

Consulta y Participación de los Trabajadores como Aporte para la Prevención en
Riesgos Laborales

Ensayo de Grado

Autor

Laura Daniela Traslaviña Rodríguez

Tutor

Piedad Rocío Alarcón Vásquez

Universidad Militar Nueva Granada
Facultad de Relaciones Internacionales, Estrategia y Seguridad
Administración de la Seguridad y Salud Ocupacional
Bogotá D.C
2019 - II

Consulta y Participación de los Trabajadores como Aporte para la Prevención en Riesgos Laborales

Laura Daniela Traslaviña Rodríguez - Universidad Militar Nueva Granada

Resumen

La implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), busca principalmente mejorar el ambiente laboral, las condiciones y los comportamientos de los trabajadores. Igualmente, procura la disminución de accidentes y enfermedades laborales, con el fin de la protección y la promoción de la salud manteniendo una preparación y control frente a una situación de peligro.

Por estas razones, la ISO 45001:2018 y demás normatividad vigente como el Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 1562 de 2012, el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, las Resoluciones 2013 de 1986 y 0312 de 2019, entre otras, proponen la consulta y participación de los trabajadores para la mejora del Sistema de Gestión.

Dicho tema es relevante, dado que constituye un mecanismo que la organización puede utilizar para identificar de forma dinámica y detallada cualquier peligro que pueda provocar algún tipo de riesgo con el fin de establecer acciones preventivas y correctivas oportunas. Si bien es cierto, aún existen empresas que guardan recelo ante este escenario, por ello es preciso romper con estos paradigmas pues gracias a la participación se pueden obtener grandes beneficios para las partes involucradas.

El presente ensayo pretende demostrar que la prevención de Riesgos Laborales llega a ser más efectiva cuando se desarrolla de manera bidireccional como lo establece la ISO 45001:2018; además de crear un espacio donde se tengan en cuenta las opiniones de los trabajadores y se desarrolle sentido de pertenencia por las labores desempeñadas de forma segura y proactiva.

Palabras Claves: Prevención, consulta, participación, Riesgos Laborales, trabajador, Seguridad y Salud en el Trabajo.

Introducción

Los trabajadores han sido una parte vital en la conformación y consolidación de cualquier empresa, por esta razón la norma ISO 45001:2018 sujeta al Anexo SL con su estructura de alto nivel establece diferentes requisitos necesarios para garantizar la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) con el propósito de brindar una promoción y protección de la salud física y mental del trabajador. (Organización Internacional de Normalización - ISO, 2018) Por consiguiente, uno de los puntos relevantes de esta norma es la consulta y participación de los trabajadores donde conforme a la misma, se entiende que dicha consulta se orienta a la “búsqueda de opiniones antes de tomar una decisión” mientras que la participación es la “acción y efecto de involucrar en la toma de decisiones” (Organización Internacional de Normalización - ISO, 2018)

Igualmente, se ve implicado el liderazgo y compromiso por parte de la alta dirección al establecer la política de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus respectivos objetivos, los cuales deberán estar alineados con la dirección estratégica de la organización. Lo anterior, ratifica que esta es una puerta abierta para que tanto la alta dirección y los trabajadores puedan crear entornos propicios que garanticen una adecuada toma de decisiones, toda vez que es importante que quienes integran una organización conozcan sus deberes y derechos dentro del desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, como también, sientan que pueden ser escuchados y que su intervención es una oportunidad de avance en diferentes puntos de la seguridad y salud laboral, asegurando así una mejor calidad de vida.

Por lo tanto, es primordial definir los aportes de la prevención en Riesgos Laborales a través de la consulta y participación de los trabajadores para convertirlo en un instrumento provechoso para el crecimiento de las organizaciones y de nuestro país. Para alcanzar dicha meta se debe identificar los requisitos de la ISO 45001:2018 en contraste con la normatividad en prevención vigente en Colombia donde exista un cumplimiento en lo que requiere la norma internacional pero primordialmente en lo que se exige a nivel nacional, dado su carácter obligatorio.

Posteriormente, se procede a determinar las posibles fortalezas y debilidades de la consulta y participación de los trabajadores en la prevención de Riesgos Laborales donde se evidencia las diferentes perspectivas que pueden llegar a influenciar directamente en el entorno de trabajo. Por último, se establecerán estrategias frente a la participación y consulta en la prevención de los riesgos en las organizaciones.

Requisitos norma ISO 45001:2018 y normatividad aplicable en Colombia

A nivel organizacional es importante destacar la consulta y participación de los trabajadores en las diferentes actividades que impliquen la promoción y prevención tanto de la salud como del puesto de trabajo, es por ello que en el presente aparte se hará un paralelo entre los requisitos que establece la ISO 45001:2018 y la normatividad aplicable en Colombia en materia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo.

Tabla 1

Comparativo Norma ISO 45001:2018 y Normatividad Colombiana

Requisito 5.4 Consulta y participación de los trabajadores Norma ISO 45001:2018	Normatividad Colombiana Aplicable	
	Norma Legal	Importancia
a) Proporcionar los mecanismos, el tiempo, la formación y los recursos necesarios para la consulta y la participación.	Decreto 1295 de 1994: Artículo 63 literal b	Tiempo reglamentario para el Comité paritario de salud ocupacional de las empresas, hoy COPASST. Los demás mecanismos se especifican en la Tabla 3, numeral 1.
	Decreto 1072 de 2015: Artículo 2.2.4.6.8 Numeral 10	Obligaciones de los empleadores: El numeral 10 abarca el rol del responsable del SG-SST, incluida la promoción de la participación del trabajador.
b) Proporcionar el acceso oportuno a información clara, comprensible y pertinente sobre el SG-SST.	Decreto 1072 de 2015: Artículo 2.2.4.6.8. Numeral 9	En el numeral 9 se especifica la participación de los trabajadores entre ellas que se les informe acerca del desarrollo de las diferentes etapas del SG-SST y atender a las respectivas recomendaciones.
c) Determinar y eliminar los obstáculos o barreras a la participación y minimizar aquellas que no puedan ser eliminadas.	Decreto 1072 de 2015: Artículo 2.2.4.6.12 Parágrafo 2	Documentación: Debe estar de forma entendible para todos aquellos que deban utilizarla y/o consultarla.

Nota: En la tabla el lector podrá visualizar un comparativo de los aspectos generales entre el numeral 5.4 de consulta y participación de los trabajadores de la norma ISO 45001:2018 correspondiente a los SG-SST y la normatividad Colombiana. Información tomada de: ISO 45001:2018, Decreto 1295 de 1994 y Decreto 1072 de 2015. Autoría propia

Conforme a lo anterior, la norma da a conocer datos generales que como mínimo se deben tener presentes para la consulta y la participación de los trabajadores a lo largo de la implementación de la norma ISO 45001, donde se contrasta con el Decreto Ley 1295 de 1994, donde en él se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, en su artículo 22 y 63; dentro de las obligaciones del trabajador especifica que debe participar en la prevención de Riesgos Laborales mediante el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y la disposición del tiempo para ejercer sus funciones.

Consulta de los trabajadores

A continuación se detalla lo que recalca la norma en cuanto a dicho tema para los trabajadores no directivos:

Tabla 2

Comparativo Norma ISO 45001:2018 y Normatividad Colombiana - Consulta

Requisito 5.4 d) Consulta de los trabajadores Norma ISO 45001:2018	Normatividad Colombiana Aplicable	
	Norma Legal	Importancia
1. La determinación de las necesidades y expectativas de las partes interesadas.	Decreto 1072 de 2015: Artículo 2.2.4.6.11 Parágrafo 2	Incluir partes interesadas dentro de capacitaciones de SST.
2. El establecimiento de la política de SST.	Decreto 1072 de 2015: Artículo 2.2.4.6.5 Resolución 0312 de 2019: Artículo 9 y 16	Política de SST: Debe estar al alcance de todos los niveles de la organización y comunicada al COPASST.
3. La asignación de roles, responsabilidades y autoridades de la organización según sea aplicable.	Resolución 0312 de 2019: Artículo 16	Asignación de responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)
4. La determinación como cumplir los requisitos legales y otros requisitos.	Decreto 1072 de 2015: Artículo 2.2.4.6.12 Numeral 15	Documentación: Matriz legal actualizada conforme a la normatividad en Riesgos

	Resolución 0312 de 2019: Artículo 16	laborales aplicables a cada organización.
5. El establecimiento de los objetivos de la SST y de la planificación para lograrlos.	Decreto 1072 de 2015: Artículo 2.2.4.6.7 Resolución 0312 de 2019: Artículo 16	Definir objetivos acordes con la política.
6. La determinación de los controles aplicables para la contratación externa, las adquisiciones y los contratistas.	Decreto 1072 de 2015: Artículo 2.2.4.6.27 Artículo 2.2.4.6.28	Adquisiciones: Fijar procedimiento para compras, adquisiciones, productos y servicios de toda organización. Contratación: Requisitos en materia de SST.
7. La determinación de qué necesita ser objeto de seguimiento, medición y evaluación.	Decreto 1072 de 2015: Artículo 2.2.4.6.19 Resolución 0312 de 2019: Artículo 30	Definir indicadores de estructura, proceso y resultado. Indicadores mínimos (Frecuencia, severidad, incidencia, prevalencia, proporción de mortalidad y ausentismo).
8. La planificación, establecimiento, implementación y mantenimiento de uno o varios programas de auditoría.	Decreto 1072 de 2015: Artículo 2.2.4.6.29 Artículo 2.2.4.6.30 Resolución 0312 de 2019: Artículo 16	Comunicación de resultados y/o informe de la auditoría. Alcance de la auditoría en el cumplimiento del SG-SST Planificar auditoría con el COPASST.
9. El aseguramiento de la mejora continua.	Decreto 1072 de 2015: Artículo 2.2.4.6.34. Numeral 4	Mejora continua: Identificar las respectivas recomendaciones emitidas por los trabajadores y el COPASST.

Nota: En la tabla se puede ver representado un comparativo entre el numeral 5.4 referente a la consulta de los trabajadores de la norma ISO 45001:2018 correspondiente a los SG-SST y la normatividad Colombiana.

Información tomada de: ISO 45001:2018, Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019.

Autoría propia

De igual manera, es de anotar que en Colombia no existe normatividad específica que promueva la consulta de los trabajadores; sin embargo, las normas descritas anteriormente fueron plasmadas desde un punto reglamentario que puede llegar a abarcar en nuestro país. Por otra parte, cabe resaltar que dentro de la ISO 45001:2018 en la política de SST se debe incorporar el compromiso de la consulta y participación lo cual no se ve representado en el Decreto 1072 de 2015 en cuanto a los requisitos de la misma. También, la Decisión CAN 584 (2004), menciona en su artículo séptimo, que los empleadores deben apoyarse en la consulta de los trabajadores para el caso de la definición de procedimientos para la notificación de accidentes de trabajo, enfermedades laborales e incidentes peligrosos.

Participación de los trabajadores

La participación se encuentra regida principalmente por la Resolución 0312 de 2019, que establece los estándares mínimos para el sistema de gestión, igualmente se especifica en el Decreto 1072 de 2015, desde el capítulo seis del título cuarto de la parte dos del libro dos. Allí se amplía en el artículo 2.2.4.6.8, numeral 9, la participación de los trabajadores como obligación por parte del empleador, mientras que, en el artículo 2.2.4.6.10, reitera como responsabilidad del trabajador su participación en pro del sistema. En la tabla 3 se puntualiza distintos aspectos como:

Tabla 3

Comparativo Norma ISO 45001:2018 y Normatividad Colombiana - Participación

Requisito 5.4	Normatividad Colombiana Aplicable	
	Norma Legal	Importancia
e) Participación de los trabajadores		
Norma ISO 45001:2018		
1. La determinación de los mecanismos para su consulta y participación.	Resolución 2013 de 1986	Organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo. (COPASST)
	Resolución 652 y 1356 de 2012	Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

	Decreto 1072 de 2015: Artículo 2.2.4.6.25 Numeral 10 y 11 Resolución 2400 de 1979: Título VI Resolución 0312 de 2019: Artículo 9 y 16	Establece la conformación y demás temas relacionados a la brigada de emergencia.
2. La identificación de los peligros y evaluación de los riesgos y oportunidades.	Decreto 1072 de 2015: Artículo 2.2.4.6.15 Parágrafo 1 Resolución 0312 de 2019: Artículo 16	La identificación de peligros y evaluación de los riesgos debe ser desarrollada por todos los niveles de la empresa.
3. La determinación de acciones para eliminar los peligros y reducir los riesgos de SST.	Decreto 1072 de 2015: Artículo 2.2.4.6.23	Gestión de Peligros y Riesgos: Adopción de métodos que permitan mantener control sobre los peligros y riesgos.
4. La determinación de los requisitos de competencia, las necesidades de formación, la formación y la evaluación de la formación.	Decreto 1072 de 2015: Artículo 2.2.4.6.29	Contempla la participación del COPASST para la realización de auditoría y la colaboración para definir de la idoneidad del auditor
	Artículo 2.2.4.6.31 Numeral 10 Resolución 0312 de 2019: Artículo 16	Brindar información al trabajador del desempeño en SST. Soportes para el desarrollo de la auditoría anual.
5. La determinación de la información que se necesita comunicar y como comunicarse.	Decreto 1072 de 2015: Artículo 2.2.4.6.14	Eficacia de comunicación interna y externa.
	Resolución 0312 de 2019: Artículo 16	Mecanismos de comunicación.
6. La determinación de medidas de control y su implementación y uso eficaces.	Decreto 1072 de 2015: Artículo 2.2.4.6.24	Jerarquización de controles.
	Resolución 0312 de 2019: Artículo 3 y 16	Medidas de prevención y control de los peligros y riesgos.

7. La investigación de los incidentes y no conformidades y determinación de las acciones correctivas.	Decreto 1072 de 2015: Artículo 2.2.4.6.32 Numeral 2 y Parágrafo 2	Informar al trabajador resultados con las causas y/o controles.
	Artículo 2.2.4.6.16 Parágrafo 3	Propiciar mecanismos para el auto reporte de condiciones y salud de los trabajadores.
	Resolución 0312 de 2019: Artículo 9 y 16	Conformar equipo investigador con participación del COPASST

Nota: En la tabla el lector podrá visualizar un comparativo entre el numeral 5.4 en cuanto a la participación de los trabajadores de la norma ISO 45001:2018 correspondiente a los SG-SST y la normatividad Colombiana.

Información tomada de: ISO 45001:2018, Decreto 1072 de 2015, Resolución 2013 de 1986, Resolución 2400 de 1979, Resolución 652 y 1356 de 2012 y Resolución 0312 de 2019. Autoría propia

Asimismo, la Resolución 2013 del 1986 plantea ampliamente la conformación y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), donde se consolida como un mecanismo relevante para la participación de los trabajadores a nivel Colombia y en diversas partes de América del Sur, como lo puntualiza por intermedio de la OIT en Argentina que “en todos los países de la Comunidad Andina existen mecanismos que hacen efectivo el derecho de participación de trabajadores a través de los Comités Mixtos de Higiene y Seguridad” (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2004, p. 17). A continuación se expresan las normas que aplican a cada país:

NORMAS LEGALES DE LOS PAÍSES DE LA COMUNIDAD ANDINA QUE REGLAMENTAN MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN

País	Norma	Denominación del mecanismo de participación	Obligatorio	N° Mínimo de Trabajadores
Bolivia	Decreto Ley 16.998/79, capítulo VII	Comités Mixtos de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar	Sí	No especifica
Colombia	Decreto 1.295/94, Resolución 2.013/86 MTSS y S	Comité Paritario de Salud Ocupacional	Sí	10
Ecuador	Decreto 2.393/86, art. 14	Comités de Seguridad e Higiene	Sí	15
Perú	Resolución 1472/72 IC	Comités de Seguridad e Higiene Industrial	Sí	50
Venezuela	Ley Orgánica de Prevención, art. 35, y Norma Covenin 2270:1995	Comités de Higiene y Seguridad	Sí	No especifica

Figura 1. Normas legales de mecanismos de participación en América del Sur, la figura ilustra la instauración de los comités de participación para los trabajadores distintos países pertenecientes a la Comunidad Andina con su respectiva legislación. Fuente: (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2004, p.17).

Tal y como se evidencia, desde hace varios años, estos comités impulsan la participación en actividades en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y de forma obligatoria, al ser uno de los pilares y enlaces directos para que los trabajadores sean escuchados dentro de las organizaciones.

Asimismo, la Ley 1562 de 2012, menciona en su artículo décimo la importancia del fortalecimiento en prevención de Riesgos Laborales en las micro y pequeñas empresas. Incluso, esto se ratifica por la Comunidad Andina donde refiere que “los derechos de consulta, participación, formación, vigilancia y control de la salud en materia de prevención, forman parte del derecho de los trabajadores a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.” (Decisión 584 de 2004, p. 10). Claramente éste es un tema bastante trascendental donde se requiere del trabajo en equipo para lograr avances valiosos que beneficien el entorno laboral.

Se debe agregar que, el Reglamento de Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo declara en su artículo once que se debe “Procurar el compromiso, colaboración y participación activa de todos los trabajadores en el fomento de la prevención de riesgos en el lugar de trabajo” (Resolución 957, 2005). No obstante, aunque estas dos últimas normas no son propiamente de Colombia es significativo mencionarlas porque fueron un aporte para la normatividad de nuestro país.

Por lo tanto, se puede precisar que para la implementación de la ISO al ser una norma voluntaria se debe tener presente la diferente normatividad que rige en el país, puesto que siempre primará la ley y así se podrá cumplir de forma transversal con los requisitos que cada una de ellas exige.

Fortalezas y debilidades de la consulta y participación de los trabajadores en la prevención de Riesgos Laborales

La consulta y participación de los trabajadores ha tenido una larga trayectoria en diferentes países de Latinoamérica y gran parte de Europa, pero algunos no le dan la importancia que debería; por esta razón, es oportuno entender cuáles son las fortalezas y debilidades a los que se enfrenta la implementación y/o funcionamiento de dicho asunto.

Fortalezas de la consulta y participación

La Seguridad y Salud en el Trabajo es una de las áreas que interactúa con todos los niveles de la empresa con el propósito de mantener el bienestar físico, mental y social del trabajador en el desarrollo de sus actividades. De manera que, es necesario su apoyo para que sea más efectiva la prevención y por ende el funcionamiento del Sistema de Gestión, parte de ello es confirmado por países cercanos como Argentina donde alude que “Uno de los aspectos relevantes sobre la prevención de riesgos es la “participación” de los trabajadores porque son ellos los que estarán en mejores condiciones para efectuar sugerencias respecto a mejoras” (Superintendencia de Riesgos del Trabajo, 2010, p. 8)

Igualmente, aquí se refleja la determinación de medidas de control como lo aconseja la norma ISO 45001:2018 pues cada uno de los aportes que realicen los trabajadores ayudará a identificar una óptica diferente que probablemente supervisores, jefes inmediatos, entre otros, no tienen presente a la hora de efectuar mantenimientos en la maquinaria, zonas locativas y demás en los que ellos se ven directa o indirectamente involucrados pues al mantener un ambiente seguro no solo posibilita la protección del empleado sino también incrementa la productividad dentro de la organización generando un beneficio para ambas partes.

Por otro lado, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2012), plantea que la participación concede a los trabajadores la discusión de problemas con anterioridad, manifestar preocupaciones, examinar, compartir y tener en cuenta la información u opiniones de forma recíproca y la toma de decisiones colectivamente. Esto es una clara motivación para que también el trabajador empiece a crear vínculos fuertes con sus superiores o entes directivos y sus demás compañeros pero siempre con la prevalencia del respeto.

Una de las fortalezas que conlleva la consulta y la participación de los trabajadores es el ir rompiendo con los paradigmas que se ha ocasionado entre los altos mandos y los empleados en nuestro país; dado que, el emplear su potencial, conocimientos y experiencia, propicia un avance para el progreso empresarial además de afianzar la comunicación con el trabajador y partes interesadas tratando así, de disminuir cualquier tipo de conflicto que pueda surgir.

Del mismo modo, existen otras causas por la que este tema es un gran aporte tal y como lo plantea nuevamente la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2012):

- La participación de los trabajadores permite desarrollar métodos eficaces para la prevención de riesgos laborales;

- Cuando los trabajadores intervienen en la fase inicial de planificación de una medida, es más probable que comprendan los motivos por los que se adopta, ayuden a encontrar soluciones prácticas y asuman los resultados finales. (p.7)

Dichos métodos, son una guía a nivel preventivo que permiten actuar antes de que un riesgo se llegue a materializar, razón por la cual se deben realizar inspecciones constantemente, consultar y hacer partícipe al trabajador, concientizarlo sobre los riesgos y peligros a los que se enfrenta tanto de seguridad como higiénicos y el reporte de actos y condiciones inseguras. Todo esto, va de la mano con la formación y capacitación lo que produce una cooperación y mejor comprensión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

De igual forma, a lo largo del tiempo el trabajador ha sido considerado como uno de los activos más importantes de una empresa y una base esencial para su funcionamiento, por eso el darles la oportunidad de ejercer sus derechos e incorporarlos a temas relevantes de la organización hará que ellos cumplan con sus responsabilidades con mayor satisfacción.

Se debe agregar que, una de las preocupaciones a nivel gerencial es el uso de los recursos o los gastos que se puedan originar. Por lo cual, la consulta y la participación en la prevención de Riesgos Labores es una gran elección, así lo declara el Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (s.f) al indicar que:

(...) son medidas con un coste muy reducido o incluso nulo, por lo que no suponen un gasto significativo para la empresa sino una inversión de coste próximo a cero. Por otra parte, los trabajadores mejoran su sensibilidad y conocimiento en los asuntos de seguridad y salud laboral, aumentando su capacidad para aportar soluciones a los problemas de este ámbito.
(p. 5)

De acuerdo con ello, éste puede ser un método efectivo en la parte financiera y que pueda otorgar seguridad para las personas al mando porque el trabajar de manera mancomunada llama la atención del cliente e impulsa el progreso de la empresa. Por otro lado, otra de las fortalezas en la consulta y participación se refuerza con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) al tener representantes que manifiesten dudas, inquietudes o sugerencias referentes al sistema sin dejar de lado implicación directa que tienen sobre el mismo.

Por este motivo, la OIT y otros organismos internacionales señalan que “dichos comités se ocupan de controlar las condiciones de trabajo y el cumplimiento de las normas y acciones de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de promover y proteger la vida y la salud de los

trabajadores.” (Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Instituto Nacional, & Instituto Nacional de Educación Tecnológica, 2014, p.19)

Ahora bien, se debe verificar continuamente el funcionamiento del COPASST ya que al ser un mecanismo de participación en ocasiones no se les provee del tiempo o la atención necesaria para llevar a cabo sus funciones dentro de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por lo que se debe ser estrictos en el seguimiento de éste y los demás comités como el de Convivencia Laboral e inclusive la brigada de emergencia apoyando así a la mejora continua.

Desde otro punto de vista, dentro de los Riesgos Laborales la cultura de prevención tiene una gran relevancia en cada proceso que pueda desarrollar una organización debido a que uno de los deberes del empleador es el de proporcionar espacios seguros y saludables mientras que el del empleado es el cuidado integral de su salud. Por tal razón, la consulta y la participación influye en el autocuidado que debe tener el trabajador para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales porque al protegerse a sí mismo causará una estabilidad personal, familiar y laboral.

De hecho, Hernández, et al., (2017) sostiene respecto al autocuidado y la participación tras un estudio en una universidad colombiana que:

Si bien es cierto que el autocuidado parte de las acciones que como individuos las personas realizan para mantener su salud, resulta indispensable el compromiso de la institución por medio de una política que facilite la participación de los trabajadores en la creación de entornos de trabajo saludables y seguros. (p. 15)

Esto ratifica que en las organizaciones de cualquier índole la consulta y participación repercute notoriamente en la prevención de riesgos laborales y en el autocuidado que debe forjarse cada día en los trabajadores incentivando a una evolución organizacional.

Debilidades de la consulta y participación

Aunque son muchas las razones por las que se debería implementar la consulta y la participación de los trabajadores en la prevención de Riesgos Laborales también es necesario analizar la otra cara de la moneda. En vista de que, aún existen casos donde los altos mandos conservan cierta desconfianza o prejuicio a la hora de involucrar a sus empleados en temas álgidos o trascendentales de los que pueda depender el desarrollo de su organización; sin

embargo, hay trabajadores que guardan predisposición por temor a posibles represalias en su contra.

Por consiguiente, Boix y Vogel (sf) citado por Puentes Vega, Zapata Torres, Mora, & Muñoz Sánchez (2012), revelan que “la participación está ligada a las desigualdades y jerarquizaciones dentro del trabajo, pues los trabajadores según el puesto que ocupe tendrán mayor o menor posibilidades de participación” (p. 147). Ésta afirmación representa la visión limitada que tienen algunos miembros de las empresas, porque si importar que en todo ser humano existan diferencias no se debe dejar de lado lo que alguien y en especial el trabajador pueda contribuir en la construcción y ejecución del sistema pues son ellos los que conocen de cerca lo que pueda ocurrir en su ambiente de trabajo; el ser justo al darle a cada quien el lugar y la oportunidad de expresarse y actuar en pro de la prevención de riesgos no debe ser visto como una alarma negativa sino como una muestra de interés en salvaguardar su vida y la de quienes le rodean.

Desde otro punto de vista, se relaciona que otro de los modos en que la consulta y la participación puede generarse una debilidad es porque “cuando quienes forman parte de la organización perciben que sus ideas no se plasman en la toma de decisiones, y sobre todo en la distribución de los beneficios, situación que les lleva a desinteresarse gradualmente del proceso organizativo” (Malca, 2015, p. 10). Tras el estudio de caso se debe hacer efectivo los puntos que se acuerdan en los momentos de socialización, no aceptar que queden en palabras o plasmadas en un papel sino que sean llevadas a la realidad y se demuestre que la consulta y la participación son verdaderamente útiles.

Adicionalmente, se haya otra perspectiva donde (Puentes et al., 2012) se soporta en la afirmación siguiente:

Existen dos grandes limitaciones: las propias de la organización y las barreras culturales que impiden la participación, pues algunos trabajadores se niegan a opinar o a sugerir porque culturalmente se ha creado el miedo a ser despedidos, criticados o subvalorados por participar. (P. 154)

Así pues, para lograr quebrar éstas limitaciones es primordial idear estrategias dinámicas y llamativas donde se puedan reducir esos obstáculos, estando a disponibilidad de todos dentro y fuera de las instalaciones de la empresa, hacerles entender que el realizar el ejercicio de la consulta y la participación favorecerá la prevención del riesgo y su proceso de aprendizaje.

Sin embargo, ante estas transformaciones paulatinas los empleadores no se han adaptado tan fácilmente a ellos, como lo hace notar Castro (2018), al advertir que:

(...) podría considerarse la negociación colectiva como mecanismo que logre presionar al empleador a acceder a ciertas peticiones o a exigirle adoptar ciertas decisiones económicas.

Pero esto tampoco parece una vía adecuada si se acoge la crítica más arriba esgrimida, sobre la peligrosa incompatibilidad de intereses cruzados en la administración empresarial. (p. 10)

En realidad, no se puede negar que la estructura de poder que se gesta al interior de una empresa suele ser tan fuerte que por ello se resisten ante cambios que puedan vulnerar sus privilegios y precisamente éso llega a ser uno de los más grandes obstáculos o debilidades que se enlaza con la consulta y participación, pero esto de cierta manera se ha ido reformando en gran parte gracias a la Seguridad y Salud en el Trabajo que ha ido abriendo paso para que los directivos y los mismos empleados asimilen que el trabajo tiene que ser colectivo porque la prevención de los riesgos es una tarea que involucra a todos.

Estrategias de participación y consulta de los trabajadores en prevención de Riesgos

Laborales

Actualmente en Colombia no existe gran evidencia de la consulta y la participación de los trabajadores en las empresas respecto a la implementación y/o certificación de la norma ISO 45001:2018, puesto que se encuentra en proceso de migración de las OHSAS 18001. No obstante, algunas organizaciones poco a poco lo han ido documentado ya sea como aporte a la mejora del sistema de gestión o por aquellas que obtuvieron la certificación de la antigua norma. Por esta razón, se darán a conocer algunos casos que soportan dicho tema en nuestro país, el primero de ellos es un proyecto de investigación realizado en una empresa del sector aeronautico donde se valoró la participación de los trabajadores a nivel estratégico, táctico y operativo a través de encuestas básicas y semiestructuradas en cuanto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actividades que este conlleva.

De acuerdo con ello, Bucurú (2016), expresa que los resultados de dicha encuesta arrojan que en el nivel táctico y operativo como servicios aeroportuarios, revisión técnica, entre otros, presentan una participación del 54.5% entontrándose en un nivel intermedio mientras que la consulta tiene un 36.9%, igualmente, en el nivel estratégico se dividen cargos como líderes de SST, COPASST, presidente y directivos donde su participación se halla principalmente entre

significativa y elevada. Por otra parte, otro caso es una investigación realizada a tres hospitales de tercer nivel en la ciudad de Bogotá donde analizaron qué tanta era la participación de sus trabajadores en lo que Sánchez & Castro Silva (2010), determinan principalmente que su bajo nivel de intervención radica en el poco tiempo dispuesto, el no darles a conocer las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo y finalmente las exclusiones por el modo de contratación que tienen estas entidades.

De igual manera, en una empresa de la industria textil del sector manufacturero Castaño & Aldana Pinzón (2012), identificaron que para implementar la consulta y la participación de los trabajadores se conformó el comité de seguridad y salud para dar a conocer sus puntos de vista o propuestas además de hacer entrega de credenciales donde se especifiquen temas de respuesta a emergencias.

En contraste con lo anterior, cada uno de estas situaciones enseña la manera en que la consulta y la participación ha estado presente a lo largo de los años aunque algunas organizaciones no le den el apoyo que debería pues caen en cuestionamientos erróneos. Sin embargo, también se encuentran empresas que sí deciden apostar por sus trabajadores que al hacerlos partícipes en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo pueden llegar a obtener grandes resultados que influye en todos los procesos que se lleven a cabo; por tal motivo, se establecerán las siguientes estrategias para el mejoramiento del sistema de gestión y que éste llegue a ser más proactivo y no reactivo donde se este dispuesto a actuar de manera oportuna tomando decisiones que aporten para la prevención de Riesgos Laborales.

Para fomentar consulta en los trabajadores es necesario conocer qué clase de postura tienen acerca de sus condiciones de laborales y otros aspectos relevantes, allí podemos hacer uso de:

- Entrevistas y/o encuestas
- Audios didácticos
- Material gráfico (historietas, vídeos, títeres, obras de teatro)
- Carteleros o pantallas informativas
- Uso de página web, intranet o correo electrónico
- Buzón de sugerencias

Figura 2. Estrategias de consulta para los trabajadores, esto representa diferentes herramientas que permiten la implementación o fortalecimiento de la consulta para los trabajadores referentes a SST. Fuente: Autoría propia

Estas estrategias pueden ser empleadas como un mecanismo para la consulta durante procesos de inducción, para dar a conocer los perfiles de cargo, las políticas, los objetivos e indicadores, respuesta a emergencias, evaluaciones médicas ocupacionales, determinar las necesidades y expectativas tanto para trabajadores como para las partes interesadas (contratistas, proveedores, subcontratistas, vecinos, visitantes, entre otros) todo ello con el objetivo de que el trabajador pueda tener acceso a la información cuándo y dónde lo necesite.

En lo referente a la participación se puede desplegar de la siguiente manera:

• Inspecciones
• Lista de chequeo
• Actas de COPASST, Comité de Convivencia, Brigada de Emergencia
• Investigación de incidentes y accidentes de trabajo
• Lecciones aprendidas
• Capacitaciones y/o entrenamientos
• Formato de peticiones, quejas o reclamos (POR)
• Fichas de reporte de actos y condiciones inseguras

Figura 3. Estrategias para la participación de los trabajadores como mecanismos que contribuyen para la implementación o fortalecimiento de la participación de los trabajadores. Fuente: Autoría propia

De manera que, tanto la consulta como la participación es un componente esencial a la hora de implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo e incluso cuando se pretende la certificación en ISO 45001:2018 pues éste numeral aplica inherentemente a otros requisitos de la norma. Por ende, con estas estrategias se desea cooperar con el aporte a la prevención de los Riesgos Laborales porque al incluir al trabajador se pueden simplificar las tareas y así controlar el riesgo o definir acciones correctivas, también es fundamental incentivar al trabajador para que cada uno de las actividades que realice sean llevadas a cabo de forma segura manteniendo una cultura preventiva desde el más mínimo detalle como el de usar correctamente sus elementos de protección personal hasta el identificar peligros que puedan afectarlo.

Cabe resaltar, que la Alta Dirección tiene un papel preponderante para que esto se haga realidad, donde además se encargue como lo establece la norma ISO de proteger al trabajador de

cualquier represalia para garantizar un bienestar físico y psicosocial porque cuando se logra trabajar en equipo los resultados para la organización serán mucho mejores de lo que se espera.

Conclusiones

De acuerdo con el desarrollo del presente ensayo, se puede puntualizar que la consulta y la participación de los trabajadores debe ser vista como un aporte para la prevención de los Riesgos Laborales, donde las organizaciones y sus directivos no solo implementen este tema por cumplir las disposiciones legales, sino, porque sea un punto en el que se puedan obtener buenos frutos tanto en lo económico, en el clima organizacional afianzando las relaciones interpersonales y también en el ambiente laboral que repercutirán en el funcionamiento de la empresa. Conviene destacar, que el obtener la certificación de la norma ISO 45001:2018 junto con el respectivo cumplimiento de los requisitos legales enmarca un valor agregado a la hora de competir en el mercado, creando un espacio de confianza entre los trabajadores, los clientes y la sociedad al contar con un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo debidamente consolidado, siendo eficaz, eficiente y efectivo.

Igualmente, se debe mantener un equilibrio entre la alta dirección y los trabajadores donde no se cierren a sus opiniones e involucramiento en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, ejerciendo siempre la tolerancia y la honestidad. Ahora bien, no se debe olvidar que para un trabajador es valioso el hacerle sentir que su labor y empeño es provechosa para la empresa a la cual le dedica gran parte de su tiempo e incluso de su vida y cuando esto sucede, indudablemente se fortalecera su sentido de pertenencia que producira grandes ventajas ya que un trabajador feliz será un trabajador productivo.

Finalmente, al establecer estrategias para la consulta y la participación del trabajador, este se convierte un gran mecanismo para la continuidad de una organización donde predomine un trato digno y justo, también el hacerles conocer de cerca lo que abarca un sistema de gestión afirmará una cultura preventiva y de autocuidado donde se reduzca la siniestralidad laboral, el ausentismo y las enfermedades laborales para así eliminar los peligros y reducir los riesgos. En efecto, el mantener seguros y saludables a los trabajadores es un misión que muchos no llegan a dimensionar por esa razón no se desarrolla de una forma individualista sino con la unión de fuerzas para identificar oportunidades que aseguren la mejora de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Referencias

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2012). *Participación de los trabajadores en la seguridad y la salud en el trabajo*. Recuperado de OSHA Europa https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/workers-participation-in-OSH_guide
- Bucurú, J. A. (2016). Metodología para fortalecer la participación del personal en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en una empresa del sector aeronáutico. *SIGNOS - Investigación en sistemas de gestión*, 8(1), 67 - 85. doi: <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2016.0001.05>
- Castaño, Á. I., & Aldana Pinzón, J. D. (2018). *Proyecto de implementación de la Norma Técnica Colombiana NTC - OHSAS 18001:2007 Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional en la empresa Kayros*. (Proyecto de Grado). Universidad Libre, Colombia. Recuperado de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9213/PROYECTO%20FINAL%20SHA%20LOM%20KAYROS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, F. (2018). *La participación de los trabajadores en la empresa capitalista y la cooperativa de trabajo*. (Memoria de pregrado). Universidad de Chile, Chile . Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/152083/La-participaci%C3%B3n-de-los-trabajadores-en-la-empresa-capitalista-y-la-cooperativa-de-trabajo.pdf?sequence=1>
- Colombia. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución 2400 (22 de mayo de 1979). *Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo*. Bogotá, D.C.,1979
- Colombia. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Salud. Resolución 2013 (06 de junio de 1979). *Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo*. Bogotá, D.C.,1986
- Colombia. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Decreto 1295 (22 de junio de 1994). *Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales*. Diario oficial. Bogotá, D.C.,1994. No 41405. p 10.
- Colombia.Congreso de la República. Ley 1562. (11 de julio de 2012). *Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional*. Diario oficial. Bogotá, D.C.,2012. No 4848
- Colombia. Ministerio de Trabajo. Resolución 652. (11 de mayo de 2012). *Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones*. Diario oficial. Bogotá, D.C.,2012. No 48427

- Colombia. Ministerio de Trabajo. Resolución 1356. (24 de julio de 2012). *Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012*. Diario oficial. Bogotá, D.C.,2012. No 48501
- Colombia. Ministerio de Trabajo. Decreto 1072. (26 de mayo de 2015). *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Diario oficial. Bogotá, D.C.,2015. No 49523. pp 90-92
- Colombia. Ministerio de Trabajo. Resolución 0312. (13 de febrero de 2019). *Por el cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST*. Diario oficial. Bogotá, D.C.,2019.
- Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. (s.f.). *Guía sobre consulta y participación de los trabajadores de pyme y microempresas*. Recuperado de <https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Gu%C3%ADa%20sobre%20consulta%20de%20los%20trabajadores.pdf>
- Ecuador. Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores. Decisión 584. (7 de mayo de 2004). *Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Guayaquil, 2004. Recuperado de <http://www.comunidadandina.org/StaticFiles/DocOf/DEC584.pdf>
- Hernández, M., Acosta, M., Torres, T., Aguilera, M., Aldrete, M. G., & Parra, L. (2017). *Abordaje cualitativo del autocuidado en salud y seguridad laboral en una universidad colombiana, 2015-2016*. Salud Bosque, 7(2), 7-18. doi:<http://dx.doi.org/10.18270/rsb.v7i2.2187>
- Malca, Y. (2015). *Influencia de la deficiente participación de los trabajadores en el clima laboral de la empresa Globokas Perú S.A.C, en el año 2014*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3019/MALCA%20SEMINARIO%20YASMIN%20MADELEINE%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización Internacional de Normalización - ISO. (13 de marzo de 2018). *Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. (Norma No. 45001)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2004). *Participación de los Trabajadores en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo en Argentina*. Recuperado de <http://indeser.org.ar/descargas/Participacion%20trabajadores%20SST.PDF>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2004). *Participación de los trabajadores en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo en Argentina* [Figura]. Recuperado de <http://indeser.org.ar/descargas/Participacion%20trabajadores%20SST.PDF>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Instituto Nacional, & Instituto Nacional de Educación Tecnológica. (2014). *Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) Aportes para una cultura de prevención*. Recuperado de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf

Perú. Secretaría General de la Comunidad Andina. Resolución 957. (22 de septiembre de 2005).

Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lima, 2005. Recuperado el 26 de junio de 2019, de ARL Sura

<https://www.arlsura.com/index.php/component/content/article?id=188:resolucion-957-de-2005-comunidad-andina>

Puentes Vega, I. E., Zapata Torres, D. M., Mora, P., & Muñoz Sánchez, A. I. (2012). La participación de los trabajadores esencia para la promoción de la salud en los lugares de trabajo. *Movimiento Científico*, 6(1), 144-157. Recuperado de

<https://revistas.iberamericana.edu.co/index.php/Rmcientifico/article/view/166>

Sánchez, A. I., & Castro Silva, E. (2010). Participación: una apuesta para cuidar de los que cuidan la salud. *Avances en Enfermería*, 28, 29-51. Recuperado de

<https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/21448/22443>

Superintendencia de Riesgos del Trabajo. (2010). *La cultura de la prevención de riesgos del trabajo es un Proyecto Nacional*. Recuperado de

http://publicaciones.srt.gob.ar/Publicaciones//2010/Cultura_de_la_Preencion