

Volumen 6 - Número Especial - Abril/Junio 2019

REVISTA INCLUSIONES

ISSN 0731-4708

*Nuevos tiempos y realidades
Retos para mirar el trabajo
y la salud colectiva*

EDITORES

LIGIA SÁNCHEZ TOVAR

Universidad de Carabobo, Venezuela

EVELIN ESCALONA

Universidad de Carabobo, Venezuela

DAVID COBOS

Universidad Pablo de Olavide, España

Portada: Héctor Hernández Mejías (QEPD)

CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL

CUERPO DIRECTIVO

Directores

Dr. Juan Guillermo Mansilla Sepúlveda

Universidad Católica de Temuco, Chile

Dr. Francisco Ganga Contreras

Universidad de Los Lagos, Chile

Subdirectores

Mg © Carolina Cabezas Cáceres

Universidad de Los Andes, Chile

Dr. Andrea Mutolo

Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Editor

Drdo. Juan Guillermo Estay Sepúlveda

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Editor Científico

Dr. Luiz Alberto David Araujo

Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil

Cuerpo Asistente

Traductora: Inglés

Lic. Pauline Corthorn Escudero

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Traductora: Portugués

Lic. Elaine Cristina Pereira Menegón

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Portada

Sr. Felipe Maximiliano Estay Guerrero

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

COMITÉ EDITORIAL

Dra. Carolina Aroca Toloza

Universidad de Chile, Chile

Dr. Jaime Bassa Mercado

Universidad de Valparaíso, Chile

Dra. Heloísa Bellotto

Universidad de San Pablo, Brasil

Dra. Nidia Burgos

Universidad Nacional del Sur, Argentina

Mg. María Eugenia Campos

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Francisco José Francisco Carrera

Universidad de Valladolid, España

Mg. Keri González

Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Dr. Pablo Guadarrama González

Universidad Central de Las Villas, Cuba

Mg. Amelia Herrera Lavanchy

Universidad de La Serena, Chile

Dr. Aleksandar Ivanov Katrandzhiev

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Mg. Cecilia Jofré Muñoz

Universidad San Sebastián, Chile

Mg. Mario Lagomarsino Montoya

Universidad de Valparaíso, Chile

Dr. Claudio Llanos Reyes

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Dr. Werner Mackenbach

*Universidad de Potsdam, Alemania
Universidad de Costa Rica, Costa Rica*

Mg. Rocío del Pilar Martínez Marín

Universidad de Santander, Colombia

Ph. D. Natalia Milanesio

Universidad de Houston, Estados Unidos

Dra. Patricia Virginia Moggia Münchmeyer

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Ph. D. Maritza Montero

Universidad Central de Venezuela, Venezuela

Dra. Eleonora Pencheva

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Rosa María Regueiro Ferreira

Universidad de La Coruña, España

Mg. David Ruete Zúñiga

Universidad Nacional Andrés Bello, Chile

Dr. Andrés Saavedra Barahona

Universidad San Clemente de Ojrid de Sofía, Bulgaria

Dr. Efraín Sánchez Cabra

Academia Colombiana de Historia, Colombia

Dra. Mirka Seitz

Universidad del Salvador, Argentina

COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Comité Científico Internacional de Honor

Dr. Adolfo A. Abadía

Universidad ICESI, Colombia

Dr. Carlos Antonio Aguirre Rojas

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Martino Contu

Universidad de Sassari, Italia

Dr. Luiz Alberto David Araujo

Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil

Dra. Patricia Brogna

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Horacio Capel Sáez

Universidad de Barcelona, España

Dr. Javier Carreón Guillén

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Lancelot Cowie

Universidad West Indies, Trinidad y Tobago

Dra. Isabel Cruz Ovalle de Amenabar

Universidad de Los Andes, Chile

Dr. Rodolfo Cruz Vadillo

Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, México

Dr. Adolfo Omar Cueto

Universidad Nacional de Cuyo, Argentina

Dr. Miguel Ángel de Marco

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Emma de Ramón Acevedo

Universidad de Chile, Chile

Dr. Gerardo Echeita Sarrionandia

Universidad Autónoma de Madrid, España

Dra. Patricia Galeana

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dra. Manuela Garau

Centro Studi Sea, Italia

Dr. Carlo Ginzburg Ginzburg

*Scuola Normale Superiore de Pisa, Italia
Universidad de California Los Ángeles,
Estados Unidos*

José Manuel González Freire

Universidad de Colima, México

Dra. Antonia Heredia Herrera

Universidad Internacional de Andalucía, España

Dr. Eduardo Gomes Onofre

Universidade Estadual da Paraíba, Brasil

Dra. Blanca Estela Zardel Jacobo

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Miguel León-Portilla

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Miguel Ángel Mateo Saura

Instituto de Estudios Albacetenses "don Juan Manuel", España

Dr. Carlos Tulio da Silva Medeiros

Diálogos em MERCOSUR, Brasil

Dr. Álvaro Márquez-Fernández

Universidad del Zulia, Venezuela

Dr. Oscar Ortega Arango

Universidad Autónoma de Yucatán, México

Dr. Antonio-Carlos Pereira Menaut

Universidad Santiago de Compostela, España

Dr. José Sergio Puig Espinosa

Dilemas Contemporáneos, México

Dra. Francesca Randazzo

Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Honduras

Dra. Yolando Ricardo

Universidad de La Habana, Cuba

Dr. Manuel Alves da Rocha

Universidade Católica de Angola Angola

Mg. Arnaldo Rodríguez Espinoza

Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica

Dr. Miguel Rojas Mix

Coordinador la Cumbre de Rectores Universidades Estatales América Latina y el Caribe

Dr. Luis Alberto Romero

CONICET / Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Maura de la Caridad Salabarría Roig

Dilemas Contemporáneos, México

Dr. Adalberto Santana Hernández

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Juan Antonio Seda

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dr. Saulo Cesar Paulino e Silva

Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dr. Miguel Ángel Verdugo Alonso

Universidad de Salamanca, España

Dr. Josep Vives Rego

Universidad de Barcelona, España

Dr. Eugenio Raúl Zaffaroni

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Comité Científico Internacional

Mg. Paola Aceituno

Universidad Tecnológica Metropolitana, Chile

Ph. D. María José Aguilar Idañez

Universidad Castilla-La Mancha, España

Mg. Elian Araujo

Universidad de Mackenzie, Brasil

Mg. Romyana Atanasova Popova

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Ana Bénard da Costa

*Instituto Universitario de Lisboa, Portugal
Centro de Estudios Africanos, Portugal*

Dra. Alina Bestard Revilla

Universidad de Ciencias de la Cultura Física y el Deporte, Cuba

Dra. Noemí Brenta

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Rosario Castro López

Universidad de Córdoba, España

Ph. D. Juan R. Coca

Universidad de Valladolid, España

Dr. Antonio Colomer Vialdel

Universidad Politécnica de Valencia, España

Dr. Christian Daniel Cwik

Universidad de Colonia, Alemania

Dr. Eric de Léséulec

INS HEA, Francia

Dr. Andrés Di Masso Tarditti

Universidad de Barcelona, España

Ph. D. Mauricio Dimant

Universidad Hebrea de Jerusalén, Israel

Dr. Jorge Enrique Elías Caro

Universidad de Magdalena, Colombia

Dra. Claudia Lorena Fonseca

Universidad Federal de Pelotas, Brasil

Dra. Ada Gallegos Ruiz Conejo

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú

Dr. Francisco Luis Giraldo Gutiérrez

*Instituto Tecnológico Metropolitano,
Colombia*

Dra. Carmen González y González de Mesa

Universidad de Oviedo, España

Ph. D. Valentin Kitanov

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Mg. Luis Oporto Ordóñez

Universidad Mayor San Andrés, Bolivia

Dr. Patricio Quiroga

Universidad de Valparaíso, Chile

Dr. Gino Ríos Patio

Universidad de San Martín de Porres, Per

Dr. Carlos Manuel Rodríguez Arrechavaleta

*Universidad Iberoamericana Ciudad de
México, México*

Dra. Vivian Romeu

*Universidad Iberoamericana Ciudad de
México, México*

Dra. María Laura Salinas

Universidad Nacional del Nordeste, Argentina

Dr. Stefano Santasilia

Universidad della Calabria, Italia

Mg. Silvia Laura Vargas López

*Universidad Autónoma del Estado de
Morelos, México*

Dra. Jaqueline Vassallo

Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

Dr. Evandro Viera Ouriques

Universidad Federal de Río de Janeiro, Brasil

Dra. María Luisa Zagalaz Sánchez

Universidad de Jaén, España

Dra. Maja Zawierzeniec

Universidad Wszechnica Polska, Polonia

Editorial Cuadernos de Sofía

Santiago – Chile

Representante Legal

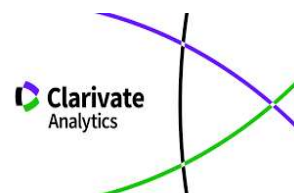
Juan Guillermo Estay Sepúlveda Editorial

REVISTA
INCLUSIONES
REVISTA DE HUMANIDADES
Y CIENCIAS SOCIALES

CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL

Indización, Repositorios y Bases de Datos Académicas

Revista Inclusiones, se encuentra indizada en:



Information Matrix for the Analysis of Journals







uOttawa

Bibliothèque
Library



REX



WESTERN
THEOLOGICAL SEMINARY

BIBLIOTECA ELECTRÓNICA
DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA



Ministerio de
Ciencia, Tecnología
e Innovación Productiva



Vancouver Public Library



Universidad
de Concepción

BIBLIOTECA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

EST. 1785
UNB
LIBRARIES



UNIVERSITY OF
SASKATCHEWAN

MLZ
Heinz Maier-Leibnitz Zentrum

Hellenic Academic Libraries Link

HEAL LINK

Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών

**UNA VISIÓN ACTUAL DE LA ESTRATEGIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
A CURRENT VISION OF THE OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY STRATEGY**

Lic. Ernesto García Machín

Universidad de Carabobo, Venezuela
egamachin@gmail.com

Dr. Antonio Granda

Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, Cuba
agrandai@infomed.sld.cu

Fecha de Recepción: 26 de noviembre de 2018 – **Fecha Revisión:** 13 de diciembre de 2018

Fecha de Aceptación: 25 de enero de 2019 – **Fecha de Publicación:** 23 de marzo de 2019

Resumen

Se describen las cifras alarmantes de accidentes y enfermedades ocupacionales que brinda la OIT, los antecedentes del desarrollo de la disciplina de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y las diferentes etapas por la que ha transcurrido hasta el momento actual. Se hace una síntesis del marco conceptual por el que pasa el actual mundo laboral y como esto influye en las condiciones de trabajo y por consiguiente en las condiciones de SST. Hacemos un análisis en el nuevo contexto de las relaciones laborales y la percepción de los empresarios dentro del marco neoliberal, de las tendencias en la gestión de riesgos y del establecimiento de sistemas de SST. Se expresa la necesidad de la existencia de determinadas premisas para que estos sistemas sean eficientes y se enumeran insuficiencias que en la práctica se observan cotidianamente. Por último, se esbozan los 3 aspectos esenciales que deben existir para el éxito de la gestión de riesgos: una inspección estatal competente, responsabilidad social de gobiernos, empresarios y trabajadores, y sistemas de gestión adecuados a cada tipo de empresa.

Palabras Claves

Gestión – Prevención de riesgos – Desarrollo humano – Responsabilidad social empresarial

Abstract

The alarming figures of accidents and occupational diseases provided by the ILO, are described, as well as the background of the development of the OSH discipline and the different stages through which it has been carried out up to the present time. A synthesis is made of the conceptual framework through which the current labor world passes and how this influences the working conditions and consequently in the OSH conditions. We make an analysis in the new context of labor relations and the perception of entrepreneurs within the neoliberal framework, trends in risk management and the establishment of OSH system. It expresses the need for the existence of certain premises for these systems to be efficient and enumerates insufficiencies that in practice are observed on a daily basis. Finally, the three essential aspects that must exist for the success of

Una visión actual de la estrategia en seguridad y salud en el trabajo pág. 85

risk management are outlined: a competent state inspection, social responsibility of governments, employers and workers and management system appropriate to each type of company.

Keywords

Management – Risks prevention – Human development – Management social responsibility

Para Citar este Artículo:

García Machín, Ernesto y Granda, Antonio. Una visión actual de la estrategia en seguridad y salud en el trabajo. Revista Inclusiones Vol: 6 num 2 (2019): 84-99.

Situación epidemiológica de la SST

En este artículo nos proponemos alertar a especialistas, técnicos, trabajadores y demás personas interesadas en la actividad de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), sobre la necesidad de modificar la estrategia que se viene aplicando en la gestión de riesgos laborales y en la mejora de las condiciones de trabajo, de manera que logremos lugares de trabajo saludables. Estamos convencidos que aunque se han desarrollado procedimientos, equipos, tecnologías que supuestamente debieran lograr minimizar la exposición a los riesgos, los resultados obtenidos no se corresponden con los esfuerzos realizados. Observemos algunas de las informaciones que al respecto brinda la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Año	Accidentes que causan ≥ 4 días de ausencia al trabajo	Accidentes mortales relacionados con el trabajo	Enfermedades mortales relacionadas con el trabajo	Número total de accidentes y enfermedades mortales
2001	268 millones	351.000	2,03 millones	2,38 millones
2003	337 millones	358.000	1,95 millones	2,31 millones

Cuadro 1

Estimaciones de enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo, mortales y no mortales: OIT, 2008¹

En 2014, la OIT calculó que los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales causan más de 2,3 millones de muertes anuales, de las cuales más de 350.000 son por accidentes de trabajo, y aproximadamente 2 millones son por enfermedades profesionales. Además de estas muertes, se estima que en 2010 hubo más de 313 millones de accidentes de trabajo no mortales (que provocaban por lo menos cuatro días de ausencia en el trabajo). Estas cifras, aunque sorprendentes, no expresan el total del dolor ni del sufrimiento de los trabajadores y de sus familias, ni el total de las pérdidas económicas de las empresas y sociedades².

Según las estimaciones de la OIT en 2017, cada 15 segundos muere un trabajador a causa de un accidente o una enfermedad relacionados con el trabajo lo que representa 6300 fallecimientos al día y más de 2,3 millones al año. Además, más de 313 millones de trabajadores sufren lesiones profesionales no mortales cada año, lo que significa que 860 000 personas se lesionan cada día en su trabajo³. Podemos afirmar que a lo largo de los años, y en línea con el ritmo de los cambios tecnológicos y económicos, se han desarrollado y aplicado continuamente, medidas y estrategias dirigidas a prevenir, controlar, reducir o eliminar los peligros y riesgos profesionales. Sin embargo, a pesar de las continuas aunque lentas mejoras, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales continúan siendo demasiado frecuentes y su coste en términos de sufrimiento humano y de carga económica sigue siendo significativo.

¹ OIT, Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación (Ginebra: 2010).

² OIT, Investigación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Guía práctica para inspectores del trabajo (Ginebra: OIT, 2015); 5.

³ OIT, "Trabajar juntos para promover un medio ambiente de trabajo seguro y saludable" (Ginebra: 2017).

Estamos en el 2018 y no consideramos que la situación haya mejorado significativamente. No obstante los especialistas y técnicos continuamos teorizando y elaborando procedimientos técnico-administrativos sobre SST, con los cuales consideramos que vamos a resolver la dolorosa situación descrita anteriormente. Debemos ser más prácticos y flexibles en nuestros criterios y aceptar que somos parte de un Sistema Trabajo, que mientras no priorice la SST y la conciba como elemento fundamental para el incremento de la productividad y la disminución de los costos, será imposible lograr una plena integración a la gestión empresarial y alcanzar la sostenibilidad con una verdadera responsabilidad social. En cualquier actividad humana se necesitan de estudios costo-beneficio para asumir los riesgos que comporten determinadas modificaciones (inversiones). En el caso de la SST alcanzar el equilibrio adecuado entre costo-beneficio, se convierte en una tarea compleja por los múltiples factores que intervienen en el análisis, como el rápido progreso científico y tecnológico, la gran diversidad del mundo del trabajo, su continua evolución y la economía.

El hecho de que la aplicación de los principios de SST conlleve la movilización de todas las disciplinas sociales y científicas, es una medida clara de la complejidad de este ámbito⁴ y en ocasiones la justificación de que no se asuman programas de mejora continua de las condiciones de SST.

Antecedentes

Consideramos necesario hacer una breve descripción del desarrollo en el tiempo de la SST de manera que favorezca a una mejor interpretación de la situación actual de esta disciplina al lector. Aunque pudieran haberse realizado acciones referentes a la SST previamente, es en Inglaterra donde se dan los albores de lo que posteriormente se ha convertido en la Salud y Seguridad en el Trabajo, al desarrollarse la industrialización más rápidamente que en el resto de los países occidentales. Los trabajadores ingleses estaban sometidos a unas condiciones laborales de crueldad, que fueron el detonante de la concientización de parte de la sociedad y resultado de la Ley de Aprendices (1802) y de la creación del sindicato libre por Adam Smith y Robert Owen⁵.

Podemos considerar que la protección de los trabajadores se reconoce oficialmente en Francia en el 1810 y en Inglaterra en 1833 con el Factor y Act referida a la inspección en minas, ampliándose posteriormente el alcance a otras ramas del trabajo. La modificación de la máquina de vapor por Watt, genera la desaparición de la sociedad artesanal y la aparición durante el siglo XIX de grandes fábricas con condiciones de trabajo infrahumanas como eran las largas jornadas, locales inadecuados, ambientes nocivos e inseguros, empleo de menores, etc., que se traducían en gran número de accidentes y enfermedades profesionales. Como puede observarse esta “Revolución Industrial” que significó un gran desarrollo tecnológico y productivo, no tuvo el mismo significado en cuanto a las condiciones del trabajo y para la salud y seguridad de los trabajadores, tuvo un resultado adverso⁶.

⁴ OIT, Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua (Turin: OIT, 2011).

⁵ E. García Machín, La Gestión y Vigilancia de Riesgos Laborales (Santo Domingo: Ed. ARLSS, 2015).

⁶ E. García Machín, “Reflexiones metodológicas sobre la gestión y control de la seguridad y salud en los centros de trabajo”, Revista Cubana de Salud y Trabajo Vol: 10 num 1 (2009): 63-71.

Los empresarios comenzaron a preocuparse por la salud de los trabajadores, no por razones humanitarias, la realidad era que el costo de la seguridad social y el desarrollo tecnológico que ya no les permitía sustituir tan fácilmente al trabajador calificado, les hacía imprescindible adoptar la estrategia de proteger la fuerza de trabajo y la economía de la empresa. De esta manera comienza a surgir el concepto de que “constituía un buen negocio mantener las mejores condiciones laborales posibles”, comenzando así la primera etapa por la que ha transitado la prevención. Este proceso ha transcurrido por diferentes etapas que sintetizamos en la figura 1⁷.

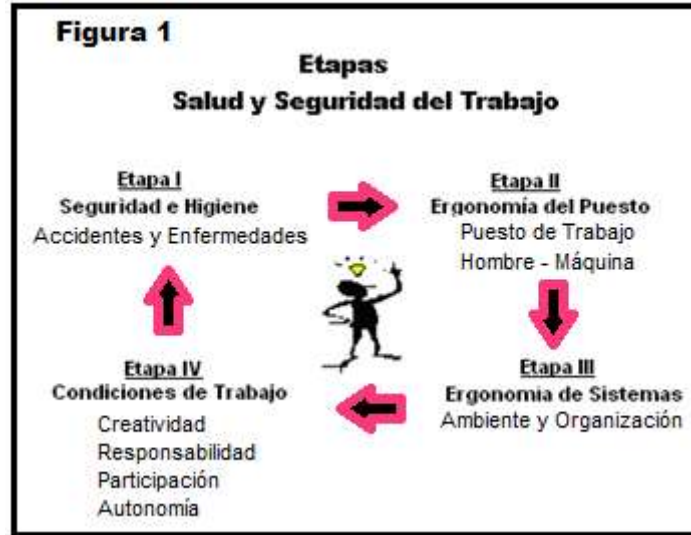


Figura 1
Etapas de la Seguridad y Salud en el Trabajo

No se puede ignorar en el progreso de la SST durante los siglos XIX y XX, la influencia que tuvieron las revoluciones sociales, las luchas sindicales y en particular las concepciones humanistas y marxistas en este proceso, así como también los avances de las ciencias médicas. También hay que destacar la fundación en 1919, al final de la Primera Guerra Mundial de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con el objetivo de contribuir a la recuperación económica y promover la justicia social y que ha jugado un papel fundamental en los acuerdos internacionales sobre la SST. Ambas Guerras Mundiales también fueron importantes en el proceso de minimizar los riesgos laborales, ya que para los participantes se hizo indispensable el garantizar la protección de la fuerza de trabajo.

A partir de los años 50 se incorporan los conceptos de promoción y prevención, lo cual es una conquista social, incorporando al especialista al lugar de trabajo. En 1953 se celebra la Conferencia Internacional del Trabajo, donde se sientan las bases de la Medicina del Trabajo actual y se determina el objetivo de “adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo”⁸.

⁷ E. García Machín, “Reflexiones metodológicas sobre la gestión y control de la seguridad y salud en los centros de trabajo”, Revista Cubana de Salud y Trabajo Vol: 10 num 1 (2009): 63-71.

⁸ E. García Machín, La Gestión y Vigilancia de Riesgos Laborales... 6.

Marco Conceptual

Es imprescindible si queremos obtener resultados positivos en la gestión de la SST en la actualidad, hacer un análisis del marco conceptual en que nos encontramos, ya que el mundo del trabajo ha evolucionado en los últimos decenios, inmerso en un proceso de globalización neoliberal. En este periodo se han modificado las estructura de las empresas, hay una tendencia hacia las economías de servicios, la automatización, la subcontratación, al trabajo a distancia, lo que acompañado al envejecimiento de la población y la aparición de nuevos riesgos, determina que las antiguas estrategias y estructuras establecidas para la protección de los trabajadores también tienen que ser modificadas.

Las estrategias para el avance de la SST están muy relacionadas con el desarrollo de la tecnología, la salud pública y la evolución de la conciencia social en lo concerniente al significado del trabajo. Sin lugar a dudas que la cultura que exista de prevención en una sociedad dada está expresada por su nivel de concientización y percepción de los riesgos, lo que influye de manera determinante en la adopción de los cambios necesarios. En este sentido es una paradoja que los empresarios, que según ellos tanto aspiran a la eficiencia y al incremento de la productividad, aún no hayan adquirido la misma cultura en la gestión de prevención. En relación con los trabajadores se dificulta más, ya que en el mundo laboral actual, lo más importante como problema social es alcanzar la posibilidad del empleo estable, razón por la que es frecuente que acepten el trabajar en condiciones desfavorables de SST.

En este contexto es necesario también estimar el tipo de sociedad (país) en el que deseamos aplicar los programas de SST, ya que su alcance debe ser coherente a sus condiciones tecno - económicas. Debemos recordar tanto a los empresarios como a los especialistas que se dedican a la gestión de SST, que en este mundo globalizado y neoliberal, el factor más alienante para el trabajador en la actualidad es el desempleo y el subempleo. Por tanto no podemos idealizarnos, exigiendo en ocasiones condiciones de trabajo imposibles de alcanzar, ya que la práctica determina la necesidad de admitir un “riesgo tolerable o aceptable”, siempre que no violemos los principios de la ética. Es por tanto necesario tener conciencia que eliminar todos los riesgos es una estrategia poco realista e ingenua y nos quita credibilidad ante la dirección pues en toda empresa existen riesgos imposibles o muy difíciles de resolver.

El nuevo contexto

Las transformaciones que se han producido en las esferas tecnológicas y económicas en las últimas décadas han impactado el trabajo y en consecuencia la SST. Sin embargo, los efectos como hemos visto anteriormente no han mejorado los indicadores referentes a los accidentes y enfermedades profesionales, no es menos cierto que aunque se han eliminado muchos de los peligros y riesgos tradicionales, también han aparecido nuevos riesgos y en especial la incertidumbre sobre la estabilidad laboral. Los problemas de estrés, osteo-mioarticulares y psicológicos en general que antes eran menos evidentes se han convertido en riesgos de primer orden. Además se han desarrollado procesos como la nanotecnología en los cuales existen pocos conocimientos de los efectos que pueden ocasionar a la salud de los trabajadores.

Esta convulsa situación ha determinado que muchos gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como los especialistas dedicados a la SST, hayan

considerado necesario hacer mayor “prevención” y reconocer la necesidad de incrementar la gestión y control de los riesgos, para lo que los sistemas de gestión de la SST son fundamentales. Sólo puede adoptarse un enfoque integral de la gestión de los riesgos mediante la aplicación de sistemas de gestión de la SST tanto nacionales como basados en la empresa. Cualquier sistema establecido para la gestión de la SST debe incluir la identificación de riesgos, la adopción de medidas de prevención, la supervisión y la revisión⁹.

Las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo de la OIT ofrecen orientaciones completas y detalladas a este respecto¹⁰. Durante todo este periodo se han manifestado “tendencias” dirigidas a perfeccionar el control de los riesgos en los lugares de trabajo y encaminadas hacia el establecimiento de sistemas de gestión de SST en las empresas. Consideramos que entre las más significativas podemos enunciar las siguientes:

- 1.- Minimizar el papel regulador del estado, limitándolo sólo a disposiciones de carácter general y recomendaciones, ya que por diferentes razones es muy difícil aplicar políticas preventivas similares en todas las empresas.
- 2.- Desplazar la responsabilidad de la gestión de SST del nivel del estado a las empresas y a servicios de prevención privados.
- 3.- Promover el comportamiento socialmente responsable y la transparencia en la gestión de las empresas.
- 4.- Integrar los programas de gestión de SST, a la gestión general de la empresa como parte esencial del proceso productivo o de servicios, esto es lo que denominamos como la Seguridad Integrada.
- 5.- El incremento de la participación, está demostrado que el éxito de los programas dependerá más de la participación de todas las partes involucradas, que no de la capacidad técnica de los especialistas encargados de la SST.
- 6.- Implantar sistemas de gestión de calidad, medio ambiente y SST acorde a las normas internacionales referidas a estos aspectos.
- 7.- Establecer la certificación de las empresas que implanten estos sistemas de gestión.
- 8.- Establecer sistemas automatizados de Gestión de Riesgos en las empresas, que incluyen la vigilancia epidemiológica en salud de los trabajadores.
- 9.- Ampliar el concepto preventivo de la Salud y Seguridad del Trabajo al marco de las Condiciones de Trabajo, considerando los factores que le inciden fuera de la empresa, si deseamos humanizar el trabajo y en fin mejorar su calidad de vida.

Hay que destacar que estos aspectos significan una transformación de la forma tradicional de afrontar la prevención de los riesgos laborales y su aplicación debiera mejorar los resultados de la actividad de SST. Sin embargo consideramos que algunas de estas tendencias no han sido beneficiosas, ya que por la falta del papel regulador del estado, al ser factores cuya correcta aplicación depende de valores éticos, no se han logrado los objetivos concebidos.

⁹ OIT, Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación (Ginebra: 2010).

¹⁰ OIT, Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILO – OSH 2001 (Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2002).

Premisas necesarias para la implantación de un Sistema de Gestión de SST

Es una realidad que cualquier empresa que posea un Sistema de Gestión de SST (SGSST) debe tener mayores posibilidades para proteger a sus trabajadores, darles mejores condiciones de trabajo, más calidad de vida, a la vez de incrementar su productividad y eficiencia. No obstante nuestra experiencia es que si no existen determinadas premisas, los resultados de la implantación de cualquier sistema de gestión, se convierte en un fracaso anticipado. Las dificultades que presenta la SST en muchos lugares, pueden atribuirse a la carencia de algunos factores esenciales, necesarios para obtener resultados eficientes, entre las insuficiencias más frecuentes podemos destacar las siguientes:

- 1.- Inexistencia de una política de las Direcciones Empresariales, o sea de una voluntad política en una mejora continua de las condiciones de trabajo y entre ellas las de SST.
- 2.- Dirigentes, jefes directos y trabajadores carentes de una cultura preventiva.
- 3.- Direcciones empresariales con un comportamiento basado en la concepción de que la SST significa no sólo cumplir con la legislación vigente.
- 4.- Direcciones con el criterio que la gestión de SST es sólo responsabilidad del especialista o persona encargada de estas funciones.
- 5.- Falta de integración al plan de negocios de las empresas del financiamiento para la SST y la mejora continua de las condiciones de trabajo, tanto para la planificación de las nuevas inversiones, como de los recursos para la producción y los servicios.
- 6.- Inexistencia de estructuras y procedimientos coincidentes con una estrategia efectiva, que considere a los especialistas como asesores de la Dirección.
- 7.- Falta de un nivel de preparación técnica adecuado de los especialistas o responsables de la actividad de SST.
- 8.- Ausencia de participación de los especialistas de SST como asesores ante cambios en los procesos y las nuevas inversiones.
- 9.- Limitados programas de formación e información sistemática en esta materia a dirigentes y trabajadores.
- 10.- Participación de las áreas de SST en el análisis y control de la situación productiva o de servicios de la empresa.
- 11.- Exigua conducta de exigencia por los representantes de los trabajadores a los jefes directos de la producción o los servicios sobre las condiciones seguras de trabajo.

Hay que enfatizar en que siempre es necesario cumplir determinadas premisas para lograr un buen sistema de gestión y buenas prácticas de fabricación, por lo que cualquier sistema que se desee implantar, tiene que centrarse en el “cambio cultural” previo y una “cultura organizacional” capaz de aplicar sistemas de gestión de riesgos más complejos, ya que es imposible dar saltos cualitativos sin una base que los sustente. No sólo es generar documentación y controles que no se transformen en modificaciones que mejoren las condiciones de trabajo¹¹.

Aspectos importantes a considerar en el nuevo contexto para una estrategia de Gestión de Riesgos de SST

Ya hemos identificado la situación que presenta la SST y el nuevo contexto generado por las transformaciones del mundo laboral, donde además de las enfermedades y accidentes referidos por la OIT, se detectan condiciones de trabajo

¹¹ E. García Machín, “Reflexiones metodológicas sobre la gestión...”

adversas y a nuestro criterio el más grave problema de la “incertidumbre” del trabajador en poder mantener el empleo. En este difícil marco, quienes nos dedicamos a esta especialidad, se nos presenta el reto de implantar sistemas de gestión de SST, que eleven el nivel de cultura preventiva, mejoren las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los trabajadores, así como, que coadyuven a la eficiencia empresarial.

A nuestro criterio toda estrategia para la “Gestión de Riesgos” que elaboremos tanto a nivel de país, territorio y empresa, para que sea efectiva, debe integrar 3 factores que consideramos indispensables, una inspección de SST calificada, un nivel adecuado de responsabilidad social de las partes y un sistema de gestión acorde a las características de los lugares de trabajo. A continuación haremos un breve análisis sobre cada uno de ellos.

La Inspección de SST

Es incuestionable que los valores de esta actividad son esencialmente sociales, ya que la defensa de la salud en el trabajo es una demanda de toda sociedad y uno de los presupuestos existenciales del estado. Este principio tiene una gran relevancia en el mundo actual, donde la política neoliberal ha desarrollado la tendencia a privatizar los servicios que se brindan por el estado, ignorando en gran medida la responsabilidad social del mismo en la protección de la salud y la vida de sus ciudadanos, incluyéndose aquellos que se brindan a los trabajadores.

Está demostrado, en la actualidad, que la aplicación de esta política en muchos países ha deteriorado estos servicios, inclusive los referidos a la prevención de la salud del trabajador, entre los que se incluye la gestión y el control (inspección), los cuales en la práctica se han entregado a empresas privadas. Deseamos aclarar que no estamos opuestos a la existencia de las mutuas, administradoras o servicios de prevención de riesgos laborales, siempre y cuando sea supervisada su actuación por el órgano de inspección estatal. Debemos manifestar que consideramos irrenunciable para cualquier estado cumplir con la finalidad de la Organización Internacional del Trabajo de brindar un trabajo decente, o sea, un trabajo saludable y seguro, como factor que incremente la productividad y el desarrollo económico, por lo que consideramos la necesidad de perfeccionar los órganos de inspección, con el personal y los recursos para el cumplimiento de su responsabilidad.

Un grave problema que se presenta en muchos países es la falta de integralidad de esta inspección, ya que por sus características no aparece integrada en un sólo órgano, por lo que se realizan inspecciones por diferentes órganos para la salud, la seguridad y la protección de incendios. Esto es causa que los empresarios la rechacen, pues manifiestan que pierden mucho tiempo para la atención de los inspectores. Además en ocasiones hasta podemos encontramos recomendaciones contradictorias en inspecciones de órganos diferentes. Aún persiste la cultura de que la inspección es un órgano coercitivo y aunque es real que es parte de sus funciones, no es menos cierto que en la actualidad debe tener un alto componente educativo preventivo. Por supuesto que para esto se necesitan inspectores con alta calificación que sean percibidos por los empresarios como asesores de sus problemas y no sólo como policías que andan buscando incumplimientos de la legislación para sancionarlos. Esta es una situación difícil de resolver porque el personal de experiencia y calificación, se ha ido trasladando hacia empresas que brindan estos servicios y le ofrecen una mayor retribución salarial o beneficios.

Por último en este aspecto queremos mencionar una situación muy vinculada con la preparación técnica de los inspectores, que consiste en que en todos los lugares la exigencia no puede aplicarse de forma similar, el inspector debe tener con ética, cierta flexibilidad de acuerdo con el lugar de trabajo objeto de control. Esto no significa que solo vamos a exigir la existencia de condiciones adecuadas de trabajo a las grandes empresas, las medianas y pequeñas empresas no pueden estar exentas de proteger la salud y la vida de sus trabajadores. Sin embargo, no es posible aplicar las exigencias de forma similar a una empresa transnacional que a una Pymes. En el momento actual con las situaciones existentes en el mercado laboral, este es un principio que ningún inspector puede obviar, por lo que representa en la economía de los trabajadores y de la sociedad en general. Hay que recordar que de acuerdo con la revisión realizada en muchos países las Pymes, constituyen alrededor del 95% de las empresas y en México por ejemplo, en 2018 representan el 72% del empleo y el 52% del PIB¹². Este tipo de empresas no poseen con frecuencia los recursos para optimizar las condiciones de trabajo, por lo que necesita de una inspección más asesora y flexible, que colabore en eliminar el riesgo y proteger la salud de los trabajadores, pero que sin violar la ética, garantice un empleo estable.

Clasificación	Sector	Rango de número de empleados
Microempresas	Todos	Hasta 10
Pequeñas	Comercio	De 11 a 30
	Industria y servicios	De 11 a 50
Medianas	Comercio	De 31 a 100
	Servicios	De 51 a 100
	Industria	De 51 a 250

Cuadro 2

“Nueva estratificación de las Pymes”

FUENTE: Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE, 2008)

El conocer el tipo de empresas existentes en un país o territorio determinado es de suma importancia para asumir la política de SST y trazar la estrategia para lograr que los empresarios implanten los sistemas de gestión más adecuados. Ya mencionamos la situación del empleo en el mundo y el elevado número de Pymes, aspectos que representan una dificultad social, para una intransigente exigencia de las regulaciones establecidas. Además unido a esto, continuamente desaparecen empresas y aparecen nuevos empresarios que desconocen las disposiciones vigentes de SST, lo que nos obliga a tener unos órganos de inspección con un personal altamente calificado y los procedimientos adecuados, para enfrentar el nuevo entorno laboral e implantar los sistemas de gestión de SST más idóneos. Debemos recordar que nuestro deber es aplicar estrategias que permitan minimizar los riesgos de SST sin comprometer las posibilidades de empleo.

Responsabilidad Social

Ya hemos descrito como la globalización neoliberal nos ha llevado a graves crisis, en particular la del desempleo global, que se manifiesta como la más importante consecuencia negativa del sistema para los trabajadores, ya que los mantiene en una total incertidumbre del futuro. Esta situación se refleja también en lo concerniente a la

¹² Pymes mexicanas, un panorama para 2018. [www/forbes.com.mx/pymes-mexicanas-un-panorama-para-2018](http://www.forbes.com.mx/pymes-mexicanas-un-panorama-para-2018)

SST donde se observa desde los años 70-80 del siglo anterior un estancamiento de la gestión. Es en este marco social es que se desarrolla la inquietud de cómo podemos o qué tenemos que hacer, para mejorar este mundo laboral, que sin lugar a dudas exige de transformaciones radicales, basadas en valores sociales como la solidaridad y la equidad. Se han elaborado diferentes proposiciones fundamentalmente dirigidas a la supervivencia de las empresas y de maquillar la imagen del sistema, pero que no definen con objetividad un futuro sostenible.

Aunque consideramos que no existe un paradigma de modelo en los países desarrollados, que se ajuste a las necesidades de todos los países y empresas, la insostenible situación generada por las crisis económicas, incluyéndose en esto la existencia de lugares de trabajo con peligro a la salud y vida de los trabajadores, desarrolló una conciencia social de la necesidad de transformaciones, que permitiera en esta economía de mercado alcanzara el tan ansiado desarrollo sostenible. Es así, que surge como la respuesta dada por las organizaciones empresariales, la aparición de la doctrina denominada “Responsabilidad Social Empresarial”, que se presenta como algo novedoso, por los diferentes conceptos y tendencias de esta filosofía de actuación, sus beneficios e incertidumbres. Aunque en principio consideramos esta teoría inobjetable en su esencia, prevenimos que puede convertirse en un engaño para la clase trabajadora.

Debemos aclarar que la Responsabilidad social no es algo nuevo en el mundo laboral, ya que siempre han existido empresarios “humanistas” capaces de generar ganancias pero cuidando del bienestar social de sus trabajadores. Por desgracia consideramos que este tipo de empresario es la minoría, que coexiste con otro conjunto que tiene como objetivo la rentabilidad a toda costa, aunque esto se alcance en base a violaciones de la ética y la deshumanización del trabajo. En Europa desde el siglo 19 existieron empresarios filantrópicos como Robert Owen y otros que se destacaron en sus empresas por brindar beneficios sociales. En los EUA aunque no se desarrolló esta filosofía de forma amplia, también algunos empresarios como Ford y Rockefeller practicaron la creación de universidades y fundaciones benéficas que aún existen.

Si bien nos pronunciamos a favor de aceptar este nuevo modelo por los beneficios que puede lograr, al estar basado en principios éticos y promover el cumplimiento de los acuerdos internacionales y de las legislaciones de los países, hay que recordar que para aplicar esta estrategia el empresario debe estar convencido que tiene que desempeñarse con ética, ya que este sistema está impregnado de valores morales, que son fáciles de violar y difíciles de controlar¹³.

El fracaso manifiesto de las tendencias neoliberales ha llevado al convencimiento que para alcanzar un desarrollo sustentable es necesario establecer un comportamiento de la gestión basado en valores humanos. Lo que no puede persistir es una gestión basada en la rentabilidad y la eficiencia, sin ocuparse del principal valor de la empresa que es el trabajador.

Es obvio que para lograr este objetivo se necesitan cambios conceptuales en la globalización del mercado y en la estrategia de la gestión empresarial, con el establecimiento de políticas más humanas, solidarias y equitativas, que satisfagan las expectativas de los trabajadores y la comunidad. De este principio parte esta nueva

¹³ NTP 643: Responsabilidad social de las empresas (I): conceptos generales (España: INSHT, 2004).

estrategia de Responsabilidad Social que se ha estado promoviendo en los países desarrollados de las que se han propuesto diferentes modelos hasta llegar a un consenso internacional y elaborar una norma en el año 2010 la ISO 26000 – “Guía de Responsabilidad Social”, que analizaremos a continuación y que sin lugar a dudas, si existiera una real voluntad de su implantación por todas las partes interesadas podría transformarse la situación existente en el mercado laboral, mejorando ostensiblemente, las condiciones de trabajo y en particular las de SST

El contenido de esta norma puede observarse en la tabla siguiente. .

PRINCIPIO	MATERIA o TEMAS
Rendición de cuentas	Gobernanza de la Organización
Transparencia	Derechos Humanos
Comportamiento ético	Prácticas laborales
Respeto a los intereses de las parte interesadas	El medio ambiente
Respeto al principio de legalidad	Prácticas justas de operación
Respeto a la norma internacional de comportamiento	Asuntos de consumidores
Respeto a los derechos humanos	Participación activa y desarrollo de la comunidad

Tabla 2
Principios y Materias de la norma ISO 26000
Fuente: Norma ISO 26000

En la actualidad a este tema se le presta mayor interés entre las Organizaciones y empresarios debido a la conciencia y necesidad de mantener un reconocimiento e imagen de empresa con un comportamiento socialmente responsable que está contribuyendo al Desarrollo Sostenible. Además del reconocimiento, podemos afirmar que mejora tanto la confianza entre directivos y socios, como a nivel social, genera armonía social en la empresa, incrementa y mejora la productividad y mayor competitividad frente a empresas que no sean ética y socialmente responsables¹⁴.

Esta norma, tras siete años de su publicación, ha logrado convertirse en referente a la hora de realizar implementaciones de responsabilidad social en las organizaciones. En el mundo, podemos decir que se ha implementado en 80 países, en más de 20 idiomas¹⁵. Ojalá que los gobiernos, empresarios y demás partes interesadas, adquieran conciencia del significado que representa socialmente cumplir con los principios expresados en esta norma y se incorporen a este movimiento de actuar con valores éticos. Es importante aclarar que es voluntaria y que no puede ser certificada, ni utilizarse para fines contractuales.

Sistema de Gestión de Riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)

Ya hemos mencionado la necesidad de adoptar una estrategia que se base en valores humanos y con responsabilidad social, no obstante la adopción de cualquiera de los modelos elaborados a tal fin, no son efectivos, si no tienen como base un sistema de gestión. El nivel tecnológico actual y la experiencia existente en SST, permiten mejorar

¹⁴ ISO 26000, “Guía de Responsabilidad Social” https://webstore.ansi.org/preview-pages/ISO/preview_ISO+26000-2010.pdf

¹⁵ La Responsabilidad Social Corporativa y las normas, www.isotools.org/2018/09/12/responsabilidad-social-corporativa-normas-certificables/

ostensiblemente las condiciones de trabajo y minimizar la exposición a la que sometemos a nuestros trabajadores, si quienes están responsabilizados del control fueran más conscientes preventivamente.

Hace ya unos decenios que se promueve el concepto del SG-SST como una forma eficaz de mejorar la aplicación de la SST en el lugar de trabajo, asegurando la integración de sus requisitos en la planificación empresarial y los procesos de desarrollo. Un SG-SST no es más que un conjunto de herramientas lógico, caracterizado por su flexibilidad, que puede adaptarse al tamaño y la actividad de la organización, y centrarse en los peligros y riesgos generales o específicos asociados con dicha actividad. Durante unos 40 años los tecnócratas de la SST, nos hemos dedicado a establecer definiciones, estructuras, sistemas, normas, etc., que dieran respuesta a la falta de atención de esta problemática. Se ha orientado el accionar esencialmente a filosofar y elaborar documentos, sobre la necesidad de establecer sistemas empresariales de gestión de riesgos integradas a los procesos, identificar y evaluar riesgos, elevar la cultura en SST y por último proponer una nueva doctrina sobre la responsabilidad social empresarial. A partir del decenio 80 – 90 del pasado siglo, el sector empresarial desarrolla una estrategia de competitividad, basada en la integración al sistema gerencial, de sistemas de control de la calidad, del cuidado del medio ambiente y el de la SST. Con estos fines se elaboraron normas internacionales de carácter certificables, como la ISO 9000 para la calidad y la ISO 14000 para el medio ambiente, no habiéndose aprobado en aquellos momentos la ISO 18000 sobre SST por la discrepancia de las organizaciones sindicales. Esta norma tenía su base en la norma inglesa OHSAS 18000, que durante años fue utilizada por muchas empresas. Simultáneamente desde el año 2001, se utilizaban las Directrices de la OIT relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo ILO-OSH 2001¹⁶ (17), hasta que finalmente se logró un consenso con OIT y se aprueba la ISO 45001¹⁷, publicándose la norma en marzo del 2018.

Con la aprobación de la ISO 45001, se supone que ya existe el basamento para estructurar sistemas y programas de SST integrados a la gestión general de la empresa, por lo que debemos lograr con el nuevo estilo de trabajo una mayor racionalidad y eficiencia y por supuesto que se evidencie en una mayor atención a la SST y mejores resultados de los indicadores de la misma. No obstante deseamos enfatizar que el sistema tiene que fundamentarse en los dos principios siguientes:

- a.- Las responsabilidades y funciones correspondientes a la SST tienen que estar distribuidas de forma directa a la línea de mando de la empresa, no es responsabilidad de un órgano o especialista específico.
- b.- Los elementos de salud, seguridad y medio ambiente son inseparables e intrínsecos de los procedimientos de trabajo.

Aunque al parecer poseemos ya el instrumento idóneo para poder establecer el SG-SST en las empresas, nos asalta la preocupación del alcance del mismo, ya que aunque se manifiesta que es aplicable a todas las empresas, nos parece muy complejo para las Pymes. Debemos recordar que esta norma en su origen es propuesta por los empresarios con el fin de la certificación. Nuestra desconfianza radica en que por nuestra

¹⁶ OIT, Directrices relativas a los sistemas de gestión...

¹⁷ ISO 45001, "Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo Requisitos Con Orientación Para Su Uso". 2018. <http://ergosourcing.com.co/wp-content/uploads/2018/05/iso-45001-norma-Internacional.pdf>

experiencia, las Pymes carecen de la estructura organizativa para asumir los controles y la documentación que necesita este sistema por sí mismas. Ante esta situación aquellas que desearan implantarla, tendrían que acudir a contratar los servicios de una empresa de prevención, lo cual para muchas de las Pymes es prácticamente una utopía económica. A nuestro criterio este sistema es válido para la gran empresa, cuya estructura permite cumplir con los requisitos y exigencias del mismo. Estimamos que debiera elaborarse un sistema para las Pymes que exigiera el mínimo necesario que éstas pudieran cumplir y cuya certificación careciera de costo.

Consideramos que cualquier sistema de gestión de SST que se introduzca en la empresa tiene que centrarse en el cambio cultural y en la protección de la integridad del trabajador, el cual debe asumir el rol que le corresponde en este proceso. No podemos permitir sistemas o modelos que generen documentación que no se transforme en una mejora continua de las condiciones de trabajo. Aunque no podemos considerar el sistema como el paradigma que va a lograr transformar definitivamente las condiciones de SST, debemos como decía Joseph Stiglitz, no ser espectadores pasivos (negligencia contribuyente), por lo que estamos comprometidos a participar en este movimiento, pero asumiendo posiciones en SST que promuevan cambios reales en las estructuras y en el accionar actuales. Por último queremos recordar que la prevención no existe fuera de las personas que confían en ella y la practican, ya que es una realidad psicosociológica cuyo criterio de identidad es la propia creencia en ella.

Conclusiones

Como podemos observar en los informes de la OIT y en la información estadística de países y organizaciones del seguro social, respecto a los accidentes y enfermedades profesionales, se manejan cifras que permiten afirmar que en el mundo laboral, se ha minimizado la gestión de la SST en los últimos decenios. Por supuesto que esto ha sido otro de los resultados de la política neoliberal, que ha generado esta sociedad global de riesgo que amenaza al bienestar social, a la salud en general de los ciudadanos y de los trabajadores en especial y donde la incertidumbre de futuro es una realidad. No podemos admitir que la existencia de condiciones de trabajo decente sea un privilegio de los países industrializados y de las transnacionales, los países en desarrollo y las Pymes no pueden estar exentos de proteger la salud y la vida de sus trabajadores.

Constituye una paradoja que en el nuevo contexto, en el que se han logrado grandes avances de la ciencia y la técnica, los indicadores de accidentes y enfermedades de los trabajadores sean dramáticos. Esto es producto de la política de minimizar el papel de los estados, de la falta responsabilidad social de los empresarios y de una mínima percepción del riesgo por los trabajadores, en parte, como consecuencia de la inseguridad del empleo.

Consideramos que en la actualidad se han creado los fundamentos para poder desarrollar la SST en la mayoría de los países y empresas, ya que existe la legislación y las normas técnicas nacionales e internacionales que establecen los requisitos para establecer promover políticas de SST, que garanticen lugares de trabajo seguros y saludables. Sin embargo, no es menos cierto que se ha carecido de la “voluntad” de gobiernos y empresarios en asumir la responsabilidad social en proteger al trabajador, que es el elemento más importante de una empresa, producto de una visión retrógrada que limita la participación de los mismos en las decisiones sobre las condiciones de SST.

Concordamos con las nuevas normas internacionales aprobadas y en particular la referida a los sistemas de SST, pero consideramos que para su aplicación y buen desempeño, los gobiernos deben ante todo fortalecer sus sistemas de inspección, de forma que además de su función coercitiva, se transformen en órganos asesores y educativos para las Pymes fundamentalmente. El Estado no puede fundamentar la prevención en la implantación de estos sistemas de forma general, sino en el control y la exigencia mediante los órganos de inspección establecidos y la existencia de planes de prevención adecuados a las estructuras de cada lugar.

Por último deseamos expresar que cualquier sistema de SST que se implante tiene que ser consecuente con las características del país en que se encuentra la empresa y estimamos deberá cumplir con los requisitos siguientes: a) Implantación voluntaria; b) Establecer un modelo único que considere las características especiales de la Pymes; c) Procedimientos de evaluación que no requieran de consultorías o auditorías externas obligatorias; d) Carecer de objetivos de certificación; e) Económicamente justificable; f) Cumplimiento de la legislación y demás disposiciones establecidas en materia laboral y en específico de SST; g) Elevación de la cultura de “gestión preventiva” promoviendo la formación de dirigentes, líneas de mando y trabajadores en SST y responsabilidad social; h) Participación de los trabajadores, sus organizaciones y demás partes interesadas en el diseño, implementación y aplicación del sistema e i) Control estatal del sistema y otorgamiento del aval de “comportamiento socialmente responsable en SST”, como reconocimiento gratuito a las empresas que cumplan con los requisitos.

Bibliografía

Clasificación de empresas por tamaño: Pymes y Mipymes. Disponible: <https://ambito.financiero.com/clasificación-empresas-tamaño-pymes-mipymes>

Clasificación de las pymes - Ecolink. Disponible: www.ecolink.com.ar/clasificación-de-las-pymes

¿Cuál es la clasificación de las pymes? Conoce todos los detalles. Disponible: www.opencop.mx/cual-es-la-clasificacion-de-las-pymes

Ernesto García Machín, “Reflexiones metodológicas sobre la gestión y control de la seguridad y salud en los centros de trabajo”. Revista Cubana de Salud y Trabajo Vol: 10 num 1(2009): 63-71

Ernesto García Machín, La gestión y vigilancia de riesgos laborales. Santo Domingo: Ed. ARLSS. 2015.

ISO – 26000 - “Guía de Responsabilidad Social” Disponible: https://webstore.ansi.org/preview-pages/ISO/preview_ISO+26000-2010.pdf

ISO 45001. “Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo Requisitos Con Orientación Para Su Uso”. 2018. Disponible: <http://ergosourcing.com.co/wp-content/uploads/2018/05/iso-45001-norma-Internacional.pdf>

La Responsabilidad Social Corporativa y las normas certificables. Disponible: www.isotools.org/2018/09/12/responsabilidad-social-corporativa-normas-certificables/

NTP 643: Responsabilidad social de las empresas (I): conceptos generales. España: INSHT. 2004.

ILO – OSH. Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo”. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. 2002.

OIT. “Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo” ILO-OSH. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. 2001. Disponible: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112582.pdf

OIT. “Investigación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Guía práctica para inspectores del trabajo”. Ginebra: OIT. 2015.

OIT. “Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación”. Ginebra: OIT. 2010.

OIT. “Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua”. Turín: CIF. 2011.

OIT. “Trabajar juntos para promover un medio ambiente de trabajo seguro y saludable”. (Ginebra: OIT, 2017).

Pymes mexicanas, un panorama para 2018. Disponible: <https://www.forbes.com.mx/pymes-mexicanas-un-panorama-para-2018/>

Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Los compromisos de las organizaciones con la sociedad. Disponible: www.isotools.org/pdfs-pro/ebook-RSC.pdf

CUADERNOS DE SOFÍA EDITORIAL

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Inclusiones**.

La reproducción parcial y/o total de este artículo debe hacerse con permiso de **Revista Inclusiones**.