

DEFINICIÓN

Según la OMS,¹ "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 establecidas sobre la base de las necesidades previamente determinadas:

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

En esta definición tan amplia, se mezclan conceptos sobre salud laboral y salud pública, por lo tanto, al aplicar medidas de promoción de la salud en el trabajo y bienestar laboral, no deberían dejarse de lado las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales incluidas en la legislación española, ya que sino estas medidas se verían incompletas.

LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO NO GARANTIZA EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES EN MATERIA DE SALUD LABORAL

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo recuerda que la promoción de la salud en los lugares de trabajo significa cumplir con los requisitos legales en materia de seguridad y salud en el trabajo, e ir más allá.² Por lo tanto, no es suficiente con la implementación de programas para la mejora de los hábitos alimenticios, reducción del estrés, promoción del ejercicio físico, reducción del tabaquismo, etc. sino que deben ir acompañados de la obligatoria evaluación de riesgos, en especial de los psicosociales, y su correspondiente paquete de medidas preventivas. Igualmente la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores también es una obligación empresarial, no pudiendo ser sustituida por procedimientos inespecíficos a los riesgos a los que están expuestos los trabajadores. En la planificación de la actividad preventiva se deberán establecer plazos y responsables, para la puesta en marcha de estas medidas. Resaltar que la mejor manera de integrar las medidas de salud pública y de salud laboral es de manera participada, es decir, teniendo en consideración la opinión de los trabajadores y sus representantes.

En nuestro país el Instituto Nacional de Seguridad, Salud en el Trabajo (INSST), ha incluido entre sus líneas clave de actuación para el período 2018-2020 la promoción de la salud: "Fomentar la cultura de la salud potenciando hábitos saludables en el entorno laboral."³, además la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015- 2020, también indica la necesidad de actuar desde dos frentes (salud pública y laboral) mediante políticas públicas: "*Determinados hábitos de vida pueden poner en riesgo la seguridad y salud del propio trabajador y la de terceros. Es preciso el desarrollo de políticas públicas que incidan en el bienestar de la población en general, y que fomenten hábitos de vida saludables y preventivos, tanto laborales como extralaborales*"

Habitualmente los programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo incluyen medidas para mejorar la organización del trabajo, el clima laboral, la participación de los trabajadores, el desarrollo

Con la financiación de: AI2017-0013



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



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



personal, reducción del estrés laboral, etc. Todos estos conceptos son factores y riesgos psicosociales, que deben ser primeramente evaluados y posteriormente controlados.

LA CLAVE ESTÁ EN LA RAÍZ DEL PROBLEMA

El empresario debe actuar sobre la raíz del problema y no solamente sobre las consecuencias que genera. Por ejemplo, en los programas de gestión del estrés laboral, no es suficiente con informar a los trabajadores de las herramientas para su afrontamiento, sino que posiblemente, la empresa deba actuar sobre la organización del trabajo, la carga de trabajo, conciliación de la vida personal y familiar, etc. Si no se actúa sobre estos factores de riesgo, el estrés laboral se hará crónico entre la plantilla pudiendo desencadenar en cuadros depresivos, ansiedad, cardiopatías, etc.

Los malos hábitos alimenticios o el abuso de sustancias como el alcohol, tabaco, medicamentos, etc, pueden estar relacionados con las patologías que generan los riesgos psicosociales como el estrés, la violencia o el burn out. Por lo tanto, en estos casos, no podrán solucionarse si simplemente se aplican programas dirigidos a una buena alimentación o a hábitos de vida saludables, sino que será necesario actuar sobre aquellos factores de riesgo o condiciones laborales que generan estos riesgos.

EL PROGRAMA SOLVE DE LA OIT

Un ejemplo de la combinación de medidas sobre salud laboral y salud pública, es el paquete de formación SOLVE, diseñado por la OIT, el cual pretende la integración de la promoción de la salud en el lugar de trabajo en las políticas de seguridad y salud laboral, como así indica la definición dada por la OMS. Dicho programa se centra en la prevención de los riesgos psicosociales y la promoción de la salud y el bienestar en el trabajo a través del diseño y aplicación de políticas. El programa garantiza la inclusión de la evaluación de los riesgos psicosociales, y que las medidas de promoción de la salud se incorporen a la política organizativa empresarial. La OIT utiliza el enfoque del diálogo social en la aplicación del programa SOLVE para promover la ejecución de iniciativas exitosas⁴.

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

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

El dialogo social en las empresas es imprescindible para la correcta implantación de los programas de promoción de la salud en el trabajo.

La participación en las actividades de promoción de la salud es voluntaria para los trabajadores.

¹ OMS. *Ambientes de trabajo saludables: Un modelo para la acción. Para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales*. Suiza. 2010.

² EU-OHSA. *FACTS 94. Promoción de la salud en el lugar de trabajo para los trabajadores*. Bilbao. 2010.

³ Líneas clave de actuación 2018-2020 INSSST

⁴ <https://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/lang-es/index.htm>

DEPÓSITO LEGAL: M-40196-2018

Con la financiación de: AI2017-0013



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



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

