



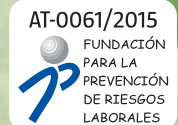
**ARA**  
**PREVENCIÓ**

*Cuaderno de prevención:  
Promoción de la salud  
en el trabajo*

Secretaría de Política Sindical/Salud Laboral  
de UGT de Catalunya  
[www.ugt.cat](http://www.ugt.cat)



Con la financiación de



**Edita:** *Secretaría de Política Sindical de UGT de Catalunya/Salud Laboral*

**Diseño/Maquetación:** *Juan A. Zamarripa/Secretaría de Organización de UGT de Catalunya*

**Imágenes:** *Pixabay, Thinkstock*

**Depósito legal:** *B-10832-2016*

*«El contenido de dicha publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la Fundación de Prevención de Riesgos Laborales.»*

# Índice

1. Introducción .....	5
2. Qué es la promoción de la salud.....	7
3. Por qué es importante invertir en promoción de la salud .....	9
4. Papel de los delegados y delegadas de prevención .....	11
5. Planificación.....	13
6. Organismos públicos .....	17
7. Ejemplos de buenas prácticas .....	23
8. Bibliografía.....	29
9. Direcciones de interés / Sedes de UGT de Catalunya .....	31



# 1. Introducción

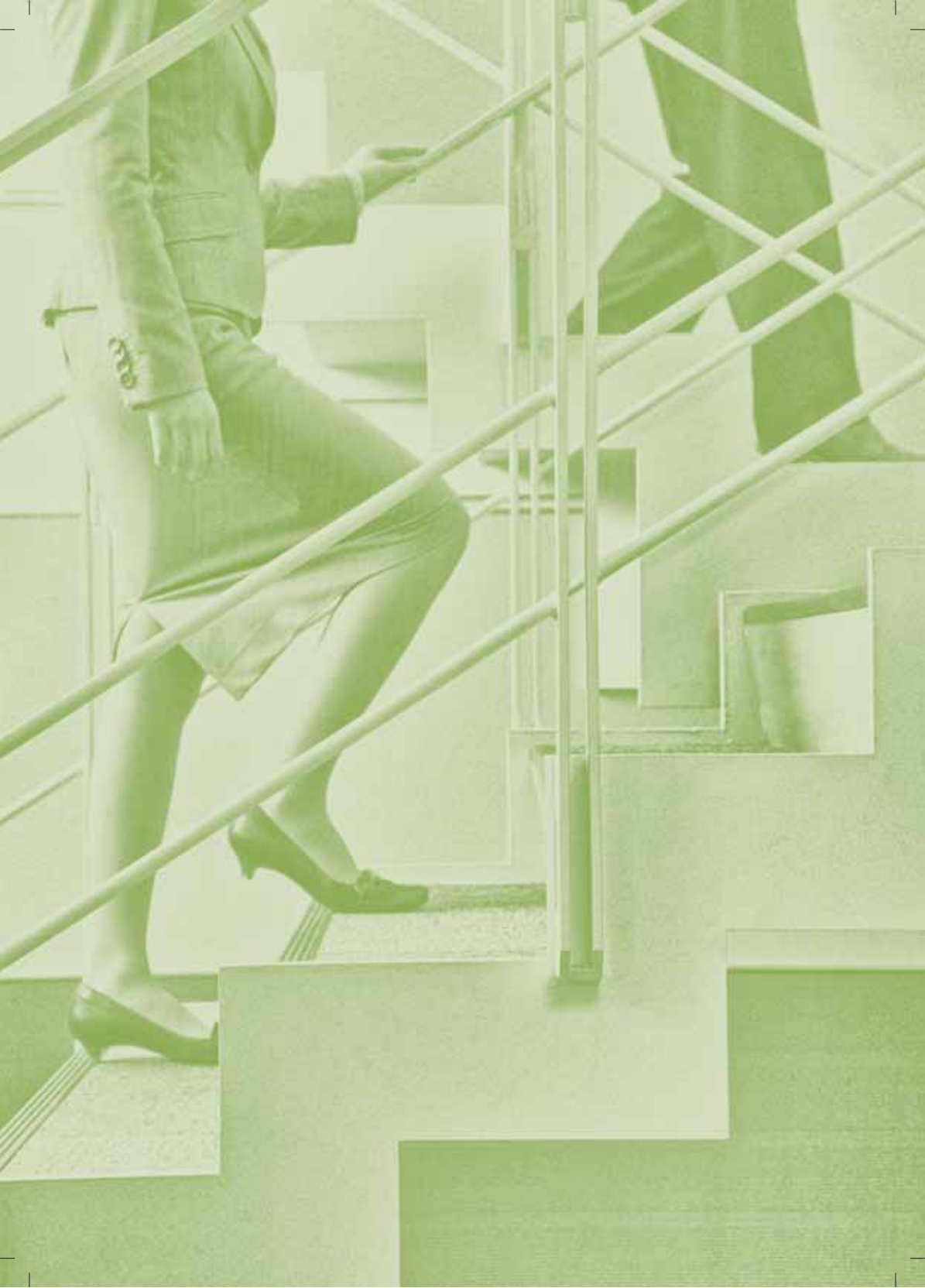
En 1997 la Red Europea para la promoción de la salud en el trabajo definió la Promoción de la Salud en el trabajo como la unión de «los esfuerzos de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo» constituyendo la base de la Declaración de Luxemburgo a la que se han adherido los 28 países que conforman actualmente la Red, entre ellos España y múltiples empresas europeas.

Esta definición tiene una visión social y resalta la importancia tanto del empresario como del trabajador para la promoción de la salud en el trabajo y de la implicación de todos los interesados, como sindicatos, gobierno, administración local, etc.

Durante los últimos años, se han multiplicado las intervenciones de promoción de la salud en las empresas existiendo evidencias claras del impacto de las mismas no tan sólo en la salud y calidad de vida de las personas trabajadores, si no también en la productividad, la calidad del producto o servicio: en suma, la competitividad y sostenibilidad de la empresa y la contención de los costes ligados a la mala salud.

Esta guía está dirigida a dotar de información a los delegados de prevención en dos direcciones; que ellos mismos sean promotores de estas prácticas y por el otro, que tengan los conocimientos necesarios y claros con el fin de poder colaborar correctamente en estas actividades de promoción de la salud en sus empresas.

Desde la Secretaria de Política Sindical/Salud Laboral os animamos a que convirtáis vuestras empresas en empresas saludables y seguras, en las que además del cumplimiento formal de la prevención de riesgos laborales, se realicen actividades para mejorar la salud de la población trabajada trabajadores y por tanto, mejorar la sociedad en general.





## 2. Qué es la promoción de la salud en el trabajo

Según la Agencia europea para la seguridad y la salud en el trabajo, se entiende por **promoción de la salud en el trabajo, aunar los esfuerzos de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo.**

No se trata de una obligación legal de la empresa como el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, sino que se persigue un objetivo más amplio para mejorar la salud de los trabajadores. Se han de implantar los programas de promoción de la salud en el trabajo una vez que la empresa tiene correcta la gestión de la prevención de riesgos laborales y quiere mejorar la salud global de sus trabajadores.

La participación de los trabajadores también debe ser voluntaria. El estilo de vida es personal y no se puede obligar a modificar el comportamiento, salvo que resulte nocivo para otras personas. De todas maneras, adoptar un modo de vida saludable es recomendable para todas las personas en general.

Es importante tener los conceptos claros para distinguir qué actividades forman parte de la prevención de riesgos laborales y cuáles de la promoción de la salud. Además, es frecuente y recomendable que la gestión de la promoción de la salud se realice de forma integrada con la gestión de la prevención de riesgos laborales.

Por ejemplo, un programa para realizar estiramientos musculares en oficinas formaría parte de actividades de la prevención de riesgos ergonómicos. En cambio, un programa sobre alimentación saludable forma parte de actividades de promoción de la salud.

El concepto de promoción de la salud en general proviene de una perspectiva de salud pública. La definición de la OMS de la promoción de la salud fue adoptada en la primera Conferencia Internacional sobre Promoción de la Salud, realizada en Ottawa, Canadá, en noviembre de 1986.

*«La promoción de la salud es el proceso de preparar a las personas para que aumenten el control sobre su salud, y para que la mejoren. Para alcanzar un estado adecuado de bienestar físico, mental y social, un individuo o un grupo debe estar en condiciones de identificar y llevar a cabo sus aspiraciones, satisfacer sus necesidades y cambiar el entorno o adaptarse a él. La salud se contempla, pues, como un recurso para la vida cotidiana, no como el objetivo*

*de la vida. La salud es un concepto positivo que enfatiza recursos sociales y personales, junto con capacidades físicas. Por tanto, la promoción de la salud no es simplemente responsabilidad del sector sanitario, sino que va más allá de los hábitos saludables de vida para llegar al bienestar.»*

En la Carta extendida en la conferencia, que aun es considerada una de las bases del consenso internacional sobre la promoción de la salud, se reconoce claramente al lugar de trabajo como uno de los componentes clave del éxito en la promoción de la salud, al declarar:

*«La manera en que la sociedad organiza el trabajo, debería contribuir a crear una sociedad saludable. La promoción de la salud genera condiciones de vida y de trabajo seguras, estimulantes, satisfactorias y agradables.»*

Las estrategias principales a considerar en los programas de promoción de la salud en el trabajo son:

- Sensibilización e información: informar de que hay un riesgo X. Por ejemplo, riesgo de la obesidad.
- Formación, habilidades: formar sobre cómo hacer frente al riesgo X. Por ejemplo, curso para dejar de fumar.
- Creación de entornos promotores de salud: creación de unas condiciones de trabajo que permiten hacer frente a un riesgo X con facilidad. Por ejemplo, posibilidad de realizar dieta saludable en el trabajo.
- Desarrollo de una política empresarial: puesta en marcha de políticas que reduzcan el riesgo X o que faciliten el control por parte de los trabajadores. Por ejemplo: protocolo de organización de jornadas que exija la contratación de catering saludables bajos en grasas saturadas para la pausa café.

Para lograr crear actividades o programas de promoción de la salud en el trabajo efectivos se deben cumplir los siguientes requisitos:

- **Participación.** Todo el personal incluida la dirección ha de estar implicado.
- **Integración.** Las actividades de promoción de la salud han de integrarse en todas las decisiones importantes y en todas las áreas de la organización, no sólo en el departamento de prevención de riesgos laborales.
- **Proyecto de gestión.** Todas las medidas y programas han de orientarse a la solución de problemas, estableciendo prioridades y realizando un programa de gestión.
- **Integral.** Ha de abarcar no sólo actividades dirigidas al individuo sino también al ambiente desarrollando factores de protección y potenciadores de la salud.



### 3. Por qué es importante invertir en promoción de la salud en el trabajo

Los programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo son una inversión efectiva. Pueden potenciar y extender los programas existentes de seguridad y salud en el trabajo ya que, al mantener a los trabajadores en forma y saludables, permiten conservar su capacidad de trabajar y de seguir siendo miembros activos y productivos de la sociedad. Al mismo tiempo contribuyen al bienestar de los trabajadores y sus empresas.

Se ha demostrado que la seguridad y la salud en el trabajo han contribuido significativamente a la disminución de accidentes y enfermedades profesionales. Así mismo, se ha manifestado que la promoción de la salud en el trabajo disminuye las enfermedades comunes y los costes derivados de ellas, incrementa la productividad y promueve una población trabajadora más sana, motivada, con mayor autoestima y mejor clima laboral.

Según estudios europeos, **se estima que cada euro invertido en programas de promoción de la salud en el trabajo, genera un ahorro de entre 2.3 y 5.9 euros en costes de enfermedad.**

Al mejorar la salud general de los trabajadores, también disminuyen los costes de la seguridad social ya que se reducen las incapacidades temporales o permanentes. Así mismo, también reduce el presentismo, esto es, el hecho de acudir al trabajo enfermo y no rendir como cuando se está sano.

La salud pública está cambiando la priorización de salud individual por el de salud colectiva. La mayor parte de nuestra vida transcurre en comunidad, ya sea en el lugar de trabajo, escuelas, ocio, etc. y está prevaleciendo realizar actividades en estos ámbitos a un grupo concreto que no a un individuo en particular.

El lugar de trabajo se considera como un importante escenario para la actividad de promoción de la salud por los siguientes motivos:

- Las **estructuras para promover la salud y la seguridad ya existen**, y pueden utilizarse fácilmente para presentar las actividades dirigidas a esta finalidad. De hecho, el personal sanitario de los servicios de prevención están formados para ello, y tienen encomendada función de impulsar programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo en el Real Decreto 843/2011 que establece los criterios básicos sobre

organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.

- El lugar de trabajo ofrece un potencial enorme para **llegar a un gran número de personas** y dar información y asistencia para mejorar su salud y bienestar.
- La promoción de la salud en el trabajo es un **interés común** de los empresarios y los trabajadores.
- El reconocimiento, por parte de organizaciones avanzadas, de que la **gestión de su capital humano** es tanto o más importante que sus recursos financieros así como la mejora de la imagen corporativa de la empresa. Actualmente, sobre todo en empresas con mano de obra muy especializadas, consideran la importancia de que su personal esté bien preparado, motivado y sano y realizan actividades para que además de estar sanos y motivados, tengan más razones para quedarse en dicha empresa y evitar así fugas de talentos.

## 4. Papel de los delegados y delegadas de prevención

La Unión Europea destaca a los sindicatos como potenciadores del impacto de la promoción de la salud en el trabajo. Evidentemente, son los delegados de prevención quienes desarrollan esta tarea de potenciación de la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo, ya sea mediante la aplicación de medidas preventivas como de la implantación de actividades de promoción de la salud.

De hecho, está demostrado según la Unión Europea que donde hay un delegado de prevención hay mayor prevención en la empresa. Y por tanto, podemos extrapolar este concepto a la promoción de la salud en el trabajo.

Entre las razones principales que justifican la participación activa de los trabajadores en las decisiones adoptadas por la dirección figuran las siguientes:

- la participación de los trabajadores contribuye al **desarrollo de métodos para la protección de la plantilla pragmáticos y eficaces**;
- al implicarse en la fase de planificación, los trabajadores contribuirían a identificar mejor los problemas y sus causas, a encontrar soluciones prácticas, a la vez que se atenderán al resultado final;
- si se brinda a los trabajadores la oportunidad de participar en la conformación de sistemas de trabajo seguros, podrán **asesorar, sugerir, y solicitar mejoras**, facilitando así la formulación de medidas encaminadas a prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales de manera oportuna y eficiente;
- en los casos en los que los trabajadores participan desde una etapa inicial en el proceso, asumen un **compromiso** con la solución;
- la comunicación y la motivación en general mejorarán.

**Los delegados de prevención pueden ser:**

- **Colaboradores** de la empresa en la planificación de una actividad o programa de promoción de la salud en el trabajo que fomente la propia empresa.
- **Promotores** de la promoción de la salud en el trabajo. Pueden ser propositivos a la hora de realizar una actividad o programa dentro de la empresa. Para ello, deberán reunir toda la información de la que dispongan para convencer a la empresa de las ventajas de la realización de dicha actividad o programa. Se debe recordar que es voluntario tanto para la empresa como para los trabajadores.

- Es importante, el **papel ejemplarizante** de los delegados de prevención. Es necesario por tanto, la mayor participación activa de estos trabajadores dentro de las actividades de promoción de la salud.

No solo es una función de los delegados de prevención y del comité de seguridad y salud. Los delegados de personal y el correspondiente comité de empresa también deben ser especialmente activos en aquellas actividades que sean del ámbito organizacional de la empresa como por ejemplo, cambios organizativos para mejorar la conciliación familiar, posibilidad de teletrabajo en determinadas circunstancias, etc. Es importante que dichas medidas se ajusten a la legalidad vigente, sean justas, equitativas, etc. Y para ello, se deberá contar con la participación activa de todos los trabajadores y sus representantes.

## 5. Planificación

Como ya se ha nombrado anteriormente, la implantación efectiva de programas de promoción de la salud en el trabajo requiere del compromiso de todos los agentes que intervienen en este ámbito y una correcta planificación. No existe un modelo normalizado de gestión o de planificación de un programa para la implantación de actividades de promoción de la salud. **Cada empresa debe adaptarlos a su sistema de gestión y sus circunstancias.**

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ofrece el siguiente modelo de gestión a los empresarios que se debería adaptar a cada empresa o que da ideas de planificación.

### 5.1. Preparación

- **Formar un grupo de trabajo** que se responsabilice de la planificación y la ejecución del programa de PSLT (promoción de la salud en el lugar de trabajo). En condiciones óptimas, debería incluir a representantes de:
  - la alta dirección;
  - el comité de empresa
  - el comité de seguridad y salud
  - el departamento de recursos humanos
  - el servicio de prevención
- **Informar a todo el personal** sobre el programa de PSLT empleando diversos canales de comunicación, como carteles, tablones de anuncios, Intranet, reuniones, etc.
- **Asegurarse de que se cumplen los requisitos legislativos en materia de prevención de riesgos laborales.** La PSLT solo es eficaz cuando los riesgos laborales se gestionan satisfactoriamente.

### 5.2. Planificación

- **Evaluar las necesidades.** Puede rentabilizar al máximo un programa de PSLT evaluando las necesidades y las expectativas de los trabajadores. Por ejemplo:
  - creación de grupos temáticos;
  - realización de encuestas mediante cuestionarios en línea;
  - vincular la evaluación a acciones similares existentes (por ejemplo, incluyendo preguntas sobre la salud y el bienestar en una encuesta de evaluación de riesgos);

- análisis de los datos existentes: las estadísticas de la empresa, como los datos demográficos sobre recursos humanos, el absentismo laboral, las tasas de rotación del personal y otros datos sanitarios facilitados por la vigilancia de la salud en el trabajo o los reconocimientos médicos voluntarios podrían indicar los ámbitos en los que es preciso actuar.
- **Determinar las prioridades.** Marcar los objetivos específicos del programa de PSLT y establecer las prioridades correspondientes. Por ejemplo, estas prioridades podrían consistir en:
  - Mejorar el equilibrio entre vida laboral y familiar.
  - Aumento de actividad física.
  - Promover un estilo de vida saludable en general.
- **Asociar el programa de PSLT a actividades de prevención de riesgos.** En la medida de lo posible, la planificación y las intervenciones en materia de PSLT deben estar asociadas a actividades de prevención de riesgos dejando claro qué actividades son de prevención y cuáles son de promoción de la salud.
- **Integrar en el programa de PSLT las actividades en materia de salud ya implantadas que hayan resultado satisfactorias,** como la práctica de ejercicio en grupo.
- **Aplicar un programa coordinado,** en lugar de varias intervenciones o actividades inconexas.
- **Si es necesario, procurar que participen organizaciones intermedias o empresas colaboradoras** y aprovechar cualquier oferta, materiales o iniciativas, por ejemplo:
  - aprovechamiento de los servicios de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para ofrecer a los trabajadores diversas actividades como por ejemplo tratamiento contra la dependencia del tabaco.
  - compañías de seguro obligatorio contra accidentes que ofrezcan primas reducidas a empresas que apliquen programas de PSLT;
  - planes de seguros de enfermedad que propongan a los asociados un reembolso si se inscriben en un club deportivo o curso;
- **Conceder las mismas oportunidades a todos los trabajadores.** Evitar crear desigualdades como, por ejemplo, no tener en cuenta los horarios de todos los trabajadores. Asimismo, se debe pensar en un modo de comunicarse con los que no tienen correo electrónico.
- **Antes de iniciar el proceso, procurar evaluar el resultado.** El seguimiento de los indicadores de éxito o de fracaso ayudará a evaluar y mejorar el programa en caso necesario.



### 5.3. Ejecución

- **Conseguir a el apoyo activo y visible por parte de los niveles directivos:** es uno de los factores más importantes para crear una cultura de lugar de trabajo saludable
- **Procurar que los trabajadores participen el máximo posible.** Cuanto más se ajuste el programa de PSLT a las necesidades de los trabajadores, menos habrá que promocionarlo. Adaptar los incentivos a la empresa puede ser útil para evolucionar hacia una cultura saludable. Como ejemplos, cabe citar:
  - incentivos financieros y subvenciones para sufragar actividades externas de carácter social o deportivas;
  - tiempo libre para participar;
  - concursos y premios para reconocer y recompensar la participación en los programas de PSLT.
- **Adaptar los materiales al público objetivo.** El grado de complejidad y de detalle, así como el nivel de lectura, deben ser los apropiados para las personas a las que van dirigidos. Hay que preguntar la opinión al respecto.

El mundo de la salud y de las nuevas tecnologías están trabajando de forma conjunta por lo que actualmente se disponen de múltiples herramientas que pueden ser utilizadas en la implantación de programas o actividades de promoción de la salud, por ejemplo; envío masivo de correos electrónicos a toda la plantilla o personas interesadas o aplicaciones para móviles inteligentes.

### 5.4. Evaluación y aplicación continua

- **Analizar la repercusión del programa de PSLT:**
  - en la satisfacción del personal (por ejemplo, realizando una encuesta);
  - en los factores económicos importantes, como la rotación del personal, la productividad y las tasas de absentismo.
- **Evaluar los beneficios económicos del programa de PSLT.**
- **Comunicar los resultados de la evaluación:** informar a las personas de los logros y de los cambios que hay intención de hacer en el futuro.
- **No interrumpir el proceso de planificación y de mejora:** un buen programa de PSLT es un proceso continuo.
- **Analizar** detalladamente los resultados de la evaluación en el momento de planificar el futuro.



## 6. Organismos públicos

La promoción de la salud se potencia desde diversos espacios públicos o privados donde se pueden encontrar modelos de buenas prácticas, información general o asesoramiento personalizado, etc.

Es importante conocer los recursos de los que se dispone con el fin de poder utilizarlos en caso de querer implantar un programa de promoción de la salud en el trabajo en nuestra empresa.

### Unión Europea

La **Red Europea para la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo** se fundó en consonancia con el Artículo 129 del Tratado sobre la Unión Europea y a la par que se publicó el programa para la Acción sobre promoción de la Salud, Educación y Formación en el marco de acción en el campo de la Salud Pública (nº 645/96/EC). El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo forma parte de esta red como representante español.

El objetivo de la red es identificar y difundir ejemplos de buenas prácticas en promoción de la salud en el trabajo mediante el intercambio de experiencias y conocimientos. Con ello, se busca fomentar que los Estados miembros promuevan la promoción de la salud en su lista de prioridades e incorporen los temas de salud laboral en los programas de sus políticas respectivas.

Desde la página web [www.enwhp.org](http://www.enwhp.org) ofrece una serie de materiales sobre promoción de la salud en el trabajo muy interesante como por ejemplo:

- Concepto común a nivel europeo de la promoción de la salud en el trabajo incluyendo los criterios de calidad.
- Caja de herramientas y más de 300 modelos de buenas prácticas de empresas de toda Europa.
- Argumentos para justificar inversiones en promoción de la salud en el trabajo, donde se incluyen cuestionarios personalizados para conocer el estado de nuestra empresa.
- Más de 20 foros nacionales/ redes de promoción de la salud en el trabajo.
- Resumen de las conferencias europeas sobre promoción de la salud en el trabajo.

- Colaboraciones en formación e investigación.
- Agenda de eventos.
- Etc.

La página web está en inglés.

También la **Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo** dispone de una página web específica sobre promoción de la salud en el trabajo <https://osha.europa.eu/es/topics/whp> donde se puede encontrar diversa información sobre este tema elaborada por la propia agencia.

## **Instituto Nacional de Seguridad e Higiene (INSHT)**

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo que depende del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, tiene la misión de promocionar y apoyar la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Con respecto a la promoción de la salud, tal y como se ha comentado anteriormente, forma parte de la Red Europea para la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo como representante español.

El INSHT ofrece muchos recursos en idioma español sobre promoción de la salud en el trabajo, desde su portal web: [www.insht.es/portal/site/PromocionSalud/](http://www.insht.es/portal/site/PromocionSalud/)

El INSHT realiza diferentes tareas relativas a la promoción de la salud en el trabajo:

- Colaboración con entidades específicas de la promoción de la salud como por ejemplo la Agencia Europea para la Seguridad y la salud en el trabajo, la Agenda europea para la promoción de la salud mental, etc.
- Formación específica y gratuita a aquellas personas interesadas en la promoción de la salud en el trabajo, donde también pueden participar los delegados de prevención interesados.
- Difusión y divulgación de buenas prácticas, empresas saludables, etc.

Además de información propia, dentro del portal de promoción de la salud en el trabajo se pueden encontrar muchos de los recursos de la Red Europea para la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo pero traducidos al castellano. Están divididos en:

- Antecedentes
- Concepto de promoción de la salud en el trabajo.
- Importancia de la promoción de la salud en el trabajo.
- La promoción de la salud en el trabajo en la práctica.
- Red de empresas saludables.
- La Red Europea de promoción de la salud en el trabajo.
- La promoción de la salud en el trabajo en el mundo.
- Novedades, eventos, publicaciones
- Contacto.

Destaca el programa propio del INSHT llamado **Red de empresas saludables** que persigue los siguientes objetivos:

- Reconocimiento del trabajo de las empresas que implanten y desarrollen programas o actividades en promoción de la salud en el trabajo.
- Promoción de la cultura de salud e intercambio de experiencias.
- Asesoramiento y apoyo a las empresas.

Así pretenden obtener:

- Mejorar la calidad y la efectividad de la planificación y desarrollo de intervenciones de promoción de la salud en el trabajo en España.
- Aumentar el número de trabajadores españoles expuestos a iniciativas de promoción de la salud en el trabajo,

Cualquier empresa española puede participar gratuitamente como empresa adherida o como empresa reconocida como buena práctica. Con ello pueden recibir asistencia técnica en la planificación y evaluación de los proyectos de promoción de la salud en el trabajo de su empresa, así como obtener visibilidad en el portal de promoción de la salud en el trabajo del INSHT y tener prioridad en las actividades de formación relacionadas con la promoción de la salud.

Según el INSHT, ser empresa saludable significa:

- Gestionar la salud de los trabajadores desde un enfoque integral e integrado.
- Considerar la salud en todas las políticas de la empresa.

Para realizar consultas, tienen una dirección específica de correo electrónico [promosalud@insht.meys.es](mailto:promosalud@insht.meys.es)

## **MATTEPPSS**

La mayoría de las mutuas de accidente de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social también ofrecen recursos a sus empresas asociadas incluso al público en general desde sus páginas web.

Pueden ser también un buen recurso gratuito a la hora de solicitar colaboración en caso de querer implantar alguna actividad o programa de promoción de la salud en el trabajo.

De todas maneras, los delegados de prevención y la empresa deben tener claros qué conceptos corresponden a la prevención de riesgos laborales y cuáles a la promoción de la salud porque se observa que en determinados contenidos se mezclan.

## **Servicios de prevención**

Como se ha comentado anteriormente, la promoción de la salud en el trabajo es una función propia del personal sanitario de los servicios de prevención, ya sean propios o ajenos.

Por tanto, se puede y se debería solicitar la colaboración de dichos servicios de prevención a la hora de implantar cualquier actividad o programa de promoción de la salud en el trabajo.

Así, una vez conseguidos los objetivos de prevención de riesgos laborales, se podrían integrar los conceptos de promoción de la salud dentro del propio sistema de gestión de prevención de riesgos laborales la empresa.

Es importante, reconocer la labor de estos profesionales en la promoción de la salud en nuestro país. En la mayoría de las empresas, el personal sanitario de los servicios de prevención propio han sido y son los promotores de la implantación de dichas actividades o programas de promoción de la salud en el trabajo. De ahí que la mayoría de las empresas que hasta ahora hayan realizado actividades de promoción de la salud, sean grandes empresas de más de 500 empleados que disponen de la gestión propia de la especialidad de vigilancia de salud.



## Otros organismos públicos

La Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya, el Ministerio de Sanidad u otros más específicos como puede ser la Cátedra de promoción de la salud de la Universidad de Girona ofrecen en sus diferentes páginas web información relativa a la promoción de la salud en general (no específica para el lugar de trabajo) aplicable a nuestros centros de trabajo.

## Empresas privadas

La promoción de la salud en el trabajo está viendo incluso en un periodo de crisis económica, el nacimiento de diversas empresas especializadas en la aplicación de actividades o programas de promoción de la salud destinados al mundo laboral.

Los servicios pueden ser de lo más variado. Por ejemplo; fisioterapeutas o entrenadores personales para el fomento de la actividad física en el trabajo, dietistas para ayudar a la alimentación saludable o a la reducción de la obesidad, psicólogos o terapeutas para dejar de fumar, y un largo etcétera.

En estos casos, también es importante no olvidar la participación de los trabajadores y sus representantes, así como toda la dirección de la empresa en la planificación de la promoción de la salud pese a que se subcontrate la puesta en marcha de los diferentes programas mediante estas empresas.



## 7. Ejemplos de buenas prácticas

Como se ha comentado anteriormente, cada empresa debe adaptar a sus propias necesidades con respecto al tema y la forma.

Aquí presentamos una serie de actividades de promoción de la salud en el trabajo que realizan diferentes empresas como ejemplos prácticos.

### Prevención del tabaquismo

- Creación de un Comité de tabaquismo para desarrollar y evaluar las distintas actividades que se pueden realizar.
- Estudio de la prevalencia de este hábito, es decir, el número de personas que todavía fuman.
- Charlas específicas para trabajadores que quieran dejar de fumar. Terapia de grupo.
- Incentivos mediante premios a la persona que deja de fumar y al compañero de trabajo que se compromete en ayudarlo. Se realizarán mediciones comprobatorias del abandono del hábito.
- Participación anualmente de la empresa en el Día Mundial Sin Tabaco de la OMS.

### Alimentación saludable

- Elaboración de pósters sobre aspectos concretos de alimentación para informar al personal.
- Información y educación sobre alimentación mediante charlas.
- Habilitar medios para mantener una dieta equilibrada en los comedores de empresa (nevera, microondas, menaje de cocina, etc.)
- Creación de menús saludables diarios en la cantina o en los restaurantes vinculados a la empresa. Informar de las opciones más saludables. Posibilitar menús bajos en sal.
- Organización de talleres de cocina de recetas cardiosaludables.
- Cambios de algunos alimentos de las máquinas expendedoras.
- Colocación de fuentes de agua potable en distintos puntos.
- Consulta médica para trabajadores para tratar el sobrepeso y la obesidad junto con nutricionista.
- Contratación de servicios de catering saludables. Por ejemplo, pausas café incluyendo infusiones, piezas de frutas, lácteos, zumos, bocadillos de embutidos no grasos tipo queso de burgos, jamón, lomo, etc. y no sólo bollería y café y/o leche.

### **Promoción de la actividad física:**

- Realización de campaña que anime a movilizarse más al ir y volver del trabajo y dentro de él.
- Instalación de parking de bicicletas dentro del recinto de la empresa.
- Colocación de carteles en la puerta de los ascensores animando a subir y bajar escaleras.
- Posters informativos sobre actividad física.
- Descuentos en diferentes centros deportivos para los trabajadores de la empresa.
- Talleres de iniciación al Pilates u otras actividades físicas.
- Excursiones culturales para promocionar la actividad física.

### **Estrés**

- Comprobación que las condiciones de trabajo sean las correctas y se han aplicado medidas preventivas para evitar estrés por motivos laborales.
- Realización de talleres sobre estrés y afrontamiento.
- Participación en talleres sobre gestión del tiempo, de gestión de las emociones, de comunicación eficaz, sobre habilidades sociales, etc.
- Soporte psicológico para afrontamiento estrés no relacionado con el ámbito laboral.
- Clases de yoga, taichí.

### **Alcoholismo y drogadicción**

- Informar y sensibilizar sobre el alcohol y otras drogas, los mitos, sus efectos y riesgos que se derivan sobre todo de su uso en el ámbito laboral.
- Identificar y modificar aquellos factores ambientales de nuestro entorno laboral que puedan incidir en el consumo de drogas y alcohol. Por ejemplo; no dispensación de alcohol en comidas o celebraciones, máquinas de vending, etc.
- Campañas con mensaje positivo. Por ejemplo, una empresa realizó unos carteles con mensajes acompañados de acciones positivas. Cuando se colocó el cartel: «En el trabajo... la maría como mucho, para desayunar» se entregó a las personas trabajadoras un paquete de galletas María. Cuando se colgó el cartel : «En el trabajo... las cañas como mucho, para beber zumo», se entregó un zumo ... todo ello siempre reforzado con la pegatina de «XXX empresa segura y saludable».
- Creación de protocolos de actuación y reglamentación interna donde prevalezca la consideración de alcoholismo y drogadicción como enfermedad y no como causa de despido disciplinario.
- Programas de ayuda de deshabituación de alcohol y drogas para los trabajadores de la plantilla afectados.

### **Envejecimiento en el trabajo**

- Comprobación de que los protocolos de adaptación del puesto de trabajo a las personas especialmente sensibles, estén implantados y sean equitativos.
- Realización de programas para la optimización de la organización del trabajo.
- Adaptación de horarios y flexibilidad en la organización del trabajo.
- Reconocimiento a la experiencia y trayectoria en la empresa.
- Formación y desarrollo personal. Formación continua en nuevas tecnologías.
- Promoción de hábitos de vida saludable.

### **Prevención de enfermedades cardiovasculares:**

- Realización de campañas de estilos de vida saludables para la prevención de enfermedades cardiovasculares.
- Realización de estudios de prevalencia de trabajadores con problemas cardiovasculares en la empresa (hipertensión, enfermedades coronarias, etc.). Realizar seguimiento y actividades concretas a dichos trabajadores.
- Formación a la plantilla en la realización de maniobras de reanimación cardiopulmonar y conducta a seguir ante sospecha de dolor coronario.
- Instalación de desfibriladores en la empresa y formación a parte de la plantilla en su uso.
- Realización protocolos de readaptación al puesto de trabajo después de un infarto de miocardio.

### **Maternidad y trabajo**

- Comprobar que se cumple la normativa relativa a la protección del embarazo y la lactancia. Por ejemplo, identificar, evaluar y evitar los factores de riesgo laborales, poner a disposición de la trabajadora un lugar adecuado para descansar, extraer la leche o amamantar a su bebé.
- Informar a la trabajadora de sus derechos y de las facilidades puestas a su disposición por la empresa durante su embarazo y a la vuelta de su permiso de maternidad.

### **Embarazo**

- Adaptar dentro de lo posible los horarios de trabajo a las necesidades de la trabajadora. Por ejemplo: flexibilidad de horario en la entrada por las náuseas matutinas. Pausas más frecuentes, etc.
- Previsión de pausas suficientes en número y duración para descansar, comer y beber e ir al aseo.
- Considerar la opción de trabajo a tiempo parcial, de reducción de jornada o de teletrabajo.

- Facilidades para aparcar.
- Distribución de folletos, colocación de pósters y de otros materiales divulgativos para concienciar a los trabajadores y trabajadoras de la importancia de una maternidad saludable.
- Seguimiento, asesoramiento y consejo individual por parte de los profesionales sanitarios del servicio de prevención en las diferentes fases de la maternidad.
- Establecimiento de un procedimiento de emergencia y de evacuación en caso de que la trabajadora deba ser auxiliada o trasladada a un centro sanitario.
- Contratar servicios de apoyo fuera de la empresa: preparación al parto, etc.
- Consejos dietéticos.
- Considerar mejoras en la ventilación para evitar la exposición a olores o restricción temporal de tareas.
- Facilitar el acceso a un fisioterapeuta

### **Reincorporación y lactancia:**

- Adaptar dentro de lo posible los horarios de trabajo a las necesidades de la trabajadora o a las tomas del bebé sin que ello suponga una disminución de la jornada laboral.
- Ampliación o mejora de los permisos de maternidad o lactancia.
- Acceso a guarderías en la empresa o en las inmediaciones.
- Suplementos económicos para disminuir el coste asumido por la trabajadora de las reducciones de jornada.

### **Vacunación**

Las vacunaciones relacionadas con el riesgo laboral son voluntarias para los trabajadores pero de obligado ofrecimiento por parte de la empresa.

#### **Actividades de promoción de la vacunación laboral:**

- Realización de campañas informativas, póster, trípticos, etc. fomentando la vacunación, explicación de beneficios, etc.
- Premios simbólicos y concursos después de vacunarse. Por ejemplo, en una empresa se entregaba una manzana después de vacunarse. Además, se realizaba un concurso de fotografía en grupo mínimo de 6 compañeros de trabajo vacunados con un premio relacionado con la salud, tipo masaje, sesión de spa, etc.
- Informar a los trabajadores que han de viajar al extranjero por motivos laborales de las vacunas obligatorias por ley y las recomendables según el país de destino. Ofrecer la vacunación dentro de la empresa.



### **Actividades de promoción de la vacunación extralaboral**

- Disponer de un servicio de asesoramiento a los trabajadores que han de viajar al extranjero por motivos personales (vacaciones, etc.) de las vacunas obligatorias por ley y las recomendables según el país de destino. Ofrecer la vacunación dentro de la empresa.
- Realización de campañas informativas mediante pósters, trípticos, correo electrónico, etc. informando de la conveniencia de estar correctamente vacunado. Disponibilidad de consulta con el médico del trabajo para solicitar asesoramiento personalizado.

### **Conducción responsable**

- Campañas de concienciación para empleados en general y específicas para conductores profesionales.
- Desarrollo de planes de movilidad que permitan facilitar el acceso de los empleados a sus centros de trabajo (rutas de autobuses, mantenimiento vías de acceso, desarrollo de acciones para promover el uso compartido de vehículo, etc.)
- Cursos de formación sobre seguridad vial para trabajadores: cursos presenciales, cursos on-line, charlas informativas.
- Entrega de dossiers, trípticos, pósters, etc. de seguridad vial.
- Información básica sobre desplazamientos en periodos vacacionales, ergonomía de conductores, aspectos de mantenimiento del vehículo, uso de medicación, horas de sueño suficientes, etc.
- Cursos prácticos de conducción segura y eficiente.

### **Hábitos posturales**

- Campañas de concienciación para trabajadores sobre hábitos posturales: toma de conciencia corporal, determinar qué postura es la más adecuada, posición y movimiento ergonómico para cada actividad extralaboral (cuidado de niños, tareas domésticas, cuidado de personas con movilidad reducida, etc. )
- Creación de escuela de la espalda, donde además de los ítems relacionados con la ergonomía laboral, se dote de información y formación del ámbito particular del trabajador así como práctica de fortalecimiento muscular, estiramientos musculares, etc.
- Contratación de fisioterapeutas, centros de rehabilitación, etc. para realizar tratamiento específico para aquellos trabajadores que lo precisen.
- Convenios con centros deportivos, piscinas, etc. para reducir el precio de la matrícula y mensualidad.



## 8. Bibliografía

**Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Promoción de la salud en el trabajo.**

- FACTS: 94. Promoción de la salud en el lugar de trabajo para los trabajadores.  
<https://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/94>
- FACTS 93. Promoción de la salud en el trabajo para los empresarios  
[https://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/es\\_93.pdf](https://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/es_93.pdf)

**Portal de promoción de la salud.** Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.  
<http://www.insht.es/portal/site/PromocionSalud/>

**Papel de la administración sobre promoción de la salud en los lugares de trabajo.** Empresas seguras, saludables y sostenibles: nueva iniciativa del INSHT. M<sup>a</sup> Dolores Solé.  
[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias\\_INSHT/2013/ficheros/PonenciaDoloresSole25abril.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2013/ficheros/PonenciaDoloresSole25abril.pdf)

**European Network for workplace health promotion.** Declaración de Luxemburgo.  
[http://www.insht.es/PromocionSalud/Contenidos/Promocion%20Salud%20Trabajo/Documentos%20ENWHP/Documentos%20estrategicos/Ficheros/22\\_1%20Declaracion\\_%20Luxemburgo.pdf](http://www.insht.es/PromocionSalud/Contenidos/Promocion%20Salud%20Trabajo/Documentos%20ENWHP/Documentos%20estrategicos/Ficheros/22_1%20Declaracion_%20Luxemburgo.pdf)

**Jornada empresa saludable, OHSAS 18001 y liderazgo: nuevas fórmulas de gestión para nuevos entornos laborales.** Barcelona, 15 octubre 2013. Fundación Prevent.

**Jornada de Prevención cardiovascular en empresas.** 10 noviembre 2010. Hospital Sta. Creu i Sant Pau. Fundación medicina solidaria.

**SOLVE: Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo.** Organización Internacional del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo.  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms\\_203376.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_203376.pdf)



## 9. Direcciones de interés

### **Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball (INSHT)**

[www.insht.es](http://www.insht.es)

Dulcet, 2-10, 08034 Barcelona  
Tel. 93 280 01 02

### **Centres de Seguretat i Salut Laboral**

[www.gencat.net/treball](http://www.gencat.net/treball)

#### **Barcelona**

Pl. d'Eusebi Güell, 4-6, 08034 Barcelona  
Tel. 93 205 50 01

#### **Girona**

C. de l'Església de Sant Miquel, 11, 17003 Girona  
Tel. 972 20 82 16; 972 20 86 62

#### **Lleida**

Empresari Josep Segura i Farré, 728-B  
(Polígon Industrial El Segre) 25191 Lleida  
Tel. 973 20 04 00

#### **Tarragona**

Riu Siurana, 29-B (Polígon Camp Clar)  
43006 Tarragona  
Tel. 977 54 14 55

### **Inspecció de Treball**

[www.mtas.es/its](http://www.mtas.es/its)

**Barcelona**, Travessera de Gràcia, 301-311, 08025 Barcelona, Tel. 93 401 30 00

**Girona**, Álvarez de Castro, 2, 2a, 17001 Girona, Tel. 972 20 89 33

**Lleida**, Riu Besòs, 20, baixos, 25007 Lleida, Tel. 973 23 26 41

**Tarragona**, Av. Vidal i Barraquer, 20, baixos, 43005 Tarragona, Tel. 977 23 58 25

### **ICAMS – Institut Català d'Avaluacions Mèdiques i Sanitàries**

Parc Sanitari Pere Virgili, Edifici Puigmal, Av. de l'Hospital Militar, 169-205, 08023 Barcelona, Tel. 93 511 94 00

**El Vendrell**, CAP El Vendrell, Transversal, s/n, 43700 El Vendrell, Tel. 977 66 77 03

**Figueres**, CAP Alt Empordà, c. Tramuntana, 2, 17600 Figueres, Tel. 972 51 12 12

**Girona**, C. Santa Clara, 33-35, 17001 Girona, Tel. 972 94 23 22

**Granollers**, Cap les Franqueses, c. Girona, 290, 08520 Les Franqueses del Vallès, Tel. 93 879 36 32

**Lleida**, C. Onofre Cerveró, 2, 25004 Lleida, Tel. 973 25 43 61

**Manresa**, C. Foneria, 2, 08243 Manresa, Tel. 93 874 88 27

**Martorell**, Av. Mancomunitats Comarcals, 9, 08760 Martorell, Tel. 93 773 61 58

**Olot**, CAP Garrotxa, Passeig Barcelona s/n, 17800 Olot, Tel. 972 26 18 16

**Reus**, CAP Sant Pere, Camí de Riudoms, 53-55, 43202 Reus, Tel. 977 31 25 06

**Ripoll**, CAP Ripollès, c. Macià Bonaplata, 9, 17500 Ripoll, Tel. 972 70 01 59

**Sabadell**, Ctra. Barcelona, 473, 08203 Sabadell, Tel. 93 728 44 46

**Tarragona**, Casa del Mar (ISM), C. Francesc Bastos, 19, 2n, 43005 Tarragona, Tel. 977 21 36 12

**Terrassa**, C. Guttemberg, 3-15, 08224 Terrassa, Tel. 93 788 53 52

**Tortosa**, CAP Baix Ebre, Avinguda Colom, 16-20, 43500 Tortosa, Tel. 977 50 03 11

**Vic**, Pl. de la Divina Pastora, 6, 08500 Vic, Tel. 93 889 02 22 (ext. 510)

## Sedes de UGT de Catalunya

**Anoia-Alt Penedès-Garraf**, [ugt@apg.ugt.org](mailto:ugt@apg.ugt.org)

**Vilanova i la Geltrú**

Sant Josep, 5, 08800  
93 814 14 40, 93 811 58 87

**Igualada**

C. de la Virtut, 42-43 3è, 08700  
93 803 58 58, 93 805 33 13

**Vilafranca del Penedès**

Pl. del Penedès, 4, 2n pis, 08720  
93 890 39 06, 93 817 10 75

**Sant Sadurní d'Anoia**

pg. de Can Ferrer del Mas 1B  
08770  
93 891 19 22, 93 891 19 22

**Sitges**

C. Rafael Llopart, 31, 08870  
93 811 35 16

**Bages-Berguedà**, [ugt@bagesbergueda.ugt.org](mailto:ugt@bagesbergueda.ugt.org)

**Manresa**

Pg. de Pere III, 60-62, 08240  
93 874 44 11, 93 874 62 61

**Sant Vicenç de Castellet**

C. de Creixell, 23, 08295  
93 833 19 64

**Berga**

Rda. Moreta, 23, 08600  
93 821 25 52, 93 822 19 21

**Baix Llobregat**, [ugt@baixllobregat.ugt.org](mailto:ugt@baixllobregat.ugt.org)

**Cornellà**

C. Revolt Negre, 12, 08940  
93 261 90 09, 93 261 91 34

**Martorell**

Pg. dels Sindicats, 226 C, Solàrium, 08760  
93 775 43 16, 93 776 54 76

**Comarques Gironines**, [ugt@girona.ugt.org](mailto:ugt@girona.ugt.org)

**Girona**

C. de Miquel Blay, 1, 3a i 4a planta, 17001  
972 21 51 58, 972 21 09 76, 972 20 81 71,  
972 21 02 95, 972 21 06 41

**Banyoles**

Pl. Servitas, s/n, 17820  
972 57 58 64

**Figueres**

C. del Poeta Marquina, s/n, 17600  
972 50 91 15, 972 50 91 15

**Olot**

Av. de la República Argentina, s/n, 17800  
972 27 08 32, 972 27 08 32

**Palamós**

C. de Josep Joan, s/n, 17230  
972 60 19 88, 972 60 19 88

**Ripoll**

C. Remei, 1, 17500  
972 71 44 44, 972 71 44 44

**Lloret de Mar**

C. Costa Carbonell, 40, despatx 1, Parquing  
Municipal, 17310  
972 37 32 40, 972 37 32 40

**Santa Coloma de Farnes**

C. Bisbal, 6, 17430  
972 84 38 72, 972 84 38 72

**L'Hospitalet**, [ugt@hospitalet.ugt.org](mailto:ugt@hospitalet.ugt.org)

**L'Hospitalet**

Rambla de Marina, 429-431 bis, 08901  
93 338 92 53, 93 261 24 25

**Vallès Oriental**, [ugt@nom.ugt.org](mailto:ugt@nom.ugt.org)

**Granollers**

Esteve Terrades, 30-32, 08400  
93 870 42 58, 93 870 47 02, 93 879 65 17

**Mollet del Vallès**

C. de Balmes, 10, 2a planta, 08100  
93 579 07 17, 93 579 07 17

**Maresme**, [mataro@catalunya.ugt.org](mailto:mataro@catalunya.ugt.org)

**Mataró**

Pl de les Tereses, 17, 08302  
93 790 44 46, 93 755 10 17



**Barcelonès Nord**, badalona@catalunya.ugt.org

**Badalona**

Miquel Servet, 211 interior, 08912  
93 387 22 66, 93 387 25 12

**Osona**, osona@catalunya.ugt.org,  
manlleu@catalunya.ugt.org

**Vic**

Pl. d'Osona, 4, 1a, 08500  
93 889 55 90, 93 885 24 84

**Manlleu**

C. Vendrell, 33, 08560  
93 851 31 30, 93 851 30 69

**Unió Territorial de Tarragona**,  
ugt@tarragona.ugt.org

**Tarragona**

C. d'Ixart, 11, 3a i 4a planta, 43003  
977 21 31 31, 977 24 54 95, 977 23 42 01

**Reus**

Pl. Villarroel, 2 1a i 2a planta, 43204  
977 77 14 14, 977 77 67 09

**Valls**

Pl. del Pati, 14, 2a planta, 43800  
977 60 33 04

**El Vendrell**

C. del Nord, 11 i 13, 1a planta, 43700  
977 66 17 51

**Montblanc**

Pl. Poblet i Teixidó, 10, 1a planta, 43400  
977 86 28 20

**UT Terres de l'Ebre**, ugt@tortosa.ugt.org

**Tortosa**

C. de Ciutadella, 13, 1a planta, 43500  
977 44 44 56, 977 44 33 81

**Ampostà**

Av. de la Ràpita, 2, 2n pis, 43870  
977 70 02 40

**Móra d'Ebre**

Pl. de la Democràcia, s/n, 43740  
977 40 00 23

**Terres de Lleida**, tfarre@lleida.ugt.org

**Lleida**

Av. de Catalunya, 2, 25002  
973 27 08 01, 973 26 45 11, 973 28 10 15

**Tàrrrega**

C. d'Alonso Martínez, 4, 25300  
973 50 00 49, 973 50 00 49

**Solsona**

Camp del Molí, planta baixa, 25280  
973 48 23 05, 973 48 23 05

**Vielha**

Av. de Castiero, 15, 25530  
973 64 25 49, 973 64 25 49

**La Seu d'Urgell**

C. d'Armengol, 47, 25700  
973 35 39 03

**Vallès Occidental**, ugt@vallesocc.ugt.org

**Sabadell**

Rambla, 73, 08202  
93 725 76 77, 93 725 71 54, 93 725 72 22

**Terrassa**

C. de La Unió, 23, 08221  
93 780 93 66, 93 780 97 66, 93 780 91 77

**Rubí**

C. Cal Princep, 4-6, 08191  
93 697 02 51

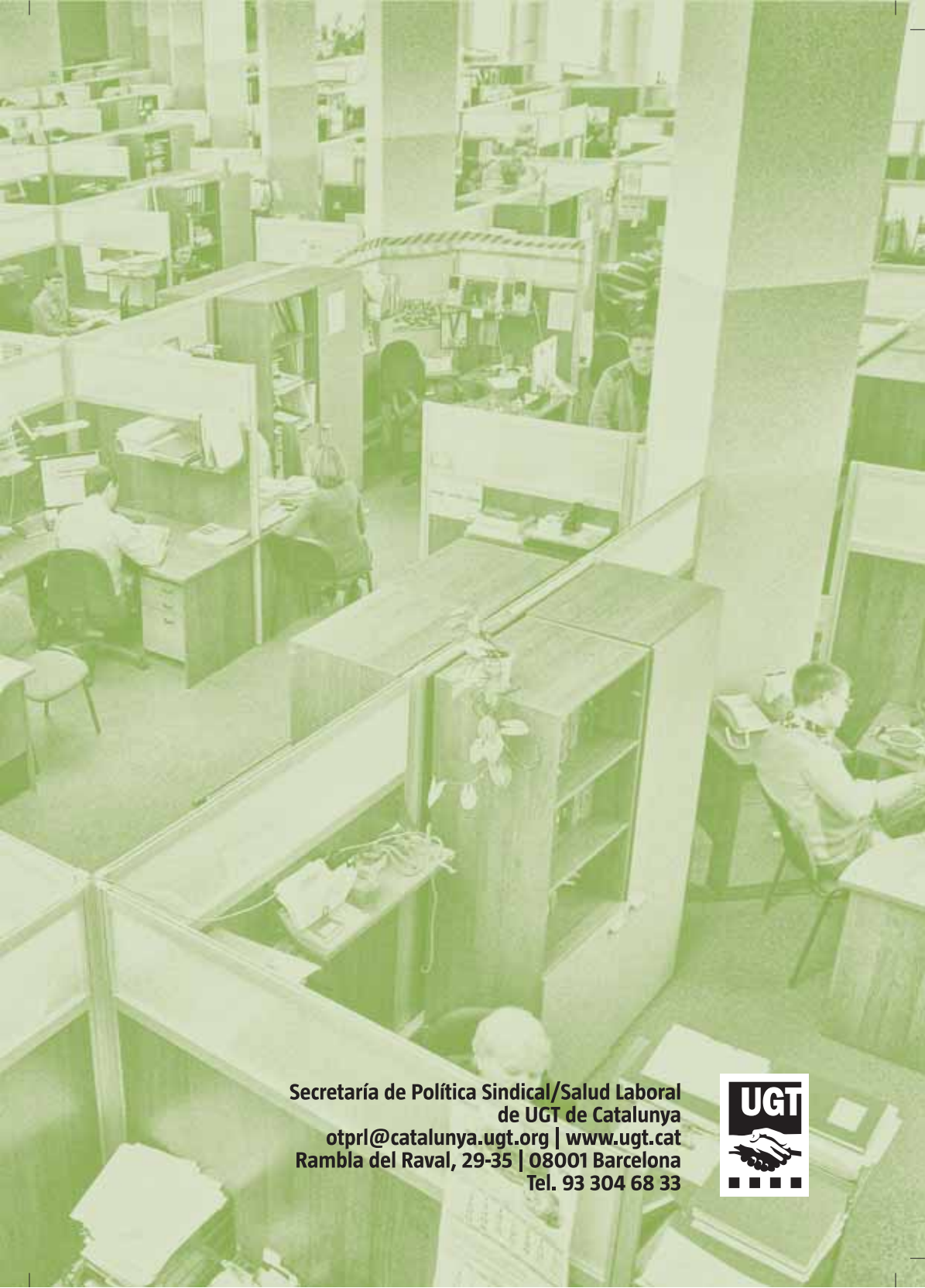
**Cerdanyola del Vallès**

C. de Sant Salvador, 6, 08290  
93 691 36 51

**Secretaría de Política Sindical/Salud Laboral  
de UGT de Catalunya**

otprl@catalunya.ugt.org  
www.ugt.cat  
Rambla del Raval, 29-35  
08001 Barcelona  
Tel. 93 304 68 33





Secretaría de Política Sindical/Salud Laboral  
de UGT de Catalunya  
otpri@catalunya.ugt.org | www.ugt.cat  
Rambla del Raval, 29-35 | 08001 Barcelona  
Tel. 93 304 68 33



# UGT



Con la financiación de

IT-0064-2013

