Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo Minero

OIT - Condiciones de trabajo, seguridad y salud ocupacional en la minería del Perú

EQUIPO TECNICO MULTIDISCIPLINARIO PARA LOS PAISES ANDINOS

Un instrumento de innovación en las empresas mineras ha sido la adopción voluntaria de sistemas de gestión, desde mediados de los noventa. Algunas empresas vinculan el concepto de "excelencia empresarial" con una política de prevención de riesgos y mejora de las condiciones de trabajo, a través de la implementación de sistemas de gestión integrados. Otras están adoptando sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo a partir de la contratación de consultoras internacionales en seguridad. También se observa a empresas que están desarrollando sus propios sistemas de gestión sobre la base de un análisis estratégico empresarial. Estos esfuerzos en adoptar diversos sistemas de gestión deben tener un soporte en el desarrollo de una cultura organizacional que valore la prevención como componente de una ética del trabajo y el consecuente reconocimiento del valor de las personas.

La introducción de estos sistemas de gestión en el sector minero supone el reto de cambiar una cultura tradicional, que aún permanece en lo que atañe a seguridad. Las características que se pueden resumir de este enfoque tradicional son que la producción es lo más importante; los accidentes se consideran como parte del trabajo; los supervisores de línea no se encargan de la seguridad, que era asunto de un solo departamento; las empresas tenían programas de seguridad reactivos, tomándose medidas sólo después de ocurrido el accidente; se tenían sistemas de educación y entrenamiento ineficientes; y había actitudes tradicionales como la de que "así siempre lo he hecho y nunca me pasó nada", o "tengo 15 años en este negocio y es mi manera de hacerlo", o "los estándares y procedimientos son para los novatos". Además, la organización del trabajo resultaba piramidal, con una estructura jerárquica y vertical que limitaba la conformación de equipos de trabajo dinámicos e implicados en la corresponsabilidad. Este enfoque tradicional lo tuvieron empresas que, ante la necesidad legal de elaborar el Programa de seguridad e higiene, optaron por hacerlo de manera formal y rutinaria: una obligación más que cumplir regularmente ante el MEM por parte del ingeniero de seguridad, y no como un instrumento para la gestión empresarial, según se mencionó en las entrevistas sostenidas. Cinco años atrás, la mayoría de las empresas mineras, si bien podían cumplir con lo establecido en la ley y en los reglamentos mineros, se mantenían en una concepción tradicional de la seguridad, tal como menciona Proaño: "Tenemos que erradicar los conceptos anticuados de que la seguridad depende del ingeniero de seguridad y de los trabajadores del departamento de seguridad".

Parte de este enfoque tradicional se traduce en una relación inadecuada entre la gerencia general y los responsables de seguridad. Es importante analizar el nivel jerárquico que ocupa el programa de seguridad e higiene en las empresas mineras y cuál es el vínculo gerencial establecido en la dinámica de la actividad productiva. Generalmente, el programa está a cargo de un denominado departamento de seguridad, o departamento de seguridad e higiene, o departamento de seguridad y control de pérdidas; dependiendo de la empresa.
Proaño plantea, como parte de un enfoque moderno, que "los departamentos de seguridad deben depender directamente del gerente general, para así evitar las presiones que puedan ejercer el jefe de mina, el jefe de planta o el superintendente general, para darle prioridad a la producción sobre la seguridad".
Lo que suele ser una práctica usual positiva en la dinámica empresarial minera es la estrecha relación que se establece entre el programa de seguridad y la jefatura médica. Además, el mismo experto señala que "el gerente general debe participar directamente en el análisis cuidadoso de cada accidente fatal. De esta manera, él se dará cuenta directamente de las debilidades de su sistema de seguridad y podrá tomar medidas correctivas en forma inmediata. Estará enviando así un mensaje inequívoco a todos los trabajadores de la empresa acerca de la importancia que para él tiene la protección del capital humano".

En tal sentido, un enfoque moderno de cultura de seguridad supone que el empresario asuma un liderazgo y un compromiso con la responsabilidad y el deber de seguridad y salud en el trabajo. Este liderazgo debería crear una sinergia entre todas las empresas del sector minero y al interior de cada unidad empresarial. En este marco, cabe desarrollar sistemas de gestión donde éstos no existan, y fortalecer, en un proceso de mejoramiento continuo, a los existentes. El nuevo Reglamento de Seguridad e Higiene Minera (RSHM) recoge los avances que de manera voluntaria se han desarrollado en el país en este aspecto, y establece como responsabilidad empresarial la de dotarse de sistemas de gestión en seguridad y salud minera. Señala que los administradores de nivel superior del titular de la actividad minera establecerán los fundamentos de liderazgo y compromiso de estos sistemas.
Esto puede motivar o reforzar en los titulares mineros la aplicación de principios básicos de gestión, tales como la observancia de una política pública de seguridad e higiene minera, resultado de un proceso participativo con todos los integrantes de la empresa; y la planificación, que apunta a integrar la visión empresarial, su misión y los objetivos empresariales con la gestión integral en seguridad y salud en el trabajo (el RSHM hace énfasis en que la misión empresarial debería considerar un enfoque de desarrollo humano y sostenible).
Otro aspecto central es la organización, que concreta la responsabilidad y el rendir cuentas en forma documentada, e incluye el que cada unidad empresarial cuente con un programa anual, un comité y un jefe de programa de seguridad e higiene minera,

además de desarrollar un programa de capacitación integral y permanente en forma diaria, semanal, mensual y anual, con énfasis en el desarrollo de las competencias necesarias en seguridad.

La evaluación y medición de los desempeños es otro aspecto importante, para lo cual se deberá considerar los estándares establecidos en el RSHM como normas mínimas. Además, se deberá establecer y revisar periódicamente los mecanismos, procedimientos o técnicas para medir y recopilar con regularidad los datos relativos a los resultados obtenidos. Esta información deberá ser presentada con transparencia a todos los trabajadores para adoptar las acciones correctivas de manera efectiva.

En este enfoque, la participación de todos los miembros que componen la unidad empresarial resulta clave, tanto para la identificación y ponderación de los factores de riesgo como para el establecimiento de las prioridades en la acción preventiva y correctiva. Como señala el autor citado: “Otro concepto que es importante entender, especialmente cuando se trata con trabajadores de la empresa, es que el término empresa no es únicamente el Directorio o la Alta Gerencia, o la Superintendencia General, o el conjunto de estos funcionarios. Empresa es un conjunto de individuos que incluye desde la alta gerencia, pasando por diferentes niveles de supervisión, hasta los trabajadores, quienes en forma conjunta ejecutan trabajos y realizan obras en bienestar de la comunidad. Es decir, que el éxito o el fracaso de nuestras empresas dependen de cada uno de los que en ellas colaboramos”. Finalmente, en el RSHM se plantea la conveniencia de establecer aquellas disposiciones o auditorías internas que aseguren la mejora continua de los elementos del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo minero. Cabe señalar que el recurso a formas de autorregulación basada en la buena voluntad de los actores privados ha desempeñado un papel importante en la prevención, pero debe ir acompañado por intervenciones heterónomas desde el Estado, a través de acciones de fiscalización y de control indesligables de la función estatal y de mecanismos de participación de los trabajadores y sus organizaciones.