

Resumen

FOOD AT WORK

WORKPLACE SOLUTIONS FOR MALNUTRITION,
OBESITY AND CHRONIC DISEASES



International
Labour
Office
Geneva



CHRISTOPHER WANJEK

FOOD AT WORK

Workplace solutions for malnutrition, obesity and chronic diseases

Christopher Wanjek

2005 448 págs. ISBN 92-2-11715-2



OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO – Departamento de la Comunicación

Para más información, póngase en contacto con:

Lauren Elsaesser, email: elsaesser@ilo.org o

Corinne Perthuis, email: perthuis@ilo.org

Para pedir un ejemplar, vea nuestro sitio:

www.ilo.org/public/english/support/publ/food.htm

LA ALIMENTACIÓN EN EL TRABAJO: RESUMEN

¿Por qué es importante la nutrición de los trabajadores?

Casi mil millones de personas padecen de malnutrición, mientras que son más de mil millones los que adolecen de sobrepeso u obesidad, en lo que supone un fuerte contraste entre ricos y pobres. La deficiencia de hierro afecta en torno al 50 % de la población mundial, fundamentalmente en los países en desarrollo. Un bajo nivel de hierro se asocia a estados de debilidad, flojera y falta de coordinación. En hombres y mujeres con deficiencia de hierro se registran proporciones de deterioro en la capacidad física y el desempeño en el trabajo de hasta el 30 %. La hipoglucemia, que consiste en un bajo nivel de azúcar en sangre, y puede darse al saltarse una comida, reduce el periodo de atención y ralentiza la velocidad a la que se procesa la información. Diversos estudios han puesto de relieve que la probabilidad de que un trabajador obeso se ausente del trabajo duplica a la de un trabajador en forma.

En la presente obra se aborda una sencilla cuestión: ¿cómo comen los trabajadores durante la jornada laboral? Esta pregunta no siempre es objeto de gran consideración, lo que resulta extraño, ya que los alimentos constituyen el combustible que impulsa la producción. Podría pensarse que los empleadores, en su deseo de maximizar la productividad, proporcionarían a su personal una alimentación nutritiva o, al menos, un acceso cómodo a alimentos saludables. Los programas de comidas en el lugar de trabajo pueden evitar las deficiencias de micronutrientes y enfermedades crónicas, incluida la obesidad. Las inversiones en nutrición se reembolsan mediante una reducción de los días de baja por enfermedad y de los accidentes, así como una mejora de la productividad y el estado de ánimo. De hecho, el acceso a alimentos saludables (y la protección frente a los alimentos y los regímenes de comidas inseguros y poco saludables) es esencial como protección respecto a los productos químicos o la contaminación acústica presentes en el lugar de trabajo.

En la práctica, los programas de comidas en el lugar de trabajo constituyen en gran medida una oportunidad perdida. Con demasiada frecuencia, dichos programas se conciben como elemento adicional, o ni siquiera son objeto de consideración por los empleadores. El trabajo, en lugar de facilitar una nutrición adecuada, supone a menudo un obstáculo para su consecución. Los comedores, cuando existen, ofrecen de manera rutinaria una selección poco saludable y escasamente variada. Las máquinas expendedoras se proveen de manera regular de refrigerios poco saludables. Los restaurantes pueden resultar caros o escasear. Los alimentos vendidos en puestos callejeros pueden encontrarse infectados por bacterias. En ocasiones, los trabajadores carecen del tiempo necesario o de un lugar para comer, o del dinero para adquirir comida. Algunos trabajadores no pueden consumir las calorías

suficientes para realizar las agotadoras tareas que se esperan de ellos. Los trabajadores agrarios y de la construcción suelen comer en condiciones peligrosas y poco higiénicas. De los trabajadores desplazados y de los jornaleros se espera que se las arreglen por su cuenta en este aspecto. Por su parte, los trabajadores migrantes, lejos de su hogar, se encuentran a menudo privados de acceso a los mercados locales y carecen de medios para almacenar o cocinar alimentos. Los que trabajan en los turnos de noche se enfrentan a un escaso número de opciones de alimentación en su horario de labor. Cientos de millones de trabajadores encaran cada día un régimen de comidas poco recomendable. Muchos pasan hambre; muchos enferman, tarde o temprano. El resultado es un asombroso menoscabo de la productividad y de la salud. Los países más pobres en particular permanecen en un ciclo de nutrición deficiente, deterioro de la salud, escasa productividad, salarios bajos y ausencia de desarrollo.

En la presente obra se plantean ejemplos mayoritariamente positivos del modo en que gobiernos, empleadores y sindicatos tratan de mejorar el estado nutricional de los trabajadores. En los países más ricos, donde la obesidad y las enfermedades crónicas relacionadas (cáncer, diabetes, trastornos cardiovasculares y problemas de riñón) constituyen una epidemia, nos encontramos con que algunos empleadores ofrecen menús más sanos o un mejor acceso a alimentos más saludables, como los mercados de agricultores en los centros de trabajo. En las economías en desarrollo y emergentes, en las que el hambre y las deficiencias de micronutrientes como las que caracterizan la anemia representan una epidemia, algunos empleadores ofrecen comidas gratuitas y adecuadamente equilibradas, o el acceso a alimentos más seguros vendidos en puestos callejeros.

Capítulo 1. La historia y la economía de la nutrición en el lugar de trabajo

El precio de una nutrición deficiente proporciona a gobiernos, empleadores y empleados una justificación para adoptar un programa adecuado de comidas en el lugar de trabajo. Los gobiernos se benefician de la existencia de una población bien alimentada mediante las reducciones de los costes sanitarios, los ingresos fiscales obtenidos del aumento de la productividad laboral y, al procurar la nutrición de la infancia, la seguridad de disponer de futuras generaciones de trabajadores sanos. El ahorro es significativo. En 2001, las enfermedades no infecciosas (relacionadas con la dieta) generaron en torno al 46 % de la carga mundial de enfermedades y produjeron el 60 % de los fallecimientos en todo el mundo, provocando sólo los trastornos cardiovasculares un 30 % de tales decesos. Se prevé que la carga mundial debida a enfermedades no infecciosas ascienda al 57 % en 2020. En el sudeste de Asia, la deficiencia de hierro da lugar a una pérdida de productividad valorada en 5.000 millones de dólares de Estados Unidos. En India, el coste de la productividad perdida, las enfermedades y los fallecimientos debidos a la malnutrición oscila entre 10.000 y 28.000 millones de

dólares de Estados Unidos, lo que supone del 3 al 9 % del producto interior bruto. En naciones más acomodadas, la obesidad genera entre el 2 y el 7 % de los costes sanitarios totales: en Estados Unidos, los costes económicos anuales de la obesidad para las empresas en concepto de seguros, pagos de bajas por enfermedad y otros desembolsos ascienden a 12.700 millones de dólares.

Además de estos costes, los empleadores deben comprender que una nutrición deficiente está vinculada al ausentismo, la enfermedad, un bajo estado de ánimo y unas tasas de siniestralidad superiores. La obesidad, una cantidad inadecuada de calorías y la deficiencia de hierro dan lugar a la fatiga y a la falta de destreza. Por su parte, los empleados han de comprender que su salud y, con ella, su seguridad en el puesto de trabajo, depende de una nutrición apropiada. El lugar de trabajo, en el que numerosos adultos pasan un tercio de su jornada, o la mitad de sus horas de vigilia, representa un emplazamiento lógico para la intervención sanitaria, y puede constituir un instrumento para procurar una alimentación adecuada. Además, compensa: en Canadá, la rentabilidad de los programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo se estima que oscila entre 1,75 y 6,85 dólares canadienses (de 1,50 a 5,75 dólares de Estados Unidos) por cada dólar invertido por las empresas.

Capítulo 2. Una visión general de la nutrición

Los nutricionistas han determinado el gasto energético de hombres y mujeres en diversas actividades. Un trabajo de oficina sedentario requiere 1,8 kcal por minuto; estar sentado exige 1,39 kcal por minuto; la práctica de la agricultura, la minería, la silvicultura o la construcción pueden demandar de 5 a 10 kcal por minuto de trabajo. Los países más pobres dependen más habitualmente del trabajo manual, y los trabajadores de estas naciones suelen consumir calorías inadecuadas para afrontar tales tareas basadas en un uso intensivo de la mano de obra, lo que da lugar a pérdidas de peso, fatiga, baja productividad y accidentes.

Las deficiencias de proteínas pueden provocar retraso mental o deficiencias en el crecimiento en el caso de los niños, y pérdidas de masa muscular entre los adultos. Tales deficiencias son poco frecuentes en los países desarrollados, pero siguen siendo fuente de gran preocupación en las regiones en desarrollo. Los micronutrientes, vitaminas y minerales esenciales para un crecimiento y un metabolismo adecuados, constituyen igualmente un motivo de inquietud. Más de 1.000 millones de personas están enfermas o discapacitadas como consecuencia de la deficiencia de micronutrientes, y otros muchos millones se encuentran en situación de riesgo. Sólo la anemia por deficiencia de hierro afecta a cientos de millones de trabajadores. Esta enfermedad, y otras formas más leves de deficiencia, reducen la capacidad física para trabajar y la productividad laboral en tareas repetitivas, si bien pueden remediarse de un modo poco oneroso.

Capítulo 3. El lugar de trabajo como plataforma para una buena nutrición

El lugar de trabajo constituye un emplazamiento lógico para la intervención en materia de nutrición. En primer lugar, la nutrición es una materia de interés en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo. Un alimento estropeado puede resultar tan letal para una plantilla como la fuga de una sustancia química, y una nutrición deficiente puede provocar la misma siniestralidad que un peldaño de escalera suelto. En segundo lugar, el lugar de trabajo constituye una plataforma colectiva primordial para las intervenciones en materia sanitaria. Muchos trabajadores pasan en él al menos ocho horas al día, y cinco días a la semana. A menudo, cuentan con los mismos antecedentes educativos y afrontan preocupaciones similares en lo que se refiere a su salud. Los lugares de trabajo brindan la oportunidad de proporcionar a los empleados lo que puede constituir su única comida saludable del día. La comparación con los programas de comidas en los centros escolares es apropiada.

Con excesiva frecuencia, tal oportunidad se desaprovecha. ¿Cuántos trabajadores carecen de acceso a un comedor o a un restaurante adecuado, o de un lugar para almacenar alimentos en condiciones de seguridad? ¿Cuántos se ven rodeados por opciones limitadas a la comida rápida o a alimentos vendidos en puestos callejeros de una seguridad cuestionable? ¿A cuántos trabajadores en las economías informales predominantes en los países en desarrollo no se les concede un descanso para comer? ¿Cuántos se saltan el almuerzo o se apañan con pan y agua? ¿Cuántos trabajadores carecen de un lugar para lavarse antes de comer o se ven expuestos a contaminantes presentes en los alimentos?

La realidad es que existen pocas leyes en las que se estipule cuándo, dónde y de qué manera deben acceder los trabajadores a los alimentos. En muchos casos, los trabajadores tienen escasas expectativas respecto a los programas de alimentación, y los sindicatos optan por abordar lo que consideran preocupaciones más acuciantes. En los países en desarrollo, sólo la mitad de la población consume suficientes calorías para afrontar una actividad normal, mientras que en los países más ricos, una proporción creciente de trabajadores padece obesidad o sobrepeso. Se plantea el ciclo que sigue: una nutrición deficiente da lugar a una mala salud que, a su vez, provoca una menor capacidad de aprendizaje, y sucesivamente, una mano de obra escasamente cualificada, una productividad inferior, la pérdida de competitividad, costes empresariales elevados, un menor crecimiento económico, salarios inferiores, una mayor disparidad en la disposición de riqueza y, llegando de nuevo al principio del ciclo, una nutrición deficiente y una mala salud.

En condiciones idóneas, la pausa para comer ha de ser un período de descanso, renovación, creación de vínculos con los compañeros de trabajo, liberación de tensiones y separación física del puesto de trabajo. El emplazamiento de la comida debe encontrarse limpio y libre de ruidos, vibraciones, productos químicos y otros

factores de riesgo del área de trabajo; en definitiva, un espacio para relajarse. El lugar de trabajo o sus inmediaciones puede constituir un refugio para la buena nutrición en el que los trabajadores encuentren todos los alimentos que sus médicos recomiendan para perder peso o reducir su nivel de colesterol: productos como panes integrales, carnes magras, frutas y verduras. Cuando sea necesario, la comida en el trabajo puede reforzarse con hierro, yodo y otros nutrientes esenciales que puedan faltar en la dieta local. Incluso las empresas más pequeñas cuentan con opciones de bajo coste, como la colaboración con proveedores locales para el suministro de agua limpia o vales de descuento en las comidas.

Entre las cuestiones de importancia que deben considerarse al decidir la solución más eficaz en el lugar de trabajo figuran las siguientes:

- el coste (las comidas deben ser asequibles),
- el lugar (incluida la seguridad),
- el tiempo (es necesario tener en cuenta el desplazamiento a la área reservada para comer, el regreso de ésta, la adquisición de la comida y la búsqueda de un sitio),
- la comodidad,
- la accesibilidad (las áreas reservadas para comer han de ser accesibles), y
- el género.

PARTE II – ESTUDIOS DE CASO: LECCIONES EXTRAÍDAS SOBRE EL TERRENO

Capítulo 4. Comedores y cafeterías

Un comedor adecuado (una instalación en la que se sirvan comidas calientes recién preparadas) es reflejo de una empresa bien gestionada, un lugar en el que los trabajadores pueden tomar una comida digna en un entorno agradable con sus amigos y compañeros. El comedor puede generar beneficios físicos y psicológicos, haciendo posible que los empleados descansen, se alimenten, liberen tensiones y se alejen de la monotonía y de los riesgos laborales de sus puestos de trabajo, aún cuando sea únicamente durante treinta minutos. Este tipo de instalaciones requieren la mayor inversión de recursos entre las soluciones para albergar las comidas que se presentan en el libro, si bien se proponen ejemplos de mejoras de comedores con un escaso coste. Los comedores constituyen una opción adecuada en emplazamientos remotos, como minas y fábricas, en los que no

existen alternativas locales de manutención. Algunos de estos centros remotos ofrecen comedores lujosos como medio para atraer a los empleados, mientras que otros (fundamentalmente en el sector agrario) proporcionan comidas básicas de cereales con una escasa proporción de carne o verdura.

Entre los casos notables de comedores presentados figuran los que: han eliminado por completo los alimentos poco saludables, ofrecen comidas subvencionadas diseñadas para combatir deficiencias nutricionales específicas, han realizado mejoras radicales a petición de sindicatos o trabajadores o han potenciado las condiciones de higiene. Cabe destacar los ejemplos que siguen:

- Dole Food Company (Estados Unidos) y Husky Injection Molding Systems (Canadá) han eliminado básicamente de sus comedores los alimentos poco saludables. Los costes de los alimentos más sanos son objeto de una elevada subvención.

- San Pedro Diseños (Guatemala) evaluó las necesidades nutricionales de su plantilla y diseñó un menú para combatir las deficiencias de micronutrientes. Se efectuó inversión en la calidad, la seguridad y la subvención de los alimentos; la cocina y el comedor son sencillos.

- Glaxo Wellcome Manufacturing (Singapur) remodeló su comedor a petición de los trabajadores. Éstos eligieron la nueva imagen de la instalación, el nuevo menú y el nuevo régimen de precios, lo que ha dado lugar a la mejora del estado de ánimo y de la salud.

- Akteks Acrylic Yarn (Turquía) renovó su cocina y su comedor haciendo hincapié en la higiene. Una mayor capacidad de almacenamiento permite una variedad de alimentos superior. Las comidas son sabrosas, variadas, sanas y gratuitas.

- Tae Kwang Vina (Vietnam) adoptó el código de conducta de Nike después de que se le citara por infracciones de la legislación laboral y en materia de medio ambiente. Entre las numerosas mejoras practicadas, figura la provisión de un almuerzo variado y equilibrado para los trabajadores.

- Voestalpine Stahl (Austria) gestiona un comedor con arreglo a una iniciativa sindical que aboga por la elección de alimentos saludables producidos localmente o adquiridos a proveedores con valores de "equidad" a favor del trabajador consolidados.

- En Canadá y Singapur, la Administración y los sindicatos han emprendido iniciativas de gran alcance para mejorar la nutrición en el lugar de trabajo, así como en la comunidad en general.

Capítulo 5. Vales de comida

Se trata de billetes facilitados por el empleador al empleado, y en ocasiones a la familia de éste, para la obtención de alimentos y comidas en determinadas

tiendas y restaurantes. Los vales constituyen una prestación social regulada por la legislación nacional, y se adoptaron por primera vez formalmente en el decenio de 1950 en el Reino Unido con el objetivo explícito de procurar la nutrición de los trabajadores. Los empleadores suelen aportar una proporción que oscila del 50 al 100% del valor nominal del vale. En la legislación se especifica la exención impositiva máxima y la aportación del empleado, así como los tipos de tiendas y restaurantes que pueden participar, las clases de artículos que pueden adquirirse (ni alcohol, ni tabaco, por ejemplo) y el uso diario (número de vales aceptado, no se entrega cambio, etc.). El programa de vales, sancionado por la Administración, es común en Europa y América del Sur, y se extiende por otras regiones. Hungría registra la mayor proporción de trabajadores participantes en un plan de vales en comparación con el resto de países: más del 80 % de una cifra total aproximada de 2,75 millones de trabajadores. Este país adoptó un sistema de vales para regular mejor el cobro de impuestos, potenciar la salud de su población activa y "ponerse a la altura" de Europa occidental.

Un programa de vales de comida reporta numerosos beneficios:

- ahorra a los empleadores el coste de mantener un comedor;
- facilita a las administraciones el cobro de impuestos, manteniendo las transacciones en los libros pertinentes; los ingresos fiscales generados por un incremento de la actividad en el sector alimentario pueden exceder los impuestos perdidos por las exenciones fiscales de los vales;
- revitaliza los centros urbanos con restaurantes y tiendas;
- a diferencia de los desembolsos en efectivo, los vales sólo pueden utilizarse para adquirir ciertos bienes, como comidas; este sistema puede reducir la malnutrición y elevar la productividad, como ha sucedido en Brasil, donde el programa de vales alcanza al 30 % de los 30 millones de trabajadores activos en el sector formal del país.

Los vales de comida resultan ideales para empresas ubicadas en ciudades, en las que los locales para alquilar son caros y los restaurantes abundan, así como para compañías con trabajadores desplazados o que trabajan a distancia. Un régimen de vales de comida puede constituir un notable factor de igualdad, proporcionando a las pequeñas empresas que no pueden permitirse un comedor la capacidad para ofrecer prestaciones de manutención a sus empleados. Entre los elementos de ahorro figuran el coste de construcción del comedor, la dotación de equipos, el personal de cocina y el seguro de responsabilidad civil en caso de accidente o intoxicación alimentaria. Por otra parte, los empleadores no pueden controlar la calidad de la comida, como podrían en el

caso de disponer de un comedor. Además, deben conceder a los empleados el tiempo suficiente para abandonar el lugar de trabajo y comer. Una pausa de 30 minutos no suele bastar. Un sistema eficaz requiere exenciones fiscales y una relación armoniosa entre empleadores, empleados, restaurantes y tiendas, gobiernos y expedidores de los vales.

Capítulo 6. Otras instalaciones

Las salas y pequeñas cocinas habilitadas en una oficina u otra instalación para comidas suelen requerir una inversión menor que los comedores y los vales. Como mínimo, una sala digna de estas características debe consistir en una habitación sencilla con sillas y mesas, y un lugar para lavarse antes de comer, y dotarse de protección frente a las inclemencias meteorológicas. Las labores de preparación de los alimentos en estos espacios, así como su dotación para almacenamiento, son escasas o nulas. Los empleadores, por ejemplo, pueden invitar diariamente a un proveedor local para que venda comida. Las kitchenettes o pequeñas cocinas son salas de escasa dimensión dotadas de algún medio para cocinar o calentar comida (horno, microondas, calentaplatos, olla de arroz), almacenar alimentos (frigorífico o armario) y lavarse. Aunque sencillas y baratas, este tipo de instalaciones, debidamente mantenidas, pueden ampliar las opciones de manutención de los empleados y proporcionar un nivel elevado de confort y comodidad, además de transmitir a los empleados de pequeñas empresas el mensaje de que el empleador se preocupa al menos de ofrecer alguna forma de solución para realizar las comidas necesarias. Pueden mejorarse enormemente con pequeñas inversiones en electrodomésticos y elementos recreativos como televisores, radios o juegos. Requieren menos espacio que un comedor propiamente dicho y resultan fáciles de limpiar y mantener. Esta solución puede funcionar eficazmente en el sector informal.

A continuación se refieren algunos ejemplos originales de dotación de instalaciones de esta índole:

- los trabajadores de MexMode en México fueron a la huelga, en parte, debido a los deficientes alimentos disponibles en su sala de comedor. La compañía mejoró el servicio mediante la oferta de una mayor variedad de alimentos y una subvención plena. El estado de ánimo y la productividad han aumentado; los días de baja por enfermedad y los accidentes se han reducido.
- K. Mohan and Co. en India colaboró con la ONG Global Alliance con el fin de mejorar la seguridad alimentaria y la nutrición con un coste cuyo importe ascendió a unos pocos céntimos por trabajador y día.
- American Apparel en California mejora su sala de comedor año a año con la incorporación de nuevos elementos. La empresa colabora con una universidad local para ofrecer comidas subvencionadas, nutritivas y éticamente apropiadas.

- Simbi Roses, en Kenya, comenzó a servir comidas gratuitas cuando sus directivos se dieron cuenta de que los trabajadores se saltaban el almuerzo. La compañía contrató a un cocinero local para la preparación de una comida sencilla, pero relativamente nutritiva que se sirve cada día, cocinada en un recinto semicerrado, y se consume habitualmente al aire libre. La compañía ha registrado un incremento de su productividad y construye actualmente una instalación permanente y cerrada para cocinar y servir las comidas.

Capítulo 7. Servicios de provisión de refrigerios y furgonetas de reparto de comida; proveedores locales

Muchos trabajadores, incluidos la mayoría de los empleados en la construcción, se sirven habitualmente de proveedores locales para procurarse la comida durante la jornada laboral. A menudo, se trata de alimentos de baja calidad consumidos en condiciones escasamente idóneas, como al borde de una carretera o en el emplazamiento de unas obras en el que impera la suciedad. No obstante, los alimentos adquiridos en puestos callejeros, si se manipulan debidamente, pueden resultar nutritivos y asequibles. La venta callejera contribuye de manera significativa a la economía local. Las recientes iniciativas organizadas por la OMS y la FAO han dado lugar a una acusada mejora de la seguridad de los alimentos suministrados en mercados callejeros. Los empleadores que colaboran con establecimientos cercanos y vendedores callejeros locales de comida pueden ampliar las opciones de alimentación de sus empleados con un coste escaso o nulo para la empresa, convenciendo a los operadores de furgonetas dedicadas a la venta de comida y a los propietarios de dichos establecimientos para que sirvan alimentos más saludables mediante la oferta de incentivos económicos o la promesa de contar con clientes regulares. La prestación de apoyo a vendedores locales constituye la solución más asequible al problema de las comidas de los empleados presentada en esta obra. Simplemente con facilitar a estos vendedores un acceso a agua limpia y un lugar para lavarse mejorará enormemente la seguridad alimentaria. Mediante un desembolso ligeramente superior, los empleadores pueden proporcionar a los vendedores callejeros arcones de hielo, utensilios de acero inoxidable y cualquier otro elemento que mejore la seguridad de los alimentos, además de ayudarles a recibir formación sobre seguridad alimentaria y nutrición. Asimismo, pueden asegurarse de que sus trabajadores disponen de un lugar para comer cómodamente, de modo que la pausa de la comida les permita relajarse además de alimentarse.

Los refrigerios, particularmente durante las reuniones, consisten a menudo en dulces y alimentos grasos, aunque abundan las alternativas saludables. Una tendencia sana consiste en ofrecer fruta gratuitamente en el lugar de trabajo; otra es disponer de máquinas expendedoras de productos saludables, que cuentan con la ventaja añadida de poder servir a los trabajadores por turnos que prestan servicio tras el cierre del comedor o de las tiendas locales.

Para una compañía, el coste de organizar mercados de agricultores es prácticamente nulo. Requieren poco espacio y permiten que los empleados se beneficien de frutas y verduras de su entorno, asequibles y frescas.

Entre los programas novedosos que se presentan figuran los mercados de agricultores en el lugar de trabajo, el programa de frutas gratuitas en el lugar de trabajo y las actividades de mejora de los alimentos servidos en puestos callejeros:

- cientos de empresas en Dinamarca participan en un programa de provisión gratuita de fruta que ha alcanzado una gran popularidad entre los trabajadores;

- Kaiser Permanente, del norte de California, ha establecido mercados semanales de agricultores en varios de sus centros de trabajo. Su organización apenas supone un coste y se requiere poco espacio. Gozan de gran popularidad entre los trabajadores y la comunidad en su conjunto, y contribuyen a alcanzar el objetivo recomendado de consumir cinco porciones de frutas o verduras al día.

- Sudáfrica mejoró de manera significativa la seguridad de los alimentos servidos en la calle mediante un programa de divulgación docente cuidadosamente planificado, combinado con una planificación urbanística encaminada a reducir las aglomeraciones y perfeccionar la recogida de residuos y el acceso a agua limpia.

Capítulo 8. Soluciones para familias: tiendas de bajo coste, vales de comida, provisión de raciones de alimentos

Toda comida proporcionada al trabajador en su lugar de trabajo beneficia a su familia, puesto que da lugar a que haya una boca menos que alimentar. Así ocurre especialmente en las regiones en desarrollo. De todos modos, algunos empleadores pueden dirigir su acción directamente a las familias de los trabajadores. En los países más ricos, la opción de llevarse la comida a casa del comedor de la empresa gana en popularidad entre los padres que trabajan. Algunas compañías reparten grandes sacos de arroz, avena u otros cereales varias veces al año, lo que puede atenuar el hambre en los hogares. El almacenamiento de cereales resulta bastante sencillo. Los cereales integrales o enriquecidos pueden ayudar a reducir las deficiencias nutricionales que son tan comunes en los países más desfavorecidos. Otras empresas gestionan panaderías u otro tipo de establecimientos de bajo coste en los que se ofrecen al trabajador alimentos rebajados para su consumo en el propio domicilio. Este tipo de establecimientos pueden resultar una bendición para las familias pobres, siempre que no eleven los precios que exigen ni se conviertan en un medio para garantizar un endeudamiento continuo de los trabajadores una vez que éstos pasan a depender de estas tiendas (una práctica habitual en las ciudades factoría en el pasado). Unas residencias debidamente gestionadas para los trabajadores migrantes jóvenes, y en especial para mujeres, pueden constituir un refugio frente a los abusos

físicos y sexuales, así como un lugar para almacenar los alimentos adquiridos a granel y cocinar y consumir éstos en condiciones de higiene adecuadas.

A continuación se refieren algunos de los ejemplos novedosos en cuanto a soluciones para familias:

- Pfizer Canada es una de las muchas compañías con comedores que ofrecen comidas para llevarse a casa. El plan conlleva pocos costes por encima de los que corresponden al mantenimiento del comedor. Las comidas se encuentran disponibles para su recogida al concluir la jornada laboral, y se reparten en un puesto de venta.

- Unilab, en Filipinas, reparte 11 sacos de arroz al año (y un paquete especial de alimentos en el 12º mes, con ocasión de la Navidad). Cada saco contiene arroz suficiente para el consumo de un mes de una familia de cuatro miembros.

- Mashuda Shefali, de Bangladesh, ha establecido residencias para mujeres jóvenes procedentes del medio rural que trabajan en Dhaka, fundamentalmente en el sector de la confección. De este modo se libra a las mujeres de los peligros de los poblados de chabolas. Las mujeres disponen de acceso a agua limpia; pueden cocinar, comer y establecer contactos sociales en condiciones dignas, y ahorran dinero para sus familias que permanecen en su hogar.

Capítulo 9. Agua potable limpia

El acceso a un suministro regular de agua fiable constituye un derecho humano básico, pero al menos 2.400 millones de personas siguen sin disponer de acceso a instalaciones sanitarias básicas, de los que 1.100 millones carecen de una fuente de agua potable limpia, como manantiales y pozos protegidos. Se estima que unos 2,2 millones de personas fallecen cada año a causa de enfermedades diarreicas (incluido el cólera) asociadas a un suministro de agua, unas instalaciones sanitarias y una higiene inadecuados. Sólo en Bangladesh, de 35 a 77 millones de personas, de una población total de 125 millones, corren el riesgo de consumir agua contaminada por arsénico. El acceso a un agua potable y limpia reviste particular importancia para los trabajadores que desarrollan su actividad en climas cálidos o realizan tareas arduas. Algunos trabajadores beben más agua por razones de salud o de dieta.

No existen directrices específicas respecto al agua en el lugar de trabajo, salvo las que atañen a la obligación de los empleadores en numerosos países de proporcionar alguna forma de agua potable. La mayoría de los países industrializados disponen de suministros de agua fiables. El agua del grifo es generalmente saludable. El agua embotellada en el lugar de trabajo, a pesar de ser habitual y, a menudo, preferida por los trabajadores, representa en gran medida una prestación y no una necesidad, salvo en ciertos emplazamientos remotos. En otros países, los empleadores disponen de numerosas

opciones para proporcionar agua limpia. Si el agua suministrada por el municipio no es fiable o resulta inaccesible, los empleadores pueden instalar refrigeradores o sistemas de filtrado del agua.

Se ofrecen varios ejemplos relativos al suministro de agua:

- Tai Yang, en Camboya, instaló un sistema avanzado para el filtrado de agua. Los costes iniciales fueron elevados, pero la solución resultó mucho más barata y fiable que depender del agua suministrada por un camión. (El suministro local de agua está contaminado.) Tai Yang ahorró costes sirviéndose de las capacidades teóricas y prácticas de su compañía matriz en Taiwán.

- Confections et Emballage, en Haití, instaló numerosos refrigeradores de agua que se amortizaron rápidamente con el aumento de la productividad de los trabajadores.

- The Russian-British Consulting Centre en Rostov-on-Don (Capítulo 6) instaló un filtro de escaso coste en el grifo de su cocina, dando lugar a una reducción del coste por agua embotellada cercana al 90 %.

- Los refrigeradores de agua instalados en Glaxo Wellcome Manufacturing (capítulo 4) y la promoción de este recurso propiciaron un acusado descenso en el consumo de bebidas azucaradas.

PARTE III – RECURSOS PARA SINDICATOS, EMPLEADORES Y GOBIERNOS

Capítulo 10. Lista de comprobación para la toma de decisiones empresarial

En *Food at Work* se identifican varios factores que los empleadores deben considerar al establecer opciones de comidas para sus empleados.

Número de trabajadores: cuanto más amplia sea la plantilla, mayores serán la justificación y la recompensa económicas de ofrecer un plan de comidas estructurado.

Presupuesto para el plan de comidas: como se refleja en las cifras, existen diversas soluciones alimentarias en función del presupuesto del empleador.

Disponibilidad de espacio para la instalación: las empresas ubicadas en centros urbanos muy poblados pueden encontrarse con dificultades para destinar un área determinada para comedor. Cuando el espacio es limitado o excesivamente costoso, los vales de comida pueden constituir una alternativa viable a un comedor o sala utilizada con fines similares.

Duración de la pausa para comer: A diferencia de la jornada de ocho horas al día y 40 horas semanales, el tiempo asignado a las comidas no suele estar regulado. Unos períodos de descanso breves, de 30 o menos minutos, dificultan la obtención de alimentos fuera del emplazamiento de la empresa. Unas colas de espera largas y la limitación de asientos disponibles en los comedores reducen el tiempo disponible para comer. Los trabajadores en climas cálidos necesitan períodos adicionales para descansar y evitar el agotamiento por calor.

Proximidad/accesibilidad del plan de comidas: igualmente en relación con la duración de los descansos, debe elegirse una ubicación de las instalaciones que facilite la accesibilidad. Un comedor situado en un extremo de los terrenos ocupados por la compañía no ayuda a los empleados destinados en el otro extremo, salvo que dispongan de un acceso cómodo a dicha instalación. Del mismo modo, los trabajadores en centros industriales que llevan elementos de protección requieren de tiempo y espacio para cambiarse y asearse.

Seguridad en la manipulación de alimentos: los empleadores deben actuar de manera diligente en lo que atañe a la manipulación correcta y la higiene de los alimentos, ya que corren el riesgo de que enfermen cientos de trabajadores con una sola comida. Los alimentos deben mantenerse aislados de los residuos químicos presentes en el lugar de trabajo y han de servirse en un área limpia.

Seguridad en la obtención de alimentos: los casos de malnutrición se dan a menudo cuando el acceso a alimentos saludables es limitado, como resultado de la situación económica (alimentos poco asequibles), problemas de distribución (no existe variedad de alimentos disponibles en los mercados), catástrofes naturales (sequías, plagas), deficiencias en la educación (escasa comprensión de la nutrición o de la preparación de alimentos), o guerras. Los empleadores tienen la oportunidad de ofrecer los tipos de alimentos saludables a los que los empleados podrían no tener acceso, como las frutas y verduras frescas.

Motivos de preocupación de los trabajadores en cuanto a dieta y salud: los trabajadores de todo el mundo tienen distintos motivos de preocupación respecto a la dieta. En los países industrializados, la obesidad y las enfermedades crónicas constituyen un mayor motivo de preocupación que las deficiencias de macronutrientes y micronutrientes. En muchos países en desarrollo, sucede lo contrario. Los planes de comidas deben abordar tales fuentes de preocupación.

Educación: los empleados que han recibido formación sobre una nutrición adecuada, y a los que posteriormente se les brinda acceso a alimentos saludables tienen más probabilidades de consumir éstos que los trabajadores que no reciben instrucción alguna al respecto.

Género de los miembros de la plantilla: en muchos países en desarrollo, puede argumentarse que las mujeres presentan necesidades alimentarias diferentes a las de

los hombres, y que tales necesidades no suelen atenderse. Por ejemplo, la deficiencia de hierro y la anemia son más habituales entre las mujeres. Las que se encuentran en edad de tener hijos necesitan micronutrientes como los folatos (ácido fólico) antes del embarazo, para garantizar la salud de sus hijos.

Necesidades especiales: las empresas, y en particular las multinacionales, han de ser conscientes de ciertas normas culturales, como las restricciones al consumo de determinados alimentos por motivos religiosos.

Teniendo en cuenta estos factores, se consignan listas de comprobación prácticas para la toma de decisiones en las empresas respecto a comedores, vales de comida y otras soluciones alimentarias referidas en la presente publicación.

Capítulo 11. Normas, políticas y programas internacionales

Desde hace tiempo, la nutrición, la seguridad en la consecución de alimentos y la fiabilidad de éstos y del agua constituyen un motivo de preocupación para la Organización Mundial de la Salud, la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, el Banco Mundial y otros organismos afines de las Naciones Unidas. El bienestar de los trabajadores, por su parte, representa una competencia tradicional de la Organización Internacional del Trabajo. Aunque no existen normas internacionales relativas a la nutrición de los trabajadores, se describen multitud de programas y documentos desarrollados en los últimos años para contribuir a la orientación de gobiernos y empleadores respecto a este importante asunto.

Capítulo 12. Conclusiones

Los programas de nutrición encaminados a combatir las enfermedades crónicas, la obesidad o la malnutrición en todo el mundo se dirigen fundamentalmente a escuelas de enseñanza elemental y a la comunidad en general, no al lugar de trabajo. No obstante, en realidad, una buena nutrición constituye la base de la productividad y la seguridad en el lugar de trabajo, de los salarios y de la seguridad en el puesto, que son motivos de interés compartidos por gobiernos, empleadores, trabajadores y sindicatos. En los países en desarrollo, la disposición de comidas nutritivas en el lugar de trabajo puede ayudar a revertir el ciclo de la pobreza y la malnutrición. En las regiones industrializadas, uno de los costes empresariales más elevados es la asistencia sanitaria. Los días de baja por enfermedad, las ausencias de larga duración y la merma general para la productividad debidos a las enfermedades circulatorias y la obesidad, por nombrar tan sólo algunos de los problemas existentes, reducen la cifra de resultados de las empresas. Un comedor que ofrece opciones de alimentación poco saludables o, en general, un acceso deficiente a alimentos sanos durante la jornada laboral, refuerza la epidemia de enfermedades crónicas.

Una comida decente acompañada de un descanso adecuado constituye un elemento fundamental para la consecución de un lugar de trabajo sano. Además, los lugares de trabajo constituyen plataformas adecuadas para realizar intervenciones sencillas, como se ilustra en un estudio de caso sobre K. Mohan and Co. en Bangalore, India. Los expertos sanitarios detectaron casos de malnutrición entre los trabajadores de la confección en K. Mohan, y colaboraron con la empresa para ofrecer a diario comidas gratuitas a mitad de jornada acompañadas de suplementos de hierro. Para K. Mohan, fue una pequeña inversión que puede generar grandes rendimientos.

La nutrición de los trabajadores no ha de constituir necesariamente una inversión costosa. Gobiernos y empleadores pueden aplicar numerosas medidas encaminadas a mejorar el acceso de los trabajadores a los alimentos y el descanso a lo largo de su jornada laboral.

Los **gobiernos** pueden proporcionar la infraestructura y el marco jurídico para que se lleven a la práctica las iniciativas emprendidas en materia de nutrición de los trabajadores. Las normas e incentivos financieros de la Administración pueden asegurar el acceso a alimentos saludables (y, simultáneamente, la protección respecto a los alimentos y los regímenes de comidas poco fiables y escasamente saludables) y equiparar el ámbito de actuación para las empresas. Las iniciativas de la Administración pueden concretarse en:

- *incentivos fiscales.* Las empresas requieren incentivos financieros para ofrecer planes de comidas dignos a sus empleados. Los gobiernos pueden ayudar en este sentido con desgravaciones fiscales. Las reducciones impositivas son habituales en el caso de los comedores. El sistema de vales de comida también requiere la atenuación de la carga fiscal para prosperar. Se ha demostrado que este tipo de vales contribuyen al refuerzo del sector de la restauración, lo que deriva en última instancia en el aumento de los ingresos fiscales. Puesto que ningún gobierno desea subvencionar una nutrición deficiente, los incentivos pueden contemplar un trato preferencial a los planes de comidas saludables.

- *Promoción de la salud.* Muchos países fomentan la salud, el ejercicio y la dieta, pero son pocos los programas de promoción de la salud en el área de la nutrición que se dirigen a los lugares de trabajo. Los omnipresentes programas que promueven el consumo de cinco porciones de frutas y verduras al día constituyen un ejemplo pertinente. Sólo Dinamarca ha llevado tal programa al lugar de trabajo con su iniciativa firmafrugt (fruta en el trabajo). Cabe mencionar a Singapur y Canadá con sus programas de fomento de la salud y la nutrición en el lugar de trabajo, y muy recientemente, al Estado de California, en Estados Unidos, que ha diseñado programas dirigidos a los comedores de los lugares de trabajo con los que se pretende que los trabajadores dispongan de acceso a los alimentos que saben que deben ingerir.

- *Legislación sobre duración de los descansos.* Pocos países regulan los períodos de descanso para comer de

un modo similar a la norma relativa a la jornada laboral de ocho horas. Mediante la imposición de un período mínimo de descanso para comer, los gobiernos pueden transmitir un mensaje positivo a empleadores y trabajadores, indicando que las comidas y el descanso a mitad de jornada son productivos. La legislación coloca a todas las empresas en pie de igualdad, de modo que los directivos y los empleados sentirán una menor presión para saltarse el almuerzo o tomar un rápido refrigerio en el puesto de trabajo a fin de mantener la competitividad.

- *Legislación sobre la provisión de comidas.* Los empleadores han de ser alentados, si no obligados, a ofrecer alguna solución en materia de alimentación, que constituye un derecho de los trabajadores tan básico como el descanso, el agua y la seguridad en el trabajo. Obviamente, deberán tenerse en cuenta las finanzas, la dimensión y la ubicación de cada empresa. Cuando un comedor o un plan de vales no resulten económicamente viables, los empleadores deberán considerar la instalación de salas de descanso rudimentarias, armarios o dispositivos de refrigeración para almacenar los almuerzos empaquetados, o de servicios de almacén o de suministro de agua para vendedores callejeros. En definitiva, no debe otorgarse a los empleadores la libertad de no ofrecer algún régimen de comidas a sus empleados.

- *Alimentos despachados en la calle.* En muchos países de Asia, África y América del Sur, los alimentos despachados en la calle constituyen una fuente predominante de nutrición para los trabajadores. Los gobiernos deben asumir un papel esencial en la tarea de garantizar la seguridad de este tipo de alimentos. Los dos factores que determinan el nivel de seguridad alimentaria son la infraestructura y el conocimiento de los vendedores en materia de higiene y manipulación de los alimentos. Estos dos factores van indefectiblemente unidos. Los vendedores necesitan acceder a un suministro de agua limpia, aseos y lavabos, y deben recibir formación sobre una adecuada manipulación de los alimentos. Comprender la necesidad de lavarse las manos sirve de poco si no existen medios para tomar tal precaución. Un primer paso de los gobiernos en este sentido es brindar alguna forma de reconocimiento legal de los alimentos despachados en la calle. Una vez obtenido tal reconocimiento, los vendedores se mostrarán más dispuestos a realizar inversiones en su negocio; en concreto, en una mejora de sus equipos y su formación. El conocimiento del número y la ubicación de los vendedores (mediante la concesión de licencias a cada uno de ellos) permite a los gobiernos poner en marcha iniciativas de formación y otras mejoras. El siguiente paso consiste en dotar de una estructura al caótico mundo de la venta callejera.

A tal efecto se recurre fundamentalmente a la división en zonas. Estas decisiones deben adoptarse mediante el diálogo con las organizaciones de vendedores callejeros y otros interlocutores afectados. Una vez establecidos los emplazamientos legales para la práctica de la venta, los gobiernos pueden proceder a la mejora de las infraestructuras. Los vendedores de alimentos en puestos callejeros necesitan un acceso a lavabos públicos en los

que dispongan de jabón y agua. Requieren asimismo un suministro de agua limpia para lavar y cocinar. A fin de reducir el número de roedores e insectos, los gobiernos deben establecer servicios regulares de recogida de basuras.

Los **empleadores** deben comprender en primer lugar que una nutrición adecuada equivale a un incremento de la productividad. La nutrición es una inversión acertada para una empresa. En los países industrializados, los empleadores son cada vez más conscientes de que la mera provisión de un programa de comidas o el acceso a alimentos puede resultar contraproducente si tales alimentos no son saludables. En las regiones en desarrollo, los empleadores deben comprender que una buena nutrición propiciará la disposición de plantillas más fuertes y mejor equipadas que, a largo plazo, permitirán que la empresa y el país en general ganen en competitividad y en atractivo respecto a los inversores. Las áreas de actuación de los empleadores son:

- *El acceso a servicios de comidas y períodos de descanso.* El acceso a una alimentación adecuada y a períodos de descanso constituye un motivo fundamental de preocupación. La duración de los descansos para comer es importante: debe ajustarse a la solución elegida por el empleador en esta materia. Por ejemplo, si la empresa carece de comedor o de otra área de finalidad similar, el empleado deberá abandonar sus instalaciones para comer, y 30 minutos no es tiempo suficiente para desplazarse a un establecimiento cercano, realizar el pedido, comer, pagar y regresar. Una vez asignado el tiempo pertinente, los empleadores deben brindar opciones de alimentación saludable a un precio razonable. Mediante la disposición de comedores y salas afines, los empleadores pueden controlar el coste y la calidad de los alimentos. Es posible que los trabajadores en países pobres padezcan deficiencias de micronutrientes que pueden remediarse mediante un suministro de alimentos cuidadosamente considerado. Los trabajadores en países más acomodados pueden correr el riesgo de ganar peso en exceso o de padecer una enfermedad crónica. Estos motivos de inquietud pueden abordarse igualmente mediante la provisión de alimentos. Si una empresa carece de un plan formal de comidas, debe brindar a los trabajadores los medios para adquirir alimentos nutritivos o almacenar en condiciones seguras los que traigan preparados de casa. Cuando los presupuestos o las limitaciones de espacio no permiten la creación de un comedor o una sala similar, las empresas de menor dimensión pueden considerar la instalación de pequeñas cocinas dotadas de un lugar para almacenar alimentos y un lugar tranquilo para comer alejado de los puestos de trabajo y protegido de las inclemencias meteorológicas.

- *Vendedores locales.* Aún cuando los trabajadores no cuentan con otra alternativa para alimentarse en el trabajo que recurrir a restaurantes o puestos callejeros locales, los empleadores pueden emprender acciones que garanticen la disposición de comidas fiables y de alta calidad. Pueden colaborar con los restaurantes sugi-

riendo la oferta de menús diarios de bajo coste o la incorporación de alimentos saludables a la carta. Como argumento en la negociación con el propietario de un restaurante, el empleador puede utilizar la promesa de un flujo regular de clientes o el incentivo de una ayuda económica, como la expedición de vales de comida. Alternativamente, si los trabajadores acuden a los vendedores callejeros de comida, los empleadores pueden realizar pequeñas inversiones en infraestructuras (agua potable, jabón) para garantizar la calidad de estos alimentos. Los empleadores pueden invitar a los vendedores locales a acceder al emplazamiento de la empresa, e incluso facilitar a éstos un transporte y almacenamiento adecuados de los alimentos, minimizando así el riesgo de enfermedades provocadas por la ingesta de éstos. Las empresas ubicadas en zonas industriales pueden mancomunar sus recursos con otros empleadores para crear un área central para el despacho de comidas. Los empleados se beneficiarán de la comodidad; los vendedores, de la presencia de clientes, que generará un mayor beneficio y más inversión en seguridad; y los empleadores, de una plantilla mejor alimentada que puede comer y descansar confortablemente durante el período establecido al efecto.

- *Educación sanitaria.* Los empleadores que desean que sus empleados se mantengan sanos deben impartirles formación acerca de una dieta y una higiene adecuadas. Varios estudios de caso ponen de manifiesto que la educación resulta esencial a fin de motivar a los empleados para que consuman los alimentos saludables que se les ofrece en el comedor, y que la falta de formación da lugar a que los empleados rechacen los cambios a favor de la salud practicados en estas instalaciones, hasta el punto de que los proveedores contratados optarían por dejar de ofrecer las selecciones más saludables porque no se venden.

- *Incentivos económicos.* Cuando falla la educación, el dinero puede ayudar. Los estudios de caso han puesto de relieve la medida en que una subvención únicamente de alimentos saludables convierte el consumo de otros alimentos poco saludables en una opción impopular. Los empleadores que gestionan comedores o instalaciones similares suelen subvencionar las comidas, pero pueden actuar selectivamente y ofrecer mayores descuentos en las opciones de menú más saludables. Las comidas o los vales para su obtención son mejores alternativas que el efectivo, porque éste puede perderse, ser robado, apostado o utilizado para adquirir tabaco o alcohol.

- *Familias.* En algunas culturas, el perceptor de ingresos varón come primero, y deja una menor cantidad de alimentos a los hijos y la madre. La provisión de comida a los trabajadores permite que sus familias dispongan de más alimentos. Unos niños sanos crecerán para convertirse en trabajadores saludables y más productivos. Los empleadores pueden ayudar a combatir el hambre en los hogares mediante el reparto de cereales enriquecidos, arroz u otros artículos de primera necesidad.

Asimismo, pueden ahorrar dinero mediante la compra de estos productos a granel, a menudo con conexiones empresariales y capacidades de expedición y almacenamiento consolidadas.

- Agua. El acceso a un suministro regular de agua potable constituye un derecho humano fundamental. No existen directrices específicas respecto al agua en el lugar de trabajo, salvo las que atañen a la obligación de los empleadores en numerosos países de proporcionar alguna forma de agua potable.

Los **trabajadores** y los **sindicatos** han de actuar con diligencia para proteger su derecho a unos alimentos fiables, agua potable y períodos de descanso en el lugar de trabajo. Del mismo modo, deben comprender el valor de una comida y un descanso adecuados durante la jornada laboral para reducir tensiones, mantener la agudeza en el puesto de trabajo y conservarse en buenas condiciones de salud. Las organizaciones de trabajadores locales, nacionales e internacionales pueden asegurarse de que se incluyan en los convenios colectivos disposiciones relativas a la duración de los descansos y los programas de comidas. En Austria, el movimiento iniciado por los sindicatos a favor de una "alimentación justa" lleva el consumo de comida saludable a un nuevo nivel, en el que los alimentos ofrecidos en los comedores se producen con arreglo a prácticas empresariales equitativas y sostenibles en todo el mundo, otorgando preferencia a los productos locales. Los sindicatos de ámbito mundial pueden ocuparse del tratamiento de estas cuestiones en un contexto social y medioambiental más amplio, como el que atañe a la necesidad de alimentos enriquecidos, agua limpia y una higiene adecuada. Además, pueden procurar el establecimiento de normas en sectores especialmente afectados por un acceso deficiente a comidas apropiadas, como los de la construcción y la recogida de alimentos. En el ámbito empresarial, los trabajadores pueden tomar la iniciativa en la búsqueda de soluciones, en colaboración con los empleadores.

Observaciones finales

En el siglo XX se asistió a un notable progreso en el ámbito de los derechos de los trabajadores y, en consecuencia, de la productividad empresarial. Queda un largo camino por recorrer, particularmente en las economías en desarrollo y emergentes, pero en gran parte de los países industrializados, el lugar de trabajo es ahora más seguro. Los peligros omnipresentes durante años a lo largo de la Revolución Industrial y tras la conclusión de ésta, desaparecen lentamente del paisaje que constituye el lugar de trabajo. Muchos propietarios de empresas se han resistido a los cambios, aludiendo al gasto que genera la regulación de la seguridad. Sin embargo, a medida que los trabajadores y sus organizaciones ejercen presión para obtener lugares de trabajo más seguros, y que la legislación nacional e internacional equiparan el ámbito de actuación y obligan a todos los agentes a atenerse a las mismas reglas, las mejoras

en materia de seguridad se traducirán en ganancias económicas.

La nutrición de los trabajadores ha progresado paralelamente a las mejoras de la salud y la seguridad y, del mismo modo, se traduce en ganancias económicas. Las soluciones que se consignan en la presente publicación han:

- impulsado el estado de ánimo y la productividad de los empleados;
- reducido el número de accidentes y días de baja por enfermedad;
- ahorrado costes de asistencia sanitaria a largo plazo;
- promovido el buen nombre del empleador; y
- elevado el PIB y los ingresos fiscales nacionales.

Para el propietario de una empresa con cierta cantidad de dinero para gastar, ¿cuál sería la ganancia o el mérito relativos de dedicarla a la asistencia sanitaria, soluciones en materia de comidas, educación, fondos de jubilación, planes de vacaciones u otras prestaciones sociales? Al parecer, no existe una respuesta directa a esta pregunta: no hay revisiones científicas ni análisis de coste-beneficio en los que se examine el valor real y percibido de tales prestaciones. Sin embargo, resulta evidente que, sin el fundamento de una nutrición adecuada en el lugar de trabajo, muchas otras prestaciones que ha costado mucho conseguir devendrían sin sentido. Un plan de asistencia médica adecuado se llevaría al límite de su capacidad si los trabajadores enfermaran a causa de una nutrición deficiente. Las prestaciones de jubilación no son útiles si el trabajador fallece a causa de un derrame cerebral o un ataque al corazón a los 64 años de edad. La seguridad en el trabajo resulta imposible de garantizar cuando unos trabajadores enfermos y unos niños mal alimentados socavan la productividad y la inversión nacionales. Gobiernos, empleadores, trabajadores y sus organizaciones deben aprovechar conjuntamente la oportunidad de utilizar el lugar de trabajo como plataforma para promover la nutrición, con el fin de recoger los beneficios que tan claramente genera esta opción: salud, seguridad, productividad, crecimiento económico y sociedad civil. Disponer de acceso a una comida digna durante la jornada laboral, con un descanso adecuado, constituye una elección obvia.



Oficina Internacional del Trabajo
ILO – International Labour Office
BIT – Bureau international du Travail

ORGANISMO ESPECIALIZADO DE LAS NACIONES UNIDAS

Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

ACERCA DE LA OIT

Fundada en 1919, y miembro de las Naciones Unidas desde 1946, la Organización Internacional del Trabajo ha centrado su actuación en las diversas facetas del trabajo, esforzándose activamente en crear trabajo decente para todos, es decir, un trabajo elegido libremente y desempeñado en un entorno de equidad y dignidad humana.

Al tiempo que promueve los derechos laborales individuales y colectivos, la protección social y la seguridad y la salud profesionales, la OIT alienta el diálogo social y respalda una política de relaciones laborales abierta y constructiva entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores.