

Buenas Prácticas Laborales

La gestión de los riesgos en los centros de trabajo

1

Buenas Prácticas Laborales

I

La gestión de los riesgos en los centros de trabajo

**La Paz - Bolivia
2012**

Primera edición, Abril 2012

D.L. Nº : 4 - 1 - 1522 - 12

Elaborado por: Rodolfo ErosteGUI Torres

© LABOR

*Calle Gregorio Reynolds 612
(Edificio María Cristina)
Piso 8 Oficina 8-A, Plaza España,
Sopocachi. Teléfono 591-2-2420167.
Correo electrónico: info@labor.org.bo
www.labor.org.bo*

*Diagramación e impresión:
"Garza Azul" Impresores & Editores
Teléfono 2232414 • Casilla 12557
Email: garzaazul@megalink.com*

La Paz - Bolivia

Índice

| | |
|--|----|
| <i>Presentación</i> | 5 |
| 1. Introducción | 7 |
| 2. Legislación | 11 |
| 2.1 Definiciones básicas..... | 13 |
| 2.2 Comentario a algunas categorías..... | 16 |
| 2.2.1 La salud ocupacional y seguridad industrial..... | 16 |
| 2.2.2 Accidente de trabajo..... | 16 |
| 2.2.3 Primeros auxilios | 18 |
| 2.2.4 Enfermedad profesional | 18 |
| 2.2.5 Condiciones y medio ambiente de trabajo | 18 |
| 3. Concepto y clasificación del riesgo..... | 21 |
| 4. Gestión de la salud y seguridad en el trabajo..... | 25 |
| 4.1 Política preventiva de la empresa..... | 27 |
| 4.2 Definir una modalidad organizativa previa | 29 |
| 4.3 Diagnóstico inicial | 29 |
| 4.4 Prevención | 30 |
| 5. Plan de prevención de riesgos laborales | 31 |
| 5.1 Fases de la elaboración e implementación del Plan..... | 31 |

| | |
|---|----|
| 5.2 Conocimiento de la legislación | 32 |
| 6. Evaluación de riesgos | 35 |
| 6.1 Identificación..... | 38 |
| 7. Mejora continua | 39 |
| 8. Anexos..... | 41 |
| 8.1 Anexo 1 | 41 |
| 8.2 Anexo 2 | 46 |
| 8.3 Fichas de trabajo y control recomendadas para su implementación..... | 46 |
| 8.4 Anexo 3 | 49 |
| 9. Debate | 55 |
| 9.1 Problema mundial | 55 |
| 9.2 Cumplimiento de la normativa..... | 56 |
| 9.3 El tamaño de las empresas | 57 |
| 9.4 El tema de género..... | 58 |
| 9.5 Principales problemas en los centros de trabajo | 59 |
| 9.6 Seguridad y confianza | 60 |
| 9.7 Sistema de gestión..... | 61 |
| 10. Lista de participantes | 62 |

Presentación

El fortalecimiento de la democracia y el Estado de Derecho son los campos tradicionales de la actividad que desarrolla y seguirá desarrollando la Fundación Konrad Adenauer (KAS) a nivel internacional. Sin embargo, la KAS que trabaja en Bolivia hace más de 35 años dentro de sus objetivos de trabajo a nivel internacional y local promueve también la difusión de la cultura de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) entre el sector privado y la sociedad civil como elemento importante de la Economía Social de Mercado a partir de diferentes iniciativas y proyectos.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) consiste en: “Realizar negocios basados en principios éticos y apegados al cumplimiento de la Ley”. La base de la responsabilidad social está en la concepción de la empresa como una organización que responde a criterios éticos de comportamiento. La empresa (no el empresario) tiene un rol ante la sociedad, ante el entorno en el cual opera. La concepción de la RSE como parte de la gestión de negocios y dentro de un concepto integral es un tema con casi 20 años de presencia en la región; todas las iniciativas clave se iniciaron en la década de los noventa. Dentro de los ejemplos de RSE practicados, se encuentran: la instauración de energías renovables en fabricación, uso de insumos que no contaminen el medio ambiente; y otras relevantes directamente con la sociedad, como bonos de consumo de servicio a bajo costo, para las familias de bajos recursos económicos, capacitación en diversas áreas técnicas en que opera la empresa y dotación de accesorios y material médico a personas con capacidades diferenciadas y la gestión de la salud y seguridad en el trabajo entre otros.

En Bolivia existen empresas que realizan prácticas y promueven la cultura de la RSE hace muchos años, sin embargo es importante universalizar el concepto y la cultura de la RSE a nivel empresarial

en sentido más amplio. En este contexto, las tareas RSE ya fueron incorporadas en la programación operativa de varias empresas en Bolivia: la Cámara Nacional de Industrias y su Programa de RSE lidera y promueve dichas prácticas entre sus asociados, a nivel empresarial GUABIRÁ opera con combustibles biodegradables y otorga bonos de consumo; el Banco Nacional de Bolivia (BNB) promueve el deporte en personas de capacidad diferenciada; SOBOCE considerado como líder en prácticas de RSE en Bolivia apoya a la producción boliviana de sectores minoritarios; el Instituto Boliviano de Comercio Exterior (IBCE) promueve entre el sector exportador nacional la exportación de productos exportables-sustentables.

Sin embargo, la responsabilidad social empresarial más importante es de la empresa con los mismos trabajadores, garantizando buenas condiciones de trabajo y un empleo estable y digno. Principalmente las empresas pequeñas y medianas necesitan apoyo para poder cumplir este importante objetivo. En este sentido, el Centro de Apoyo al Desarrollo Laboral (LABOR) con el apoyo de la KAS a partir del proyecto: “Buenas Prácticas Laborales” apoya la difusión de los principios y postulados de la RSE dirigido al sector empresarial. La publicación que presentamos: “Gestión de la salud y seguridad en el trabajo en pequeñas y micro empresas “ es una muestra de ello. Un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo sin lugar a dudas fomenta un entorno de trabajo seguro y saludable al activo más importante que tiene una empresa, sus empleados. Si gestiona de manera eficiente la gama de riesgos relacionados con los empleados en el puesto de trabajo, su organización podrá controlar los costes de los seguros, reducir el potencial de accidentes, apoyar el cumplimiento de las leyes laborales y aumentar el rendimiento y su productividad a partir de las operaciones existentes.

Felicito la iniciativa de Rodolfo Eróstegui Director Ejecutivo de LABOR y del equipo que lo acompaña en esta iniciativa y espero que esta publicación sea un aporte a la discusión sobre RSE en Bolivia.

Susanne Käss

Representante en Bolivia Fundación Konrad Adenauer (KAS)

1. Introducción

1. Introducción

Este texto pretende constituirse en un facilitador en la construcción de un sistema de prevención de riesgos laborales que tiene que realizar el empleador. Por ello se basa en la Ley General del Trabajo y la Ley de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar.

Todas las empresas, independientemente de la actividad a la que se dedique, están obligadas a prevenir los riesgos laborales. Deben ofertar a sus trabajadores un ambiente cuyas condiciones de trabajo sean justas y en la que todos los trabajadores puedan desarrollar sus actividades de manera segura y adecuada. La prevención de los riesgos laborales no sólo abarca aquellos aspectos que hacen a la integridad física de los trabajadores, sino también la psicológica y emocional. El empleador debe intentar, en primer lugar, identificar aquellos aspectos del medio ambiente de trabajo que puedan resultar dañinos para los trabajadores, evaluarlos y determinar el grado de riesgo al que se exponen a los trabajadores.

Según nos afirman los especialistas en Salud y Seguridad Laboral los trabajadores que se sienten cuidados y seguros en su trabajo, realizan sus actividades con mayor motivación, es decir se incrementa la productividad. Se puede apreciar que las empresas que no cuentan con un programa de gestión de la salud y seguridad en el trabajo, tienen generalmente problemas legales. Un gran número de los reclamos que los trabajadores realizan en el Ministerio de Trabajo son precisamente por los accidentes ocurridos dentro los centros de trabajo.

Para implementar un programa de gestión de seguridad industrial tienen que concurrir cuatro aspectos:

Recuadro 1: Aspectos que contempla el sistema de gestión en salud y seguridad ocupacional

| Aspectos | Significado |
|-----------|---|
| Querer | <ul style="list-style-type: none"> - Tomar la decisión de hacerlo, no por cumplir con la Ley. - Se debe entender lo que se está haciendo - Se debe comprender que un sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo además de cuidar la salud y seguridad de todos los que trabajan en la empresa, es una contribución al buen funcionamiento de la empresa. |
| Poder | <ul style="list-style-type: none"> - Disponer de los recursos necesarios tanto materiales como organizacionales. |
| Saber | <ul style="list-style-type: none"> - Contar con los conocimientos necesarios en materia preventiva |
| Demostrar | <ul style="list-style-type: none"> - Que es útil para todos los miembros de la empresa. - El sistema que se implante tiene que estar debidamente documentado |

La Ley General del Trabajo así como la de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar son generales. Abarcan a todos los sectores y a todas las formas de propiedad así como a todos los tamaños de empresas. Pero todos sabemos que los riesgos ocupacionales son particulares en cada sector e incluso en cada empresa. Esta situación obliga al empleador a elaborar su propia política de prevención de riesgos laborales, los mismos que deben estar plasmados en documentos internos: manuales, protocolos de procedimientos, instrucciones y registros (libros de accidentes e incidentes, estadísticas, etc.). Pero también debe organizar a los trabajadores en comisiones y/o comités. Estos documentos podrán ser presentados ante las autoridades competentes si estas así lo requieren. En el caso de los planes de salud e higiene ocupacionales deben ser obligatoriamente presentados ante el Ministerio de Trabajo para su homologación.

En las pequeñas empresas, al parecer se producen el mayor número de accidentes debido a dos razones:

- Concentran el mayor número de trabajadores.
- No tienen los recursos para desarrollar tareas que en las grandes pueden hacerlo.

Generalmente en las PYMES hay una gran dificultad para destinar recursos del área productiva hacia la de prevención. Pero en estas empresas tienen un arma mucho más efectiva que en las grandes. La comunicación entre los miembros de la organización es más directa y por consiguiente es más fructífera. Frecuentemente, debido a la constante comunicación entre empleador y trabajador, los trabajadores de las PYMES se sienten más importantes para la empresa. Estos trabajadores se sienten más identificados con la empresa y con los objetivos empresariales.

2. Legislación

La doctrina jurídica en materia laboral se asienta en la protección al trabajador.

Una de las características fundamentales de la normativa laboral es la protección estatal a los trabajadores. Esto es así por las disparidades económicas entre los contratantes provoca asimetrías de los potenciales negociadores.

Según la Organización Internacional del Trabajo la legislación laboral se utiliza para regular las relaciones individuales y colectivas del trabajo para establecer, de esa manera, el marco para que los trabajadores y empleadores regulen sus relaciones.

Para lograr la efectividad de la norma laboral se crean modelos colectivos de actuación como el contrato colectivo así como la creación de comités de salud y seguridad ocupacional.

La norma establece la protección del trabajador frente a los riesgos ocupacionales. En nuestro país la normativa sobre la salud y seguridad en el trabajo está presente en la Constitución Política del Estado (Artículo 46), en la Ley General del Trabajo en su Título V titulado “De la seguridad e higiene en el trabajo” que señala que “el patrono está obligado a adoptar todas las precauciones necesarias para proteger la vida, salud y moralidad de sus trabajadores. A este fin tomará medidas para evitar los accidentes y enfermedades profesionales para asegurar la comodidad y ventilación de los locales de trabajo; instalará servicios

sanitarios adecuados y en general, cumplirá las prescripciones del Reglamento que se dicte sobre el asunto. Cada empresa industrial o comercial tendrá un reglamento interno legalmente aprobado” (Artículo 67 LGT). Pero sobre todo en el DL 16998 “Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar” de 1979.

Esta Ley, según su Artículo primero tiene como objetivo:

- a) Garantizar las condiciones adecuadas de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo.
- b) Lograr un ambiente de trabajo desprovisto de riesgos para la salud psicofísica de los trabajadores.
- c) Proteger a las personas y al medio ambiente en general, contra los riesgos que directa o indirectamente afectan a la salud, la seguridad y el equilibrio ecológico.

También el DL 16998 señala que los anteriores objetivos sólo se alcanzarán “a través de la acción conjunta del Estado, los empleadores y trabajadores. Es más se afirma (Artículo 2) que “la participación de los trabajadores y las organizaciones involucradas es determinante en la ejecución de las normas relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo”.

Para garantizar una participación efectiva de los trabajadores en los marcos de la concertación se establece la creación de los Comités Mixtos (Artículo 30). Estos Comités Mixtos tendrán la función de velar por el cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos profesionales. Estarán conformados “paritariamente por representantes de los empleadores y de los trabajadores; el número de representantes estará en función a la magnitud de la empresa, los riesgos potenciales y el número de trabajadores” (Artículo 31). El Comité estará presidido por el Gerente General de la empresa o su representante (Artículo 32). Los miembros que representen a los trabajadores en el Comité serán electos por voto directo de los trabajadores y durarán en sus funciones por el lapso de un año pudiendo ser reelegidos (Artículo 33). Este

Comité se reunirá por lo menos una vez al mes y la empresa facilitará su labor.

Las funciones del Comité Mixto están definidas en el Artículo 36 del DL 16998 y son las siguientes:

1. Informarse permanentemente sobre las condiciones de los ambientes de trabajo, el funcionamiento y conservación de maquinaria, equipo e implementos de protección personal y otros referentes a la Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar en el trabajo.
2. Conocer y analizar las causas de los accidentes, controlar la presentación de denuncias y llevar una relación detallada de sus actividades;
3. Proponer soluciones para el mejoramiento de las condiciones, ambientes de trabajo y para la prevención de riesgos profesionales;
4. Fomentar actividades de difusión y educación para mantener el interés de los trabajadores en acciones de higiene y seguridad.
5. Colaborar en el cumplimiento de la presente Ley y de las recomendaciones técnicas de organismos competentes.

Las obligaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo están establecidas en la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar. Se parte por supuesto que una de las principales obligaciones es el cumplimiento de todo lo establecido en la normativa aplicable en esta materia. Los empleadores y los trabajadores tienen mandatos específicos (Ver anexo).

2.1 Definiciones básicas

Las definiciones que presentamos a continuación son aquellas que están contenidas en la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar en el Capítulo II (De las definiciones generales y comunes),

Artículo 4, el mismo que señala: “Para los efectos de aplicación de la presente Ley, los siguientes términos tienen la significación que se les asigna a continuación.

Recuadro 2: Definiciones generales y comunes

| Categoría | Definición |
|------------------------------------|---|
| Autoridad competente | - Es toda autoridad pública revestida de poderes para dictar disposiciones que tengan fuerza de ley con respecto a la seguridad de los centros de trabajo. Jefatura Regional del Trabajo. |
| Empleador | - Es toda persona natural o jurídica que esté a cargo o tenga a su cargo el control o vigilancia del trabajo en un centro laboral o de cualquier empleado del mismo. |
| Trabajador | - Es toda persona que presta servicios a un empleador por un sueldo, salario u otra remuneración, incluyendo cualquier aprendiz o discípulo mediante retribución o sin ella. |
| Lugar o centro de trabajo | - Es todo sitio donde el trabajador desenvuelve sus actividades. |
| Seguridad industrial u ocupacional | - Es el conjunto de procedimientos y normas de naturaleza técnica, legal y administrativa, orientado a proteger a los trabajadores de riesgos contra su integridad física y sus consecuencias, así como mantener la continuidad del proceso productivo y la intangibilidad patrimonial del centro de trabajo. |
| Inspección | - Es una función de naturaleza técnico legal, cuya finalidad es constatar el cumplimiento de las disposiciones y normas vigentes. |
| Supervisión | - Es una función técnica administrativa cuya finalidad está orientada a la correcta aplicación de las disposiciones, normas y procedimientos. |
| Riesgo industrial u ocupacional | - Es un estado potencial de origen natural o artificial capaz de producir un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional. |
| Condiciones inseguras | - Es toda condición física o ausencia de norma, susceptible de causar accidentes. |
| Acto inseguro | - Es la acción y/o exposición innecesaria del trabajador al riesgo, susceptible de causar accidente. |
| Accidente de trabajo | - Es un suceso imprevisto que alterna una actividad de trabajo ocasionando lesión(es) al trabajador y/o alteraciones en la maquinaria, equipo, materiales y productividad. |
| Lesión | - Es la disfunción o detrimento corporal causado por un accidente o enfermedad ocupacional. |

| | |
|---|---|
| Lesión leve | - Es aquella que aún siendo necesaria la aplicación de primeros auxilios o atención médica, no hace que el trabajador pierda una jornada de labor o más. |
| Lesión grave | - Es la que produce una incapacidad laboral que hace perder al funcionario una o más jornadas de trabajo. |
| Lesión fatal | - Es aquella que produce la muerte. |
| Investigación de Accidentes | - Es la secuencia metodológica que se observa en el estudio de un accidente, desde un periodo anterior a su acontecimiento hasta el momento en que se haya determinado exactamente las causas y circunstancias que contribuyeron a la realización de dicho evento. |
| Estadísticas de seguridad | - Es el resultado del análisis y evaluación matemática, de los datos relacionados a los accidentes y enfermedades ocupacionales, a fin de lograr información útil para investigar, planificar y controlar la actividad de la higiene y seguridad ocupacionales. |
| Materia peligrosa | - Es aquella que conlleva un riesgo para el hombre, por virtud de su naturaleza, condición o posición. |
| Contaminación | - Es la acción de elementos ajenos al aire normal, o la substracción de elementos constitutivos del mismo que alteran sus propiedades físicas y/o químicas en suficiente grado como para producir efectos medibles en el hombre, los animales, los vegetales o materias inertes. |
| Factor de seguridad de los materiales | - Es la relación entre el esfuerzo que produce una deformación permanente o una ruptura y el esfuerzo máximo normal de trabajo. |
| Definiciones que no están contenidas en el Artículo 4 de la LGHSOB | |
| Comité Mixto | - Es un grupo de funcionarios elegidos por diversas representaciones en la empresa, que tiene como finalidad efectuar un riguroso control respecto al cumplimiento de las medidas preventivas adoptadas por la empresa a través del Plan de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar. |
| Ergonomía | - Estudio de datos biológicos y tecnológicos aplicados a problemas de mutua adaptación entre el hombre y la máquina. |
| Incidente | - Suceso acontecido en el curso del trabajo o en relación con éste, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos. |
| Recursos tangibles | - Son los bienes de la empresa, necesarios para la realización de las actividades. |
| Recursos intangibles | - Se refiere al personal de la empresa, que con su labor, capacidad, experiencia y compromiso, permiten a la empresa la preservación de su patrimonio. |

Fuente: Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, Capítulo II, Artículo 4.

2.2 Comentario a algunas categorías

2.2.1 La salud ocupacional y seguridad industrial

Antiguamente, tomaban estos conceptos de manera separada pero de forma complementaria. Por un lado se consideraba a la salud como la simple ausencia de enfermedad o dolencia. Con el avance de la Medicina del Trabajo y otras ramas afines, hoy se conceptúa la salud como “un estado de bienestar físico, mental y social completo” y no meramente la ausencia de daño o enfermedad. En este sentido, la salud es una condición necesaria para trabajar. Por otro lado se utilizaba el término de seguridad industrial para referirse al conjunto de elementos y condiciones que buscan garantizar un trabajo seguro y confortable en la rama de la producción industrial.

En la actualidad, se ha superado este antiguo concepto y se utiliza más el término genérico de Salud y Seguridad en el Trabajo ya que éste tiene un carácter más integral e incorpora los dos elementos básicos del trabajo: la salud y la seguridad.

2.2.2 Accidente de trabajo

Accidente de trabajo es toda lesión traumática o alteración funcional, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte originada por una fuerza inherente al trabajo en las condiciones establecidas anteriormente. (LGT Artículo 81).

Toda empresa o establecimiento de trabajo está obligada a pagar a los empleados, obreros o aprendices que ocupe, las indemnizaciones previstas a continuación, por los accidentes o enfermedades profesionales ocurridos por razón del trabajo, exista o no culpa o negligencia por parte suya o por la del trabajador. Esta obligación rige, aunque el trabajador sirva bajo la dependencia de contratista de que se valga el patrono para la explotación de su industria, salvo estipulación en contrario. (LGT Artículo 79).

Las consecuencias de los accidentes o de las enfermedades profesionales que dan derecho a indemnización, según el Artículo 87 de la Ley General del Trabajo se clasifican en:

- Muerte
- Incapacidad absoluta y permanente
- Incapacidad absoluta y temporal
- Incapacidad parcial y permanente
- Incapacidad parcial y temporal

Pero también se señala en el Artículo 88 de la misma ley que en caso de muerte, los herederos, conforme a la ley civil, tendrán derecho a indemnización igual al salario de dos años, contados por meses de treinta días. Y si se produce algún tipo de incapacidad, según el Artículo 89 de la LGT, es decir que en caso de incapacidad absoluta y permanente, la víctima tendrá derecho a indemnización igual a la prevista en el artículo anterior; en caso de incapacidad absoluta y temporal, a una indemnización igual al salario del tiempo que durare la incapacidad si ella no pasare de un año, pues entonces se reputará absoluta y permanente, indemnizándose como tal; en caso de incapacidad parcial y permanente al salario de diez y ocho meses; en caso de incapacidad parcial y temporal, salario de los días que aquella hubiera durado, siempre que no pase de seis meses, pues entonces se reputara parcial permanente indemnizándose como tal.

Ahora bien, las indemnizaciones se pagarán por mensualidades vencidas, salvo el caso de muerte e incapacidad absoluta y permanente, en los que se abonará de una sola vez (LGT Artículo 90), y esta indemnización se calculará sobre la base del salario a que hubiere tenido derecho el trabajador, el día del accidente o aquel en que se declaró la enfermedad (Artículo 91) y las indemnizaciones son inembargables y los créditos por ellas gozarán de prelación en caso de quiebra (LGT Artículo 92).

2.2.3 Primeros auxilios

Si se presentan casos de accidentes y enfermedades profesionales, el empleador deberá proporcionar la asistencia médica y farmacéutica a la víctima hospitalizándola en caso necesario. Las empresas que poseyeren hospitales o clínicas proporcionarán en ellas la asistencia médica; si la víctima se negara reiteradamente a atenderse en él, el patrono quedará exento de responsabilidad en orden a éste punto. En caso de que la empresa no tuviera hospital, la atención se hará por el profesional que el patrono designe; empero el trabajador puede elegir otro, limitándose en tal caso la obligación del patrono, a los gastos de asistencia que determine el Juez del Trabajo y teniendo derecho a designar otro que vigile la curación. (LGT Artículo 93).

2.2.4 Enfermedad profesional

Se entiende por enfermedad profesional a todo estado patológico que se produce por la clase de trabajo que realiza el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que se exponga a determinados riesgos físicos, químicos o biológicos u otros que se detallan más adelante.

Las enfermedades endémicas y epidémicas de la región sólo se consideran como profesionales cuando se adquieren por los encargados de combatirlas por razón de su oficio. Por ejemplo una enfermera que realiza trabajos de control del dengue, y por esa acción esta sea contagiada. Pero si un trabajador de una fábrica de dicha región contrae el dengue, no puede ser considerada como enfermedad profesional.

2.2.5 Condiciones y medio ambiente de trabajo

Se abarcan dos conceptos: Primero, el de condiciones que hace referencia a aquellos aspectos de la organización de la empresa. Los métodos empleados en la ejecución de las tareas, etc. Y, en segundo lugar, el de medio ambiente que se refiere específicamente a los locales o sitios donde las personas desarrollan su actividad laboral.

De esta manera los aspectos que intervienen en este concepto parten desde la jornada laboral incluyendo los descansos, etc. pasando por la prevención de riesgos ya sean químicos, físicos o de otra naturaleza, hasta la participación del trabajador en la toma de decisiones de su actividad. Algunos autores¹ nos presentan las categorías que intervienen en estos conceptos:

Recuadro 3: Aspectos que intervienen en las condiciones de medio ambiente de trabajo

| | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Jornada, - descanso, - Vacaciones - Ritmo de trabajo - Distribución y diseño de tareas - Organización del trabajo - Trabajo por turnos - Horas extras - Condiciones ambientales físicas - Luz, ventilación, ruido, polución, radiaciones, calor, - Relación laboral, - Estabilidad - Adaptación al puesto de trabajo - Adaptación del puesto de trabajo - Sistema jerárquico - Disciplina laboral - Supervisión - Riesgos físicos - Riesgos biológicos - Riesgos químicos | <ul style="list-style-type: none"> - Riesgos ergonómicos - Riesgos psicosociales - Prevención de riesgos - Protecciones personales - Clima - Nutrición del trabajador - Transporte - Contaminación atmosférica - Locales de trabajo - Condiciones sanitarias - Agua potable - Entornos industriales - Servicios médicos - Servicios sociales - Capacitación - Aspectos socioculturales - Idioma - Alienación - Autoritarismo - Represión - Participación |
|--|---|

¹ Francisco Iturraspe, Acción sindical y concertación en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo, en condiciones y medio ambiente de trabajo, Editado por Nuevas Sociedad, Caracas Venezuela.

3. Concepto y clasificación del riesgo

Toda actividad humana implica un riesgo. Pero todo riesgo es susceptible de ser controlados o reducidos a un mínimo aceptable.

Generalmente decimos que el riesgo es la proximidad a un peligro. De ahí que seguridad en el trabajo será la ausencia de peligro. Pero se utiliza para señalar el grado de exposición a una contingencia. También se entiende este concepto a todo aquel aspecto dentro una fuente de laboral que tiene la potencialidad de causar daño al trabajador. Entonces podemos afirmar que el riesgo laboral implica siempre la posibilidad de que una persona pueda sufrir un daño profesional. Existe una variedad de riesgos: Físicos, químicos, biológicos y psicosociales.

En la prevención de los riesgos del trabajo encontramos tres niveles: medio, fuente y trabajador². Esto significa que en la prevención de los accidentes y enfermedades de trabajo inicialmente se debe atacar la fuente de origen, si en esa etapa no se puede controlar se debe intentar hacerlo en el medio por el cual se propaga. Si en estos dos puntos se fracasa, recién se debe involucrar a los trabajadores y para ello dotar de Equipos de Protección Personal.

También permanentemente se debe implementar controles administrativos, clínicos, medidas de aislamiento, etc.

2 Eric Omaña R. El papel de los sindicatos en la prevención de los riesgos ocupaciones. P. 40. Editado por CTV, Caracas Venezuela.

Recuadro 4: Resumen de los principales factores de riesgos por tipo de riesgo y prevención

| Tipo de riesgo | Factores de riesgos | Prevención |
|--------------------|--|--|
| Agentes físicos | Choques, vibraciones o movimientos Ruido Radiaciones ionizantes Frio o calor extremos Trabajo en atmósferas de sobrepresión elevada | Medidas preventivas que actúen sobre el foco de emisión (por ejemplo ruido), reduciendo los niveles de emisión. Utilizar el equipo de protección personal |
| Agentes biológicos | Manipulación de agentes biológicos, Agentes desarrolladas en laboratorios Trabajo con animales infectados Trabajos relacionados con la producción de alimentos Trabajos relacionados con la asistencia sanitaria | Utilizar el Equipo de Protección Persona. |
| Agentes químicos | Intoxicaciones, irritaciones, quemaduras o narcóticos. Sustancias cancerígenas Sustancias tóxicas Mercurio y sus derivados Agentes químicos con peligro de absorción cutánea Pesticidas Disolventes Plomo y sus derivados | Tomar en cuenta la seguridad del producto. Cumplir con los requisitos que garanticen seguridad. Siguiendo las instrucciones del fabricante en cuenta a su manipulación. Equipo de Protección Personal |
| Psicosociales | Horarios de trabajo inadecuados Trabajo a turnos, Trabajo nocturno Horas extras Trabajo aislado Trabajo de alta presión | Descanso semanal, anual. Procurar concluir la jornada a las 8 horas. |
| Ergonómicas | Actividades realizadas de pie Actividades realizadas sentadas Posturas forzadas Manipulación manual de cargas Movimientos y posturas Maquinaria inadecuada Sillas inadecuadas | - Equipos adecuados - Introducción para el manejo de cargos |

| | | |
|-------------------|--|--|
| Mecánicos | Manipulación de las máquinas, herramientas | Se previene tomando en cuenta la seguridad del producto. Cumpliendo los requisitos que garanticen seguridad. Siguiendo las instrucciones del fabricante en cuanto a su instalación y mantenimiento |
| Eléctricos | Quemaduras, shock, fibrilación ventricular, etc. o daños materiales. | Asegurarse de que los equipos e instalaciones con los que se trabaja estén en buen estado. En caso de desperfectos (cables pelados, etc.) llamar al electricista. Respeto a las normas de los aparatos eléctricos Uso de aislantes que protejan el cuerpo (guantes) Trabajar en un suelo seco y no mojado |
| Incendio | Quemaduras de distinto grado. | Crear un comité de manejo de fuegos. Señalización de salida de emergencia. |
| Trabajo en altura | Caídas | Barandas, línea de vida. |

4. Gestión de la salud y seguridad en el trabajo

Resumiendo las páginas anteriores, señalaremos que es la responsabilidad del empleador el cuidado de la salud y la seguridad de los trabajadores a su cargo. Este cuidado está reglamentado en la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar.

La normativa en esta materia toma cuerpo cuando se la implementa. Pero su aplicación tiene que ser enmarcada dentro del sistema general de administración de la empresa. No se puede tomar la política en salud y seguridad en el trabajo aislada de todo el sistema de gestión de la empresa. Por ello el empleador debe constituirse en el principal impulsor de la protección del trabajador.

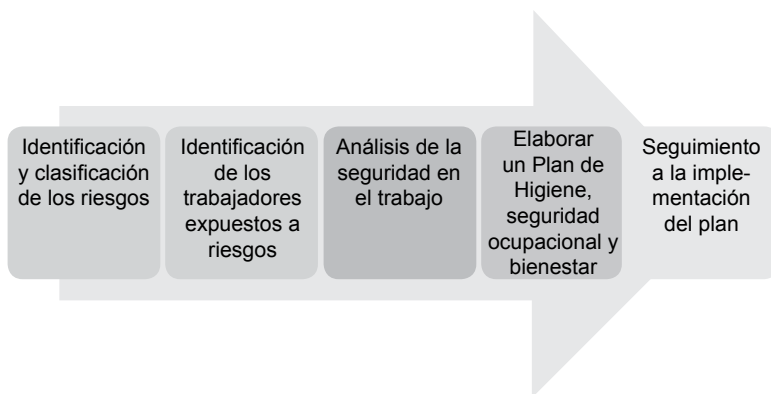
Pero la protección de la salud y dotar de seguridad al trabajador no es un acto de una sola vez, esta evoluciona, se transforma, por ello la empresa debe fijar primero una política, luego crear la organización para aplicar su política. A partir de ahí se debe crear un plan de salud y seguridad en el trabajo, el mismo que posteriormente debe ser evaluado y a partir de los resultados de la evaluación proponer acciones con la finalidad de mejorar la protección de la salud y seguridad del trabajador.

Figura 1: Ciclo de un sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo



Pero el sistema de gestión en salud y protección del trabajador tiene fases sucesivas que se las tiene que cumplir. Se parte de la identificación y clasificación de los riesgos y concluye con la elaboración de un plan y su seguimiento.

Figura 2: Fases del sistema de gestión



4.1 Política preventiva de la empresa

La seguridad laboral es el resultado de la puesta en marcha de muchas actividades educativas, médicas, psicológicas que se utilizan para prevenir los accidentes³. La política de seguridad de la empresa son aquellas que establecen las normas y los procedimientos para prevenir accidentes y controlar los resultados obtenidos.

Antes de iniciar un proceso de elaborar un “Plan de higiene, seguridad ocupacional, bienestar” y otros instrumentos como el manual de primeros auxilios, la gerencia de la empresa tiene que definir primero la política en materia de prevención de riesgos laborales, preferiblemente en consulta con los trabajadores. Esta política, que puede llamarse también declaración de la empresa, tiene que ser escrita en forma clara y sencilla.

La política de la empresa deberá contener:

- Declaración de principios y compromisos
- Promover el respeto a las personas y a la dignidad de su trabajo
- Promover la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud dentro la empresa

Por otro lado la empresa tiene que definir la organización general de la empresa donde se tome en consideración los aspectos de la prevención de la salud y seguridad de los trabajadores.

A partir de estas determinaciones el empresario deberá decidir, preferiblemente en coordinación con los trabajadores, la modalidad preventiva de acuerdo a lo que establece en la Ley. Decimos preferentemente en consulta con los trabajadores debido a que ellos conocen con mucha precisión los problemas que están afectando a su salud y seguridad; pero, además, de esta manera se puede construir,

3 Idalberto Chiaventa, Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Editorial Mc Graw Hil, P. 336.

al interior de la empresa, una “cultura” de cuidado de la salud y la seguridad en el trabajo. Es decir hacer como objetivo principal de la empresa el cuidado de las personas.

La política de prevención de la salud y seguridad en el trabajo deberá estar centrada en los siguientes compromisos y principios, los mismos que también son recomendados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales de España:

- Protección de la seguridad y salud de todos los miembros de la organización
- Cumplimiento de la legislación en materia de salud y seguridad ocupacional
- Incorporar los temas de protección de la salud y seguridad de los trabajadores en los acuerdos entre trabajadores y empleadores.
- Evitar los riesgos
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar
- Combatir los riesgos en su origen
- Adaptar el trabajo a la persona
- Tener en cuenta la evolución de la técnica
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo
- Planificar la prevención
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.
- Garantizar la consulta a los trabajadores cuando se modifique la tecnología o se incorporen nuevas maquinarias.

Sin embargo las declaraciones de los principios y las políticas no pueden quedar al aire, estas se tienen que concretar en actividades específicas que debe desarrollar la gerencia o el comité de salud, higiene y seguridad:

- 1) Crear un sistema de revisión de los puestos de trabajo para verificar la existencia de deficiencias.
- 2) Promover reuniones con los trabajadores para promover la salud y seguridad ocupacional.
- 3) Observar las modalidades de trabajo de cada uno de los componentes de la organización empresarial para modificar algunas actividades críticas
- 4) Por lo menos cada seis meses promover campañas internas sobre la salud y seguridad ocupacional.

4.2 Definir una modalidad organizativa previa

El propietario o la gerencia de la empresa puede hacer un seguimiento de manera personalizada de las actividades de prevención de los riesgos ocupacionales. Sin embargo las relativas a la salud de los trabajadores deberá delegar a los servicios médicos especializados (Caja Nacional de Salud, etc.).

También el empresario podrá designar a uno o varios trabajadores para realizar el relevamiento de los riesgos a los cuales están expuestos. Pero se tiene que solicitar ayuda profesional cuando los trabajadores estén expuestos a riesgos químicos, biológicos o de alguna otra naturaleza que presenten dificultades para su identificación.

4.3 Diagnóstico inicial

En esta fase fundamentalmente se tiene que realizar la recopilación de documentación existente y analizar la situación de la que se esté partiendo. Se tiene que realizar una línea de base de los riesgos de la empresa.

Si en las empresas ya existían actividades preventivas (aunque sea de manera desordenada), revisar los informes que se hayan producido.

El objetivo de esta fase es recopilar la información, tal vez dispersa, de que disponga la empresa.

4.4 Prevención

Como todos los trabajadores estamos sometidos o expuestos a diferentes riesgos y no los podemos evitar, entonces debemos actuar sobre ellos para minimizarlos o extinguirlos. Existen muchas medidas preventivas que se podrían tomar. Cada riesgo tiene su forma de prevenirlo. Como son muchos los riesgos nos detendremos solo en algunos.

Antes debemos ver los niveles de actuación que se tienen para actuar sobre el riesgo.

Se encuentran tres niveles:

- a) Fuente
- b) Medio
- c) Trabajador

Esto significa como dijimos anterioridad, que inicialmente se tiene que atacar la fuente de origen. Si en ese nivel no se puede controlar, se debe intentar hacerlo en el medio por el cual se propaga. Si en esos dos niveles no se puede controlar, entonces se debe involucrar a los trabajadores y, para ello, se deben implementar la dotación de EPP.

De esto se desprende claramente las responsabilidades: El empleador de dotar de protección al trabajador y el trabajador, de observar, cumplir y utilizar los EPP.

5. Plan de prevención de riesgos laborales

La prevención de los riesgos laborales debe estar integrada al sistema general de gestión de la empresa a través del establecimiento y aplicación de un *plan de salud, higiene y seguridad ocupacional*. Este debe ser un documento donde se establece y formaliza la política que en esta materia tiene la empresa. Tiene que estar basado en la legislación aplicable. También el documento recogerá los objetivos de la prevención y la asignación de responsabilidades y funciones de los distintos trabajadores que integran la organización. Este plan debe constituirse en la herramienta básica para integrar la actividad preventiva con su sistema general de administración.

La política de la empresa puede fracasar porque no se cuenta con líneas de acción que estén la implementen. El plan debe partir del principio de que es posible prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales siempre y cuando se apliquen las medidas de seguridad adecuadas y que se apliquen en conjunto entre empleadores y trabajadores. Chiavento nos dice que “la seguridad en si es una responsabilidad de línea y una función del staff debido a su especialización”

5.1 Fases de la elaboración e implementación del Plan

En primer término creo que es pertinente detenernos para definir lo que entenderemos por un plan destinado a tomar acciones concretas para determinan el cuidado de la salud y seguridad en el trabajo.

En primer término el Plan de salud, seguridad e higiene ocupacional es un documento en el que se determinan y se asignan las tareas de cuidado de la salud y seguridad en el trabajo a cada uno de los integrantes de la organización. En este documento se definen a los responsables y también se determina el presupuesto. En otras palabras un plan de salud y seguridad ocupacional es un instrumento de acción en el que se presentan las tareas que deben realizar ciertas personal utilizando un monto determinado de recursos económicos y físicos que la gerencia asigna con la finalidad de proteger a los trabajadores.

El plan también es el resultado de la discusión interna de la organización del qué, el cuándo, el cómo y quiénes desarrollaran determinadas acciones para prevenir los accidentes y enfermedades ocupacionales. Pero los planes solo se concretan cuando se formulan los objetivos y se determina la estrategia a seguir. Por ello decimos que el plan debe ser, además de una intención, un proyecto en el que se sistematizan las acciones con el objetivo de encauzar las actitudes de los miembros que componen una empresa.

5.2 Conocimiento de la legislación

Se debe comenzar con un conocimiento de la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar promulgada mediante Decreto Ley No. 16998 de 2 de agosto de 1979, en sus 2 Libros, 6 Títulos, 32 Capítulos y 415 Artículos. Debemos tener presente que su desconocimiento no es excusa para su incumplimiento.

Esta norma es amplia y muy reglamentaria⁴, sin embargo es de fácil asimilación para cualquier lector.

El Libro primero se ocupa de la gestión en materia de higiene, seguridad ocupacional y bienestar, mientras que el Libro segundo nos habla de las condiciones mínimas de higiene y seguridad en el trabajo. Los contenidos de estos dos libros deben ser tomados en cuenta para la elaboración del Plan de la empresa.

4 En la actualidad está en proceso de modificación.

Existen normas privadas como las OHSAS 18.000, la misma que fue publicada en 1999 como uno de los complementos de las normas ISO 9.000 (calidad e ISO 14.000 (medio ambiente). De esta manera se comienza a homogeneizar las normas sobre “Salud y Seguridad en el Trabajo” a nivel internacional. Vale la pena repasarlas debido a que son una serie de normas de cumplimiento voluntario que tienen como finalidad asegurar el mejoramiento de la salud y seguridad en el lugar de trabajo. Al aplicar esta norma la empresa logra formular una política que contiene objetivos específicos.

Esta norma no reemplaza a la normativa nacional. Si no se basa en las legislaciones laborales, lo que hace es mostrar el método para la creación de mecanismos adecuados para plasmar en actos objetivos y concretos la legislación.

6. Evaluación de riesgos

Después de identificar los riesgos lo que se tiene que hacer es evaluarlos. Esto significa que debemos estimar la gravedad del riesgo para luego proceder a implantar medidas preventivas adecuadas a la capacidad económica y a la tecnológica disponible.

El objetivo de la evaluación de riesgos es disponer de un diagnóstico de los riesgos laborales para que los responsables de la seguridad industrial dentro la empresa puedan adoptar las medidas de prevención necesarias.

Cuando se evalúa el riesgo se tiene que tomar en cuenta los siguientes factores:

- Probabilidad de que ocurra un hecho
- La gravedad que pueda tener sobre una persona.

Aquí nos encontramos con otra definición: **La gravedad potencial.**

Esta es el resultado de la probabilidad de ocurrencia del daño, por la severidad del mismo. A su vez, la probabilidad de que un riesgo aparezca es igual al nivel de deficiencias o concentración de agentes dañinos que existan en el entorno de trabajo, más el tiempo de exposición de las personas a esas deficiencias.

En otras palabras cuanto mayor sea el grado de concentración del factor de riesgo y mayor sea la exposición, más alta es la probabilidad de que esa persona adquiera una enfermedad profesional o se produzca un accidente.

El análisis de los riesgos no sólo debe circunscribirse a los tradicionales: Falta de barandas, Equipos de Protección Personal, etc., sino también aquellos que se originan en las condiciones ambientales (riesgos higiénicos), de las condiciones organizativas (riesgos psicosociales) o de la falta de adaptación de las condiciones de trabajo a las personas (riesgos ergonómicos).

La evaluación de los riesgos contempla cinco fases, las mismas que se las tiene que desarrollar de manera consecutiva:

Recuadro 5: Fases de la evaluación de riesgos

| Fase | Aspecto | Tareas |
|---------|--|---|
| Primera | Identificación y clasificación de riesgos laborales | <ul style="list-style-type: none"> - Analizar las deficiencias de las condiciones laborales. - Identificar incumplimientos a la normativa general y específica aplicable. - Analizar las estadísticas de accidentes, enfermedades del trabajo - Analizar los informes de investigación de accidentes y enfermedades del trabajo. - De no existir esa información preguntar a los trabajadores sobre los accidentes y enfermedades que tuvieron en los dos últimos años. |
| Segunda | Identificación de los trabajadores expuestos a riesgo | <ul style="list-style-type: none"> - Análisis de las tareas que ejecutan los trabajadores. - Identificar y agrupar a los trabajadores de acuerdo a los riesgos a los que están expuestos los trabajadores. |
| Tercera | Valoración o análisis de los riesgos | <ul style="list-style-type: none"> - Valorar la probabilidad de ocurrencia de que los elementos peligrosos identificados produzcan daño al trabajador. - Considerar la probabilidad de que ocurran y las consecuencias que puedan generar. - Eliminar los riesgos que sean evitables - Valoración de los riesgos no evitables - Clasificar las respuestas de los trabajadores en accidentes: <ul style="list-style-type: none"> - Accidentes <ul style="list-style-type: none"> - Leves - Graves - Muy graves - Fatales - Enfermedades - Describir enfermedades |
| Cuarta | Elaborar un Plan de Higiene, seguridad ocupacional y bienestar | <ul style="list-style-type: none"> - Controlar los factores de riesgos - Eliminar los factores de riesgos - Eliminar los factores de riesgos asociados. |
| Quinta | Seguimiento a la implementación del plan | <ul style="list-style-type: none"> - Re-evaluación de riesgos - Revisión de la política sobre salud, higiene y seguridad en el trabajo |

6.1 Identificación

Para identificar los riesgos laborales debemos utilizar algunas herramientas básicas, las mismas que las identificamos como las fichas I-1, I-2, I-3 e I-4, (ver anexo).

En la ficha I-1 nos sirve para realizar una descripción de la empresa y el centro de trabajo; la 2, sirve para que describamos el puesto de trabajo (se debe utilizar una ficha para cada puesto de trabajo), la I-3 se deben registrar los factores de riesgo o deficiencias y además identificar los riesgos asociados. En la ficha I-4 se debe incluir la planificación de las medidas preventivas, de eliminación de riesgos, control y/o reducción.

Generalmente una vez identificados los riesgos al que están sometidos los trabajadores, lo primero que se tiene que realizar es analizar cuál de estos pueden ser controlados en fuente. Es decir en el lugar que se origina. Si hay una solución técnica y factibilidad económica para controlar dicho riesgo se la debe implementar; pero, si no existen esas soluciones se debe dotar al trabajador del Equipo de Protección Adecuado al riesgo.

7. Mejora continua

La producción no es estática, esta se transforma permanentemente, por ello frecuentemente se presentan nuevos riesgos que ponen en peligro la salud y la seguridad de los trabajadores. Por esta razón se tiene que tomar constantemente nuevas medidas de prevención dentro la organización. De esta manera se garantiza la eficiencia de los planes de prevención de enfermedades y accidentes.

Como la construcción del sistema de gestión para el cuidado de la salud y seguridad de los trabajadores en su puesto de trabajo abarca la globalidad de la empresa, la mejora continua no se la debe tomar de manera puntual, esta debe ser realizada de manera global. Por ello se debe considerar objeto de mejora los siguientes aspectos:

- Objetivos de la organización
- El sistema de gestión
- Los Planes de protección de la salud y seguridad

8. Anexos

8.1 Anexo 1

Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar

- **Empleadores** (Artículo 6)
 - 2) Adoptar todas las medidas de orden técnico para la protección de la vida, la integridad física y mental de los trabajadores a su cargo; tendiendo a eliminar todo género de compensaciones sustitutivas del riesgo como ser: bonos de insalubridad, sobre alimentaciones y descansos extraordinarios, que no supriman las condiciones riesgosas.
 - 3) Construir las edificaciones con estructuras sólidas y en condiciones sanitarias, ambientales y de seguridad adecuadas.
 - 4) Mantener en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento, las estructuras físicas, las maquinarias, instalaciones y útiles de trabajo.
 - 5) Controlar que las máquinas, equipos, herramientas, accesorios y otros en uso o por adquirirse, reúnan las especificaciones mínimas de seguridad.
 - 6) Usar la mejor técnica disponible en la colocación y mantenimiento de resguardos y protectores de maquinarias, así como en otro tipo de instalaciones.
 - 7) Instalar los equipos necesarios para prevenir y combatir incendios y otros siniestros

- 8) Instalar los equipos necesarios para asegurar la renovación del aire, la eliminación de gases, vapores y demás contaminantes producidos, con objeto de proporcionar al trabajador y a la población circundante, un ambiente saludable.
- 9) Proveer a los trabajadores, equipos protectores de la respiración, cuando existan contaminantes atmosféricos en los ambientes de trabajo y cuando la ventilación u otros medios de control sean impracticables. Dichos equipos deben proporcionar protección contra el contaminante específico y ser de un tipo aprobado por organismos competentes.
- 10) Proporcionar iluminación adecuada para la ejecución de todo trabajo en condiciones de seguridad.
- 11) Eliminar, aislar o reducir los ruidos y/o vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores y la población circundante.
- 12) Instalar y proporcionar medios de protección adecuados, contra todo tipo de radiaciones.
- 13) Adoptar medidas de precaución necesarias durante el desarrollo de trabajos especiales para evitar los riesgos resultantes de las presiones atmosféricas anormales.
- 14) Proveer y mantener ropa y/o equipos protectores adecuados contra los riesgos provenientes de las sustancias peligrosas, de la lluvia, humedad, frío, calor, radiaciones, ruidos, caldos de materiales y otros.
- 15) Procurar que todo equipo eléctrico o instalación que genere, conduzca o consuma corriente eléctrica, esté instalado, operado, conservado y provisto con todos los dispositivos de seguridad necesarios.
- 16) Proporcionar las facilidades sanitarias mínimas para la higiene y bienestar de sus trabajadores mediante la instalación y mantenimiento de servicios higiénicos, duchas, lavamanos, casilleros y otros.

- 17) Evitar en los centros de trabajo la acumulación de desechos y residuos que constituyen un riesgo para la salud, efectuando la limpieza y desinfección en forma permanente.
- 18) Almacenar, depositar y manipular las sustancias peligrosas con el equipo y las condiciones de seguridad necesarias.
- 19) Utilizar con fines preventivos los medios de señalización, de acuerdo a normas establecidas.
- 20) Establecer y mantener Departamentos de Higiene y Seguridad Ocupacional, así como servicios médicos de empresa y postas sanitarias cuando fuese necesario conforme a lo establecido en el Título IV, Capítulos I y II.
- 21) Establecer y mantener los Comités Mixtos de Seguridad e Higiene de acuerdo a los preceptuados en el Título III, Capítulo VII.
- 22) Prevenir, comunicar, informar e instruir a sus trabajadores sobre todos los riesgos conocidos en su centro laboral y sobre las medidas de prevención que deben aplicarse.
- 23) Colocar y mantener en lugares visibles avisos o carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad.
- 24) Promover la capacitación del personal en materia de prevención de riesgos del trabajo.
- 25) Denunciar ante la Dirección General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar y a la Caja de Seguridad Social correspondiente, los accidentes y enfermedades profesionales, conforme a lo establecido por el Artículo 85 de la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario y el Artículo 30 del Código de Seguridad Social.
- 26) Llevar un registro y estadísticas de enfermedades y accidentes de trabajo que se produzcan en su industria.
- 27) Analizar e investigar los accidentes de trabajo con objeto de evitar su repetición.

- 28) Conocer, señalar e informar sobre la composición de las sustancias que se utilizan y producen en el proceso industrial y de los riesgos que ellas conllevan.
- 29) Archivar y mantener los certificados médicos pre-ocupacionales, así como las fichas clínicas del personal a su cargo.
- 30) Mantener en el propio centro de trabajo uno o más puestos de primeros auxilios, dotando de todos los elementos necesarios para la inmediata atención de los trabajadores enfermos o accidentados. Esta obligación es independiente de la relación que pudiere tener la empresa con las atenciones médicas y de otra índole que ofrecen los sistemas de seguridad social. Los puestos de primeros auxilios en las empresas alejadas de los centros urbanos deberán brindar también atención de emergencia a los familiares de los trabajadores.

- **Trabajadores** (Artículo 7)

- 2) Preservar su propia seguridad y salud, así como la de sus compañeros de trabajo
- 3) Cumplir las instrucciones y enseñanzas sobre seguridad, higiene y salvataje en los centros de trabajo.
- 4) Comenzar su labor examinando los lugares de trabajo y el equipo a utilizar, con el fin de establecer su buen estado de funcionamiento y detectar posibles riesgos.
- 5) Usar obligatoriamente los medios de protección personal y cuidar su conservación.
- 6) Conservar los dispositivos y resguardos de protección en los sitios donde estuvieren instalados, de acuerdo a las normas de seguridad.
- 7) Evitar la manipulación de equipos, maquinarias, aparatos y otros, que no sean de su habitual manejo y conocimiento.

- 8) Abstenerse de toda práctica o acto de negligencia o imprudencia que pueda ocasionar accidentes o daños a su salud o la de otras personas.
- 9) Detener el funcionamiento de las máquinas para efectuar su limpieza y/o mantenimiento, a efecto de evitar riesgos.
- 10) Velar por el orden y la limpieza en sus lugares de trabajo.
- 11) Someterse a la revisión médica previa a su incorporación al trabajo y a los exámenes periódicos que se determinen.
- 12) Informar inmediatamente a su jefe de toda avería o daño en las maquinarias e instalaciones, que puedan hacer peligrar la integridad física de los trabajadores o de sus propios centros de trabajo.
- 13) Seguir las instrucciones del procedimiento de seguridad, para cooperar en caso de siniestro o desastres que afecten a su centro de trabajo.
- 14) Abstenerse de consumir bebidas alcohólicas en su centro de trabajo, la ingestión de medicamentos o estupefacientes que hagan peligrar su salud y de sus compañeros de labor, así como de fumar en los casos en que signifique riesgo.
- 15) Denunciar ante el Comité de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar y en su caso ante las autoridades competentes, la falta de dotación por parte del empleador de los medios para su protección personal.
- 16) Participar en la designación de sus delegados ante los Comités de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar.

8.2 Anexo 2

8.3 Fichas de trabajo y control recomendadas para su implementación

Ficha I-1

| DATOS DE LA EMPRESA | | | |
|---------------------------------------|---|-----------|-------|
| NOMBRE: | | | |
| DIRECCIÓN: | | | |
| TELÉFONO/ FAX: | | E - MAIL: | |
| NOMBRE DEL GERENTE O PROPIETARIO: | | | |
| REGISTRO EN FUNDEMPRESA: | | | |
| DATOS DE LA EVALUACIÓN | | | |
| Nombre del evaluador: | | | |
| Fecha de la evaluación: | | | |
| Nombre de las personas entrevistadas: | | | |
| a) | | c) | |
| b) | | d) | |
| Layout de la empresa | <p>Generalmente las empresas cuentan con su layout. Pero como las empresas son dinámicas, generalmente los layouts del presente difieren del cuando fueron diseñadas.</p> <p>Si no la tiene se tiene que diseñar una.</p> <p>El diseño de un layout consiste en la integración de las diferentes áreas funcionales de las que está compuesta una empresa.</p> | | |

Ficha I-2

| DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO | | | |
|---|---------------|-------------------------------|---------------------|
| Nombre de la empresa: | | | |
| Fecha de toma de datos: | | | |
| Nombre del responsable de la toma de datos: | | | |
| Nombre de la persona que proporciona los datos: | | | |
| Puesto de trabajo: | | Proceso, equipo, operación | |
| Tareas realizadas: | | Equipos de trabajo utilizados | |
| Productos utilizados: | | | |
| Identificación de los trabajadores asignados al puesto de trabajo | | | |
| Nombre: | Entrevistados | | Trabajador sensible |
| Nombre: | Si | No | Emb: Emfermo: |
| Nombre | Si | No | Emb: Emfermo: |
| | Si | No | Emb: Emfermo: |
| No. De trabajadores: Hombres: Mujeres: | | | |



Ficha I-3

| IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS | | | |
|---|--|-------------------------------|------------|
| Nombre de la empresa: | | | |
| Fecha de toma de datos: | | | |
| Nombre del responsable de la toma de datos: | | | |
| Nombre de la persona que proporciona los datos: | | | |
| Puesto de trabajo | | Proceso, equipo, operación | |
| Tareas realizadas | | Equipos de trabajo utilizados | |
| Productos utilizados | | | |
| Factores de riesgo/deficiencias | | Evitable | Inevitable |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Ficha I-4

| PLANIFICACIÓN | | | | |
|---|---------------------|-------------------------------|-------------|-------------|
| Nombre de la empresa: | | | | |
| Fecha de toma de datos: | | | | |
| Nombre del responsable de la toma de datos: | | | | |
| Nombre de la persona que proporciona los datos: | | | | |
| Puesto de trabajo | | Proceso, equipo, operación | | |
| Tareas realizadas | | Equipos de trabajo utilizados | | |
| Productos utilizados | | | | |
| Riesgo/deficiencia | Medidas preventivas | Fecha de inicio | Responsable | Presupuesto |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

8.4 Anexo 3

|  | |  | | | |
|--|--|---|---------|-------|--|
| FORMULARIO DE INSPECCIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO | | | | | |
| <p>Dando cumplimiento al Memorándum..... /.....de fecha..... del presente año, me constituí en instalaciones de la empresa..... con objeto de efectuar la correspondiente Inspección Técnica en materia de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar.</p> <p>Consecuentemente me permito elevar a su consideración para los fines legales consiguientes, el presente informe que refleja la situación en la que se encuentra la indicada empresa referida a las condiciones de seguridad en el trabajo que otorga a sus dependientes.</p> | | | | | |
| PERSONERÍA: | | | | | |
| NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA: | | | | | |
| NOMBRE DEL GERENTE GENERAL | | | | | |
| RESPONSABLE LEGAL | | | | | |
| No PATRONAL SEG. SOCIAL: | | No. NIT: | | | |
| ACTIVIDAD ECONÓMICA: | | ANTIGÜEDAD DE LA EMPRESA: | | | |
| TELÉFONO: | | | | | |
| | | MUJERES | HOMBRES | TOTAL | |
| No DE ADMINISTRADORES: | | | | | |
| No DE EMPLEADOS: | | | | | |
| No DE TRABAJADORES: | | | | | |
| No DE TRAB. EVENTUALES: | | | | | |
| UBICACIÓN DE LA OFICINA: | | | | | |
| UBICACIÓN DE LA PLANTA: | | | | | |
| A. DATOS PRELIMINARES DE LA VISITA | | | | | |
| FECHA DE LA VISITA: | | HORA DE LA VISITA: | | | |
| PERSONAS QUE ACOMPAÑARON POR PARTE DE LA EMPRESA: | | | | | |

| | | | |
|---|-----------------------------|------------------------------|--------------------------------|
| PERSONAS QUE ACOMPAÑARON POR PARTE DE LOS TRABAJADORES: | | | |
| SECCIONES O REPARTICIONES DE LA EMPRESA | | | |
| 1.- | | 5.- | |
| 2.- | | e.- | |
| 3.- | | 7.- | |
| 4.- | | 8.- | |
| SECCIONES O REPARTICIONES CONSIDERADAS DE MAYOR RIESGO OCUPACIONAL | | | |
| 1.- | | 5.- | |
| 2.- | | 6.- | |
| 3.- | | 7.- | |
| 4.- | | 8.- | |
| MÁQUINAS Y EQUIPOS CON QUE CUENTA LA EMPRESA | | | |
| 1.- | | 5.- | |
| 2.- | | 6.- | |
| 3.- | | 7.- | |
| 4.- | | 8.- | |
| MÁQUINAS Y EQUIPOS CONSIDERADOS DE MAYOR RIESGO OCUPACIONAL | | | |
| 1.- | | 5.- | |
| 2.- | | 6.- | |
| 3.- | | 7.- | |
| 4.- | | 8.- | |
| MATERIA PRIMAS UTILIZADAS | PRODUCTOS ELABORADOS | DESECHOS INDUSTRIALES | GUIA / FLUJO DE PROCESO |
| 1. | 1. | 1. | 1. |
| 2. | 2. | 2. | 2. |

| | | | |
|----|----|----|----|
| 3. | 3. | 3. | 3. |
| 4. | 4. | 4. | 4. |
| 5. | 5. | 5. | 5. |
| 6. | 6. | 6. | 6. |
| 7. | 7. | 7. | 7. |
| 8. | 8. | 8. | 8. |

| B.- INFORME DE EVALUACIÓN TÉCNICA | | RECOMENDACIÓN | |
|---|--|----------------------|----------|
| EDIFICIOS, ESTRUCTURAS, LOCALES DE TRABAJO, ALMACENAJE (Art. 58 L.G.H.S.O.B.) | | | |
| ASCENSORES, MONTACARGAS Y OTROS (Art. 70 Inc. a al c de la LGHSOB) | | | |
| VÍAS DE ACCESO.- | | | |
| VÍAS DE ESCAPE (Art 96 L.G.H.S.O.B.) | | | |
| ILUMINACIÓN (Art. 6 inc 10 y Arts 72 y 73 de la L.G.H.S.O.B.) | | | |
| VENTILACIÓN (Art. 6 inc 8 Arts 77 al 79 de la L.G.H.S.O.B.) | | | |
| PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS (Arts 89 al 104 de la L.G.H.S.O.B.) | | | |
| | | TIENE | NO TIENE |
| 7.1. SISTEMA DE ALARMA PARA INCENDIOS.- 7.2. SIMULACROS DE INCENDIOS.- 7.3. PROTECCIÓN CONTRA RAYOS.- 7.4. CONECCIÓN A TIERRA DE ESTRUCTURAS Y/O EQUIPOS.- 7.5. EXTINTORES PORTÁTILES DE INCENDIO | | Fecha de realización | |
| MAQUINARIAS Y RESGUARDOS (Art. 6 inc 6 y Arts 107 al 121 de la L.G.H.S.O.B.) | | | |
| EQUIPO ELÉCTRICO (Art. 6 inc 15 y Arts 127 al 130 de la L.G.H.S.O.B.) | | | |
| HERRAMIENTAS MANUALES Y HERRAMIENTAS PORTÁTILES MOTRICES (Arts 174 al 183 de la L.G.H.S.O.B.) | | | |
| EQUIPOS PARA SOLDAR Y PROTECCION AFINES (Art. 194 de la LGHSOB) | | | |

| | |
|--|---------------------|
| CALDEROS Y RECIPIENTES A PRESION (Art. 195 al 209 de la LGHSOB) | |
| HORNOS SECADORES (Art. 224 y 225 de la LGHSOB) | |
| CALOR Y HUMEDAD (Art. 344 al 348 de la LGHSOB) | |
| RUIDO (Art. 324 al 326 de la LGHSOB) | |
| VIBRACIÓN (Arts 324 al 326 de la LGHSOB) | |
| SUBSTANCIAS QUÍMICAS, TÓXICAS, IRRITANTES E INFECCIOSAS (Arts 279 al 281 y del 300 al 302 de la LGHSOB) | |
| RADIACIONES IONIZANTES (RX) | |
| MANTENIMIENTO GENERAL DE MAQUINARIAS Y EQUIPOS (Arts 327 al 329 de la LGHSOB) | |
| ORDEN Y LIMPIEZA (Art. 6 inc 17 y Arts 347 al 349 de la LGHSOB) | |
| SEÑALIZACIÓN (Art. 6 inc 19 y Arts 406 al 409 de la LGHSOB) | |
| ROPA DE TRABAJO Y EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL (Art. 371 al 373 y Art. 374 al 402 de la LGHSOB). | |
| C.- PROTECCIÓN DE LA SALUD Y BIENESTAR SOCIAL: RECOMENDACIÓN | |
| ABASTECIMIENTO DE AGUA PARA USO GENERAL (Arts 342 y 343 de la LGHSOB) | |
| FUENTES PARA BEBER (Arts 345 y 346 de la LGHSOB) | |
| SERVICIOS HIGIÉNICOS (Arts 352 al 354 de la LGHSOB) | |
| VESTUARIOS Y CASILLEROS (Arts 365 al 368 de la LGHSOB) | |
| PUESTO SANITARIO DE PRIMEROS AUXILIOS (Art. 6 inc 30 de la LGHSOB) | |
| SE EFECTÚA EXÁMENES MÉDICOS (Art. 20 inc 3 de la LGHSOB) | SI NO |
| PREOCUPACIONALES | |
| PERIODICOS | |
| POSTERIOR AL RETIRO | |

| | |
|--|--|
| ALIMENTACIÓN (Art. 44 de la LGHSOB) | |
| COMEDORES EN LA EMPRESA (Art. 45 de la LGHSOB). | |
| MEDIOS DE TRANSPORTE (Art. 46 de la LGHSOB) | |
| D.- SERVICIOS A CARGO DE LA EMPRESA.- RECOMENDACIÓN | |
| SERVICIO MÉDICO DE LA EMPRESA (Art. 41 de la LGHSOB) | |
| DEPARTAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL (Art. 42 de la LGHSOB) | |
| COMITÉ MIXTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL (Arts 30 al 37 de la LGHSOB) | |
| E.- DOCUMENTACIÓN DE LA EMPRESA: RECOMENDACIÓN | |
| SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO (ART. 6 Y DL. NO.13214 DE 24-12-75 DEL CSS.) | |
| LIBRO REGISTRO DE ACCIDENTES (ART. 6 INC. 26 DE LA L.G.H.S.O.B.) | |
| PLAN DE HIGIENE, SEGURIDAD OCUPACIONAL Y MANUAL DE PRIMEROS AUXILIOS (Resolución administrativa 038/01) | |
| <p>PLAZOS PARA CUMPLIMIENTO DE RECOMENDACIONES TÉCNICAS:</p> <p>De acuerdo al Art. 26 inc. 8vo de la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, se concede a los responsables legales de la empresa ----- los siguientes plazos para el cumplimiento de las recomendaciones de carácter técnico:</p> <p>Punto 1 -----</p> <p>Punto 2 -----</p> <p>Al término de los plazos precedentes, se procederá a realizar la correspondiente REINSPECCIÓN, a objeto de constatar el cumplimiento a las observaciones y recomendaciones impartidas en el presente informe de inspección.</p> <p>En caso de incumplimiento se aplicarán los Artículos 237 del Código Procesal del Trabajo 53 y 56 de la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar en actual vigencia.</p> <p>Es cuanto tenemos a bien informar, para los fines consiguientes del caso.</p> | |

9. Debate

Luego de la exposición se tuvo una intervención del ingeniero Jhamil Murillo, en la misma que se mostró el panorama sombrío de la situación de la salud y seguridad en el trabajo en las pequeñas empresas. Él resume la situación en los siguientes puntos:

9.1 Problema mundial

- Nos señala que el problema que se presenta a nivel de la salud y seguridad en el trabajo no solo se registra en el país, sino que esta se observa en todo el mundo.
- Según la información que nos proporciona la Organización Internacional del Trabajo se dice que cada año se producen en el mundo aproximadamente 20 millones de accidentes de trabajo. De estos aproximadamente 210 mil son fatales. Es más nos afirma que diariamente mueren aproximadamente 500 personas de ambos sexos en todo el mundo.
- En el país, nos señala la ingeniera Eliana Pimentel, se producen accidentes de trabajo en el sector de minería. Muchos de ellos son fatales. La mayoría de estos se están registrando en las cooperativas.

Los trabajadores de las cooperativas al ser empresas que fueron creadas para tener una actividad de sobrevivencia, no cuentan con recursos económicos para poder invertir en seguridad en los parajes que se adjudican.

Los problemas de salud y seguridad ocupacional en los centros mineros donde trabajan los cooperativistas son un resultado de las propias estructuras creadas por los trabajadores.

9.2 Cumplimiento de la normativa

- Afirma que en las pequeñas empresas, sobre todo en los sectores de cuero, madera, textil, industria de la alimentación y joyas se registra un bajo nivel de cumplimiento de la normativa laboral en materia de higiene, salud y seguridad en el trabajo. También señala como razón principal para que esto acontezca el desconocimiento, de los empleadores y trabajadores, de normas y reglamentos en esta materia. El más se desconocen las obligaciones y derechos que estos tienen.

Otra de las razones para el incumplimiento de la normativa es por el bajo nivel de capacitación que tienen los trabajadores y los empleadores. Se desconocen temas básicos de la salud y seguridad en el trabajo como por ejemplo el saber reconocer los riesgos a los que los trabajadores están sometidos al realizar sus actividades rutinarias en sus puestos de trabajo. Esto provoca que los trabajadores asuman actitudes y/o comportamientos en los que el cuidado y la prudencia y la prevención no son considerados. Es más nos señala Murillo, los empleadores son indiferentes a los riesgos. Los empleadores consideran que la seguridad se restringe a dotar a los trabajadores de algunos Equipos de Protección Personal o de ropa de trabajo.

De esta manera el cumplimiento de la Ley General de Higiene, seguridad ocupacional la simplifican a dotar y no obligar a la utilización de los Equipos de Protección Personal. Este fenómeno también se repite en otros segmentos empresariales: medianas y grandes empresas.

- La ingeniera Pimentel señala que muchas de las normas y reglamentos de aplicación en el país, han sido copiados de

los existentes en otros países. Por ello no tienen el resultado esperado en el nuestro.

Nos señala que en algunas empresas cometen el error de colocar los extintores en lugares altos. Esto es el reflejo de las normas de otros países donde las personas son en promedio de mayor tamaño a los bolivianos. Por lo tanto al asumir ese reglamento y estar en presencia de una emergencia, los trabajadores bolivianos lograrán acceder al extintor con mucha dificultad.

9.3 El tamaño de las empresas

- Por otro lado señala que las pequeñas empresas son invisibles ante el Estado. Es más hacen todos los esfuerzos por mantenerse lejos de las autoridades, no sólo del Ministerio de Trabajo, sino también del Municipio.

Por otro lado el esfuerzo que hacen los empresarios para ser invisibles ante el Estado tiene éxito dado que no se tienen registros confiables de cuántas empresas existen en el país. El Ministerio de Trabajo no logra registrar ni 30% de las empresas registradas en FUNDEMPRESA, y, esta última institución no logra abarcar el gran universo empresarial que según alguna información está rondando el millón doscientos mil empresas donde la mayoría son pequeñas y micro empresas.

Murillo afirma que al no existir registro de las empresas tampoco se cuenta con registros de accidentes de trabajo y mucho menos de enfermedades ocupacionales.

Cuando se registra un accidente en las empresas informales, son los empleadores los que asumen los costos de remediación. Los llevan al centro médico más cercano para que atiendan al trabajador accidentado. Como en los centros de atención médica no están obligados a denunciar los accidentes como sucede cuando internan a un herido de baja o arma blanca, entonces lo que acontece en los centros de trabajo también se torna invisible a los “ojos” del Estado.

Por lo tanto la política en materia de prevención de la salud y seguridad en el trabajo también anda a ciegas.

- En nuestro país, en las grandes y medianas empresas existe una mayor dedicación a la salud y seguridad ocupacional dado que es en estos segmentos donde se crean los Comités Mixtos de Salud y Seguridad Ocupacional y porque también tienen sindicato. De esta manera el cumplimiento de la norma tiene, si lo podemos llamar de esta manera, un control social que potencia las labores de fiscalización del Ministerio de Trabajo y de la Caja Nacional de Salud.
- Esta situación es contrastada por la ingeniera Pimentel con lo que ocurre en los sectores de la pequeña y micro empresa donde hay desconocimiento de las normas y no hay posibilidades de crear el control social por parte de los trabajadores.

9.4 El tema de género

- Si bien los riesgos a los que están expuestos los trabajadores son los mismos para hombres y mujeres, estos se pueden tornar más violentos contra las mujeres, sobre todo en aquellas personas que están en estado de gravidez. Estas no pueden estar expuestas a determinadas sustancias o ante determinados riesgos biológicos dado que también se puede afectar al ser que lleva en sus entrañas.
- Si se tiene que crear una política de salud y seguridad en el trabajo, esta tiene que tomar en cuenta el tema de género. De no hacerlo considera la ingeniera Pimentel que la política de este tema estará coja.

Las empresas que inicien políticas de gestión de la salud y seguridad en el trabajo tienen que realizar evaluaciones siempre tomando en cuenta si es trabajador o trabajadora la que realiza determinadas tareas. Ver si estas al trabajar las mujeres tienen que operar con sustancias peligrosas.

- También la ingeniera Eliana Pimentel señala que muchos de los accidentes que se producen al interior de los centros de trabajo se debe al machismo de los trabajadores, pues ellos tienen que demostrar que son “machos” al realizar trabajos sin ninguna medida de protección. Esa pseudo cultura machista en el trabajo pone en peligro no sólo al trabajador que se asume macho, sino al conjunto de todos los compañeros de trabajo y de aquellas personas que están de visita en la empresa.

9.5 Principales problemas en los centros de trabajo

- Está demostrado, nos dicen algunos expertos en esta materia como el ingeniero Omar Chuquimia, que las principales causas de accidentes en el trabajo se debe a:
 - Desconocimiento por parte de los trabajadores y empleadores de los riesgos
 - Por realizar procedimientos inadecuados en los procesos de producción
 - Porque los ambientes de trabajo no son los apropiados dado que estos no son construidos para la realización de las actividades empresariales. Por ello muchas veces el espacio en el que desarrollan sus actividades los trabajadores no son los más adecuados.
 - Falta de capacitación de los trabajadores en el manejo de los Equipos de Protección Personal. Muchos de los equipos de protección no son los adecuados a los riesgos a los que están expuestos los trabajadores. Por ejemplo usan barbijo para aislar el gas cuando estos pueden ser efectivos ante materias suspendidas (polvo).
 - La imprudencia por parte de los trabajadores durante la operación de algunas de las máquinas debido a la falta de conciencia y responsabilidad durante el manejo de maquinaria y herramientas, sobre todo de aquellas que tienen filo.

- Estos problemas de la estructura de las empresas está provocando a diario los siguientes accidentes:
 - Quemaduras
 - Cortes en los miembros superiores del cuerpo
 - Golpes en la cabeza, pies, etc.
 - Desarrollo de alergias
 - Problemas respiratorios
 - Estrés

9.6 Seguridad y confianza

La ingeniera Eliana Pimentel señala que generalmente el concepto de seguridad lo circunscribimos a elementos físicos concretos, pero el tema de seguridad tiene que ser tomado de manera más amplia. De esta manera nos señala que seguridad en el trabajo es un sinónimo de sentirse confiado. Pero uno logra confianza cuando logra entender el por qué lo cuidan y sobre todo de qué lo cuidan.

Algunos trabajadores, especialmente en empresas grandes, creen que su ambiente de trabajo es totalmente insalubre y que por ello les dotan de demasiados equipos de protección personal, y son muy susceptibles a enfermarse, transmitiendo temores a sus compañero.

La confianza, parte del conocimiento, y el conocimiento nos da pautas debidas de cómo cuidarnos.

A mi parecer, dice Pimentel, buscar este vínculo de confianza del trabajador en su empresa, debería ser uno de los objetivos principales en la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Como se mencionó, el hablar de Seguridad y Salud no solo es hablar de equipos de protección personal, es hablar de una salud física, mental y de los medios necesarios para que un trabajador pueda

desarrollar sus actividades dentro de este marco de salud y seguridad física y mental.

9.7 Sistema de gestión

La salud física está muy ligada a la salud mental, si uno tiene problemas en su casa, si está susceptible a decisiones de la empresa, si tiene temores de su ambiente de trabajo, esto se reflejará directamente en su trabajo, en el incremento de tiempo para subsanar errores, en posibles accidentes.

La norma específicamente nos habla de cómo dotar de un ambiente físico de trabajo adecuado para que el trabajador realice sus actividades; pero casi no menciona el ambiente emocional. Este tema debería ser incluido en la normativa que el Gobierno está preparando. El clima laboral para un empresario, para un trabajador es muy importante, por eso se habla de Sistemas de Gestión, se habla de tener claro nuestros objetivos, nuestros planes, nuestras perspectivas a donde queremos llegar y porque, preguntarnos continuamente si alcanzamos nuestras metas y el por qué si o el por qué no y como medirlo y como monitorearlo.

Los Sistemas Gestión, incluyen un análisis detallado de variables endógenas y exógenas, de variables que se pueden controlar y otras que no son dependientes directamente pero que afectan.

La implementación de Sistemas de Gestión en empresas, busca establecer los vínculos de las variables y determinar cuáles son las más relevantes, donde los elementos dependen unos de otros.

Si solo se habla de Seguridad en el trabajo, el empresario posiblemente piense solo en señalización, resguardo de maquinas, equipos de protección personal, aplicar normativas para evitar multas, etc. Con todo esto sus beneficios directos serán evitarse problemas con el Ministerio, con el Sindicato y posiblemente reducción en los índices de accidentes.

Si se habla de Salud y Seguridad, el empresario irá más allá pensara también en un buen ambiente de trabajo, pensara en programas de clima laboral, en programas extensibles a la familia del trabajador, psicólogo, medico y abogado en su empresa, con lo cual seguramente se reducirá aún más los accidentes en el trabajo, disminuirá la ausencia en el trabajo, las horas de trabajo serán utilizadas de manera optima, incremento de productividad, etc.

Pero si hablamos de establecer un vínculo de confianza entre el trabajador y la empresa, estamos hablando, de compromiso, de empoderamiento del trabajador con su empresa, el trabajador se sentirá único e importante en la empresa, sentirá que sus ideas son valoradas, podrá aportar más y a los comités mixtos, se preocupará que estos vayan adelante, será un enseñante y guía para los trabajadores nuevos, tratara como lo tratan y se entregara tanto como piense que la empresa se preocupa y lo hace participante activo de algunas decisiones. De esta manera el beneficio para el empresario, será trabajadores altamente productivos, creativos, proactivos, propositivos, en consecuencia socios de trabajo.

10. Lista de participantes

José Luis Rospigliozzy
Juan Carlos Philippsberg
Eliana Pimentel
Geovana López
Melania San Miguel Chacón
Lucía Flores
Ana Carolina Fabre Moraes
Rober Espinal Jimenez
Mauricio Cazuriaga
Luis Alberto Ruiz Aponte
Henry Jimenez
Edwin Valdez
Víctor Hugo Ruiz

Gabriela Barriga
Deysi Aguilar Ch.
Bladimir Magne
Ivan Velázquez
Susanne Kass
Alisa Stainer
Jhamil Murillo
Omar Chuquimia
Verónica Ayala
Wilma Valdez
Rodolfo Eróstegui T.
Coordinador.

La presente edición se terminó de imprimir
en el mes de abril de 2012, en los talleres de
"Garza Azul" Impresores & Editores
Teléfono 2232414 - Casilla 12557
La Paz - Bolivia