

OPINIONES, DEBATES Y CONTROVERSIAS

ALIMENTACIÓN LABORAL UNA ESTRATEGIA PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD DEL TRABAJADOR

Food power: a strategy for promoting workers' health

Resumen

La Organización Internacional del Trabajo tiene como función la elaboración de políticas y programas que llevan a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores; una de estas es la promoción de espacios saludables desde la alimentación para contribuir a mejorar el bienestar colectivo. Este organismo ha recomendado, desde el año 1953, diferentes lineamientos al respecto, que luego se han articulado a algunas iniciativas de la Organización Mundial de la Salud. Por otra parte, la transición epidemiológica ha cambiado el patrón alimentario de la población mundial, llevando al incremento, de forma acelerada, de enfermedades crónicas degenerativas, en especial de la obesidad; a su vez ha incrementado los costos de atención en salud, pero sobre todo ha disminuido la capacidad productiva de los trabajadores. Por eso, las buenas prácticas empresariales deben fortalecer la política de responsabilidad social, motivando acciones que propendan por el bienestar integral de los trabajadores, siendo la alimentación una de las dinámicas centrales para su formulación por su papel en la seguridad alimentaria y nutricional de la población.

Palabras clave: Trabajo, Salud Laboral, Promoción de la salud, Política nutricional, Lugar de trabajo, Alimentación (DeCS).

Bejarano-Roncancio JJ, Díaz-Beltrán M. Alimentación laboral una estrategia para la promoción de la salud del trabajador. *Rev Fac Med.* 2012; 60 (Supl):S87-97.

Summary

The International Labour Organisation's function is to develop policy and programmes leading to improving workers' labour conditions; one of these is to promote spaces regarding health concerning eating habits contributing to improving collective wellbeing. This organism has recommended different guidelines (since 1953) which have then become linked to some World Health Organisation initiatives. On the other hand, epidemiological transition has changed the world population's eating pattern, leading to an accelerated increase in chronic degenerative diseases, especially obesity; this, in turn, has led to increased healthcare attention costs, but has mainly reduced workers' production capacity. Good business practice must thus strengthen social responsibility policy, motivating action fostering workers' integral wellbeing, eating patterns being one of the central dynamics preparing them for their role in the population's food security and nutritional status.

Key words: work, occupational health, health promotion, nutrition policy, workplace, feeding (MeSH).

Bejarano-Roncancio JJ, Díaz-Beltrán M. Food power: a strategy for promoting workers' health. *Rev Fac Med.* 2012; 60 (Supl):S87-97.

Introducción

El principal objetivo de este documento es motivar una reflexión frente a los beneficios que traería la implementación de una estrategia de promoción de la salud en los sitios laborales, formulada desde una política pública. Dado que alcanzar o mantener un óptimo estado de salud constituye una condición deseada para todo ser humano y para este caso el trabajador; de ahí que las acciones alrededor de dicho escenario hayan sido centro de debate desde hace décadas. Un ejemplo al respecto, es que la organización internacional del trabajo OIT, desde el año 1953, ha motivado acciones en torno a la alimentación de los trabajadores como una medida para mejorar su bienestar nutricional y sobre todo para ofrecer garantías de los derechos fundamentales. Así mismo, ha formulado recomendaciones para que estas áreas en las empresas se caractericen por ofrecer seguridad, higiene y bienestar.

Atendiendo a estas medidas, el sector laboral constituye un escenario clave para las acciones en salud y más aún si se tiene en cuenta que la población adulta pasa un buen porcentaje de su vida allí. De ahí que la ruta que abordará este texto, será la consideración del cimiento internacional como respaldo a la formulación de una política para este contexto tomando como base la promoción de la salud; de otra parte, se analizará la alimentación como estrategia y el reto como práctica saludable, así como las experiencias en este tema de algunos países en Latinoamérica como referente regional.

La alimentación laboral como antecedente: una mirada internacional

La Organización Internacional del Trabajo OIT, organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales, desde 1953 ya mencionaba la importancia de la alimentación en los contextos laborales. Precisamente en su Recomendación 97, sobre la protección de la salud de los trabajadores, en el numeral 2, literal g), reza que: *“cuando esté prohibido a los trabajadores consumir alimentos o bebidas en los lugares de trabajo, se pongan a su disposición locales adecuados en los que puedan tomar las comidas, a menos que se hayan adoptado disposiciones para que puedan tomarlas en otros lugares”* (1).

Posteriormente, en 1956, en su recomendación 102: sobre los Servicios Sociales, en su capítulo III, literal A: comedores, sentó las pautas para el establecimiento de comedores, cafeterías y otra infraestructura relacionada con la alimentación; específicamente en su inciso 4, refiere que: *“Deberían instalarse y mantenerse en funcionamiento en las empresas o cerca de ellas, cuando fuera conveniente, comedores donde se sirvan comidas apropiadas, teniendo en cuenta el número de trabajadores ocupados, la demanda de estos comedores y el grado previsible de su utilización, la inexistencia de otros servicios apropiados para la obtención de comidas y cualquier otra circunstancia”* (2).

Vale la pena resaltar que esta recomendación mencionó las indicaciones que deben manejarse sobre “las clases de comidas previstas: menús únicos o con opción entre ciertos platos, servicio a la

carta, menús dietéticos por prescripción médica, menús especiales para los trabajadores ocupados en labores insalubres; desayunos, almuerzos u otras comidas para los que trabajen por turnos” y “las normas de nutrición, incluidos el valor nutritivo de los alimentos, los menús establecidos conforme a un plan y los regímenes alimentarios equilibrados” (2).

Más adelante, en 1959, la OIT en su conferencia general, propuso en su recomendación 112: sobre los servicios de medicina del trabajo, en su Capítulo I, numeral 8, inciso d, “*la vigilancia de la higiene de las instalaciones sanitarias, así como de todas las instalaciones de la empresa previstas para el bienestar de los trabajadores, tales como cocinas, cantinas, guarderías, residencias de reposo y, en caso necesario, la vigilancia de regímenes alimentarios para los trabajadores;*” (3); con este texto se continúa ratificando la necesidad política de reglamentar estos espacios colectivos de alimentación en el trabajo, bajo una normatividad en la materia y sobre todo enfocándolo al objetivo del bienestar integral para el trabajador.

Por otra parte, las recomendaciones más actualizadas de la OIT en el siglo XXI que guardan referencia con el tema, sin olvidar los documentos anteriormente mencionados que sirven de soporte para la reflexión y la toma de decisiones ejecutivas, hacen alusión a aspectos como los contemplados en el convenio 187 de 2006: sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo; en su capítulo V, concerniente a la elaboración de un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo, artículo 5, numeral 2, inciso b), en el que manifiesta que se debe “*contribuir a la protección de los trabajadores mediante la eliminación de los peligros y riesgos del trabajo o su reducción al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, con miras a prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo y a promover la seguridad y salud en el lugar de trabajo*” (4). En sí, el acápite anterior tiene como objetivo generar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable en todas sus dimensiones, por lo tanto no escapa la responsabilidad del empresario de ofrecer una alimentación balanceada y adecuada nutricionalmente, en especial en las empresas donde se suministra este servicio por medio de las políticas internas de bienestar laboral para los trabajadores o en las convenciones colectivas de trabajo.

La promoción de la salud en el contexto laboral

Acercándose a esta concepción, la organización mundial de la salud OMS desde la primera conferencia internacional sobre promoción de la salud, realizada en Ottawa-Canadá, en 1986: “Iniciativa en pro de una nueva acción de salud pública”, definió la promoción de la salud como “el proceso que permite que las personas ejerzan control sobre los determinantes de la salud, mejorando así su salud” (5); así mismo se reconoció que esta estrategia busca potencializar capacidades para conducir a acciones que generen un impacto positivo en la salud, girando alrededor de determinantes conocidos de este última, como es el caso de: condiciones socioeconómicas, estilos de vida y servicios sanitarios.

Esta misma conferencia planteó que el trabajo debía ser una fuente de salud para la población. Posteriormente en escenarios como el de Yakarta, en 1997, donde se realizó la IV conferencia

internacional de promoción de la salud: “Nueva era, nuevos actores: adaptar la promoción de la salud al siglo xxi” hizo explícito que aquellos responsables de la toma de decisiones a todo nivel deberían estar firmemente comprometidos en establecer lineamientos y prácticas que protejan al ciudadano en el lugar de trabajo (6), reconociéndose la potencialidad de este último.

Uno de los lineamientos que se motivó fue: “Guiando la promoción de la salud hacia el siglo XXI lugares de trabajo promotores de la salud”; dicha estrategia apunta a que los espacios laborales constituyen un escenario clave para avanzar hacia el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio de la Organización de las Naciones Unidas ONU, en la medida en que se promueve la salud, entre ellos, la buena alimentación.

De la misma manera, esta iniciativa parte de los compromisos adquiridos por Colombia en la Carta de Bangkok (2005): “para la promoción de la salud en un mundo globalizado”, en la cual se concreta que la promoción de la salud sea un requisito de las buenas prácticas empresariales. Lo anterior, en la medida en que el sector empresarial tiene un impacto directo en la salud de las personas y en los factores que la determinan, debido a su influencia en la situación local, la cultura nacional, el ambiente y la distribución de la riqueza (7).

Ahora bien, el reconocimiento de las variables que influyen en el estado de salud ha conducido a ampliar la mirada del tema, con mayor fuerza desde el siglo XX, y a establecer mecanismos diferentes a la curación de la enfermedad para conseguir el estado deseado. Entonces, del lado de la implementación de dicha estrategia y los escenarios propicios para la misma, se ha considerado que aquellos espacios donde los individuos desarrollan actividades diarias, brindan oportunidades de largo alcance en promoción de la salud, dado que es allí donde está el entorno próximo y se generan las conductas cotidianas (8).

Por eso, los lugares de trabajo se consideran un entorno prioritario para la promoción de la salud en el siglo XXI (9), reconociéndose hoy día que las acciones allí adelantadas alrededor de este tópico abarcan todas las actividades que permiten que los miembros de la organización reduzcan alteraciones de salud y alcancen su bienestar, dirigiéndose entonces no sólo a conductas individuales, sino también a condiciones laborales (10,11).

Es en este mismo sentido, la OIT ha pretendido involucrar acciones, ratificando la salud como un derecho y haciendo responsables a los gobiernos y empleadores de mantenerla y mejorarla a través de entornos de trabajo adecuados, lo cual se ha visto reflejado tanto en convenios sobre seguridad y salud de los trabajadores, como en otros más específicos sobre promoción de la salud en el medio laboral (12,4).

Alimentación como estrategia de promoción y bienestar

Actualmente, existe un volumen creciente de evidencia que indica la estrecha relación entre estado de salud y alimentación, reconociéndose cómo las intervenciones en esta última conducen a ganancias de salud a un costo mucho más bajo que el tratamiento médico (10). De hecho, la alimentación

hace parte indiscutible de los estilos de vida y es allí donde es claramente reconocida como un determinante de la salud.

En cuanto a la alimentación, el siglo XX ha tenido cambios sustanciales en la ingesta de nutrientes por la transición nutricional, la cual se define como “el cambio en los patrones alimentarios hacia una dieta de alta densidad energética, con mayor cantidad de grasa total y azúcar adicionados a los alimentos, mayor ingesta de grasa saturada y colesterol, baja ingesta de carbohidratos complejos, fibra dietaria, frutas y verduras y alto consumo de sodio” (13), viéndose este cambio, estrechamente relacionado con la intensificación de enfermedades crónicas que afectan a los adultos, entre ellos gran cantidad de trabajadores.

En ese sentido, Christopher Wanjek refirió que, “...la población mundial se ve afectada por problemas nutricionales de exceso o déficit; la anemia, la hipoglucemia afectan de forma significativa el rendimiento, la coordinación y disminuyen la capacidad de trabajo físico. De otro lado la obesidad está asociada con mayor ausentismo laboral” (14).

Conviene advertir que, las intervenciones en alimentación hacen parte fundamental de la generación de entornos saludables y acudiendo a las ventajas ya nombradas de los espacios laborales, es allí donde se concibe una gran oportunidad para la implementación de las mismas; esto dado por la facilidad de desplegar actividades de promoción de la salud y favorecer el desarrollo de ambientes alimentarios favorables debido a que se cuenta con una población cautiva por varias horas en el día, además que la población, en la mayoría de los casos, tiene características sociales, económicas y culturales homogéneas, lo que facilita dichas intervenciones en salud.

Cabe señalar entonces, que la alimentación siendo un proceso físico, social y cultural, vital para el ser humano, requiere el reconocimiento de la multidimensionalidad alrededor de ella y esto implica que la alimentación laboral no incluye solamente la disposición de alimentos para el consumo, sino a su vez las interacciones sociales alrededor de la alimentación, los espacios destinados para este fin, los horarios, las políticas de la empresa ligadas al proceso alimentario, la percepción de los individuos en relación a su alimentación en el trabajo, entre otros.

Dicho todo esto, la alimentación es una necesidad de todo ser vivo, la cual tiene como objetivo suministrar la cantidad de nutrientes esenciales para el adecuado funcionamiento del organismo. En el mundo actual se hace importante no sólo porque si se maneja adecuadamente asegura un buen estado nutricional y de salud, sino también porque proporciona la energía necesaria para un mayor rendimiento en las ocupaciones diarias, pues del tipo de alimentación que se tenga dependerá la maximización de las actividades que se realice, lo que lleva a considerar que una buena alimentación en el entorno laboral permitirá mejorar el desempeño y la productividad de los trabajadores (15).

En consecuencia “la alimentación saludable no debe ser ajena al ámbito laboral, más si se tiene en cuenta que el trabajo insume más de la mitad del día de un empleado (...) mejora su rendimiento, disminuye los costos empresariales y (...) no sólo mejora la calidad de vida sino que también reduce el ausentismo” (16).

Por eso, “la nutrición es una preocupación de salud y seguridad ocupacional. Una mala alimentación puede ser tan mortal como un peldaño de escalera débil o una fuga de un producto químico” (16). Según esta afirmación, una alimentación suficiente, equilibrada, sana y adecuada es imprescindible para el bienestar de un trabajador y consecuentemente para el buen funcionamiento de la empresa.

Teniendo en cuenta estas condiciones, es lamentable que, en su mayoría, los lugares de trabajo ofrezcan todo lo contrario a una alimentación sana: máquinas dispensadoras llenas de refrescos y golosinas, tiendas de comida rápida y vendedores ambulantes que ofrecen productos salados, altos en grasa y, en ocasiones contaminados, sin que ni siquiera se interrumpa el trabajo para comer; cualquiera que haya realizado una jornada laboral de ocho o doce horas sabe lo que se siente cuando se acerca un descanso (17).

Ahora bien, en escenarios relativamente frecuentes la alimentación en el trabajo es considerada como un elemento secundario, basado en esto se ofrecen menús poco agradables y saludables para los trabajadores, y si a esto le sumamos la baja capacidad adquisitiva de algunos individuos para acceder a una alimentación óptima y para satisfacer sus necesidades, entonces la labor comienza por concientizar al sector empresarial en la importancia que tiene la adopción de prácticas de nutrición adecuadas y las implicaciones en la salud, calidad de vida, motivación, rendimiento y productividad de las personas a su cargo.

El sector laboral enfrentado a los retos en alimentación como práctica saludable

Dada la aparición en el mundo del trabajo de nuevos retos a los que hay que hacer frente como la globalización, la introducción de nuevas tecnologías, los cambios en políticas de empleo, la consolidación de programas de salud ocupacional, la discapacidad por enfermedades crónicas, la creciente diversidad y la demanda social e incluso la necesidad de inversión en una estrategia empresarial para el desarrollo sostenible, varias empresas en diferentes países se han visto en la necesidad de integrar las dimensiones económicas, sociales y ambientales (18).

Hay que admitir que, en esa integración de diversas dimensiones, el mundo laboral requiere constituirse en un protagonista del progreso social. Para dicho protagonismo se requiere el reconocimiento de los derechos humanos y con esto la ejecución de acciones tendientes a que ello se cumpla: “Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado, que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios (...)” (19). De esta manera, el respeto y las acciones por cada una de esas condiciones que integran los derechos de todo ser humano debe conducir a elevar la calidad de vida de los trabajadores, por algo más allá de un factor de productividad. En el caso específico de la alimentación, esta fue reconocida en el medio laboral “como un elemento de justicia social en la Declaración de Filadelfia de 1944 relativa a los fines y propósitos de la OIT” (14).

Si bien es cierto, la mala alimentación en el trabajo causa pérdidas de hasta 20% en la productividad y el costo anual de la obesidad para las empresas en relación con los seguros, las bajas por

enfermedad retribuidas y otros pagos asciende a US12.700 millones en Estados Unidos (4). Estos resultados muestran suficientes razones para contemplar la promoción de la salud como una inversión económica, esto no debe tampoco apartarse de la responsabilidad que tiene la sociedad frente al bienestar colectivo.

Así pues, “el sector público, privado, al igual que los empleadores y el sector no estructurado, tienen la responsabilidad de velar por la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, así como de promover la salud y el bienestar de sus empleados, sus familias y sus comunidades” (20).

En este momento, esto no significa no reconocer los beneficios tácitos en materia de productividad, resultados económicos y capacidad laboral claramente documentados, es el caso de estudios en Sierra Leona, Rwanda, entre otros (21); sino destacar, de manera importante la formulación de estrategias que procuren tanto el crecimiento económico como la equidad en calidad de vida para todos los integrantes de la sociedad, tanto trabajadores como empresarios.

De hecho, la alimentación laboral empezó a cobrar importancia desde hace muy poco tiempo, cuando se notó que muchos de los trabajadores disminuían su rendimiento laboral por alteraciones en su estado nutricional, las cuales representaron un alto gasto económico, por lo que las medidas de prevención y promoción permitirían una reducción de costos (22).

Sin embargo, aquí se concibe la promoción en el espacio laboral como una estrategia que contribuye al alcance de derechos humanos fundamentales “mediante la aplicación de prácticas justas en el empleo y el respeto de condiciones de trabajo dignas, los poderes públicos, los empleadores y los trabajadores pueden contribuir a erradicar la pobreza, mitigar las desigualdades sociales, reducir la exposición a riesgos físicos y psicosociales, y aumentar las oportunidades de gozar de salud y bienestar” (23). En efecto, unos lineamientos estatales traducidos en prácticas empresariales al nivel de las organizaciones, deben abordar y mitigar los efectos negativos que trae consigo el desarrollo socioeconómico, las desigualdades crecientes entre sociedades, la transición epidemiológica, la urbanización y el deterioro del medio ambiente.

Está claro que se requiere, entonces, el trabajo de diversos actores sociales interesados en el bienestar de la fuerza laboral, los cuales promuevan cambios favorables en la salud y la alimentación e impulsen la formación de ambientes de trabajo saludables, que, vigilados y controlados, favorezcan la adopción de conductas para mejorar o mantener la calidad de vida de toda la población; trabajo que deberá regirse tanto por el carácter participativo como integral de sus acciones, la cooperación de múltiples sectores, la cobertura de todos los miembros de la organización y las prácticas adscritas a la gestión cotidiana (24).

Algunas experiencias en el contexto latinoamericano

Las iniciativas de este tipo de programas han apuntado a incidir positivamente en factores que afectan la calidad de vida de los individuos en los escenarios laborales, enfocándose en alimentación sana; el consumo moderado/responsable de alcohol; el entrenamiento físico; la supresión del

tabaco; el control de las emociones y el equilibrio. Algunas empresas locales y multinacionales, han impulsado dentro de su responsabilidad social corporativa, dirigida al cliente interno, acciones para promover la salud, algunas veces motivado por las empresas de servicios de alimentación en outsourcing y/o por las Administradores de Riesgos Profesionales ARP.

De esta manera, el discurso ha girado alrededor de la calidad de vida, sin embargo, es imprescindible ejecutar acciones a través de entornos saludables para la alimentación que permitan mantener y/o mejorar la salud de los individuos, introduciendo aspectos como: lugares adecuados para la alimentación, políticas de las empresas que favorezcan una adecuada nutrición, educación alimentaria y nutricional, horario suficiente de descanso destinado para la alimentación, entre otras condiciones de su hábitat que influyen necesariamente en la promoción de salud en la población trabajadora.

En particular, pese a la falta de direccionamiento sobre este tema, países como Venezuela, Argentina, México, Uruguay, Chile y Brasil en América Latina han emprendido acciones en torno a la salud de sus trabajadores. Por mencionar algunas de mayor impacto, en Chile se desarrolla el plan de alimentación laboral PAL que aborda, tanto la caracterización de la alimentación individual como aquella ofrecida en el ambiente laboral, lo que permite llevarse una idea general de la situación del país en este tema. En Brasil funciona el Programa de Alimentación a los Trabajadores (PAT), el cual brinda a los empleadores una guía sobre la alimentación laboral y ejerce control sobre la calidad de los servicios de alimentación prestados por las empresas nacionales y extranjeras a sus empleados (22).

En este mismo sentido, existen ejemplos tangibles de prácticas laborales concretas que han conseguido impactos importantes en las condiciones de salud, es el caso de cambios en las características de la alimentación en los lugares de trabajo que han incidido tanto en conductas como en mejoras del estado nutricional (25,15). No obstante, las experiencias también indican la necesidad de monitoreo permanente y de acciones articuladas a la gestión empresarial, en aras de que las prácticas instauradas no constituyan causas de deterioro del estado nutricional, en el caso de desarrollo de malnutrición por exceso o desligadas de políticas de organización, tal como lo presentan otros estudios (26,27).

Escenario proyectado para la estrategia

A pesar de la llegada de estos programas, muchos países latinoamericanos desconocen la importancia de la implementación de una estrategia como esta. El único avance en este campo es que el Mercosur ratificó las convenciones de la OIT y creó una plataforma para discutir las cuestiones nutricionales básicas del trabajador, lo que permitirá crear un consenso sobre cómo manejar la alimentación en el trabajo de una manera adecuada (28,29).

En el contexto colombiano, se observa una falta de interés de los entes gubernamentales y de los mismos sindicatos por generar estrategias que permitan a los trabajadores tener una adecuada alimentación. Aunque, las recomendaciones de la OIT fueron señaladas hace más de 50 años, el

país se encuentra inmóvil frente a este tema; olvidando así la construcción de la justicia y equidad social, principios políticos del país, los cuales velan porque se cumplan los derechos de todos los colombianos.

Hace unos años cursó el trámite, en la comisión séptima del Senado de la República –encargada de los temas relacionados con la Política Social del Estado– una política de alimentación laboral, pero sin resultados positivos en cuanto a sanción. Éste proyecto tenía como intención mejorar no sólo la productividad de un trabajador colombiano, sino su bienestar laboral, el cual se basaba en crear un entorno saludable, por parte del patrono (empresario), a partir de espacios y ambientes confortables y el suministro de una alimentación balanceada. De esta manera, se buscaba instaurar condiciones dignas e integrales de trabajo que repercutían en un beneficio social, familiar y empresarial y, como consecuencia, una mejor calidad de vida, estado nutricional y de salud (7).

Pero, aún en esta época, todavía no se evidencia voluntad en este sentido, por parte de las empresas. Por mencionar algunos casos, el sector de la construcción y obras civiles no ha apropiado un espacio para que sus trabajadores consuman sus alimentos, por lo que estos lo realizan en la calle. Vale la pena hacer no solo una reflexión, sino un debate, que genere compromisos a mediano plazo, en cada una de las empresas colombianas y de otros países de Latinoamérica, donde se acojan las recomendaciones de la OIT partiendo del estudio de las experiencias de políticas públicas existentes en otros países, ya que Colombia carece de ellas, e involucrar actores políticos, legislativos, académicos, sociales y particulares para que ejerzan una presión social en ese sentido y cumplir con la consigna de un Estado social de derecho.

Conclusiones

Una estrategia de alimentación laboral a colectividades, traería una enorme ganancia a la salud pública y en especial a las empresas, porque generaría personas motivadas, más productivas y con un alto sentido de pertenencia, dado que en los espacios laborales se pueden encauzar diferentes acciones para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y fomentar estilos de vida saludables.

El papel protagónico de los entes gubernamentales desde la política pública, en esta temática, es formular lineamientos para el fomento de entornos saludables alrededor de la alimentación no sólo en infraestructura sino en iniciativas de promoción en salud y educación alimentaria, pero en especial de motivar a los empresarios para que vean en esta una ganancia por la inversión más no una obligación porque se puede medir desde diferentes dimensiones de bienestar.

La construcción de esta política debe tener sinergia con el código laboral porque debe ser transversal al reglamento interno de trabajo y al de salud ocupacional y seguridad industrial, dado que estos recogen los derechos y deberes entre las partes: empresa-trabajador, detallando el acceso y el tiempo de descanso para alimentarse, e internamente con los procedimientos administrativos de bienestar social, que a su vez hace parte de las Buenas Prácticas Empresariales bajo una plataforma de responsabilidad social y corporativa.

Jhon Jairo Bejarano Roncancio.

*Nutricionista Dietista. Especialista en Gerencia de Servicios de Salud.
Especialista en Multimedia para la docencia.
Magíster en Educación. Doctorando en Nutrición.
Profesor Asociado. Departamento de Nutrición Humana.
Facultad de Medicina.
Universidad Nacional de Colombia. Sede Bogotá.
Correo electrónico: jjbejaranor@unal.edu.co*

Mónica del Pilar Díaz Beltrán.

*Nutricionista Dietista.
Magíster en Administración.
Docente Ocasional.
Departamento de Nutrición Humana.
Facultad de Medicina.
Universidad Nacional de Colombia. Sede Bogotá.*

Referencias

1. Organización Internacional del trabajo. Recomendación 97 sobre la protección de la salud de los trabajadores [Internet]. Ginebra: Organización Internacional del trabajo; 1953. Disponible en: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R097> [Consultado el 26 de marzo de 2012].
2. Organización Internacional del trabajo. Recomendación 102 sobre los servicios sociales [Internet]. Ginebra: Organización Internacional del trabajo; 1956. Disponible en: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R102>. [Consultado el 4 de abril de 2012].
3. Organización Internacional del trabajo. Recomendación 112 sobre los servicios de medicina del trabajo [Internet]. Ginebra: Organización Internacional del trabajo; 1959. Disponible en: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R112>. [Consultado el 4 de abril de 2012].
4. Organización Internacional del trabajo. Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo [Internet]. Ginebra: Organización Internacional del trabajo; 2006. Disponible en: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C187>. [Consultado el 4 de abril de 2012].
5. Primera conferencia Internacional sobre la promoción de la salud. Carta de Ottawa para la promoción de la salud [Internet]. Ottawa: Organización mundial de la salud, Salud y bienestar social del Canadá, Asociación Canadiense de salud pública; 1986. Disponible en: <http://www.paho.org/spanish/hpp/ottawachartersp.pdf>. [Consultado el 4 de abril de 2012].
6. Cuarta conferencia internacional sobre promoción de la Salud. Declaración de Yakarta sobre la Promoción de la Salud en el siglo XXI [Internet]. Yakarta: Organización Mundial de la Salud; 1997. Disponible en: http://www.who.int/hpr/NPH/docs/jakarta_declaration_sp.pdf. [Consultado el 12 de marzo de 2012].
7. **Bejarano-Roncancio J.** Fundamentos de contratación pública para proyectos sociales en alimentación y nutrición. [Libro en línea]. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia; 2009. Disponible en: <http://www.bdigital.unal.edu.co/636/> [Consultado el 1 de febrero de 2011].
8. Ministerio de Salud, República del Perú. Modelo de abordaje para la promoción de la salud en el Perú [Internet]. Lima: Dirección general de promoción de la salud; 2006. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/cgi-bin/wxis.exe/iah/minsa>. [Consultado el 12 de febrero de 2012].
9. Organización Panamericana de la salud. Estrategia de Promoción de la salud en los lugares de trabajo de América Latina y el Caribe: Anexo N° 6- Documento de Trabajo [Internet]. Costa Rica: Organización Mundial de la Salud; 2000. Disponible en: http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/doc_ops_fortalecimento_promocao_da_saude.pdf. [Consultado el 12 de marzo de 2012].

10. Comisión Europea por la Unión Internacional para la promoción de la salud y la educación. La evidencia de la eficacia de la promoción de la salud, parte dos. España: Ministerio de sanidad y consumo. 2000.
11. **Carrión M.** Programa: Empresas, centros y puestos de trabajo saludables. Barcelona: Asociación de expertos en psicología aplicada. 2005.
12. Organización internacional del trabajo. Convenio 155 Sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo [Internet]. Ginebra: Organización internacional del trabajo; 1981. Disponible en: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C155> [Consultado el 12 de marzo de 2012].
13. World Health Organization. Diet, nutrition the prevention of chronic diseases: report of a WHO/FAO joint expert consultation. Ginebra: World Health Organization; 2003.
14. **Wanjek C.** Food at Work: Workplace solutions for malnutrition, obesity and chronic diseases. Executivesummary. Geneva: International Labour Office. 2005.
15. **Orozco D, Troncoso L.** Alimentación en el mundo del trabajo y su efecto en la salud ocupacional del trabajador. [Ponencia en línea]. Barranquilla: I Congreso internacional y del caribe en salud ambiental y ocupacional: salud, trabajo y ambiente. Disponible en: http://www.uninorte.edu.co/I_congreso_int_Salud_Ambiental_Ocupacional/. [Consultado el 10 de enero de 2012].
16. **Cobelo, L.** Empleado sano y productivo. El Clarín. 8 de julio de 2006: 2.
17. Organización internacional del trabajo. La alimentación en el trabajo: una revolución nutricional en el menú. Rev-Trab. 2005; 55: 26-28. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—dcomm/documents/publication/dwcms_080716.pdf [Consultado el 10 de enero de 2012].
18. **Solé M.** La promoción de salud en el trabajo: ¿utopía o necesidad? [Internet]. Buenos Aires: Estructplan; 2004 Disponible en: <http://www.estrucplan.com.ar/articulos/verarticulo.asp?idarticulo=816> [Consultado el 10 de enero de 2012].
19. Organización de las naciones unidas. Declaración Universal de los derechos humanos. Artículo 25. Ginebra: 1948.
20. Sexta Conferencia Mundial de Promoción de la Salud. Carta de Bangkok para la promoción de la salud en un mundo globalizado [Internet]. Tailandia: Organización Mundial de la salud; 2005. http://www.who.int/healthpromotion/conferences/6gchp/BCHP_es.pdf. [Consultado el 10 de enero de 2012].
21. **Calafell J.** La cumbre mundial de la alimentación 5 años después. Rev Bien común y gobierno. 2001; 84:55-58.
22. Organización Internacional del Trabajo. Aspectos históricos y económicos de la nutrición en el ámbito laboral [Internet]. Santiago de Chile: Programa de alimentación laboral; 2006. Disponible en: http://www.bio.puc.cl/bionoticias/bn_noticias_2006_23.htm [Consultado el día 20 de agosto 2009].
23. Comisión sobre determinantes sociales de la salud. Subsanan las desigualdades en una generación. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2008. P. 8.
24. **Casas S, Klijn T.** Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. Rev Latino-am Enfermagem. 2006; 14:137-138.
25. **Leighton F, Polic G, Strobel P, Perez D, Martinez C, Vasquez L, et al.** Health impact of Mediterranean diets in food at work. RevPublicHealthNutrition. 2009; 12:1635-1643.
26. **Santos I, Sousa V.** Impacto nutricional do programa de alimentação do trabalhador no Brasil. RevPanam Salud Pública. 2002; 11:24-30.
27. **Bandoni D, Gerken B, Constante P.** Programa de Alimentação do Trabalhador: representaçõessociais de gestores locais. RevSaúde Pública. 2006; 40:837-42.
28. Oficina Internacional del trabajo. Generando trabajo decente en el Mercosur. Empleo y estrategia de crecimiento: el enfoque de la OIT [Internet]. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe; 2004. Disponible en: http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/generando_td_mercosur%5B1%5D.pdf [Consultado el día 5 de abril de 2009]
29. Coordinadora de centrales sindicales del cono sur. SGT n° 10 «asuntos laborales, empleo y seguridad social» del mercosur declaración socio-laboral del mercosur. [Internet]. Brasilia: Mercosur; 1998. Disponible en: <http://www.cscs.org/documentos-ccscs/participaci%c3%b3n-en-el-mercosur/7/406-declaracion-socio-laboral-del-mercosur> [Consultado el día 7 de marzo de 2010]