud en el trabajo”. *Cuaderno de prevención*, pág. 8 (2016). Depósito legal: B-10832-2016.



universidad
de león



políticas que minimicen el riesgo o que puedan facilitar el modo en que puedan controlarlo por parte de los trabajadores.

Para poder asegurar actividades o programas efectivos de promoción de la salud en el lugar de trabajo, deben cumplirse unas condiciones⁵⁰:

- PARTICIPACIÓN: en relación al personal de la empresa incluida la dirección de la misma.
- INTEGRACIÓN: deberán de formar parte de todas las áreas de la organización y de todas las decisiones importantes que se vayan a tomar.
- PROYECTO DE GESTIÓN: establecer prioridades y realizar un programa de gestión, así como buscar la mejor solución para cada situación que acontezca.
- INTEGRAL: estarán comprendidas en todas las actividades individuales y colectivas, proporcionando factores de protección y potenciadores de la salud.

Por lo tanto, para la aplicación de programas de Promoción de la Salud en el trabajo tendrán que darse las siguientes premisas:

- *Previa obligatoriedad de la empresa en el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y gestión de los riesgos.
- *Compromiso de la Dirección y participación de todos los integrantes implicados.
- *Integración de los programas de Promoción de la Salud en el Sistema de Gestión de la empresa.

⁵⁰ SECRETARÍA DE POLÍTICA SINDICAL-SALUD LABORAL DE UGT DE CATALUNYA. “Promoción de la salud en el trabajo”. *Cuaderno de prevención*, pág. 8 (2016). Depósito legal: B-10832-2016.



2.1. IMPLANTACIÓN DE PROGRAMAS DE PROMOCIÓN DE LA SALUD

Se dispone de una amplitud de plataformas y recursos impulsados por los organismos y entes donde facilitan la información necesaria para poder incorporar la promoción de la salud en el trabajo.

- **ÁMBITO INTERNACIONAL**

- **Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁵¹:**

La iniciativa impulsada por este ente público aborda la prevención de riesgos psicosociales, la promoción de la salud y el bienestar en el trabajo a través del diseño de diferentes políticas y la manera de aplicarlas.

Se garantiza que en las medidas de gestión de los riesgos contengan la evaluación de riesgos psicosociales, medidas de promoción de la salud con las respectivas políticas empresariales, planteando además una visión social.

Se plantean cuestiones como la generación de accidentes y enfermedades derivadas del trabajo como causa de los hábitos pocos saludables, generación de enfermedades como la depresión u otras afecciones psicosociales, abuso de alcohol y tabaco, etc...

⁵¹ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. “Guía del formador. SOLVE: Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo”. *Cuadernos de trabajo del participante*, Ginebra (2012). ISBN: 9789223242800.



○ **Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo**^{52 53}:

En el año 2011, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo lanzó la campaña sobre la referida cuestión.

Se tuvieron en cuenta todas las actividades desarrolladas por los empresarios, trabajadores y la sociedad, con el objetivo de fomentar la salud y el bienestar de las personas en el trabajo.

Los aspectos que se tuvieron en cuenta en esta campaña impulsada por el organismo:

- **MEJORA DEL MÉTODO DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:** comprende algunas de las medidas compiladas en la “Nota Técnica de Prevención-NTP 444 Mejora del contenido del trabajo: rotación, ampliación y enriquecimiento de tareas”⁵⁴, ofreciendo medidas para apoyar el desarrollo de las personas en las empresas, la flexibilización horaria en la jornada de trabajo, posibilidad de teletrabajar, así como posibles medidas de conciliación.
- **MEJORA DEL ENTORNO DE TRABAJO:** se incluyen aspectos como la alimentación más saludable en los comedores de las empresas, máquinas dispensadoras de agua, alimentos más saludables, trabajo en equipo o la satisfacción en el trabajo.

⁵² SECRETARIA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE UGT-CEC. “Monográfico: Hábitos de vida saludable en el entorno laboral”. Gobierno de España-Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Fundación Estatal para la prevención de riesgos laborales, UGT, pág. 15, 16 (2019)

⁵³ AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
<https://osha.europa.eu/es>

⁵⁴ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_444.pdf



- FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEADOS EN ACTIVIDADES SALUDABLES: como puedan ser el incluir espacios en el lugar de trabajo para la práctica del deporte, subvenciones de gimnasios, o incentivar el uso de escaleras en lugar del ascensor.
- FOMENTAR EL DESARROLLO PERSONAL: impartir formación sobre temas relaciones con la organización de las tareas, optimización del tiempo, gestión del estrés, etc...

Cualquier propuesta formativa deberá partir previamente de una evaluación de riesgos laborales, que será la que determine las medidas que se deben de implementar en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Como recomendación indicada por la Agencia, antes de implantar un programa de Promoción de la Salud en el Trabajo, es fundamental tener en cuenta⁵⁵:

- Para poder aplicar un programa de Promoción de la Salud, se deberá de ofrecer al mismo tiempo un lugar de trabajo seguro y saludable.
- Hay que basarse en la implicación voluntaria y activa de las partes.
- Integración del programa de manera permanente en todos los procesos de la empresa.
- Información y formación sobre la adopción de hábitos de vida saludable.

⁵⁵ INSTITUTO VALENCIANO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INVASSAT). UMIVALE ACTIVA (MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 3). “Guía práctica para implanta un programa de la salud en el trabajo en las organizaciones: organizaciones saludables”, pág. 14.



- **Red Europea para la Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP)** ⁵⁶

Se trata de una asociación de instituciones gubernamentales de seguridad y salud en el trabajo y de organismos de salud pública de todos los miembros de la Unión Europea y del área Económica Europea, buscando mejorar la salud y el bienestar y reducir los daños en los trabajadores.

El objetivo de la Red es identificar y difundir ejemplos de buenas prácticas sobre la promoción de la salud en las empresas mediante el intercambio de experiencias y conocimientos; buscando reforzar en los Estados miembros tal asunto y que se integre en los programas de sus políticas.

Establece tres líneas de acción:

- La prevención de riesgos laborales para proteger a los trabajadores de los daños derivados de las condiciones de trabajo.
- La cultura organizativa, estableciendo valores comunes y estándares de interacción de las personas tanto en el interior de la organización como fuera de ella.
- Acciones voluntarias en la empresa para generar entornos saludables de carácter organizativo, individual y en relación al ámbito laboral.

⁵⁶ RED EUROPEA PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO (ENWHP).
<https://www.enwhp.org/>



A su vez, algunos de los temas que se plantean:

- Concepto común a nivel europeo de la promoción de la salud en el trabajo y criterios de calidad.
- Argumentos para justificar inversiones en materia de promoción de la salud en el trabajo, donde se incluyen cuestionarios para obtener datos del estado de la empresa.
- Foros o redes nacionales de promoción de la salud en el trabajo.
- Colaboraciones en formaciones e investigaciones, etc...

- **ÁMBITO NACIONAL**

- **Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)⁵⁷**

Es el órgano científico-técnico que tiene como objeto el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas, buscando además cumplir con la visión que establece la mencionada Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo: “Trabajadores sanos en empresas saludables”.

⁵⁷ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST).
<https://www.insst.es/el-instituto/conoce-el-instituto/mision-y-funciones>



Para el cumplimiento de las mismas, cuenta con las siguientes funciones:

- Actuar como centro de referencia nacional.
- Colaborar con los organismos internacionales y otras instituciones relevantes.
- Desarrollar programas de cooperación internacional.
- Informar la elaboración de la normativa legal.
- Elaborar guías y otros documentos técnicos.
- Participar en las actividades de normalización.
- Prestar la asistencia técnica requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Prestar asesoramiento técnico a los servicios de prevención de la Administración General del Estado.
- Promover y desarrollar actividades de educación y formación en materia de prevención de riesgos laborales, así como la integración de la prevención en el sistema educativo.
- Desarrollar e impulsar investigaciones.
- Fomentar la incorporación de la seguridad y salud en el trabajo en los programas nacionales y europeos de la I+D+I.
- Informar periódicamente sobre el estado y evolución de la prevención de riesgos laborales.
- Promover actividades divulgativas en materia de prevención de riesgos laborales.

Para dar mayor consolidación al papel que sostiene como organismo científico-técnico en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, pone de relieve la presentación del denominado “Plan Estratégico del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo”, contando con una vigencia de 5 años por cada uno de los planes lanzados.



universidad
de león



En referencia al actual en vigencia, 2022-2026⁵⁸, apenas recoge en gran medida la promoción de la salud; en cambio, el precedente Plan Estratégico que abarcan los años 2015-2020⁵⁹, entre las líneas de actuación recogía una destinada concretamente a la promoción de la salud y la potenciación de los hábitos saludables, cuya denominación era “La promoción de la salud: la cultura de la salud potenciado hábitos saludables en el entorno laboral”.

⁵⁸ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. “Plan Estratégico 2022-2026”. <https://www.insst.es/documents/94886/2927460/Plan+estrategico+INSST+2022-2026.pdf>

⁵⁹ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. “Plan 2015-2020”, pág. 26. <https://www.insst.es/documents/94886/599872/Plan+de+accion+2019-2020.pdf/4e97c156-297b-4116-8181-7b8e6a296fbc>



universidad
de león



3. EMPRESA SALUDABLE

3.1. RED ESPAÑOLA DE EMPRESAS SALUDABLES

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo como representante del territorio español en la Red Europea para la Promoción de la Salud en el Trabajo, en 2013 puso en marcha el proyecto “Red Española de Empresas Saludables” inspirado en el método de la Red Europea, con el objetivo de reconocer el trabajo de las empresas respecto a la mejora de la salud y el bienestar de sus trabajadores, como también el de promover la cultura de la salud y la puesta en común de las experiencias de las organizaciones.

Cualquier empresa u organización, con independencia de su tamaño, titularidad o sector, puede manifestar su compromiso de solicitar adhesión a la Declaración de Luxemburgo y, si lo desea y cumple con los criterios de calidad elaborados por la ENWHP, pedir el reconocimiento de buenas prácticas en promoción de la salud en el trabajo⁶⁰, por lo que la empresa que obtiene su adhesión a la Declaración de Luxemburgo, entra a formar parte de la “Red Española de Empresas Saludables”.

⁶⁰ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST) - RED ESPAÑOLA DE EMPRESAS SALUDABLES.
<https://www.insst.es/red-espanola-de-empresas-saludables>



Los principales objetivos que presenta son⁶¹:

- Fomentar el trabajo en red y el intercambio de ideas y experiencias para mejorar el conocimiento, las habilidades y la confianza en el desarrollo de intervenciones de promoción de la salud en el trabajo.
- Fomentar que las empresas planifiquen, ejecuten y evalúen iniciativas de promoción de la salud en el trabajo.
- Mejorar la calidad y efectividad tanto de la planificación como el desarrollo de intervenciones de promoción de la salud en el trabajo en España.
- Incrementar el número de trabajadores respecto a la implicación en iniciativas de promoción de la salud en el trabajo.

⁶¹ INSTITUTO VALENCIANO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INVASSAT). UMIVALE ACTIVA (MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL N° 3). “Guía práctica para implanta un programa de la salud en el trabajo en las organizaciones: organizaciones saludables”, pág. 9.



universidad
de león



3.2. DECLARACIÓN DE LUXEMBURGO

En 1993, la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo elaboró un documento de consenso entre todos los países integrantes de la Red en el que se configuraba el marco de referencia y los principios que debían guiar la actuación de la red⁶².

Dicho documento tiene por objetivo la protección y promoción de la salud de los empleados a través del empeño de las partes implicadas (empresarios y trabajadores) para crear entornos seguros y saludables y cuidando el bienestar de las personas, junto con la participación y el compromiso de todos ellos.

⁶² INSTITUTO VALENCIANO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INVASSAT). UMIVALE ACTIVA (MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL N° 3). “Guía práctica para implanta un programa de la salud en el trabajo en las organizaciones: organizaciones saludables”, pág. 10.



universidad
de león



➤ Pasos a seguir para tramitar la Declaración de Luxemburgo:

1. PRIMER PASO:

- Acceder al siguiente enlace: **“Declaración de la empresa”**
<https://www.insst.es/documents/94886/581928/Declaraci%C3%B3n+adhesion.pdf/d36863e1-f404-4cb7-8187-8ebc3c608e32>
- Descargar el fichero correspondiente, y cumplimentarlo.
- Declaración firmada por el Director, Gerente o propietario de la empresa, el Director de Recursos Humanos o el Director de Prevención de la empresa.
- Sellar el fichero.
- Convertir el fichero en documento pdf.

2. SEGUNDO PASO:

- Acceder al siguiente enlace: **“Criterios de Calidad”**
<https://www.insst.es/documents/94886/0/Cuestionario+PST.+Criterios+calidad.pdf/37f7cf97-46fe-4d4f-ba77-77d2c652a25b>
- Descargar el fichero correspondiente, y cumplimentarlo, en el cual la empresa deberá de realizar una autoevaluación de las acciones que esté realizando o haya realizado en relación a la promoción de la salud.



universidad
de león



3. TERCER PASO:

- Acceder al siguiente enlace: **“Formulario de Adhesión”**
<https://www.insst.es/documents/94886/581928/Formulario+adhesi%C3%B3n/ef480e35-4f0c-4e46-bf11-6a52d158d726>
- Descargar el fichero y cumplimentarlo, haciendo una descripción sobre qué valor se le da a la empresa en relación a la salud de los trabajadores y cuál es la motivación que se dispone sobre la mejora de la salud.

4. CUARTO PASO:

- Adjuntar la siguiente documentación mediante un correo electrónico a la dirección deprosel@insst.mites.org.es:
 - *Formulario de Adhesión, cumplimentado y en formato pdf.
 - *Declaración de la empresa, cumplimentada, sellada y firmada.
 - *Cuestionario de Calidad, correctamente cumplimentado.

5. QUINTO PASO:

- En caso de recibir la aceptación de la adhesión a la Declaración de Luxemburgo, se recibirá el diploma correspondiente.
- La empresa quedará incluida en el listado de empresa y organizaciones adheridas en el portal de PST (Promoción de la Salud en el Trabajo) del INSST.



3.3. RECONOCIMIENTO DE BUENAS PRÁCTICAS⁶³

Previa solicitud de reconocimiento de buenas prácticas en relación a la Promoción de la Salud en el Trabajo, es requisito indispensable la adhesión a la Declaración de Luxemburgo descrita en el apartado anterior.

Para tal reconocimiento, se deberá de cumplimentar en base al modelo que muestra la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo, asimismo todo el proceso que se efectúe será totalmente gratuito para las empresas.

Aquellas que deseen ser reconocidas como “empresas saludables” tendrán que atender a lo dispuesto en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, y posteriormente establecer el compromiso de fijar preceptos más amplios a los dictados por la legislación.

Una vez cumplimentados los documentos que se requieren para acceder al reconocimiento, la documentación será analizada y valorada por un Comité de Verificación, quien determinará si el programa o proyecto presentado puede considerarse aceptado como buena práctica a aplicar.

En caso de ser aceptado, se enviará un certificado de buena práctica a nombre de la empresa y título de proyecto, el cual tendrá una vigencia de 3 años.

⁶³ INSTITUTO VALENCIANO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INVASSAT). UMIVALE ACTIVA (MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 3). “Guía práctica para implanta un programa de la salud en el trabajo en las organizaciones: organizaciones saludables”, págs. 11-13.



universidad
de león



Los criterios de valoración que se fijan para acceder a la obtención de la acreditación son los siguientes:

-CONCEPTO: La actuación está basada en un concepto de salud psicosocial, en relación a los individuos, la organización y a su entorno.

-LIDERAZGO: Verificar que se tienen los medios humanos y materiales imprescindibles, una política integrada sobre la promoción de la salud en la empresa, contando con el apoyo de la Dirección de la misma.

-PARTICIPACIÓN: Implicación de todo el personal involucrado en las distintas fases del proceso, promoviendo la puesta en común de las decisiones.

-COMUNICACIÓN: Comunicación continua entre todo el personal implicado, informando de todos los avances y resultados que se vayan obteniendo.

-JUSTIFICACIÓN: Priorizar las actuaciones en base a las necesidades que surtan en cada momento.

-MULTICOMPONENTE: Integración del proyecto en todas las áreas internas de la empresa (Prevención de Riesgos Laborales, Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa).



universidad
de león



IV. CONCLUSIONES

Los continuos cambios tecnológicos y de las gestiones empresariales condicionan en gran medida la naturaleza del trabajo, provocando que se instauren condiciones de trabajo deficientes favoreciendo la adopción de hábitos de vida poco saludables en empresas trabajadoras.

Bien es cierto, que el cumplimiento del ordenamiento jurídico español en materia de Prevención de Riesgos Laborales, donde se ofrece herramientas para intentar favorecer el cambio de los hábitos perjudiciales por otros que sean más saludables, es un buen comienzo, pero no es suficiente en vista de que muchas empresas siguen sufriendo accidentes de trabajo y otros factores como aumento de absentismos, disminución del rendimiento en el desempeño de las actividades, desmotivación en las personas, etc...debido a la falta de integración de una cultura preventiva eficaz.

Actualmente, en muchos casos, todavía existe el precepto de que apostar por la prevención de riesgos es un gasto, cuando en realidad el presunto coste que supone el cumplimiento de la normativa junto con llevar a cabo una mejora continua de las condiciones de trabajo conlleva en realidad una inversión y beneficios no solo económicos, también sanitarios y sociales, en comparación con las consecuencias que acarrearía.

Cuando las empresas constituyen una adecuada estructura de gestión y política interna sobre seguridad y salud, se podrán tener los medios adecuados para identificar todos los peligros que se produzcan o puedan producirse en el lugar de trabajo y los riesgos asociados a los mismos, buscando aplicar las soluciones más efectivas y eficaces;



universidad
de león



es necesario insistir en dar mayor visibilidad e importancia a los factores psicosociales, de la misma manera en que se les da, por ejemplo, a los aspectos de higiene y seguridad, debido a que la realización de las evaluaciones específicas no se dan de la misma manera y cuando se hacen quedan en papel mojado.

Para llegar a obtener una optimización en materia de seguridad y salud en las empresas, no se consigue a través de la presión o vigilancia permanente sobre los trabajadores, si no con la implantación de medidas motivadoras, participación de todas las partes implicadas y una correcta formación e información de los programas de promoción de la salud y bienestar, creando una mayor conciencia de prevención de enfermedades y mejora para el trabajador; con ello, además, los organismos públicos ponen a disposición diversidad de plataformas donde poder obtener una mayor información y conseguir una correcta aplicación de la promoción de la salud en el trabajo.

La aplicación de programas de promoción de la salud en el trabajo conduce a obtener beneficios tanto a nivel empresarial como personal de cada individuo.

En referencia sobre algunos de los beneficios que puedan obtener las empresas se encuentran: mejora de la imagen de la empresa tanto hacia los trabajadores como hacia el entorno exterior, mayor productividad, reducción de la rotación del personal y diversas contrataciones, reducción de los costes derivados de accidentes de trabajo, bajas laborales, etc...

Y de manera individual: mejora del estado de salud, mayor satisfacción laboral, disminución del número de accidentes y enfermedades, etc...

Un buen entorno de trabajo en todos sus aspectos fortalece la productividad y el desempeño contribuyendo al bienestar a largo plazo de las personas.



V. BIBLIOGRAFÍA

- AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. <https://osha.europa.eu/es>
- ARAGÓN, J; ROCHA, F; CRUCES, J. “La dimensión laboral de la responsabilidad social empresarial en España”. *MTAS*, Madrid (2005).
- BEJARANO-RONCANCIO J.J., DÍAZ-BELTRÁN. “Alimentación laboral una estrategia para la promoción de la salud del trabajador”. *Revista Facultad Medicina*, Universidad Nacional de Colombia, 60 (2012).
- CARRERO DOMÍNGUEZ, C. “La seguridad y Salud Laboral en la pequeña empresa”. Madrid (1999).
- CORDERO SAAVEDRA, L. “La responsabilidad empresarial por incumplimiento en materia de riesgos laborales”. *REDT*, núm. 83 (1997)
- CASAS BAAMONDE, M^a. E.: “La reforma de la protección de los riesgos profesionales”. *RL*, núm. 9 (1990).
- CORDERO, A.; MAISÁ, M^a. D.; GALVE, R. “Ejercicio físico y salud”. *Revista Española de Cardiología*, núm. 67, Vol. 9 (2014).
- FUSTER, V. “La ciencia de la salud”. *Planeta*, Barcelona (2011).
- GÁRATE CASTRO, J. “Manifestaciones sustantivas de la tutela a la salud laboral”. *AL*, núm.15 (1988).
- GEA BRUGADA, MARÍA. “Beneficios de la promoción de la salud en las organizaciones productivas”. *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, 138 (2018).
- GOIRÍA ORMAZABAL, J.I. “Alimentación y trabajo”. *La Mutua*, núm. 20 (2008).



- HOFFMEISTER ARCE, L; JÓDAR, P; BENAVIDES, F. “Responsabilidad Social Corporativa en Salud y Seguridad en el Trabajo: Dimensiones, Realidad y Perspectivas”. *Cuaderno Relaciones Laborales* (2006).
- IBERMUTUAMUR, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL N° 274: “Guía para la implantación de un Modelo de Empresa Saludable”. *Plan General de actividades preventivas de la Seguridad Social* (2015).
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. GOBIERNO DE ESPAÑA, MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL. “El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: Una visión General”. Madrid (2018). ISBN: 276-18-067-6.
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID. “Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas” (Noviembre, 2010). NIPO: 792-11-088-1.
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST).
<https://www.insst.es>
- INSTITUTO VALENCIANO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INVASSAT). UMIVALE ACTIVA (MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL N° 3). “Guía práctica para implanta un programa de la salud en el trabajo en las organizaciones: organizaciones saludables”.
- LEIGHTON, F. et alii. “Impacto en la Salud de Dieta Mediterránea implementada en el Trabajo”. *Public Health Nutrition*, núm. 12, Vol. 9 (2009).
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. “Guía del formador. SOLVE: Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo”. *Cuadernos de trabajo del participante*. Ginebra (2012). ISBN: 9789223242800.



- OMS (ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD). “Ambientes de Trabajo Saludables: Un Modelo Para La Acción”. *Rev. biomecánica* (2010).
<https://doi.org/10.4321/S0465-546X2007000400012>.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. “Conferencia Internacional, Alma-Ata” (1978).
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. “Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS: Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo”. Ginebra: OIT (2010). ISBN: 978-92-4-350024-9.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO. “Glosario de Términos de Alcohol y Drogas”. Madrid (2008).
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD (OFICINA REGIONAL DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. “Ambientes de Trabajo saludables: un modelo para la acción”. *Para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales*” (2010). ISBN: 978-92-4-359931-1.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. “Un enfoque integral para mejorar la alimentación y la nutrición en el trabajo: estudio en empresas chilenas y recomendaciones adaptadas”. Santiago (Chile, 2012). ISBN: 978-92-2-326949-4.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD.
<https://www.who.int/es>
- PÉREZ VALLEJO, CARLOS. “Factores de intervención para la promoción de la salud y calidad de vida en el trabajo en la empresa saludable”. Tesis Doctoral. *Programa de Doctorado en Ciencias de la Salud*. Escuela internacional de Doctorado. Universidad Rey Juan Carlos (2020).
- PÁRAMO MONTERO, P. “Estudio sobre responsabilidad empresarial en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”. *RL*, núms. 16-17 (1996).
- RED EUROPEA PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO (ENWHP)
<https://www.enwhp.org/>



- SECRETARÍA DE POLÍTICA SINDICAL-SALUD LABORAL DE UGT DE CATALUNYA. “Promoción de la salud en el trabajo”. *Cuaderno de prevención* (2016). Depósito legal: B-10832-2016
- SECRETARIA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE UGT-CEC. “Monográfico: Hábitos de vida saludable en el entorno laboral”. Gobierno de España-Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Fundación Estatal para la prevención de riesgos laborales, UGT (2019).
- TASCÓN LÓPEZ, R. “Hacia la mejora integral de la salud de la persona trabajadora”. *Revista Trabajo y Derecho*, núm. 90 (2022).
- TASCÓN, LÓPEZ, R. “El derecho de desconexión. Potencialidades en el ordenamiento laboral español”. *Revista Trabajo y Derecho*, núm. 41 (2018).
- WANDJEK, C. “La alimentación en el Trabajo: Soluciones Laborales para la Desnutrición, la Obesidad y las Enfermedades Crónicas”. *Food at work*, Ginebra: OIT (2005).
http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/download/s_foodatwork.pdf
- WORLD HEALTH ORGANIZATION. “The Ottawa Charter for Health Promotion”. Vol. 57 (1986).
- ZWETSLOOT, G; STARREN, A. “La Responsabilidad Social Corporativa y la Seguridad y la Salud en el Trabajo”. Luxemburgo (2005).