

OPINIÓN

ÉTICA DE LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ANTONIO PIGA RIVERO
M^a TERESA ALFONSO GALÁN

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SANITARIAS Y MÉDICO SOCIALES
UNIVERSIDAD DE ALCALÁ

La normativa europea sobre prevención y seguridad en el trabajo se encuentra articulada y especificada en una gran cantidad de normas concretas, que señalan para los empresarios funciones y responsabilidades precisas, para asegurar que se lleven a cabo las medidas técnicas, organizativas, higiénicas, de formación y de información adecuadas al tipo de industria de que se trate.

La responsabilidad objetiva del empresario personaliza el deber de asegurar el cumplimiento de la ley en materia de seguridad, en un sentido amplio, aunque, como es lógico, quien en la práctica se ocupe de estas funciones sea un personal profesionalmente cualificado.

Por lo tanto se puede afirmar que hoy en día la seguridad laboral está regulada legalmente y ello tanto en términos generales como de forma específica para los más diversos tipos de actividades, industrias y ocupaciones.

Entonces ¿por qué nos referimos aún a la ética de la seguridad laboral?. Es sabido que el nivel ético de obligación es subjetivo y moral en lugar de ser un nivel material y tasado como sucede con la obligación legal. Pues bien la razón de este editorial radica en que, en materia de prevención de riesgos laborales, el cumplimiento de la legislación no es suficiente para crear un ambiente de seguridad. Por muy automatizado que esté el trabajo, por muy protegidos que estén técnicamente los riesgos, siempre habrá que contar con el factor humano de un modo que, en su enorme versatilidad, es imposible de precisar.

Es cierto que lo primero que hay que hacer es asegurar los diversos niveles de la prevención de los riesgos laborales, conforme está normativamente establecido, pero además hay que cuidarse de cumplir no solo la letra sino el espíritu de la ley y esto ya alcanza una perspectiva ética que vamos a comentar.

En primer lugar hemos de tener en cuenta que se plantea un dilema ético cuando se duda entre una actitud cómoda o no comprometida, y una actitud en la que uno asume actuaciones que no estaba obligado normativamente a llevar a cabo. Y cuando decimos "uno" nos referimos a todos y cada uno de los trabajadores de la empresa.

Si definimos la ética como ciencia de los valores, tenemos que, en el caso que nos ocupa, el valor en juego es la seguridad, lo que incluye la salud, la integridad corporal, la vida y la solidaridad de todo el personal y el correcto funcionamiento de las instalaciones de que se trate. Este valor "seguridad" puede verse subjetivamente silenciado mediante mecanismos de compensación psicológicos como pueden ser la proyección de las responsabilidades en cada trabajador, pensando que si cada uno cumple bien con su deber, el accidente no podrá tener lugar; otro puede ser la minimización del riesgo, que lleva a estimarlo despreciable; o a la consideración de que el mero hecho de pensar en posibles accidentes, en lugar de conducir a un ambiente de mayor seguridad va a producir un efecto contrario dando lugar a miedo e inseguridad colectivos y quizás a demandas que la empresa no pueda satisfacer sin pérdida de su rentabilidad y competitividad.

Ya la ética aristotélica tuvo en consideración que en general los extremos eran nocivos, por defecto o por exceso, y que se debía actuar de modo prudente y sabio.

Otra característica de la preocupación ética es la previsión, que nos debe llevar a actuar preventivamente, no solo cuando ya hay precedentes de los daños causados por las imprudencias o accidentes, sino en base a la imaginación de escenarios de peligros posibles para eliminar sus causas o efectos. Así la imaginación ética ocupacional ha de conducir a una actividad dialéctica de solidaridad mutua entre los trabajadores y también con la empresa cuya mejora debe considerarse.

El método de incluir la perspectiva ética en los planes de seguridad de una empresa pasa necesariamente por la ética de la comunicación y la participación, en lugar de una táctica de comunicación jerárquica de tipo vertical. Este tipo de comunicación debe ser muy democrático y respetar las opiniones de todos para tenerlas en consideración, lo que no significa que se deban adoptar, salvo que se estimen merecedoras de ello.

La ética de la prevención de los riesgos laborales ha de ser una ética práctica, aplicada al trabajo individual y al trabajo en equipo, y que no solo realce el valor de la seguridad, la solidaridad y la cooperación, sino que humanice las relaciones laborales y facilite la comunicación.

Esto, hoy en día, cuando se dan los fenómenos de la globalización y de la revolución tecnológica, que conjuntamente están revolucionando las relaciones

laborales, es sumamente importante. Todo trabajador ha de estar preparado para confrontar el cambio tecnológico, sin que ello afecte a la seguridad y, por otra parte, el trabajo ha de adaptarse a los trabajadores o, al menos, no resultar ni nocivo ni peligroso para ellos. En este sentido si tenemos en cuenta la variedad de personas que deben trabajar en equipo, de distintas culturas, lenguas y formaciones previas, resulta que sus formaciones para el desarrollo de sus puestos de trabajo no pueden ser homogéneas e iguales para todos, sino que han de ser individualizadas y dirigidas a asegurar un saber práctico, que incluya la seguridad y prevención así como la dinámica de la cooperación y la solidaridad.

Un aspecto muy importante es el valorar los accidentes frustrados ("near missed accidents") y los accidentes conocidos ya sean propios o ajenos, de empresas parecidas.

Finalmente esta perspectiva de ética de la seguridad, de la solidaridad y de la comunicación ha de complementar las vías puramente técnicas de la prevención y de la monitorización en dos planos complementarios, que son el del cumplimiento normativo y el de la ética de la seguridad como empeño comunicativo común.

La combinación de estas dos perspectivas no sólo redundará muy positivamente en la seguridad, sino en la reducción de los problemas debidos a causas psíquicas o psicosomáticas, al "mobbing", o a los conflictos u oposición de caracteres, pues en último extremo siempre será mucho mejor afrontar precozmente cualquier conflicto que dejarlo crecer hasta que llegue a estallar.

BIBLIOGRAFÍA

1. Messineo A. Y Carlesi G. Valutazione del Rischio. EPC Roma. 1995

2. Moncelon B. Maitriser le risque au poste de travail. Presses Universitaires de Nancy. 1993.

3. Dyevre P. Léger D. Médecine du travail. Paris. Masson. Instituto Europeo de Salud y Bienestar Social. 2003

4. "Saludlaboris", y "3ª Conferencia Europea sobre políticas de seguridad y salud en la empresa". FREMAP 2002.

5. Méda Dominique. Le travail. PUF. Paris 2004.