

El Amor de un Abrazo

Una historia del
cuidado y de la
Seguridad y Salud
en el Trabajo

EL ANHELO DE UN ABRAZO

Una historia del cuidado y de la
Seguridad y Salud en el Trabajo

© CONSEJO COLOMBIANO DE SEGURIDAD (CCS)

PRESIDENTES EMÉRITOS

Armando Devia Moncaleano, fundador
Héctor Manuel Ángel Correa
Roberto Langthon Arango
Héctor Hernán Orjuela Amaya
Santiago Osorio Falla
Jorge Oswaldo Restrepo Villa
Marco Antonio Gómez Albornoz
José A. García Betancourt
Guillermo González Aponte (q.e.p.d)
Carlos E. Cuéllar Jiménez (q.e.p.d)
Henry Eastmond (q.e.p.d)
Alberto Lobo Guerrero (q.e.p.d)
Jaime Ayala Ramírez (q.e.p.d)
Pablo J. Mora Rodríguez (q.e.p.d)
Enrique Guerrero Medina (q.e.p.d)
Cástulo Rodríguez Correa (q.e.p.d)
Heliodoro Herrera Ospina (q.e.p.d)

JUNTA DIRECTIVA

Carlos Mauricio Vásquez Páez, presidente
Ricardo Gutiérrez Tejeiro, secretario

MIEMBROS PERSONAS JURÍDICAS

Compensar. Carlos Vásquez, director general
Banco Popular. Ricardo Gutiérrez Tejeiro, director de SST
Droguerías y Farmacias Cruz Verde. María C. Gaitán, vicepresidente de Recursos Humanos
GeoPark Colombia. Carlos Gómez Real, HSE Manager
Drummond Ltd. Oscar Vega, gerente de Seguridad Industrial
Empresa de Energía de Boyacá. Héctor H. Contreras Peña, director de Gestión Social
Helicol. Juan David Restrepo, gerente general
Esenttia. Juan Diego Mejía, presidente
Mecánicos Asociados. José Antonio Botero, gerente de Aseguramiento de Calidad
Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá. Bernardo Hernández, jefe de SST
Baker Hughes. Carolina Abril, HSE Manager Andean
Surtigas. Santiago Mejía Medina, gerente general
Frontera Energy Colombia. Renata Campagnaro Pietrobón, vicepresidente de Marketing, Logística y Sostenibilidad Empresarial

REPRESENTANTES PRESIDENTES EMÉRITOS

Héctor Manuel Ángel Correa
Santiago Osorio Falla

MIEMBROS PERSONAS NATURALES

Marco Fidel Suárez B.
Álvaro Casallas Gómez
Mario Aldo Solano
Álvaro José Mendoza

DELEGADOS

Fasecolda, Gustavo Morales Cobo, presidente ejecutivo

REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES

Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), Jorge Galindo Reyes

REVISORÍA FISCAL

Betty Sánchez Arenas, revisora fiscal
Eduardo Castillo Rodríguez, suplente

EQUIPO CONSEJO COLOMBIANO DE SEGURIDAD (CGS)

ADRIANA MARÍA SOLANO LUQUE
Presidenta ejecutiva

ARMANDO PINTO ORTEGA
Vicepresidente ejecutivo

MAIRA LUZ SARMIENTO SOTO
Vicepresidente técnica

RAFAEL ANTONIO CHAVES CASTIBLANCO
Vicepresidente financiero y administrativo

EQUIPO GERENCIAL

Camilo Andrés Correa González. Evaluación de Conformidad
Carlos Augusto Bermúdez Fonnegra. Tecnología informática
Diana Carolina Forero Buitrago. Comunicaciones
Deysy Lineth Herrera Solórzano. Gobierno corporativo
Eliana Tesillo Gómez. Formación
Jacqueline Mesa Sierra. Técnica
Jaime Alberto Valero Vergel. Mercadeo
Jorge Olave Molano. Relacionamiento
Karen Heliana Umaña Ruiz. Gestión Humana
Miryam Ivonne Aldana Montenegro. Contratantes RUC®
Nidya Mariela Corzo Zambrano. Auditorías
Rodrigo Forero Franco. Señalización

EQUIPO REGIONAL

Weisner Danuber Herrera Calderón. Bogotá
Eliana María Preciado. Costa Caribe
Lila Yanida Serrano Peña. Centro Oriente
Lizette Liliana Liévano Salgado. Antioquia y eje cafetero
Martha Isabel Garzón Marmolejo. Occidente
Emilce Mora Ariza. Comercial Formación

Coordinación editorial

DIANA CAROLINA FORERO BUITRAGO

Grupo de investigación

JUAN PABLO PARRA DUQUE
JACQUELINE MESA SIERRA
CAROLINA ANTOLINEZ FIGUEROA
LIZETH VIVIANA SALAMANCA GALVIS

Redacción

JUAN PABLO PARRA DUQUE

Contribuciones

JACQUELINE MESA SIERRA
CAROLINA ANTOLINEZ FIGUEROA
DIANA CAROLINA FORERO BUITRAGO
LIZETH VIVIANA SALAMANCA GALVIS

Revisión técnica

JACQUELINE MESA SIERRA
CAROLINA ANTOLINEZ FIGUEROA

Revisión jurídica

GERMÁN PLAZAS M.

Corrección de estilo

DIANA CAROLINA FORERO BUITRAGO
LIZETH VIVIANA SALAMANCA GALVIS

Traducciones del inglés y francés al español

JUAN PABLO PARRA DUQUE

Diseño gráfico

JAIME ALBERTO VALERO VERGEL

JUAN CARLOS SORIANO HERNÁNDEZ, concepto y diagramación

DANIEL RICARDO MURILLO HERNÁNDEZ, portada

Fotografía

Archivo CCS

Shutterstock.com

Impresión litográfica

Grupo 2D

Impreso en Colombia

Edición digital disponible en ccs.org.co

© Todos los derechos reservados.

ISBN 978-958-9223-13-0

Primera edición: Colombia, febrero de 2024

Nota legal

Esta es una publicación de propiedad del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS). No se permite la reproducción total o parcial de este libro ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin la previa autorización, expresa y por escrito del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS). En caso de utilizar apartados del contenido para fines académicos, se deberá incluir una referencia adecuada que identifique claramente la fuente, indicando el título de la publicación, el autor, el año de publicación y al Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) como entidad editora. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual.

...y después asomaos a la ventana y esperad a que mamá vuelva. Y cuando ya haya vuelto, preguntadle: “¿qué has hecho hoy? Háblanos de tu trabajo y enséñanos a ser valientes como tú”.

Gianni Rodari, **El libro de los Por qué**

Mensaje

PRESIDENCIA DE LA JUNTA DIRECTIVA CCS

La historia del cuidado de la vida es la historia de la humanidad, es lo que permitió que la especie perdurara y que hoy estemos acá, vivos y contando historias. Es nuestra historia.

En un entorno mundial tan cambiante, desafiante y donde, cada día, nos enfrentamos al maravilloso riesgo de vivir, encontramos, quizás sin notarlo, que hoy contamos con lugares de trabajo más conscientes, protectores y donde estamos en la búsqueda constante de priorizar el bienestar integral de los trabajadores de nuestro país. Tan cierta es esta afirmación que, incluso, trabajamos desde casa y el cuidado ha penetrado en el hogar del trabajador.

Pero haber llegado aquí responde a hechos, decisiones, situaciones, oportunidades e innovaciones que han ocurrido a lo largo de cientos de años y que hoy confirman que cada paso recorrido ha valido la pena. Siendo muchos los retos y las posibilidades de mejorar, celebro la iniciativa del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) de darse a la tarea de reconstruir ese camino y traernos este libro que habla de nosotros, de aquello que como humanidad hemos edificado para cuidar y proteger la vida, en una actividad tan cotidiana como salir a buscar el sustento.

Es, en sí mismo, un reflejo de la evolución del trabajo y del trabajador; el desarrollo de esta actividad, vista desde la perspectiva de la seguridad, marcó la relación entre empleado y empleador para siempre, la competencia entre sectores económicos maduró hasta convertirse en un tema de capital importancia para una nación, así como un factor de competencia entre países que buscan equilibrar condiciones de bienestar para preservar a su fuerza laboral dentro de sus fronteras.

Por eso, qué mejor manera de conmemorar 70 años de trayectoria que realizando un alto en el camino para mirar atrás, recoger aprendizajes, triunfos, desafíos y sueños cumplidos, para convertirlos en punto de partida de siete décadas más dedicadas a seguir impulsando un mundo laboral sano, seguro y sostenible en Colombia y, por qué no, con una mirada que traspasa fronteras y se extiende a la prevención en nuestra región.

Ser parte de esta iniciativa es la oportunidad de dejar un reflejo de las huellas que ha recorrido nuestra sociedad para que hoy gocemos de mejores condiciones de seguridad y salud a la hora de trabajar. Por eso, invito a recorrer esta historia, nuestra historia, conocerla y reconocer los logros de una humanidad que se preocupa y, cada vez, da más valor a las personas y a su cuidado, pues solo de esa manera seguiremos contribuyendo a crear una mejor sociedad, un mejor país y un mejor planeta que impulse el desarrollo sostenible.

CARLOS MAURICIO VÁSQUEZ PAÉZ

Director General,
Caja de Compensación Familiar Compensar
Presidente Junta Directiva,
Consejo Colombiano de Seguridad (CCS)



PRESENTACIÓN

Cumplir 70 años es un momento de gran orgullo, pero, a la vez, representa una gran responsabilidad. Una responsabilidad que se ve reflejada en ese camino que hemos construido en el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) para ser el referente técnico en gestión de riesgos. Son siete décadas en las que hemos cimentado, con cada acción, una ruta que promete proteger a las personas, particularmente a los trabajadores, e impulsar su bienestar. Todo, con el único y genuino interés de salvaguardar la vida.

Nuestra organización, desde sus inicios, ha trabajado sobre el propósito de asegurar abrazos, pues estamos convencidos de que, cada día, salimos a trabajar para dignificarnos, contribuir al sustento de nuestras familias, aportar a la sociedad y construir país. Y, así, nuestro mayor deseo es que, al final de la jornada, podamos volver a abrazar a nuestros seres amados.

Por ello, el gobierno, las empresas y cada una de las personas tenemos el gran compromiso de impulsar operaciones sanas, seguras y con bienestar que, al final, se convierten en pilares de la sostenibilidad. Solo cuidando a las personas, a nuestro entorno, a la comunidad y a nuestro planeta —esta casa común— podremos asegurar un futuro para todos.

Fieles a ese propósito, nos propusimos el reto de contar cuál ha sido la historia del cuidado de la vida en el mundo y, particularmente, en Colombia; una historia de la que todos somos parte y que nos lleva a comprender nuestra realidad, así como a descubrir los desafíos que tenemos. Con meses de investigación, lectura, entrevistas y una apasionada búsqueda para encontrar la mejor forma de narrar este relato, hoy esa historia es un documento tangible.

Así que esto es para ustedes: estudiantes, profesionales, amantes del cuidado y del bienestar, o simples curiosos de esta maravillosa narración que se ha tejido desde los albores de la humanidad y que, hoy por hoy, seguimos construyendo porque no existe mayor riqueza que la vida. Y ese es —y seguirá siendo— nuestro compromiso.

ADRIANA SOLANO LUQUE
Presidenta ejecutiva
Consejo Colombiano de Seguridad (CCS)



HALANDO HILOS

Así se construyó esta historia

Este libro se realizó a partir de la revisión de documentos de archivo del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS), la consulta de fuentes secundarias y la conversación con diversas personas que, desde su trayectoria profesional y el profundo conocimiento y amor que tienen por el cuidado de la vida y la promoción de una cultura de prevención, son fuente de inspiración para narrar este documento desde sus visiones y experticias.

Extendemos un profundo agradecimiento a quienes lo hicieron posible:



A **Carlos Ignacio Correa Valencia**, quien compartió su experiencia en la construcción de la Ley 100, lo que esta representó para la sociedad colombiana y su mirada sobre el futuro en materia de la salud en el trabajo.



A **Gloria Morgan Torres**, por la pasión con la que acogió la idea de este libro, a tal punto que aportó documentos y datos invaluableles provenientes de su vasta experiencia en el Instituto Colombiano de los Seguros Sociales.



A **Héctor Manuel Ángel Correa**, quien, con un profundo conocimiento de la historia del país y de su industria, reveló detalles que dieron luces sobre diferentes momentos clave de los cambios en la concepción sobre la seguridad en el trabajo.



A **Héctor Hernán Orjuela Amaya**, quien brindó detalles del papel del sector de hidrocarburos y, en particular, de las empresas petroleras de primer nivel en la orientación del país hacia un estándar superior en Seguridad y Salud en el Trabajo.



A **Ítalo Cardona**, por sus inspiradoras reflexiones y sensibilidad, que nos permitió ampliar la mirada y la comprensión de la seguridad social más allá de lo previsto.



A **Jorge Oswaldo Restrepo Villa**, por sus comentarios acerca del cuidado que, desde una mirada holística y, podría decirse, humanística, sirvieron de complemento a los primeros capítulos.



A **Marco Antonio Gómez Albornoz**, que aportó elementos centrales para entender la contribución de la Seguridad y la Salud en el Trabajo al progreso de la industria en el país.



A **Santiago Osorio Falla**, por sus valiosos aportes, fruto de su destacada participación en el sector asegurador, los cuales dieron luces sobre los retos de la Seguridad y la Salud en el Trabajo en el país.

A miembros del equipo del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS): Adriana Solano, Armando Pinto, Maira Sarmiento, Diana Forero, Jacqueline Mesa y Rodrigo Forero.

Y a muchas otras personas que, infortunadamente, hoy no están con nosotros, pero que contribuyeron a forjar la historia del cuidado de la vida y aportaron a construir lo que hoy es el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS). Un profundo agradecimiento a todos ellos por su invaluable trabajo y trayectoria.

Cada una de las páginas que el lector encontrará a continuación fue enriquecida con las experiencias, los conocimientos y los recuerdos de personas comprometidas que han dejado su huella en la historia de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Que sus testimonios sean fuente de inspiración para las generaciones actuales y futuras en la apuesta de continuar promoviendo una cultura de prevención y cuidado. A todos los mencionados y a aquellos que, de alguna manera, han sido parte de este viaje, un sincero reconocimiento.

Que este libro sirva como muestra tangible de la importancia de trabajar juntos para construir un entorno laboral más sano, seguro y sostenible para todos.

HOMENAJE A LA PASIÓN

Propósitos que marcan vidas

Séneca dijo una vez que “no existe ningún gran genio sin un toque de demencia”.

Lejos de ser peyorativos, ¡cuánta razón puede tener este filósofo y escritor romano! Porque hay que pensar diferente, hay que arriesgarse a lo distinto, a lo que rompe el molde, a lo que se sale del esquema... Y eso, bien podría llamarse locura. Solo sin ese miedo que puede acabar con las más grandes ideas es que se logran cosas extraordinarias.

Son esos seres excepcionales los que dejan un legado, los que inundan páginas de libros, los que quedan en las historias de los abuelos y las abuelas... Pero, sobre todo, los que marcan cambios que trascienden en la humanidad, que tocan vidas humanas. Por ello, dedicamos este espacio a reconocer el aporte de Armando Devia Moncaleano, fundador del Consejo Colombiano de Seguridad, una persona de esas que se alejan de lo común y que, con una evidente confianza en su propuesta, puso al país a hablar de prevención.



“En el país no había una organización que se encargara de la seguridad y la prevención de accidentes tanto de los trabajadores en las empresas como en el hogar; tampoco existían campañas sobre el tema. Por esta razón, me sentí comprometido a trabajar en seguridad industrial, prevención de accidentes y en el desarrollo de programas de salud ocupacional y medio ambiente”.

Armando Devia Moncaleano, fundador del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS).

Que apenas entrada la segunda mitad del siglo XX un joven de algo más de 20 años se cuestionara por qué el riesgo pareciera ser inevitable para los trabajadores e hiciera de su misión de vida promover que los accidentes en el trabajo fueran prevenibles es muestra de amor por el otro, de pasión por contribuir desinteresadamente y, como bien lo manifestó hace unos años en una expresión que me atrevo a parafrasear: “ganas de trabajar, suerte y algo que lo envuelve todo: fe y optimismo a toda prueba”.

Es imposible saber si el mundo de la Seguridad y la Salud en el Trabajo tendría un menor o mayor desarrollo al que conocemos hoy sin haber tenido el aporte de él, don Armando. Pero de una cosa sí estamos seguros: sin ánimos de ser presuntuosos, sentó las bases, generó la inquietud, promovió el discurso de la importancia de cuidar a las personas en el desarrollo de sus labores y llevó a que hoy esta organización sea el referente en gestión de riesgos, con más de 300 colaboradores trabajando por lo más sagrado: la vida; promoviendo soluciones que suman al desarrollo sostenible desde las personas como eje y que tiene una presencia nacional que traspasa a las empresas y al gobierno y llega al núcleo de la sociedad: la familia.

¿Pudo él imaginarse el alcance, crecimiento e impacto que tiene hoy esta organización? Quizás sí. Pues dice el adagio popular que “el que no sabe para donde va, nunca llega”; el CCS es prueba de su pasión, determinación y una visión clara. Fue tan solo una semilla la que despertó el interés de la industria y de apasionados por proteger la salud y la seguridad de las personas; tan solo eso fue suficiente: una semiente llamada ‘revista’ que hizo brotar una iniciativa que creció sin techo y que, actualmente, cosecha logros, pero, sobre todo, aportes al país.

Verlo hoy, entrado en sus más de 90 años, es reconocer en él su espíritu emprendedor, sus ganas de siempre querer hacer las cosas diferentes. Y allí está su mayor legado: una profunda fuente de inspiración que nos invita a encontrar ese propósito de vida y a seguir desde nuestros talentos y pasiones un camino que contribuya a este, nuestro planeta.

Un agradecimiento a don Armando se queda demasiado corto. Pero no existe otra palabra que reúna de mejor manera el sentimiento profundo de todos los que han sido, somos y seremos parte de esta gran historia llamada Consejo Colombiano de Seguridad; así que solo nos resta decirle: ¡muchas gracias!

DIANA CAROLINA FORERO BUITRAGO

Gerente de Comunicaciones
Consejo Colombiano de Seguridad (CCS)

CRONOLOGÍA DEL CUIDADO Y LA SST

Un viaje a través del tiempo

PREÁMBULO	23
Cuidar es humano	24
La seguridad de un abrazo	27
I. EL AMANECER DEL TRABAJO Y EL CUIDADO	29
II. EL CUIDADO Y SU VALOR SOCIAL	33
Las antiguas sociedades mercantiles	34
Cuidar lo que es de valor	36
La salud de la sociedad	42
III. HACIA UN NUEVO SENTIDO DEL TRABAJO	43
La preocupación por la salud en los oficios	44
Propiedad y trabajo	49
IV. LO QUE NOS TRAJO EL NUEVO MUNDO	51
De España a América	52
El paso a la libertad	56
V. LA “REVOLUCIÓN” DE LA PRIMERA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL	57
Las ciudades en movimiento	58
De artesanos a obreros	60
Las primeras leyes del cuidado	61
La importancia del entorno	62
La lucha por mejores condiciones laborales	63
La conciencia social	65
La noción de higiene industrial	67
¿Y Colombia qué? Vuelo sobre un país rural	70
VI. EN LAS PUERTAS DE LOS TIEMPOS MODERNOS	73
Cuando el mundo se hace pequeño	74
La mirada se amplía	76
La agitada entrada al siglo XX	77

VII. COLOMBIA HACIA LA INDUSTRIALIZACIÓN	81
A paso lento	82
Un cambio de mentalidad	83
La primera ley: ¿culpa o responsabilidad?	84
VIII. UN NUEVO MUNDO	87
Al día siguiente de la guerra	88
Trabajo por la paz	89
Colombia, nuevas perspectivas	93
El enfoque científico	96
IX. LOS AÑOS 50: LA MIRADA AL FUTURO	97
El imperativo del cuidado	98
La pregunta por la seguridad social	103
Conectados con el mundo	107
X. UN CAMBIO DE PERSPECTIVA: LA PREVENCIÓN SE INSTALA	111
Colombia industrial	112
Higiene industrial, un imperativo continental	114
La prevención, génesis del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS)	117
El universo de las relaciones industriales	123
XI. LA ERA DE LA TRANSICIÓN: 1960 A 1990	125
Tres décadas de agitación	126
Se ordena la casa	127
La norma para competir en el mundo	132
El valor del conocimiento	132
El costo de la accidentalidad	133
Primeros estándares en Seguridad y Salud en el Trabajo	134
Una preocupación que convoca a Latinoamérica	135
La salud ocupacional y la seguridad industrial toman forma	136
La fuerza de la promoción	139
Competencias para el futuro	140
La mirada puesta en el mundo	141
El imperativo del desarrollo sostenible	142
El cuidado de la vida en común	143
En la antesala de la nueva constitución	145
XII. CAMINO AL FUTURO. DE CARA A UN NUEVO SIGLO	147
El mundo cambia su órbita	148
El hito de la Constitución del 91	149
El horizonte total del sistema de seguridad social	152

Comienzo de un diálogo social	156
Las buenas prácticas en las cadenas de suministro	157
El compromiso con el cuidado	161
Una nueva agenda en riesgos	162
Un paso adelante hacia la salud mental	165
XIII. UNA DÉCADA DE GRANDES TRANSFORMACIONES	169
Industria 4.0	170
Economías interconectadas	175
Hacia la consolidación de un sistema de riesgos laborales	177
¿SST para quién?	181
Objetivos comunes	183
La vida entre paréntesis	185
¿De vuelta a la normalidad?	188
Hacia la resiliencia: enfrentando el cambio climático	190
XIV. EL ANHELO: SIGLOS AL SERVICIO DEL CUIDADO	193
Un llamado a la reflexión	194
Un presente desafiante	195
Nuevos peligros: uno de los principales focos	199
XV. EL SUEÑO DE UN FUTURO POSIBLE	205
Un nuevo momento del cuidado	206
La esencia de proteger	208
Asegurar abrazos	208
EPÍLOGO	211
Un propósito superior	212
Declaración de Sostenibilidad CCS	213
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	216
REFERENCIAS DE IMÁGENES	232



PREÁMBULO

PREÁMBULO

Cuidar es humano

No se sabe con exactitud cuándo fue que una estudiante abordó a la antropóloga norteamericana Margaret Mead para preguntarle acerca de lo que, para ella, era el signo más antiguo de «civilización». Se dice que se limitó a decirle que la primera señal se trataba de un fémur humano fracturado que había sido curado por alguien. Gideon Lasco, médico y antropólogo, doctorado de la Universidad de Ámsterdam, se preocupó por confirmar esta anécdota (1). En su búsqueda apareció el cirujano Paul Brand, quien mencionaba esta conversación en su libro *'Fearfully and Wonderfully Made'*. El mismo Gideon haló otras cuerdas en su intento de llegar al origen de la frase. Para su sorpresa, encontró que a Mead le preguntaron en otro momento cuándo una cultura se convertía en civilización. Su respuesta fue: “mirando al pasado”. Sea cierto o no, las pretendidas respuestas de Mead tienen un gran valor cuando se trata de pensar nuestra historia del cuidado.

Empecemos por la teoría del fémur. El fémur humano que ha sido curado por alguien es el reconocimiento del valor del individuo que se ha accidentado. Se entiende su fragilidad y vulnerabilidad que se evidencian en el dolor y en el quiebre de sus condiciones normales. Se compadece su condición en el acto de curarlo, cuya intención no es otra que restaurar su valor para la comunidad de la que hace parte.

Si suponemos que el sujeto del ejemplo es un nómada, podemos imaginar que hacía parte de una mínima comunidad, de un grupo de no más de tres o cuatro individuos. Contar con uno menos limitaba las opciones disponibles para resolver las necesidades cotidianas, que comprendían tanto la obtención de alimentos como la capacidad de defenderse. El hecho de reconocer al otro en su condición y por su valor relativo para la comunidad es una señal evidente de humanidad.

No se podría pensar el cuidado sin ese acto de verse en el otro. El hombre que empieza a reconocerse como ser humano construye la noción de comunidad cuando entiende que no solo tiene que satisfacer el hambre propia, sino que tiene que cuidar de sus pares para que puedan avanzar sanos por el camino de la existencia (2).

A esto habría que sumarle otro elemento. El accidentado es un ser único, diferente del resto, a quien se le reconocen una serie de capacidades que, puestas al servicio de la comunidad, hacen un aporte a la solución de las necesidades inmediatas de la jornada y, con el tiempo, a la extensión de la vida de su grupo. Tal vez en este estado nómada y en ese momento de la línea del tiempo no se piense en su participación como «un acto de trabajo».

Ahora, en lo que tiene que ver con la segunda aparente respuesta de Mead, la que señala que la civilización se alcanza cuando se mira al pasado, puede parecer un juego para no responder a su interlocutor. Como lo cuenta Gideon, Mead justifica que la manera de pensarse civilizado es mirar hacia atrás, con el objeto de juzgar lo que se ha hecho en la historia de la propia comunidad.

En nuestra condición de mamíferos es evidente la fuerza del cuidado. Las investigaciones de la última década, realizadas en el campo científico de la neurociencia, han permitido conocer y explicar las razones de nuestra intención de cuidar y ser cuidados. Patricia S. Churchland, profesora adjunta del Salk Institute for Biological Research, dedica varias páginas de su libro *'El cerebro moral'* (3) a lo que ella denomina “nuestro sentido y deseo de pertenencia”. Lo que más llama la atención es el hecho de que nuestra configuración biológica trae inscritas las condiciones para que «se dispare» en nosotros, mamíferos, esa necesidad. “En todas las mamíferas embarazadas —incluidas las mujeres humanas— la placenta del feto libera una variedad de hormonas al torrente sanguíneo de la madre que surte el efecto de maternalizar su cerebro”. Churchland se refiere, entre otras sustancias, a la oxitocina. En una parte, subraya que este mecanismo pretende servir en esencia a la necesidad de asegurar que “la hembra cuente con los recursos necesarios para amamantar, defender y, en términos generales, dedicarse al bienestar de sus indefensos pequeños hasta que puedan valerse por sí mismos.

Todo esto, tal vez, justifique la razón por la cual hoy en las organizaciones se empezó a hablar de la inteligencia emocional y a desarrollar charlas y talleres alrededor de esta habilidad que Daniel Goleman propuso a los países de Occidente. La definición que acuñó fue la de “capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con los demás y con nosotros mismos” (4). En el fondo, lo que está presente es nuestra necesidad permanente de estar conectados con nuestra comunidad, de mantenernos seguros y ser valorados.

Para hablar de la Seguridad y la Salud en el Trabajo debemos considerar la manera como se ha concebido el trabajo en los diferentes momentos de lo que podríamos llamar «la línea de nuestra vida en la cultura de Occidente». Tampoco podemos desconocer la percepción que se ha tenido de la salud y, por extensión, de la enfermedad en dichos instantes.



Imagen 1. El acto de cuidar y sanar a una persona no tiene otra intención que restaurar su valor para la comunidad. **Fuente:** Shutterstock.

En todo trabajo, sin importar la época, se conjugan entornos, actividades, personas, procesos, tecnologías, instrumentos, saberes y prácticas. Esto aplica tanto para un griego en el siglo de Pericles, un moro en la España en víspera de Colón, un oficinista en la Inglaterra de la época victoriana, como para un practicante en una empresa multinacional de la actualidad.

Al revisar el horizonte al que nos referimos, se puede deducir —quizás de manera simplista— que nos hemos movido en una línea de tiempo donde, a pesar de que los factores sean los mismos, hemos pasado de la consideración de un entorno de accidentes, epidemias y amenazas a un contexto donde el énfasis está en el cuidado de sí mismos y de la participación responsable. En pocas palabras, la lente estuvo por mucho tiempo en la carencia mientras que ahora nos movemos en la lógica de las posibilidades, en la cultura de un trabajo que dignifique y donde es determinante el compromiso de todos los actores.

El trabajo es una actividad que hace parte esencial de nuestras vidas, no solo por la posibilidad de conseguir lo necesario para satisfacer nuestras necesidades básicas humanas, sino también para nuestra propia realización y la de nuestra sociedad. Como lo expresaba Juan Somavía, director general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el periodo 1999 – 2012 (5):

“El trabajo es un elemento que define nuestra existencia. Nuestra existencia material, por cierto, ya que nos permite satisfacer nuestras necesidades básicas y ser consumidores. El trabajo también es fuente de creatividad y dignidad. Es un elemento crucial de cohesión social. Nuestra capacidad de elección en lo personal, el bienestar de las familias y la estabilidad de las sociedades dependen del trabajo. Y el trabajo es la ruta más segura para salir de la pobreza”.

La seguridad de un abrazo

A Margaret Mead se le atribuye otra frase: “que alguien se pregunte dónde estás cuando no vuelves a casa por la noche es una necesidad humana muy antigua”. Lo que esperamos es que la persona en mención regrese sana y salva. Claro está que no hace falta llegar al extremo de tener que esperar a que alguien que está en nuestra red inmediata de afectos aparezca después de perderse una noche entera. Solo basta pensar en una jornada de trabajo. Lo que todos anhelamos al terminar un día de actividades es

regresar a casa para fundirnos en un abrazo con aquellas personas que nos esperan o con quienes queremos volver a encontrarnos.

Esta historia no pretende agotar todos los momentos del camino que hemos recorrido para llegar a ser quienes somos hoy. Desde el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS), al cumplir 70 años, queremos que la lectura de estas páginas inspire reflexiones que nos muevan a tomar las riendas, desde el alcance de cada cual, para activar los cambios necesarios para lograr que el trabajo con salud, seguridad y alegría sea una realidad y nos lleve de vuelta a casa para sellar ese abrazo que anhelamos recibir al final de cada jornada.



Imágenes 2 (arriba) y 3 (abajo). Al terminar un día de actividades anhelamos regresar a casa para abrazar a aquellas personas que nos esperan o con quienes queremos volver a encontrarnos. **Fuente:** Shutterstock.



El amanecer del
trabajo y el cuidado

I. EL AMANECER DEL TRABAJO Y EL CUIDADO

Quizás lo más importante para hablar del trabajo es preguntarse cuándo fue que el ser humano concibió la idea de sí mismo. Para esto, proponemos hacer un viaje a una cámara de las cavernas en las que habitaron, por miles de años, varias generaciones sucesivas de grupos humanos del Paleolítico: la cueva de Altamira, en la zona Cantábrica, al norte de España.

Tal vez sean simples elucubraciones al hablar de lo que no conocemos, más aún porque no hay nada escrito. Sin embargo, queda la memoria de los objetos para poder descifrar cómo se vivía el trabajo entre los primeros seres humanos. No nos vamos a extender mucho en este capítulo. Solo basta con señalar que las diferentes aproximaciones desde la antropología no terminan de ponerse de acuerdo. A pesar de ello, podemos hacer algunas generalizaciones para proponer de qué manera se llevaba a cabo el trabajo hace aproximadamente 16.000 años, durante la etapa conocida como el período Magdaleniense.

El valor artístico de Altamira es innegable. Modesto Cubillas, un tejero de la zona, fabricante de tejas y ladrillos, accedió por primera vez a la cueva en 1868 al ir tras su perro cuando este se extravió una tarde de cacería (6). Cubillas contó de la existencia de la cueva a sus vecinos, entre ellos, a Marcelino Sanz de Sautuola, hombre rico de su pueblo, quien tardó casi ocho años en ir a conocerla. En su primera incursión no encontró, según él, nada de valor. Solo fue hasta 1879 cuando regresó, esta vez, con su hija de ocho años. En tal ocasión fue la niña quien entró más allá de donde el padre lo había hecho en 1876. En una de las cámaras encontró un conjunto de «pinturas» que la deslumbró por su tamaño, su colorido y sus detalles. En Altamira han sido motivo de estudio las imágenes —de gran precisión— de caballos, bisontes, ciervos, manos y algunos signos.

Las cuevas ofrecían recintos seguros para los nómadas, cazadores y recolectores que vivían de recoger y cazar durante el día en extensiones de terreno que iban explorando a medida que los hacían propios porque los reconocían de utilidad. Era un paisaje muy parecido al actual en el norte de España, con pinos, abedules y sauces. De igual manera, empezaban a señalar en su mente los lugares donde estaban los frutos para su alimentación y los ciclos de su aparición. Según las investigaciones, se trataba, en particular, de cierto tipo de leguminosas (7). De esta manera, se empezaba a discriminar un espacio de labores, con rutinas diferenciadas y un lugar para guarecerse donde podían estar alrededor del fuego para alimentarse, descansar o recuperarse. Allí elaboraban sus instrumentos para la cacería. La pintura de los muros no se explica porque tuvieran un momento de ocio, lo que era casi inexistente. Se trataba de un instante de expresión mágica, animista, según algunas teorías, para consignar la experiencia de sus jornadas o para elevar a los espíritus de la naturaleza la invocación del poder para triunfar en las siguientes faenas.

La cueva es la casa, el «oikos», en griego antiguo, o el «domus» en el latín del pasado. La palabra griega se refiere a la casa, pero también a las propiedades de los individuos que se albergan bajo su techo. El «domus», raíz de la palabra doméstico, se define como el conjunto de quienes constituyen la base de la familia nuclear. Así, pues, surgen dos espacios: el de la vida íntima y el de la conquista de los medios para preservar la especie.

“El cuidado es la razón primera del origen del mundo, es la razón primera de la naturaleza, es la razón primera del planeta, es la razón primera de todo cuanto se mueve. Sin cuidado no hubiera sido posible nada de lo que existe, nada de lo que vemos, nada de lo que ha ocurrido, ni nada de lo que vendrá”.

Jorge Oswaldo Restrepo, médico cirujano especialista en salud laboral.
Presidente emérito del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS)

Tendríamos que esperar más de 5000 años para encontrar las primeras comunidades sedentarias, donde la domesticación vegetal (8) traería una nueva estructura de oficios y relaciones. Los papeles del cuidado, los oficios y, con ello, las diferenciaciones de los trabajos empezarían a perfilarse. Estas observaciones —que pueden ser vistas como meras interpretaciones por el hecho de que no hay nadie que haya sido testigo de ese momento— señalan cómo, desde el amanecer de nuestra humanidad, el trabajo y el cuidado estuvieron imbricados en una relación que nos caracteriza como especie. Proveer y cuidar es la ecuación.



Imagen 4 (arriba). Pintura arqueológica hallada en las cuevas de Altamira. **Fuente:** Shutterstock.

Imagen 5 (abajo). Tribu de cazadores-recolectores prehistóricos alrededor de una hoguera afuera de la cueva por la noche. **Fuente:** Shutterstock.



|| El cuidado y
su valor social

II. EL CUIDADO Y SU VALOR SOCIAL

Las antiguas sociedades mercantiles

Miles de años separan a los habitantes de la cueva de Altamira de aquellos que estaban asentados en la isla de Eubea hacia el siglo VI a. C., al este del Peloponeso (Grecia actual). Esta isla fue, por mucho tiempo, el centro de gravedad del comercio de los antiguos griegos. Vale señalar que, para ese entonces, lo que hoy conocemos como Grecia no era un país como tal. La región era más bien un conglomerado de pequeños asentamientos de grupos humanos que se movían en rutas comerciales para llevar a cabo el intercambio de productos de un lado a otro en un territorio que hoy abarcaría desde España hasta Irak, de occidente a oriente, y hasta las costas del norte del Mar Negro en lo que hoy es Moldavia.

En embarcaciones que se movían a lo largo de las costas, los eudebos tocaron el norte de Siria, llegaron a la costa oriental de Sicilia, a la bahía de Nápoles y a las costas del norte de África, en Libia. También pusieron pie en lo que hoy es Israel, Siria, Líbano y Palestina. Estuvieron también en Chipre.

Por esa misma época, los fenicios se movían desde los puertos de Sidón, Biblos y Tiro (Líbano actual) en rutas similares a las de sus vecinos griegos. El trayecto que se desarrollaba a lo largo de la costa del norte de África los llevaba a Memfis (Egipto), Cirene y Leptis (Libia), Cartago (Túnez), Sicilia, Tingis (Tánger), Gadir (Cádiz) y Creta.

Los griegos comerciaban con vino, aceite de oliva y cerámica pintada con el fin de conseguir cobre, estaño, caballos y trigo. Lo mismo hacían los fenicios, conocidos por su vino, sus cerámicas, los objetos de vidrio y las telas teñidas.

En todo el territorio que corresponde a la Grecia actual se vivía bajo el régimen de los aristócratas, miembros de familias poderosas, herederos de los reyes Micénicos que se establecieron en el territorio entre los años 1100 y 900 a. C. Eran el retrato de los héroes homéricos, combatientes y atletas que sostuvieron por largo tiempo las olimpiadas. Eran los propietarios de los grandes navíos con los que se movían en sus rutas y para lo cual contaban con tripulaciones con una rígida estructura jerárquica. Para la aristocracia, el pueblo estaba por debajo. Los artesanos y los comerciantes eran considerados personas que hacían trabajos vulgares.

Tanto es así que la población, incluso hasta la Grecia de Solón (c. 638-558 a. C.) cuando instituye su constitución, se dividía entre “los que poseían un caballo, los que poseían una «yunta» de bueyes y los que no poseían ni una cosa ni otra y tenían que trabajar para los demás” (9).

De Grecia se dice que heredamos la democracia. Tal vez sea así. Sin embargo, para hablar de Seguridad y Salud en el Trabajo con sentido de cuidado, vale señalar que en el Estado ateniense, bajo el gobierno de Pericles (444-404 a. C.), la producción local se movía con la participación de cerca de 80.000 esclavos, la mayoría conseguidos en el extranjero. A pesar de que Solón había declarado libres a todos los atenienses, quedaban, todavía, las categorías de ciudadanos «semilibres» y los inferiores o esclavos (9).

Quinientos años más tarde, bajo el Imperio romano, a mediados del siglo I a. C., en la Italia actual, se calcula que había cerca de un millón y medio de esclavos, en su mayoría extranjeros que se habían hecho cautivos después de que sus pueblos fueran derrotados en alguna batalla.

Los esclavizados por los miembros de la clase alta romana llevaban una vida, en cierta medida, cómoda, muy diferente de la de los demás en su misma condición social. La sociedad se dividía entre pobres y ricos. Los emperadores hacían su fortuna a partir de los feudos desplegados en todo el imperio. Estos incluían algunas minas, industrias y granjas. Sus séquitos se llenaban los bolsillos en actividades que les permitía el ejercicio del poder en la órbita del emperador. El grupo de trabajadores, esclavos o no, se desempeñaba en los diferentes oficios que requería la sociedad.

Las enfermedades comunes no discriminaban entre ricos y pobres. La mayoría de las veces se originaban por las condiciones insuficientes de higiene y salubridad en todos los niveles. Los baños romanos eran recomendados para contrarrestar esta situación, aun cuando su acceso era para los grupos acomodados.

En cuanto al trabajo, las clases superiores despreciaban los oficios. Según cita Mary Beard, catedrática de Clásicas en el Newnham College de Cambridge,

Cicerón decía: “el dinero que proviene de la venta de un trabajo es vulgar e inaceptable para un caballero” (10).

La condición del rico era la del «*otium*», entendido como el gobierno sobre el propio tiempo personal. El «*negotium*», por el contrario, era sinónimo de estar ocupado ejerciendo un oficio para ganar un sustento. Esto era en lo que invertían casi la totalidad de su tiempo diario y así lo hacían, hasta la muerte, la mayoría de los ciudadanos que no hacían parte de la esfera de los más ricos. Solo los soldados tenían un esquema de jubilación al que accedían cuando ya no servían para desempeñarse en las tareas propias de la protección, la seguridad o la guerra. La indigencia y la mendicidad hacían parte del paisaje urbano. El trabajo infantil era inherente a la lógica de producción en la Roma imperial. No era extraño encontrar niños en las industrias o en los campos.

A pesar de estas circunstancias, quizás, para buscar oportunidades al conectar intereses comunes, surgieron los «*collegium*», asociaciones locales de oficios, que reunían a trabajadores libres y esclavos, sin distinción.

En síntesis, con diferencia de varios siglos, Grecia y Roma eran sociedades agrícolas y mercantiles donde el trabajo, despreciado, era ejercido por una mayoría de ciudadanos pobres o empobrecidos y esclavos, la gran mayoría, de origen extranjero.

Cuidar lo que es de valor

A pesar de la visión que se tenía del trabajo en las esferas altas de las sociedades mercantiles que orbitaban el Mediterráneo, hay evidencia de que, para varias comunidades, el individuo que laboraba merecía cuidado y respeto.

En un papiro que se encuentra en la Biblioteca Nacional de París se pueden leer las siguientes líneas. La versión en inglés es de la egiptóloga Miriam Lichtheim quien, en su antología de literatura egipcia, la incluye en la sección de escritos didácticos como ‘*La instrucción dirigida a Kagemni*’ (11).

*“The respectful man prospers,
Praised is the modest one,
The tent is open to the silent,
The seat of the quiet is spacious”.*

*[“Prospera el hombre respetuoso,
alabado es el modesto,
La tienda está abierta al silencioso,
El asiento del silencioso es espacioso”.]*

También dice:
 “Restrain is a brief moment,
 Gluttony is base and reprovéd.
 A cup of water quenches thirst,
 A mouthful of herbs strengthens the heart”.

[“La moderación es un momento breve,
 la gula es vil y reprobada.
 Un vaso de agua sacia la sed,
 un bocado de hierbas fortalece el corazón”.]

A pesar de ser unas pocas líneas, llama la atención el hecho de que se reconozca el valor de la modestia y el respeto, valores que se repiten en los textos de la misma época y que, como nos revela Lichteim, conciernen a las indicaciones sobre la manera de cuidar las relaciones entre gobernantes y gobernados, subalternos que desempeñan los oficios en la empresa de construir el imperio. Por tratarse de instrucciones, se puede pensar que pasaron de unos a otros para integrarse a una cultura que nos sigue deslumbrando.

El deseo de Hammurabi, rey de Babilonia hacia el siglo XVIII a. C., era que las leyes que dictó se divulgaran de voz a voz. Tanto que, en las últimas líneas que componen lo que hoy conocemos como el ‘Código de Hammurabi’, lo expresa de esta manera:

“Que en días venideros —en cualquier tiempo—, el rey que surja en el país guarde las palabras de equidad que he grabado en mi estela; que no falsee la legislación que le he dado al país, ni las sentencias que he dictado; que no aniquile mis signos y designios. Si ese hombre tiene inteligencia y es capaz de poner orden en su país: que atienda a las palabras que he grabado en mi estela y que, el camino, la conducta, la legislación que he dado, las sentencias que he dictado, se los enseñe esta estela”.

Para ello, las mandó grabar en estelas de basalto que ordenó distribuir a lo largo y ancho de su imperio. Una de estas piezas, de cerca de dos metros de alto, se encuentra en la sala Richelieu del Museo del Louvre en París. Al repartirlas por los cuatro puntos cardinales de Babilonia, Hammurabi quería asegurarse de que todos bajo su reinado conocieran las reglas que habían de regir la convivencia en sus territorios. El contenido hace alusión a diversos ámbitos de la vida

cotidiana, desde la familia, las relaciones entre clases, el comercio, el ejército, la administración. En la estela se describen situaciones inaceptables que, de llegar a suceder, debían dar lugar a pagos o indemnizaciones. En otros casos, describen con detalle algunos delitos y sus penas.

Del ‘Código de Hammurabi’ extractamos estos apartes dado que, tal vez, sean una de las expresiones más antiguas de la preocupación por un accidente que surge de una actividad de trabajo donde, además, el impacto a la comunidad debe resarcirse.

“53. Si un hombre descuida reforzar el dique de su campo y no refuerza su dique y, por ello, se abre una brecha en la margen y deja que el agua se lleve el mantillo, el hombre, en cuyo dique se ha abierto la brecha, compensará por la cebada que haya echado a perder.

54. Si no puede compensar la cebada, que lo vendan a él y sus bienes y que, después, los que tenían las tierras cuya cebada se llevó el agua, se lo repartan.

55. Si un hombre abre su acequia para regar y luego se descuida y deja que el agua se lleve el campo de un vecino, pagará una indemnización en cebada según la cosecha de su vecino.

56. Si un hombre suelta el agua de modo que deje que se lleve el trabajo del campo de su vecino, pagará una indemnización de 10 kures de cebada por cada bur” (12).

En el mismo código llama la atención este apartado:

“233. Si un albañil hace una casa a un hombre y no hace su trabajo según el proyecto y una pared se comba, ese albañil consolidará bien esa pared con su dinero” (12).

Quizás la palabra en acadio no sea lo que entendemos como proyecto. No obstante, es evidente que en la relación de trabajo que aquí se describe hay un acuerdo entre las partes sobre el resultado esperado, donde cada cual ha aportado lo correspondiente para llevarlo a cabo. Es, en el fondo, la valoración del individuo, de su talento, de sus capacidades y de las posibilidades que trae el ejercicio de su oficio.

El accidente y la enfermedad son dos estados que afectan el desempeño de ese individuo, con las consecuencias para sí mismo y para su comunidad inmediata. Por eso, para Hipócrates (alrededor del 460 - 377 a. C.) era crucial considerar el

contexto no solo del individuo, en su calidad de paciente, sino de la sociedad. Como lo manifiesta Sánchez Pacheco, en el documento donde se refiere al tratado ‘Sobre los aires, aguas y lugares’ (13) que comienza de la siguiente manera:

“Quien quiera estudiar perfectamente la ciencia médica debe hacer lo siguiente: en primer lugar, ocuparse de los efectos que pueden ocasionar cada una de las estaciones del año, pues no se parecen en nada mutuamente, sino que difieren mucho no solo entre sí, sino también en sus cambios. Después, ha de conocer los vientos, calientes y fríos, especialmente, los que son comunes a todos los hombres, y, además, los típicos de cada país. También debe ocuparse de las propiedades de las aguas, pues, tal como difieren en la boca y por su peso, así también es muy distinta la propiedad de cada una.

Además, hay que enterarse de qué tipo de vida gozan los habitantes: si son bebedores, toman dos comidas al día y no soportan la fatiga, o si aman el ejercicio físico y el trabajo, comen bien y beben poco”.

En el mismo tratado hace una disquisición sobre la salud en diferentes ciudades y culturas. Lo hace para dar ejemplos de sus postulados iniciales, donde explica la importancia de orientar de la manera correcta una ciudad y su población, teniendo en cuenta los puntos cardinales, los vientos y los accesos a vías de agua, entre otros aspectos. En este comentario acerca de las sociedades asiáticas, hace alusión a las condiciones amenazantes del ejercicio de un «vasallo que va a la guerra» para defender a su «dueño»:

“Donde los hombres no son dueños de sí mismos ni independientes, sino que están bajo un señor, su preocupación no es cómo ejercitarse en las artes de la guerra, sino cómo dar la impresión de no ser aptos para el combate. Los riesgos, en efecto, no son iguales: los vasallos, como es de esperar, van a la guerra, sufren fatigas y mueren, por fuerza, en defensa de sus amos, lejos de sus hijos, su mujer y demás seres queridos”.

La importancia del cuidado mediante la alimentación y la actividad también se encuentra en un comentario de Platón en ‘La República’:

“El cuerpo más sano y más robusto es el que menos puede ser alterado por obra de alimentos, bebidas y fatigas, así como la planta más fuerte es la que menos puede ser alterada por obra del calor solar o de los vientos y otros accidentes similares” (14).

Platón, en alabanza a Hipócrates, escribió:

“El médico no tiene más que considerar el inmenso misterio de la naturaleza para descubrir, poco a poco, las leyes eternas que rigen a todos los seres vivientes: estas leyes, por las cuales todas las fuerzas del individuo tienden, en la perfecta euritmia del mundo, a conservar o recobrar este equilibrio ideal que es la salud” (15).

Plinio «El Viejo», escritor romano del siglo I, fue ampliamente conocido por su ‘Historia Natural’, miles de páginas en las que describe desde el parto de las mujeres hasta la organización social de las abejas. En el libro VII de su obra explica lo que es la enfermedad y su impacto, sin diferencia de nivel social:

“Se embotan los sentidos, se entorpecen los miembros, se amortigua la vista, el oído, el andar, incluso, los dientes y el aparato digestivo y, sin embargo, esto se cuenta como tiempo de vida. Por eso, se encuentra como un prodigio, y de forma única, el ejemplo del músico Jenófilo que vivió ciento cinco años sin ningún deterioro de su cuerpo. (...) Y, desde luego, las enfermedades atacan a todos los pueblos, sin discriminación, tanto a los esclavos como a los próceres, pasando por las demás clases. En esto se ha observado que las epidemias se propagan desde las zonas del sur hasta el occidente y casi nunca de otra manera, ni en invierno, ni duran más de tres meses” (16).

Cincuenta años más tarde, también en Roma, nace Galeno. Andrés Romero Huesca, médico cirujano de la Universidad Autónoma de México, investigador de la historia de la medicina, escribe sobre Galeno en lo que tiene que ver con la manera de aproximar la enfermedad:

“En el campo de la clínica con su tratado ‘Ad Glauconem de metodo medendi’, Galeno (...) recomienda primeramente conocer todos y cada uno de los enfermos en estado de salud en relación con su constitución, calor natural, estado del pulso, ánimo, sexo, ambiente físico en el que vive, entre otros, como datos clínicos fundamentales para determinar las alteraciones producidas por la enfermedad. Posteriormente, recordando a Hipócrates, aconsejaba que el médico debía aplicar todos sus sentidos en el análisis del proceso morboso; sus manifestaciones debían ser observadas y registradas en la historia clínica” (17).

No podemos dejar de mirar a Oriente para terminar de tener un atisbo de la idea de la salud, del cuidado y de la enfermedad. En la India, en el siglo III a. C.

gobernó Asòka, llamado «El grande». Estuvo a la cabeza de un imperio que abarcó los territorios de Irán y casi toda la India actual. De corte pacifista, su idea de la vida estaba inspirada por el budismo, religión que se propuso impulsar durante los años de su gobierno. Es sabido que Asòka construyó varios hospitales públicos, incluso, para el cuidado de animales (18).

Wong Kiew Kit, autor de ‘El gran libro de la medicina china’ (19), nos revela un detalle que no podemos dejar pasar inadvertido:

“La dinastía siguiente, la Zhou (1027-256 AEC)¹, conocida a menudo como la era clásica, fue testigo de la aparición de numerosas escuelas de pensamiento que incluyen la filosofía del yin y el yang y los cinco principios elementales. La higiene personal y la salud pública mantuvieron un nivel elevado durante la dinastía Zhou. En ‘Los ritos del Zhou’ se mencionaban varios métodos para acabar con las plagas y en el ‘Libro de los ritos’ se recomendaba bañarse a menudo, lavarse las manos antes de comer y se prohibía escupir en el suelo”.



Imagen 6. Mosaico de mediados del siglo III con imágenes de esclavos de Dougga, Túnez. **Fuente:** Wikipedia.org

¹ AEC: Antes de la Era Común, expresión equivalente a AC, antes de Cristo (N. del autor).

La salud de la sociedad

En el año 323, Aristóteles terminó la escritura de su obra ‘Política’ (20). Al referirse a la «polis», una aproximación a la concepción que hoy tenemos de la ciudad, en realidad, una comunidad «urbanizada» fruto de la agrupación de sus miembros en función de su convivencia autónoma y autárquica, expresa (20):

“Por eso, la ciudad primera es necesariamente la que está formada por ese mínimo de gentes que sea un grupo humano autosuficiente respecto a vivir bien en una comunidad política. (...) Pero la ciudad es una forma de comunidad de iguales, con el fin de vivir lo mejor posible y, puesto que la felicidad es lo mejor y esta es una actualización y un uso perfecto de la virtud y que de ello resulta la consecuencia de que unos hombres pueden participar de ella y otros, poco o nada, es evidente que esta es la causa de que haya distintas especies y variedades de ciudad y la pluralidad de las constituciones pues, al perseguir cada pueblo ese fin de forma distinta y por distintos medios, se hacen diferentes sus formas de vida y sus regímenes políticos”.

Por eso mismo, según Aristóteles, los oficios son, en esencia, los que permiten dinamizar a la propia «polis» donde cada uno de sus miembros se expresa y aporta a partir de su beneficio (20):

“Hay que enumerar, entonces, las actividades propias de una ciudad, pues, a partir de ellas, quedará clara la cuestión. En primer lugar, debe haber el alimento; después, oficios (pues la vida necesita muchos instrumentos); en tercer lugar, armas (los miembros de una comunidad deben, necesariamente, tener armas, incluso en su casa, por causa de los que se rebelan, para proteger la autoridad y para defenderse de los que intentan atacar desde fuera); además, cierta abundancia de recursos para tener con qué cubrir las necesidades propias y las de la guerra; en quinto lugar, pero el primero en importancia, el cuidado de lo divino, que llaman culto; en sexto lugar y el más necesario de todos, un órgano que juzgue sobre lo conveniente y justo entre unos y otros. Tales son los servicios que necesita, por así decirlo, toda ciudad (pues la ciudad no es una agrupación de personas cualquiera, sino, como decimos, autárquica para la vida)”.



Hacia un nuevo
sentido del trabajo

III. HACIA UN NUEVO SENTIDO DEL TRABAJO

La preocupación por la salud en los oficios

Por siglos, la aspiración de la felicidad, desde la perspectiva de Aristóteles, se vio truncada por las guerras. Detrás de cada uno de los conflictos armados que vivió el mundo de Occidente desde el siglo XIV está la minería. La doctora María Castellano Arroyo, autoridad en medicina forense y del trabajo, miembro de la Real Academia Española de Medicina, expresó en el discurso de ingreso a dicha institución cultural en junio de 2012 (21):

“De todos los trabajos, la minería fue, durante muchos siglos, la protagonista de la actividad laboral, tanto por su penosidad como por la riqueza que generaba. Las enfermedades y lesiones propias de la actividad minera en cada época son inseparables de la evolución seguida por los cuidados sanitarios, por ello, nos merece especial atención”.

En la Europa nororiental —en lo que hoy corresponde a Alemania, República Checa y Eslovaquia— se dio el esplendor de la minería que llegó a ser monopolio de una familia: los Fugger, dedicados también al mercado de las especias. Por su poder económico, los Fugger se convirtieron en los principales prestamistas de la Santa Sede y de algunos soberanos europeos, entre los que se contaba a Carlos I de España y V del Sacro Imperio Romano Germánico. En buena parte, el dinero que requirió para lograr su nombramiento como emperador provino de los Fugger.

Las minas de dicha familia, al igual que otras en el continente, fueron alimentadas con fuerza laboral de esclavos y de prisioneros, criminales de primer

orden, para quienes el castigo era trabajar en ellas. Se dice que en esas minas se contaba con un médico y un barbero asalariados. También estaba dispuesta una enfermería a la que solo podían acceder los trabajadores libres (22).

Las condiciones a las que estaban expuestos los trabajadores de esta industria motivaron la preocupación del médico y astrólogo suizo Theophrastus Philippus Aureolus Bombastus von Hohenheim, mejor conocido como Paracelso (1493–1541).

La base de su teoría se fundamenta en que el ser humano llevaba, en sí mismo, el orden de un microcosmos que debía estar en armonía con el cosmos en el que estaba inscrito. Por esto cobraba tanta importancia para él todo lo que el individuo consumía, así como las condiciones a las que estaba expuesto (23):

“En realidad, si el hombre no hubiera sido constituido dentro del orbe y de todas sus partes, el pequeño mundo del Microcosmos no hubiera podido existir ni hubiera sido capaz de recibir todo lo que el Gran Mundo produce. Por eso, resulta que todo cuanto el hombre come o consume es, verdaderamente, una parte de sí mismo y que, habiendo nacido del Macrocosmos y siendo, en cierto modo, semejante a él, forma parte también del Gran Mundo. (...) Por eso el hombre come y consume todo esto, tanto en los alimentos como en los medicamentos, los que se diferencian entre sí por el cuerpo medio, esto es, por la figura y por la forma. Según la ciencia, el cuerpo físico solo posee una forma, una imagen y un cuerpo medio. De este modo, el cuerpo del hombre absorbe «assumit» el cuerpo del mundo, lo mismo que el hijo recibe la sangre del padre”.

Paracelso llegó a detallar en sus trabajos el papel que desempeñaban los venenos (24):

“La segunda fuerza que nos domina y nos trae las enfermedades es el «ens veneni», la esencia del veneno. Si el astro está pues sano y el «cuerpo etéreo», según las circunstancias, no nos ha hecho ningún daño, este «ens» puede matarnos; en eso le estamos sometidos y no podemos defendernos de él”.

Georg Pauer, conocido por su nombre en latín «Georgius Agricola», fue un alquimista, químico y mineralogista alemán, nacido un año después de Paracelso. Agricola escribió un tratado de minería donde, con extremo detalle, propuso novedosos procedimientos para la explotación de los metales, que iban desde la

apertura de las minas hasta los procesos de su fundición. Las ilustraciones de su trabajo ‘*De re metallica*’ (1556) (25) dejan ver cómo se desarrollaban las actividades de esta industria para la época. En distintos apartados, Agricola planteaba la importancia de sus aportes para evitar situaciones inaceptables o accidentes que afectaban a los trabajadores.

“Pliny is our authority that among the ancients everything which was mined was carried out on men’s shoulders, but, in truth, this method of carrying forth burdens is onerous since it causes great fatigue to a great number of men and involves a large expenditure for labour; for this reason, it has been rejected and abandoned in our day”.

[“Plinio es nuestra autoridad en cuanto a que, entre los antiguos, todo lo que se extraía de las minas se llevaba a hombros, pero, en realidad, este método de transportar cargas es oneroso ya que causa gran fatiga a un gran número de hombres e implica un gran gasto de mano de obra; por esta razón ha sido rechazado y abandonado en nuestros días”.]

“By means of the hauling machines loads are drawn out of the shafts; the ventilating machines receive the air through their mouths and blow it into shafts or tunnels, for if this is not done, diggers cannot carry on their labour without great difficulty in breathing; by the steps of the ladders the miners go down into the shafts and come up again”.

[“Por medio de las máquinas de arrastre se sacan las cargas de los pozos; las máquinas de ventilación reciben el aire por la boca y lo insuflan en los pozos o túneles pues, de lo contrario, los excavadores no pueden realizar su trabajo sin grandes dificultades para respirar; por los peldaños de las escaleras los mineros bajan a los pozos y vuelven a subir”.]

“The third kind of machine is less fatiguing for the workman, while it raises larger loads; even though it is slower, like all other machines which have drums, yet it reaches greater depths, even to a depth of 180 feet”.

[“El tercer tipo de máquina es menos fatigante para el obrero, mientras que levanta cargas más grandes; aunque es más lenta, como todas las demás máquinas que tienen tambores; sin embargo, alcanza mayores profundidades, incluso hasta una profundidad de 180 pies”.]

Casi un siglo y medio más tarde, Bernardino Ramazzini, médico y filósofo nacido en 1633 en Capri, se desempeñaba como médico rural en la actual región de Lazio, en Italia.

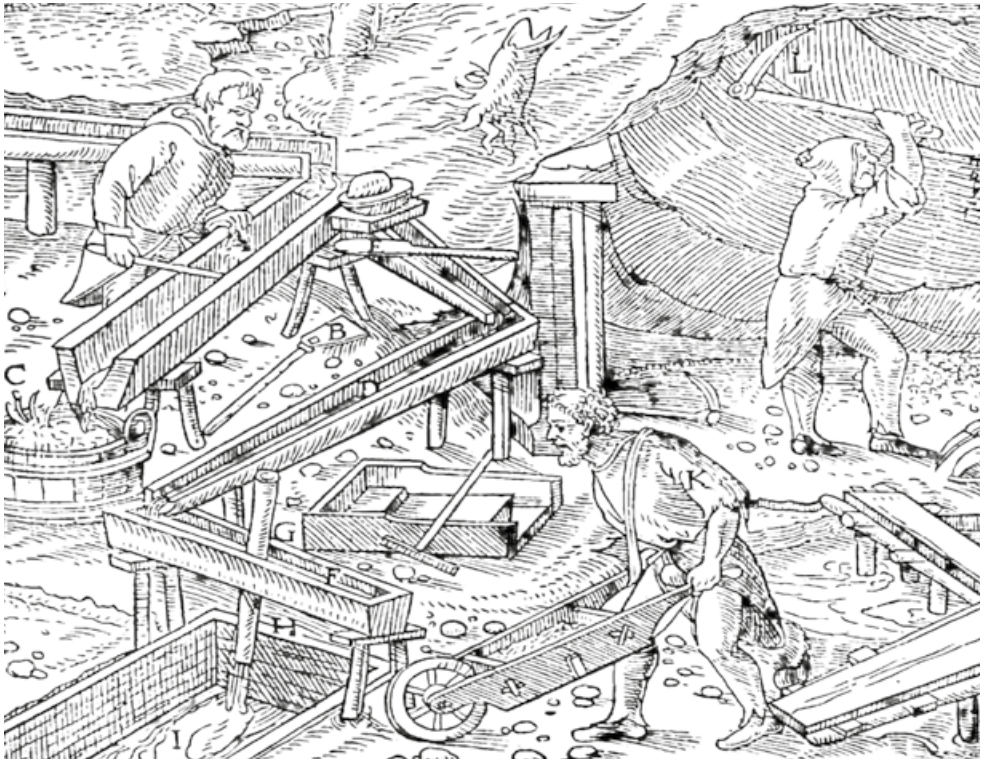


Imagen 7 (arriba). Mineros de carbón trabajando. **Fuente:** Shutterstock.

Imagen 8 (abajo). Grabado de la obra 'De re Metallica' de Georgious Agricola, Basilea, 1556. **Fuente:** Wikipedia.org

Las observaciones de Ramazzini lo llevaron a insistir, como ya lo habían hecho algunos de sus antecesores, sobre la importancia de una correcta alimentación para sostener la salud de los trabajadores. Asimismo, subrayó la necesidad de considerar las condiciones en las que se desenvolvían las distintas labores de los trabajadores en las diversas profesiones u oficios. Advirtió sobre las enfermedades que se generaban por las maneras de llevar a cabo sus tareas, bien fuera por la exposición a diferentes sustancias, por el ambiente en el que se desarrollaban e, incluso, por las posturas sostenidas en su práctica. Todo esto lo expuso en una obra monumental, ‘*De morbis artificum diatriba*’, publicada en 1700, de la que el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) de España junto con el Instituto Técnico de Prevención (ITP) de ese país publicaron, en 2011, una versión en español (26).

Sobre las causas de las enfermedades de los oficios que analizaba expresó (26):

“La variada y múltiple cosecha de enfermedades que, con bastante frecuencia, algunos artesanos reciben, con gravísimo daño de su vida, como salario de aquellas profesiones en que desarrollan su actividad, germina, según creo, principalmente por dos causas: de ellas, la primera y más importante es la índole perjudicial de la materia manipulada que, al exhalar deletéreas emanaciones y ligeras partículas nocivas a la naturaleza humana, provoca distintas enfermedades; la segunda está relacionada con ciertos movimientos violentos y descompuestos, así como forzadas posturas del cuerpo debido a las cuales se altera la natural estructura de la máquina vital de modo que, por ello y, poco a poco, acaban originándose graves dolencias”.

En el primer capítulo, el más largo de todos, entró en detalle sobre las afecciones de los trabajadores de las minas «*Metalorum fossores*». Allí lamentaba la gravedad de las enfermedades que los agobiaban (26):

“Sea cual sea la materia del mineral excavado, contraen gravísimas enfermedades, que, con frecuencia, se muestran rebeldes a cualquier tipo de medicación, por bien que esté hecha la prescripción facultativa; por eso, aunque el resultado pareciera dudoso, debería considerarse como un deber de caridad administrar ayuda médica a tales trabajadores y prolongarles la vida, aunque sea para la desgracia”.

Ramazzini se preocupó por explicar en detalle las características de cada uno de los oficios que fueron motivo de su atención. En lo que respecta a los mineros,

el mismo autor hizo descripciones que retrataban de forma vívida el ambiente en el que se desempeñaban (26):

“De las minas, hay unas húmedas, en cuyo fondo se estanca el agua, y otras secas, en las cuales, de cuando en cuando, hay que echar mano del fuego para quebrar las rocas. En las minas húmedas, que tienen agua estancada, los mineros se ven aquejados de dolencias en las piernas debido a las espesas y ponzoñosas emanaciones que en ellas surgen, especialmente, cuando los fragmentos de las rocas hechas añicos caen sobre el agua y remueven, como suele decirse, aquella «camarina» y los trabajadores, con la respiración entrecortada, caen de bruces o salen de allí medio inconscientes. El mismo fuego que, por otra parte, se comporta como domeñador de materias ponzoñosas, cuando hay necesidad de echar mano de él para triturar las rocas, hace brotar del mineral pestíferas emanaciones, desparramándolas por doquier, con lo que los desgraciados mineros sufren en su persona la hostilidad de todos los elementos. Ahora bien, ninguna peste conduce a aquellos a su extrema perdición de manera más espantosa que la que brota de las minas de mercurio”.

Aparte de los mineros, Ramazzini describió 61 actividades diferentes. Una sección estaba dedicada a quienes, sin necesidad de estar expuestos a sustancias que puedan envenenarlos, debían trabajar de pie o usar la vista en actividades muy exigentes para este sentido, como la costura y la escritura. También incluyó un capítulo relativo a los fabricantes de confites por cuanto estaban expuestos al caramelo que podía alcanzar altísimas temperaturas. En el último capítulo hizo una disquisición sobre la salud de las «vírgenes consagradas», las monjas de los conventos quienes, por el lugar en el que se ubicaban los mismos, la mayor parte en las afueras de la ciudad, en entornos donde proliferaba la basura, estaban expuestas a malos aires y epidemias.

Propiedad y trabajo

Las inquietudes de Ramazzini, de alguna manera, ponían la lupa sobre la idea que se tenía del trabajo y del impacto para la salud de una sociedad que se insertaba en la lógica del mercado, como lo entendemos actualmente. Por eso mismo, cobra valor la idea que por esa misma época aportó el filósofo John Locke al respecto.

De corte protestante, Locke perteneció a la línea del empirismo inglés. En su ‘Segundo tratado sobre el gobierno civil’ planteó sus puntos de reflexión sobre el trabajo. A diferencia de ser una actividad despreciada, como lo había sido en

los siglos anteriores, Locke propuso que el trabajo fuera visto como un ejercicio del ser humano del que este disponía para ascender en la sociedad. El trabajo se proyectaba como un acto transformador, no solo del individuo sino de la misma sociedad. Era el medio para hacerse a una propiedad privada, fruto del ejercicio del cuerpo, del intelecto y de las capacidades del propio ser humano al realizar una labor.

“Dios, que ha dado en común el mundo a los hombres, también les ha dado la razón, a fin de que hagan uso de ella para conseguir mayor beneficio de la vida y mayores ventajas. (...) Aunque la tierra y todas las criaturas inferiores pertenecen en común a todos los hombres, cada hombre tiene, sin embargo, una propiedad que pertenece a su propia persona y a esa propiedad nadie tiene derecho, excepto él mismo. El trabajo de su cuerpo y la labor producida por sus manos podemos decir que son suyos. (...) Porque ese trabajo, al ser indudablemente propiedad del trabajador, da como resultado el que ningún hombre, excepto él, tenga derecho a lo que ha sido añadido a la cosa en cuestión, al menos cuando queden todavía suficientes bienes comunes para los demás” (27).

Las inquietudes de Paracelso, los aportes de Agricola, las advertencias de Ramazzini y la nueva idea del trabajo y la propiedad de Locke, fijarían un horizonte diferente para las ideas sobre la salud en el trabajo, sobre la que se pondría un gran interrogante con la llegada de la revolución industrial.



Imagen 9.
Paracelso, médico suizo, alquimista y astrólogo del Renacimiento. Relieve en el edificio de la Facultad de Medicina de París, Francia.

Fuente: Shutterstock.



IV. Lo que nos trajo
el Nuevo Mundo

IV. LO QUE NOS TRAJO EL NUEVO MUNDO

De España a América

Los españoles que llegaron a América en 1492 venían de una península donde convivían tres reinos independientes que tenían en común la manera de concebir la sociedad. Con una herencia medieval, se trataba de una pirámide social en cuyo vértice estaba una nobleza de pocos miembros que se alimentaba de la burocracia de la corte de los Reyes Católicos. Bajo esta se ubicaba una capa de «hidalgos», cuyo drama social era el hecho de no pertenecer a la élite y tener que defender su condición de «pureza de sangre» en una posición con la que buscaban no parecerse a la burguesía, que era el grupo que se desempeñaba más abajo en las actividades asociadas al trabajo manual (28). Eran los hombres de a pie que constituyeron el grupo que llegó a nuestros territorios en los tres primeros viajes de Colón. Fue en este último cuando, por primera vez, viajaron treinta mujeres a estas tierras.

En América, estos hombres encontraron la oportunidad de «ser alguien», gracias a la posibilidad de dominar a una población que formaría la fuerza laboral de lo que sería, a los pocos años, el comienzo de la industria minera local. Esta sería el centro de gravedad de la economía del nuevo territorio que aportaría riqueza a España y, por su vía, a Europa. Para los recién llegados era la oportunidad de hacerse a una actividad diferente de la que podrían haber ejercido en la península, donde más de uno se dedicaba a las labores agrícolas o a oficios que no eran socialmente deseables. La gran oportunidad, desde que se encontraron los principales yacimientos de plata en México y Perú, estaba dada por la abundancia tanto del metal como de la mano de obra indígena (29). Los virreinos

de la Nueva España y del Perú adquirieron importancia para la Corona por ser fuente de la mayoría de los recursos mineros. Mientras tanto, en el territorio colombiano, podríamos decir, se empezó a desarrollar como una colonia pobre, de orientación agrícola, con regiones desconectadas por su propia geografía. La minería local fue incipiente, en Antioquia y Cauca, en un comienzo, y en Chocó más tarde.

Desde un comienzo la población indígena se organizó bajo el esquema de la encomienda, una práctica que ya existía en España desde la época de la Reconquista, el período entre la batalla de Covadongas del año 722 y las capitulaciones de Granada de 1492, cuando los monarcas incentivaron las acciones de los señores feudales para expulsar a los árabes que ocupaban la mayor parte de la península. La encomienda, en su transposición al territorio americano, consistía en que a un español encomendero se le confiaba un grupo de indígenas a perpetuidad para que cuidara de ellos en lo que tenía que ver con su protección y con la salvación de sus almas, al integrarlos a la fe católica. A cambio, los encomendados ofrecían su trabajo.

La presión sobre la población indígena llevó a que se viera diezmada en muy poco tiempo. En palabras de Germán Colmenares, se trató de “la pauperización demográfica de este grupo poblacional” que a mediados del siglo XVII “alcanzó el nivel mínimo cuando en muchas partes apenas sobrevivía el 10 % de la población indígena original” (30). Desde hacía ya unos años los españoles locales habían dado señales de esta situación, a tal punto que empezaron a raptar indígenas en las islas del Caribe para llevarlos a trabajar a las minas de tierra firme con el pretexto de que se trataba de seres “inútiles”.

El 27 de diciembre de 1512, Juana de Castilla y su padre Fernando de Aragón firmaron las ‘*Ordenanzas reales para el buen regimiento y tratamiento de los indios*’ (31). Las nuevas leyes llaman la atención por los asuntos a los que atañe. Entre otros aspectos, las ‘*Leyes de Burgos*’ (32), como también se conocieron las ordenanzas, planteaban que a todo indígena se le debía dar una docena de gallinas para tener pollos, vestido, pan y ají, durante la semana, y una olla de carne los domingos y días de Pascua. Se les debía dar una hamaca para pasar la noche, “y que no les dejen dormir en la tierra como hasta ahora ocurre”. Además, después de cinco meses de trabajo, debían contar con un descanso de cuarenta días, que podrían tener en sus propias casas. Por otra parte, se ordenaba que los hijos de los indígenas, menores de trece años, debían quedar bajo la custodia de “los frailes de la orden de San Francisco”. En cuanto a las mujeres, se ordenaba que aquellas que estuvieran embarazadas prestarían su servicio en “las estancias” de los encomenderos para que “ayuden con cosas de la casa que impliquen poco trabajo”.

Y en la ley veinticuatro se subrayaba (33):

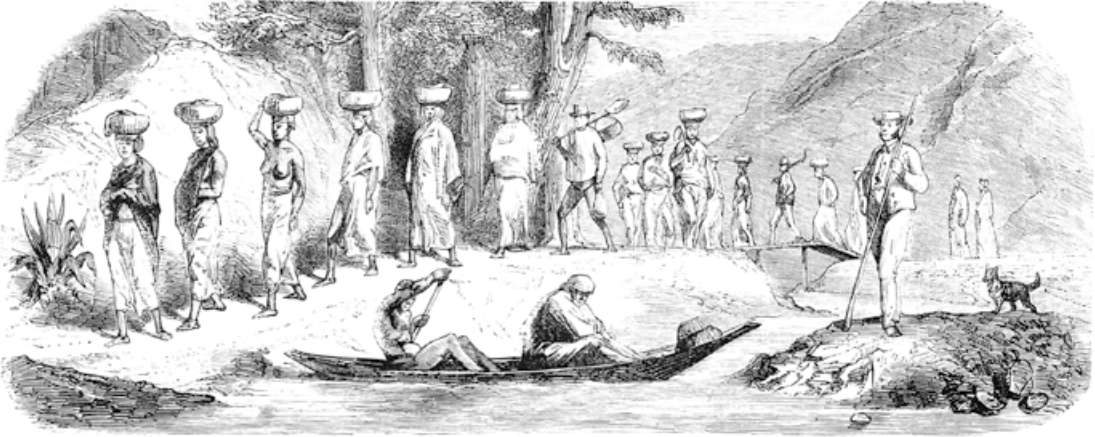
“Ordenamos y mandamos también que ninguna persona o personas sean atrevidas a golpear ni azotar ni llamar perro ni otro nombre a ningún indio, sino su propio nombre o el apellido que tenga. Y si el indio mereciera ser castigado por algo que haya hecho, la persona que tenga a su cargo llevarlo, lo presente a los visitadores para que lo castiguen”.

Carlos V firmó en 1542 un conjunto de “leyes y ordenanzas nuevamente hechas por su Majestad para la gobernación de las Indias y buen tratamiento y conservación de los indios”, que marcó un hito en la idea de la relación con los indígenas, aun cuando no necesariamente cambió en extremo su realidad. En las ‘Leyes Nuevas’ se puede leer (34):

“Ordenamos que, de aquí adelante, por ninguna causa de guerra ni otra alguna, aunque sea so título de rebelión, ni por rescate ni otra manera, no se pueda hacer esclavo indio alguno y queremos que sean tratados como vasallos nuestros de la Corona [real] de Castilla, pues lo son”.



Imagen 10. Descubrimiento de América. Mapa antiguo y brújula. **Fuente:** Shutterstock.



NIGRITÆ OB HISPANORVM CRVDELITATEM FVGI IIII
unt, aliquot Hispanos cædunt, sed tandem ab Hispanis va-
rijs supplicijs adficiuntur.



Imagen 11 (arriba). Representación de nativos cosechadores de café en las colonias. **Fuente:** Shutterstock.

Imagen 12 (abajo). Esclavitud temprana en América, soldados españoles sometiendo y capturando a los nativos americanos que se resistían. **Fuente:** Shutterstock.

El paso a la libertad

Frente a la necesidad de resolver el problema de la mano de obra local, desde 1510 se dieron licencias individuales para que los españoles que lo pudieran hacer trajeran al continente, cada uno, entre tres y ocho esclavos negros. Más adelante, desde 1595, España estableció relaciones con Portugal, Francia, Holanda e Inglaterra para hacerse, a través de contratos (asientos de negros), a mano de obra esclava proveniente, en especial, de las regiones del África ecuatorial.

Los esclavos habrían de esperar casi dos siglos para vivir en libertad. En la Gran Colombia, fue hasta el Congreso de Cúcuta de 1821 cuando surgió la llamada «Ley de partos», que le daba la condición de ser libre a los hijos de las esclavas que nacieran a partir de expedida la ley, con la salvedad de que deberían ser cuidados por los dueños de las madres. En reconocimiento por los gastos en los que tendrían que incurrir sus cuidadores, los jóvenes deberían trabajar para los dueños hasta que cumplieran 18 años (35).

En 1851, bajo la presidencia de José Hilario López, se dictó la Ley 2 de 1851 mediante la cual quedaría abolida la esclavitud (36):

“Artículo 1. Desde el primero de enero de 1852 serán libres todos los esclavos que existan en el territorio de la República. En consecuencia, desde aquella fecha gozarán de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones que la Constitución y las leyes garantizan e imponen a los demás granadinos (...).

Artículo 14. Son libres de hecho todos los esclavos procedentes de otras naciones que se refugien en el territorio de la Nueva Granada y las autoridades locales tendrán el deber de protegerlos y auxiliarlos por todos los medios que estén en la esfera de sus facultades”.

El tránsito de 1492 al final del siglo XVIII fijó las bases para el país que, en la segunda mitad del siglo XIX, buscaría la manera de regir su propio destino siendo aún una sociedad casi feudal, agrícola en gran medida y de regiones desconectadas. Era el momento en el que Inglaterra, y buena parte de Europa, estaban cabalgando sobre los primeros momentos de la Revolución Industrial.



V La “revolución” de la
Primera Revolución Industrial

V. LA “REVOLUCIÓN” DE LA PRIMERA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

Las ciudades en movimiento

La revolución industrial, que se puede decir, se desarrolló entre la segunda mitad del siglo XVIII y la primera mitad del siguiente centenio marcó un cambio sustancial en la manera de vivir, que daría forma a la sociedad actual y a nuestras rutinas de trabajo.

Se señala como un hito el momento en el que James Watt (1736-1819), ingeniero y químico escocés, patentó en 1769 un “nuevo método inventado para reducir el consumo de vapor y combustible en los camiones de bomberos” (37), una evolución de la máquina de vapor que ya se venía usando en minería para extraer el agua de los depósitos de las minas. Con el desarrollo de Watt se tuvo, por primera vez, la oportunidad de contar con una máquina que generaba movimiento por sí misma. Esta novedad daría lugar a cientos de desarrollos, entre ellos, el tren con el que se empezaría a reducir las distancias en Europa y a conectar en corto tiempo puntos diversos de la geografía. De meses de viaje, se llegaría a unos pocos días y, en algunos casos, a unas pocas horas. Este sentido del tiempo, que se acercaba a la inmediatez, fue uno de los cambios centrales en el modo de vivir.

A esto se puede sumar el hecho de que la máquina de vapor muy pronto sería usada en diferentes industrias, en mayor medida en la textil, dando lugar a la producción en masa, en un esquema articulado de funciones que se encadenaban unas con otras. Al frente de cada etapa del proceso estaba ahora un trabajador que se ocupaba de una tarea particular, que se debía realizar en un tiempo determinado para evitar vacíos en la cadena y, así, mantener la velocidad del sistema. La otra gran ventaja de la innovación de Watt fue el incremento de la producción en todos los ámbitos.

Así, Europa pasó de ser una región agrícola y artesanal a una zona de industrialización, podría decirse, primaria. La sensación de velocidad le imprimía un nuevo carácter a la vida cotidiana. En el mundo del trabajo empezaban a participar los relojes que marcaban el comienzo y el final de los turnos en las fábricas al igual que los silbatos que ordenaban la salida o entrada de los obreros en un orden, casi militar, para ocupar o dejar sus estaciones.

Esto dio lugar a un cambio en el perfil de las ciudades que se expandieron gracias al tren. Se empezaron a ver las zonas industriales, muchas de ellas, en los extremos de los centros urbanos. Los barrios obreros se empezaron a caracterizar, muy diferentes y distantes de los de las clases altas.

Federico Engels, en su obra *'La situación de la clase obrera en Inglaterra'*, describió los barrios obreros con estas palabras (38):

"Toda gran ciudad tiene uno o varios «barrios malos», donde se concentra la clase obrera. Desde luego, es frecuente que la pobreza resida en callejuelas recónditas muy cerca de los palacios de los ricos, pero, en general, se le ha asignado un campo aparte donde, escondida de la mirada de las clases más afortunadas, tiene que arreglárselas sola como pueda. En Inglaterra, estos «barrios malos» están organizados por todas partes, más o menos, de la misma manera, hallándose ubicadas las peores viviendas en la parte más fea de la ciudad. Casi siempre se trata de edificios de una o dos plantas, de ladrillos alineados en largas filas, si es posible, con sótanos habitados y, por lo general, contruidos irregularmente. Estas pequeñas casas de tres o cuatro piezas y una cocina se llaman «cottages» y constituyen comúnmente en toda Inglaterra, salvo en algunos barrios de Londres, la vivienda de la clase obrera".

Charles Dickens en su novela *'Tiempos difíciles'*, publicada en 1845, describió así la inventada Cockville (Villa Hulla) (39):

"Era una ciudad de ladrillo rojo, es decir, de ladrillo que habría sido rojo si el humo y la ceniza se lo hubiesen consentido; como no era así, la ciudad tenía un extraño color rojinegro, parecido al que usan los salvajes para embadurnarse la cara. Era una ciudad de máquinas y de altas chimeneas por las que salían interminables serpientes de humo que no acababan nunca de desenroscarse, a pesar de salir y salir sin interrupción. Pasaban por la ciudad un negro canal y un río de aguas teñidas de púrpura maloliente; tenía también grandes bloques de edificios llenos de ventanas y en cuyo interior resonaba todo el día un continuo traqueteo y temblor y en el que el émbolo de la máquina de vapor subía y bajaba con monotonía, lo mismo que la cabeza de un elefante enloquecido de melancolía".

Unos renglones después, describió a los trabajadores y sus ritmos cotidianos:

“Contenía la ciudad varias calles anchas, todas muy parecidas, además de muchas calles estrechas que se parecían entre sí todavía más que las grandes; estaban habitadas por gentes que también se parecían entre sí, que entraban y salían de sus casas a idénticas horas, levantando en el suelo idénticos ruidos de pasos, que se encaminaban hacia idéntica ocupación y para las que cada día era idéntico al de ayer y al de mañana y cada año era una repetición del anterior y del siguiente”.

No se sabe, a ciencia cierta, quién o en qué momento alguien dijo que “el tiempo es oro”, aun cuando la frase se le atribuye a Benjamin Franklin. De todas formas, parece que fue la idea que se apoderó del momento.

De artesanos a obreros

Los edificios empezaban a perfilar a las ciudades. Gracias a los avances de la industria siderúrgica, ya se podían hacer construcciones de varios pisos que, al final del siglo XIX, darían lugar a los «rascacielos» en ciudades como Nueva York, Chicago, Londres y Berlín. Se empezó a ver cómo los ciudadanos de todas las clases se desplazaban en masa de un lugar a otro, en rutinas evidentes, para alimentar a la industria. El metro y los sistemas de transporte masivo ayudaron a marcar esta dinámica, que se administraba con horarios, rutas, estaciones e intercambios, conceptos que eran una novedad para el mundo entero.

En estas circunstancias, se presentó un desplazamiento de los artesanos y los campesinos a las ciudades, para engrosar la población de obreros. Los primeros venían desempeñándose en oficios aprendidos y perfeccionados por generaciones, que ahora debían dejar para entrar a operar en las fábricas que demandaban cada vez más mano de obra. La mayor parte de las actividades eran desempeñadas por «aprendices». En Inglaterra se trataba de menores de edad, muchos por debajo de los trece años. En las minas eran preferidos por la posibilidad que tenían para acceder con facilidad a los socavones más estrechos y para llegar a los lugares más altos en las distintas naves. En la industria textil eran miles y, una buena parte, niños huérfanos. Estos eran ofrecidos como una alternativa de trabajo por parte de las parroquias en las áreas de influencia de las mismas fábricas.

Los «nuevos obreros» debían realizar actividades para las cuales no estaban preparados o, simplemente, desconocían. La mayoría de las veces se trataba de

tareas mecánicas para las que habían recibido una instrucción mínima. A esto hay que sumarle que las ejercían con máquinas, también desconocidas para ellos, que se movían a unas velocidades inusitadas. Los trabajos asignados no necesariamente consideraban las condiciones de seguridad necesarias. Tampoco se prevenían los accidentes por causas laborales.

Las primeras leyes del cuidado

En 1802, en Inglaterra se dictó la primera ley que consideraba inaceptable esta situación. Fue promovida por Robert Peel bajo el título '*Health and Morals of Apprentices Act*' (40). Con esta ley, Peel buscaba que las fábricas en la industria del algodón cumplieran con unas mínimas condiciones de ventilación y salubridad. También proponía que los aprendices contaran con educación básica y apoyo espiritual, para lo cual debían tener la oportunidad de asistir a un servicio religioso, en algún momento, durante el mes de trabajo. Por otra parte, exigía que se les diera vestido apropiado para desempeñarse en su labor. Lo que más llama la atención es que insistía en que los niños no tuvieran que trabajar más de doce horas al día y mucho menos en la noche. Lo normal era que, para ese entonces, su jornada fuera de 16 horas de trabajo.

La implementación de la ley exigía la presencia de observadores («visitors»), un juez de paz y un clérigo, como inspectores regulares en las instalaciones de las fábricas. Las relaciones cercanas entre los dueños de los establecimientos y los visitors no permitió que la ley prosperara. Solo se puso en práctica hasta 1819.

Después de intensas discusiones en el Parlamento, así como varios años de movimientos sociales que buscaban la reducción de la jornada de trabajo a diez horas y la eliminación de todas las formas que se pudieran asociar con la esclavitud, se puso en marcha, en 1833, el nuevo '*Factory Act*' (41). Con esta ley, orientada a la industria del algodón, se declaraba que ningún niño menor de nueve años podía trabajar en las fábricas del sector. Los que estaban entre los 9 y los 13 años solo podrían ocuparse en una jornada hasta de ocho horas y los que estaban entre los 13 y los 18, hasta doce. El máximo de horas a la semana en cualquier caso sería 48. Además, los menores de 13 años debían recibir dos horas diarias de clase para elevar su educación. A pesar de que la ley consideraba la figura de un cuerpo de inspectores para garantizar su implementación, este mecanismo fue tan débil que la ley se desarrolló a medias.

En 1844 en el Parlamento se firmó una nueva versión de la ley '*Factories Act*' (41), la cual estaba enfocada en la seguridad como tal. Partía de establecer la obligación de asegurar, mediante barreras, las máquinas peligrosas o las partes

de las mismas que lo fueran, en especial, aquellos elementos que, por estar en movimiento, podrían generar accidentes. Resaltaba, a su vez, que ningún niño podría limpiar ninguna de las partes de una máquina en operación, lo que hoy sería impensable. Una vez más, con esta ley, se buscó legislar sobre el tiempo de trabajo de los menores de edad. En esta ocasión, se ampliaban las horas de formación de los pequeños a tres horas y se limitaba su jornada de trabajo a seis horas y media. Se fijaba, como máximo, 12 horas laborales diarias para los mayores de 13 años, así como para las mujeres.

Tres años más tarde, con la 'Factory Act' de 1847, la jornada quedaría restringida a diez horas. El mayor logro se obtuvo con el 'Factory Act' de 1867 cuando se fijó la obligación de aplicar su contenido a toda fábrica textil con más de 50 empleados y a cualquier otra, sin límite de trabajadores, en los sectores del tabaco, de la siderurgia donde hubiera altos hornos, del vidrio, la impresión y el empastado de libros, entre otros (42). En 1891, mediante una nueva ley, se fijaba la edad mínima para que un niño pudiera trabajar: 11 años a partir de entonces.

Fue una generación que poco o nada disfrutó de la electricidad, de la iluminación en las casas, edificios y calles, del telégrafo, de un tren, de los rayos X y de tantas otras invenciones del siglo XIX que, para unos cuantos, fueron sinónimo de progreso. En medio de esta época de «maquinismo» que, de alguna manera, anunciaba lo que sería el nuevo siglo, resaltan los nombres de Robert Owen y Ned Ludd.

La importancia del entorno

A comienzos del siglo XIX, Robert Owen (1771-1858) estaba al frente de su fábrica de textiles de New Lanark, a orillas del río Clyde en Escocia, empresa que había fundado su suegro hacía pocos años. Para Owen, un principio que no se podía debatir era que todo individuo estaba influenciado por su entorno, con lo cual una opción para elevar las condiciones individuales de los trabajadores de su fábrica era insertarlos en el mejor ambiente posible. La fábrica alcanzó a tener alrededor de 2000 operarios. A esta población, Owen se preocupó por ofrecerle el mejor salario posible. También eliminó la contratación de menores de edad y redujo la jornada laboral, cercana a diez horas. Además, creó una comunidad laboral donde los trabajadores podían vivir dentro de los terrenos de la fábrica ya que contaban con alojamientos para ellos y sus familias, un comedor colectivo y la primera guardería de la que se tiene conocimiento en el Reino Unido (43).

La propuesta de Owen contrastaba con la realidad de los niños y las mujeres que estaban vinculados a la industria. Las mujeres, durante la Primera Revolución

Industrial, ejercieron papeles que ya desde el siglo XIX venían desempeñando, en especial, en el sector textil. Sin embargo, en el esquema fabril, los asumían en condiciones que rayaban en la explotación, con largas jornadas de trabajo y mínimo tiempo en sus hogares, sin descontar el hecho de estar expuestas a discriminación en un ambiente de orden masculino bajo el imperio de la fuerza y de las máquinas, como lo plantea la historiadora María Medina Vincent, de la Universidad Jaume I de Barcelona (44).

La lucha por mejores condiciones laborales

Mientras las máquinas seguían alimentando a la nueva sociedad industrial, hubo quienes empezaron a ver en ellas un verdadero enemigo, no solo para una vida digna sino para el futuro de la misma sociedad. Como los negacionistas en tantos otros momentos de la historia, se inició un movimiento cuyo inspirador fue el mítico personaje Ned Ludd. Detrás del rechazo a las máquinas estaba el grito de protesta de los «luditas» por las condiciones de trabajo que marcaban la época, como niños al borde del esclavismo, mujeres explotadas (44) y jornadas inadmisibles de trabajo. También rechazaban la situación de los cientos de obreros que abandonaban las fábricas en condición de invalidez por los accidentes recurrentes en la operación de las nuevas máquinas.

Hay una verdadera leyenda alrededor de Ludd (45). Se dice que, siendo un joven huérfano, empezó a trabajar en una fábrica de textiles. Cuando tenía 15 años presenció la amputación que sufrió uno de sus compañeros mientras trabajaba en una máquina idéntica a la que él tenía que manejar. En vista de esta circunstancia, Ludd se negó a seguir con su tarea. La reacción del capataz fue la más natural para el momento: golpearlo como reprimenda por su negativa a seguir con su trabajo. Unos días más tarde, aún sin haberse recuperado de los golpes, Ludd tomó un mazo y destruyó la máquina. Este incidente se conoció en las fábricas vecinas. Al poco tiempo corrió la voz a mayor distancia. Fue tal el impacto de la reacción de Ludd que se empezó a formar un movimiento subrepticio que, después con su propia participación, llegó a tener miles de seguidores. El movimiento entró en acción en 1811 en Nottinghamshire. Durante los cinco años siguientes, los «luditas» entraron a diferentes fábricas en el centro de Inglaterra, destruyeron maquinaria y elevaron su protesta con escritos y arengas. En varias ocasiones se enfrentaron al ejército. Varios militantes fueron detenidos, diecisiete de ellos fueron condenados a muerte en 1812 (46). El mito de Ludd y sus seguidores alcanzó tal fuerza en un momento en el que en otras regiones y países empezaron a surgir movimientos en la misma línea.

En 'Historia de la seguridad en el trabajo en España' (47), José Antonio Molina Benito comenta que, en el país ibérico, cinco años más tarde, surgieron reacciones similares al «ludismo» inglés, en Alicante, Gerona y Barcelona, entre 1832 y 1835. No se trataba tan solo de una protesta contra la mecanización industrial. El movimiento marcó el inicio de una conciencia colectiva entre los trabajadores y despertó su interés por la defensa de sus derechos frente a los cambios en el mundo laboral. El «ludismo» plantó la semilla que más tarde germinaría en movimientos sindicales y sociales que buscarían establecer normas y garantías para proteger a los trabajadores de abusos y explotaciones.

Entre tanto, las fábricas que caracterizaron este momento de la historia introdujeron una nueva dinámica en el trabajo, signado por el concepto de tiempos y

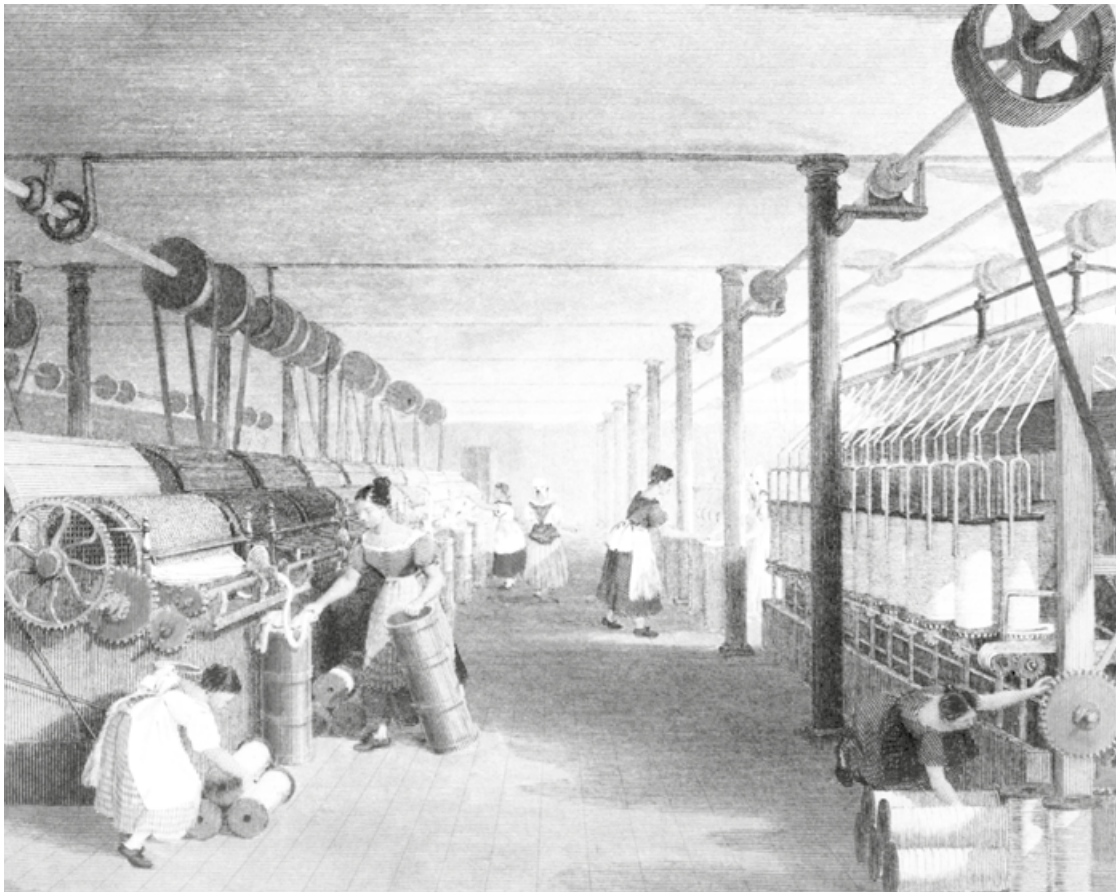


Imagen 13. Trabajadoras operan máquinas de la industria textil en Lancashire, Inglaterra, 1835. Grabado con acuarela moderna. **Fuente:** Shutterstock.

movimientos y el concepto de administración científica del trabajo, que quedaría plasmado a la vuelta del nuevo siglo en las ideas del taylorismo y el fordismo. Una caricatura evidente del drama de un obrero en este nuevo contexto sería la película de Charlie Chaplin *'Tiempos Modernos'* (1936).

La conciencia social

Cerca al final del siglo XIX la conciencia de un trabajo digno, en condiciones que protegieran los derechos de los trabajadores, empezaría a tomar forma. A esto contribuyó el desarrollo de la higiene, rama de la medicina moderna, que empezó a postularse gracias a los planteamientos del médico francés Louis René Villermé (1782-1863). Consciente de la situación por la que atravesaba la industria textil en su región de origen, hizo un recorrido por diferentes zonas de Francia y Suiza donde, mediante observación directa y entrevistas a operarios, caracterizó las condiciones de las industrias de la lana, el algodón y la seda, las formas de trabajo, los entornos de las actividades, los riesgos inherentes a las diversas industrias y los peligros a los que estaban expuestos los trabajadores. Fue un trabajo de tres años que quedó recogido en las casi quinientas páginas de su obra *'Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie'* (en español, *'Cuadro del estado físico y moral de los obreros empleados en las fábricas de algodón, lana y seda'*), publicada en 1840.

Villermé reconoció el papel de las máquinas en las nuevas industrias. También se expresó sobre el temor que se tenía de que llegaran a reemplazar a cientos de personas en las fábricas (48):

"Les machines de nos manufactures remplacent les hommes dans beaucoup de travaux, principalement dans les plus rudes et les plus ennuyeux. Une foule de personnes, néanmoins, regardent ce remplacement comme un malheur. Selon elles, il prive de leurs occupations, par conséquent de leurs salaires, une partie des ouvriers, et il rend leur sort plus misérable. Ce reproche est grave, et l'on doit reconnaître qu'au moment de l'introduction des machines, il est souvent fondé".

[*"Las máquinas de nuestras fábricas están sustituyendo a los hombres en muchos trabajos, especialmente, en los más duros y tediosos. Mucha gente, sin embargo, considera esta sustitución como una desgracia. Según dicen, priva a una parte de los trabajadores de sus ocupaciones y, por tanto, de sus salarios haciendo su suerte más miserable. Es un reproche grave y hay que reconocer que, al momento de la introducción de las máquinas, a menudo está bien fundado".*]

En la misma obra, se refirió a la influencia de los factores socioeconómicos y la pobreza, sobre la salud y la mortalidad (48):

“C’est d’une manière indirecte, médiata, ou par les conditions de nourriture, de vêtement, de logement, de fatigue, de durée de travail, de mœurs, etc., dans lesquelles se trouvent les ouvriers, que les professions agissent le plus souvent en bien ou en mal sur leur santé ou sur celle de leur famille. Cette règle doit être regardée comme générale. Le danger des poussières pour certains ouvriers qui les respirent dans les filatures de coton, ne saurait la détruire, non plus que les accidents assez fréquents qui arrivent pendant la durée du travail”.

[“Es de manera indirecta, mediata o a través de las condiciones de alimentación, vestido, vivienda, fatiga, jornada, costumbres, etc., en que se encuentran los trabajadores, que las ocupaciones actúan, la mayoría de las veces, para bien o para mal sobre su salud o la de sus familias. Esta debe ser vista como una regla general. El peligro que genera el polvo para determinados trabajadores que lo respiran en las fábricas de algodón no contradice esta regla, al igual que los frecuentes accidentes que ocurren con bastante frecuencia durante el trabajo”.]

Villermé describió los accidentes con extrema crudeza (48):

“Ce sont ordinairement des blessures aux mains et aux doigts, saisis par des machines ou leurs engrenages. Quelquefois même, des os sont ainsi brisés, des membres sont arrachés, ou bien encore la mort est soudaine. Ces accidents résultent toujours de la faute, soit du fabricant, quand il n’a point fait isoler ou entourer d’un grillage, d’une enveloppe quelconque, les parties des machines qui exposent le plus à des dangers, soit des travailleurs eux-mêmes, surtout des enfants, quand ils négligent de prendre les précautions qui pourraient les en garantir”.

[“Suelen ser lesiones en las manos y los dedos, agarradas por las máquinas o sus engranajes. A veces se rompen huesos, se arrancan miembros o la muerte es repentina. Estos accidentes resultan siempre de falta, bien sea del fabricante, cuando no ha aislado o encerrado con mallas metálicas, de una envoltura cualquiera, las partes de las máquinas más expuestas al peligro, o bien de los propios trabajadores, especialmente los niños, cuando se niegan a tomar las precauciones que podrían protegerles”.]

Entre las observaciones detalladas de Villermé en cada una de sus visitas cabe destacar que, por el hecho de que las máquinas introducidas se movían a una velocidad

sorprendente, debían ser operadas por un adulto en compañía de uno o dos niños —la mayoría de las veces— una labor que antes empleaba a cerca de trescientos operarios. Resaltó que en dichas labores intervenían, de manera indistinta, hombres y mujeres que trabajaban en ambientes de altas temperaturas, sometidos a polvo irritante. Le llamó la atención la existencia de talleres que estaban bajo el suelo, sombríos y húmedos, cuyo único propósito era mantener la materia prima en condiciones de humedad que permitieran preservar su elasticidad. En aquellas zonas donde el procesamiento de los textiles incluía la impresión de los mismos señalaba que los operarios, hombres en su totalidad, estaban expuestos a mordientes de diversos tipos y compartían un espacio reducido que se caracterizaba por el olor del ácido acético.

Cuando se refiere a la industria en Alsacia, al noreste de Francia, se puede leer que en la ciudad de Mulhouse, cerca de 5000 obreros trabajaban en las empresas locales. Destacó que las jornadas de trabajo eran de cerca de 15 horas diarias. En un par de renglones describió con crudeza cómo las mujeres llevaban bajo sus delantales un pedazo de pan, que era la única comida de la que disponían durante el día antes de volver a casa. También se refirió al hecho de que, en otro lugar, esta vez en Saint Quentin, al norte del mismo país, una familia de cuatro personas —compuesta por los esposos, un hijo que ya había empezado a trabajar y uno menor que este, quien apenas ingresaba a uno de los talleres— a duras penas conseguía tener el dinero suficiente para cubrir sus necesidades de alimentación.

La noción de higiene industrial

Siete años después de la publicación del trabajo de Villermé en Francia, Europa conoció la obra '*Elementos de Higiene Pública*' (49) del médico catalán Pedro Felipe Monlau (1808-1871), licenciado en medicina en el Real Colegio de Cirugía de Barcelona. Monlau hizo especial énfasis en la necesidad de evitar los accidentes en las fábricas que, según él, habían contabilizado 12.000 afectados en un año apenas en Inglaterra, con el manejo de un solo tipo de máquinas en la industria de la minería.

Para el galeno, las causas de los accidentes estaban en "las explosiones, el descuido o negligencia en el manejo de la maquinaria, en la rotura de las mismas, en la falta de precauciones por parte de fabricantes y en la imprudencia o distracción, frecuentísimas, de los mismos operarios". También se refirió a "las caídas en los pozos, la rotura de cuerdas y cadenas, los hundimientos, las caídas de piedras, las explosiones de gases y pólvora, la ineficacia de la ventilación y los vapores sofocantes", eventos que se presentaban, específicamente, en las minas.

Es de destacar el papel que les asignó Monlau a los gobiernos en materia de cuidado de las condiciones de higiene de las poblaciones (49):

“El Gobierno —cualquiera que sea su forma— es siempre una institución esencial y expresamente creada para proporcionar seguridad, libertad, comodidad y salud á todos los gobernados. Y aún se puede decir que su objeto único es procurar á estos salud, porque la cabal salud importa como anexos insuperables á la seguridad, la libertad y la comodidad” (sic).

“La higiene pública viene á ejercer en la sociedad la misma influencia que el poder legislativo y que la Administración. Un curso de higiene pública no es, en rigor, más que un vasto y minucioso programa de sabia administración y buen gobierno” (sic).

El desarrollo de la higiene, ya como ciencia práctica, se debió al químico alemán Max Joseph Pettenkofer (1818-1901). Pettenkofer estableció la cátedra de higiene en las escuelas médicas de Bavaria en 1864, materia que, a partir de ese momento, hizo parte de los exámenes para la acreditación como médicos de los estudiantes de medicina.

Aparte de los temas referentes al papel de los cambios atmosféricos, la calidad del aire, del agua y su manejo, se preocupó por el vestido, la alimentación y el cuidado del cuerpo. También consideró las condiciones de los espacios, la ventilación, la temperatura, los materiales de construcción, la ubicación y la orientación de los edificios. Fijó su atención también en el manejo de residuos, de aguas negras y el manejo de cementerios. Trató los temas de la desinfección. Dedicó su atención, incluso, a las sustancias peligrosas y a los venenos. Fue específico en materia de actividades peligrosas en las fábricas. No dejó de lado lo referente a la higiene en colegios, clínicas, hospitales y prisiones (50).

De esta manera, se cerraba un siglo de preguntas sobre el cuidado y la seguridad en el trabajo, para lo que faltaba llegar a un acuerdo global sobre la manera de vivir la labor de cada cual, como una vía de realización, en función de la construcción de sociedades más justas. Por eso, la mirada estuvo puesta el primero de mayo de 1886 en las huelgas simultáneas que se dieron en Chicago en diferentes fábricas, donde los trabajadores reclamaban ocho horas de trabajo, ocho horas para estar en casa y las restantes para dormir y descansar. Estas premisas, condenadas por la prensa y buena parte de la opinión, serían adoptadas más tarde para llegar a ser hoy la lógica del trabajo en las empresas. Este hecho fue lo que llevó a la declaración del primero de mayo como «Día Internacional del Trabajador» en el Primer Congreso de la Segunda Internacional Socialista celebrado en París en julio de 1889.

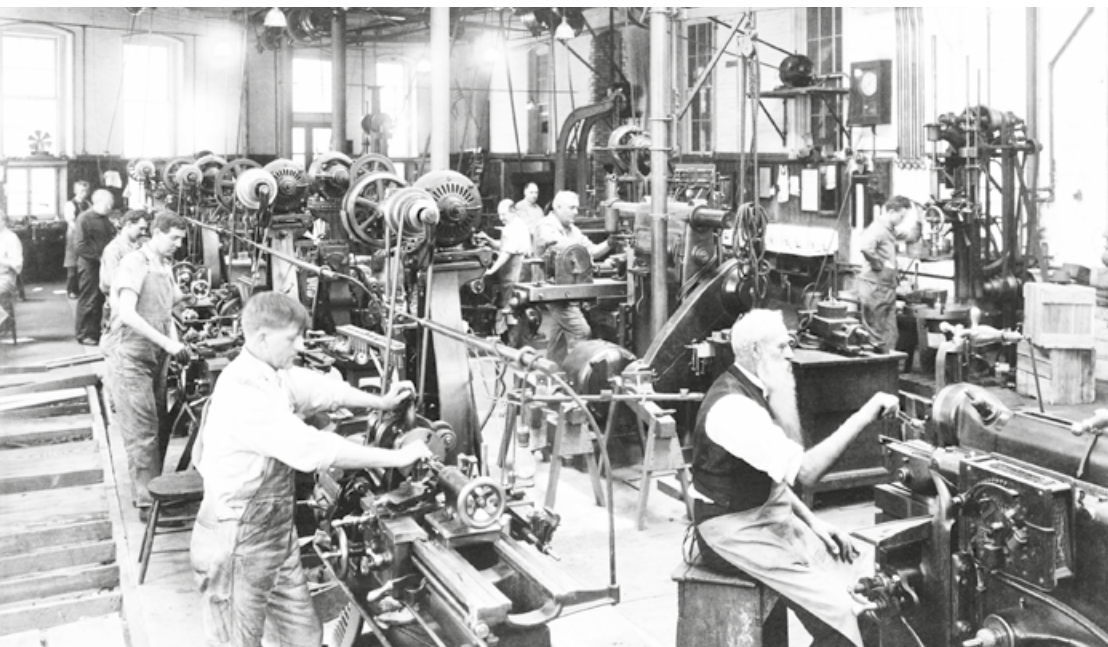


Imagen 14 (arriba). Hombres trabajando en máquinas en la Oficina de Imprenta del Gobierno, Washington, D.C. **Fuente:** Shutterstock.

Imagen 15 (abajo). Operarias de martillos neumáticos. Midvale Steel and Ordnance Co., 1918. **Fuente:** Shutterstock.

¿Y Colombia qué? Vuelo sobre un país rural

Desde la independencia en 1819, lo que hoy es Colombia vivió un período de más de medio siglo de sucesivas guerras internas (1839-1902) animadas por la intención de luchar por un modo de concebir, vivir y gobernar el país, con las consecuentes pugnas entre ideologías, partidos, bandos y facciones. El último de estos conflictos, con el que llegaba el siglo XX, fue la Guerra de los Mil Días. A esta seguiría la separación de Panamá en 1903, que significó para el país una indemnización por parte de los Estados Unidos, cuyo primer desembolso de cinco millones de dólares llegaría en 1922.

Colombia entró en un intento por encontrar la vía para vincularse con el mundo, para lo cual era necesario conseguir la manera de avanzar en la industrialización que ya caracterizaba a Europa. Sin embargo, el proceso de independencia y las sucesivas guerras llevaron al país a un retraso frente a los principales Estados de la región. Al igual que en otros lugares de América Latina, donde las independencias se dieron casi de forma simultánea (con excepción de Cuba que solo lo haría al final del siglo) las potencias del momento —Estados Unidos, Francia y Alemania— buscaron entrar en una relación comercial con los países latinoamericanos en busca de recursos para alimentar sus nuevas industrias.

En Colombia, la estructura de trabajo por excelencia era la hacienda, herencia del pasado colonial. En estas, campesinos, indígenas y esclavos conformaban la fuerza laboral. Con ocasión de las batallas por la independencia, algunos esclavos consiguieron la libertad como recompensa por unirse a las causas patriotas. En su nueva condición se sumaron a los campesinos que, en las haciendas, estaban en una vinculación de aparceros.

Por su parte, como se mencionó en páginas previas, para 1851, mediante la Ley 2, artículo 1, se planteó que el año siguiente, en teoría, ya no habría esclavos en el territorio (36). Esta decisión se vio ratificada en la Constitución de 1886. En su artículo 22 se puede leer (51):

“No habrá esclavos en Colombia”.

En el artículo 44 ya señalaba la libertad para ejercer cualquier “oficio u ocupación honesta”, con la advertencia de que las autoridades tendrían la potestad de inspeccionar las industrias con el fin de asegurar dicha «honestidad» y las condiciones de salud para su ejercicio:

“Toda persona podrá abrazar cualquier oficio u ocupación honesta, sin necesidad de pertenecer a gremio de maestros o doctores.

Las autoridades inspeccionarán las industrias y profesiones en lo relativo a la moralidad, la seguridad y la salubridad públicas.

La ley podrá exigir títulos de idoneidad para el ejercicio de las profesiones médicas y de sus auxiliares” (51).

Hacia finales del siglo XIX, el país era, en esencia, rural. La liberación de la mano de obra esclava llevó, en algunos lugares, al abandono de las minas con un desplazamiento hacia el campo. La población era analfabeta en su mayoría: alrededor del 70 % en todo el país. Las mujeres ocupaban un segundo plano, con baja participación laboral y ninguna en la política. Solo hasta 1954 las colombianas consiguieron el derecho al voto.

Las regiones estaban aisladas. Para ir de una a otra se seguían usando los caminos de herradura que se marcaron durante la Colonia, a fuerza de costumbre, o mediante las rutas indígenas. Al país ya había llegado el ferrocarril que recorría apenas 100 kilómetros en 1870.

En contraste con el país agrícola, donde se estaba haciendo énfasis en la siembra del tabaco para buscar acceso a mercados internacionales, algunas fábricas ya habían comenzado a jalonar un nuevo horizonte hacia el desarrollo de una industrialización. Bavaria inició su operación en la planta de San Diego (Bogotá) en 1889 con técnicos alemanes y ochenta obreros. Al mismo tiempo, hicieron sus primeros intentos empresas de producción de vidrio, cerámicas y lojería, así como algunas empresas locales de alimentos.

En los primeros años del siglo XX se impulsaron las industrias de la caña de azúcar, del algodón y del café. Esta última con el empuje del General Rafael Uribe Uribe, quien haría parte de los fundadores de la Sociedad de Productores de Café (52).

Era un país que empezaba a encontrar otras maneras de comunicarse. Para entonces, nacieron los periódicos regionales con tirajes importantes para la época, gracias a las nuevas tecnologías de impresión y a la masificación de la radio, en la década de los veinte, que acercó los temas del mundo a las conversaciones locales.

Así lo expresó Enrique Santos Molano al referirse a la situación del periodismo en 1910, en un artículo firmado por él y titulado *“Treinta y seis mil*

quinientos días de prensa escrita' (53), que salió a la luz en la edición número 178 de la revista Credencial:

“Florecen gran cantidad de periódicos y, al mismo tiempo, el gobierno de Ramón González Valencia intenta amordazar la prensa mediante una ley que le permite a la policía llevar a la cárcel a los periodistas cuando sus opiniones sean consideradas lesivas al gobierno o tendientes a subvertir el orden público. (...) Enrique Olaya Herrera, al inaugurar su máquina linotipia, escribe en Gaceta Republicana que “la grande y suprema aspiración de un diarista no debe ser otra que la de saberse constituir una tribuna de independencia” (53).

Fue en ese momento en el que se pudo ver, por primera vez, a un avión sobrevolar la costa Caribe. El 18 de junio de 1919, el piloto norteamericano William Knox-Martin llevó una bolsa de correo entre Barranquilla y Puerto Colombia. Un año más tarde se creaba la Sociedad Colombo Alemana de Transportes Aéreos (SCADTA).

También tomó vuelo una fuerza de trabajo obrera que empezó a cambiar la proporción de la participación de lo rural. El campesino que buscaba empleo en las zonas urbanas se enfrentaría a una nueva lógica de trabajo influenciada por las ideas y los movimientos sociales que ya empezaban a mostrarse en otros lugares del mundo.



Imagen 16. Trabajador de soldadura de hierro. **Fuente:** Shutterstock.



VI. En las puertas de los
tiempos modernos

VI. EN LAS PUERTAS DE LOS TIEMPOS MODERNOS

Cuando el mundo se hace pequeño

Colombia, instalada en el comienzo del siglo XX, se vio contra la pared en materia de cuidado con la conclusión de la Guerra de los Mil Días. El país, para ese entonces, tenía más o menos cuatro millones de habitantes. Al terminar la guerra se calcula que hubo cerca de 100.000 muertos, sin contar los heridos, los lisiados, los huérfanos y las viudas. Fue una guerra que puso entre paréntesis el trabajo de cientos de campesinos, artesanos, pequeños propietarios, trabajadores independientes, comerciantes, afrodescendientes e indígenas. También hicieron parte de las filas las mujeres —algunas en calidad de enfermeras— y los niños, quienes en muchas ocasiones no volvieron a encontrar una familia completa y un hogar en las condiciones en las que lo habían dejado. La guerra trajo también un buen número de desempleados, de todos los niveles de la sociedad, quienes, con dificultad, habrían de encontrar de nuevo un trabajo en las ciudades hambrientas y en los campos devastados (54).

En el proceso de organizarse como nuevos países, las naciones vecinas en Latinoamérica vivieron situaciones similares. Una serie de guerras civiles se desarrollaron entre la última década del siglo XIX y los primeros veinte años del XX en Venezuela, México, Perú, Cuba, Brasil y Argentina. Entretanto, en Europa y Estados Unidos, se seguían haciendo preguntas sobre el impacto de la industrialización que cobraba vidas de otra manera. Los interrogantes giraban en torno a la necesidad de cuidar de la vida de las personas y de quienes se desempeñaban en las nuevas industrias.

Panamá era un punto de interés para las potencias comerciales del momento por cuanto permitiría crear una vía directa entre el Pacífico y el Atlántico, una idea que había insinuado Alexander von Humboldt en su paso por estos territorios. Lo dejó expresado en su escrito *'Viaje a las regiones equinocciales del nuevo continente'* (55). Allí expresaba la importancia de encontrar alternativas para construir un canal interoceánico por los lados de Panamá, dado que descartaba el que, según él, ya existía entre el Chocó y el océano Pacífico, cuya mayor dificultad estaba en el “fango platinífero” de la región. Humboldt escribió (55):

“Personas ejercitadas en las observaciones precisas y simplemente provistas de barómetros, de instrumentos de reflejo y de guardatiempos, o sea cronómetros, podrían, en pocos meses, resolver unos problemas que interesan hace muchos siglos á todos los pueblos comerciantes de los dos mundos. Si en la enumeración de las comarcas que ofrecen ventajas para la unión de los dos mares, no he pasado en silencio el istmo del Chocó, es decir, el terreno de fango platinífero que se extiende desde el Río de San Juan de Charambira hasta el del Quibdó, es porque este punto es el único en que, desde 1288, existe una comunicación entre el Océano Atlántico y el Mar del Sur” (sic).

Lo que no pudo anticipar Humboldt fue la dolorosa lección que recibió Fernando de Lesseps cuando, en nombre de Francia, intentó construir el canal en 1870. En la década siguiente, con poco avance en las primeras fases de la obra, que se redujo a una lucha contra las condiciones del ambiente, perdieron la vida más de 22.000 trabajadores afectados por enfermedades tropicales como la malaria y la fiebre amarilla, así como por neumonía y problemas gastrointestinales, por lo que abandonaron el proyecto en 1889 (56). Este ambiente no habría de cambiar cuando, en 1904, los ingenieros de los Estados Unidos se lanzaron a ejecutar la obra en Panamá, ya como un nuevo país, después de pocos meses de su separación de Colombia.

Paul Sutter, Ph. D. de la Universidad de Kansas, especialista en historia medioambiental de los Estados Unidos y del mundo e historia de las ciencias medioambientales, entre otros enfoques, se refiere así a esta situación (56):

“La capacidad de Estados Unidos para controlar el riesgo de enfermedad permitió contrastar el éxito de sus esfuerzos con el fracaso francés ocurrido 20 años antes. Esta capacidad provino del desarrollo de la medicina tropical a lo largo de las últimas dos décadas del siglo XIX, particularmente, en lo relativo a las teorías sobre el papel del mosquito en la transmisión de enfermedades, que fueron surgiendo de la labor de Carlos J. Finlay, Ronald Ross y Walter Reed, entre otros”.

Al frente de este trabajo estuvo William Crawford Gorgas, más tarde autoridad sanitaria de la Armada de los Estados Unidos durante la Primera Guerra Mundial. El canal de Panamá se inauguró el 15 de agosto de 1914. En ese mismo año, la Universidad de Harvard establecía su Departamento de Medicina Tropical (57).

La mirada se amplía

Los factores ambientales también fueron motivo de preocupación para quienes estaban revisando las condiciones de trabajo en el naciente siglo, inmerso en la lógica del mundo industrial. La enfermedad se empezó a tematizar bajo la mirada del ambiente de trabajo, que extendía su impacto a las familias mismas y a la comunidad. Esa fue la preocupación del médico escocés Thomas Oliver, quien publicó en 1908 el libro *‘Diseases of occupation from the legislative, social and medical points of view’* (en español, *‘Enfermedades ocupacionales desde los puntos de vista legislativo, social y médico’*) (58).

Oliver exponía que la presión en las fábricas había traído una gradual restricción de la libertad del individuo que afectaba todas las formas de la actividad humana (58):

“The pressure pervades all forms of human activity. Its effects are seen in the infant whose mother has no time to nurse her child, since she must be in the factory; it is felt by the pupil at school, the apprentice, and by the adult well-nigh on till the working day of life is done”.

[“La presión impregna todas las formas de actividad humana. Sus efectos se manifiestan en el lactante cuya madre no tiene tiempo para amamantar a su hijo, ya que debe estar en la fábrica; la siente el alumno en la escuela, el aprendiz y el adulto casi hasta que termina la jornada laboral de su vida”.]

Justificó su intención de escribir el libro por la atención que se le debía prestar a la salud de los trabajadores, base del bienestar sanitario de toda la nación. Por eso insistió en que era de suma importancia caracterizar cómo se desarrollaban las diferentes labores en las fábricas y sus efectos, a sabiendas de que cada década traería nuevas formas que habrían de cambiar el estado de las cosas en cada nuevo momento, llevando, incluso, a cambiar la misma raza (58):

“Industrial problems, in their medical aspect, not only concern society, in many instances, they control the future of the race...”

[“Los problemas industriales, en su aspecto médico, no solo conciernen a la sociedad, en muchas instancias, controlan el futuro de la raza...”]

Insistió, además, que la introducción de las máquinas en las industrias permitió que “personas menos educadas” pudieran enrolarse para ejercer oficios que antes requerían una habilidad práctica, con lo cual el resultado es “un deseo de nuevos conocimientos por parte de los trabajadores” a pesar de “la falta de deseo de los empleadores por reconocer el hecho de que el capital conlleva deberes, así como derechos”.

Después de estas y otras consideraciones en la introducción de su libro, podría decirse de orden sociológico, Oliver entra a detallar, en dieciséis capítulos, diversas situaciones que, en su opinión como médico, merecían atención en las condiciones de trabajo de la época. Incluyó aspectos como la exposición a vapores, aire comprimido, atmósferas modificadas, químicos, explosivos, gases, polvos orgánicos e inorgánicos, parásitos, microorganismos y electricidad. Dedicó un capítulo a la fatiga y sus efectos y a las neurosis en los trabajadores.

Hacia el final hizo una descripción de las situaciones a las que se enfrentan quienes se dedican a oficios varios que, para los lectores de hoy, son una curiosidad: catadores de té, destripadores de arenques para su preservación mediante el salado, elaboradores de mermeladas y aplicadores de sellos en la correspondencia y en los paquetes («label licking»).

Cierra el libro con unos párrafos dedicados al rescate en las minas donde sugiere la importancia de considerar el desarrollo de «aparatos autónomos» de respiración para que cada minero pueda tener su propio aire sano, libre de los gases que se encuentran bajo tierra.

La agitada entrada al siglo XX

Con el despegar de la industria, ciudades como Londres y Nueva York fueron acumulando cada vez más población que antes estaba en los campos. Se empezaron a ver los automóviles, símbolo de una clase empresarial nueva que encontraba en el lujo la manera de manifestar su prestigio, junto a los tranvías aún movidos por caballos. Los transeúntes eran cada vez más. Los obreros se movían en masa en las horas de entrada y salida de las fábricas. En algunos barrios, edificios de varios pisos empezaron a llenarse de estaciones de trabajo donde cientos

de personas alimentaban una gran máquina social que se movía al ritmo de la producción en serie.

Todo parecía transcurrir con la normalidad propia de las nuevas reglas de juego hasta el momento en que, el 25 de marzo de 1911, en la fábrica de confecciones Triangle Shirtwaist en Greenwich Village, Nueva York, un incendio arrasó con sus instalaciones, ubicadas en los pisos octavo, noveno y décimo de un edificio construido hacía diez años. En este incidente murieron 146 personas, la mayoría mujeres inmigrantes. Según se supo después del accidente, al encontrarse las puertas bloqueadas, muchas de las víctimas murieron asfixiadas y calcinadas mientras que un grupo encontró la muerte al saltar por las ventanas a la calle (59). Esta tragedia desencadenó en diversos lugares huelgas de mujeres que expresaron en las calles su descontento y el reclamo por condiciones de trabajo seguras. Esta circunstancia fue uno de los hechos que inspiraría a la Organización de las Naciones Unidas a declarar el Día Internacional de la Mujer, fecha que actualmente se conmemora el 8 de marzo de cada año.



Imagen 17. Construcción del Canal de Panamá. Los trabajadores perforan hoyos de dinamita en rocas, mientras recortan montañas del Istmo. 1913. **Fuente:** Shutterstock.

Del lamentable hecho surgieron movimientos de parte de las mujeres trabajadoras que conformaron sindicatos de industria para exigir mejores condiciones de seguridad en sus trabajos. Por su parte, en 1911, se reunieron algunos inspectores de fábricas para crear la United Association of Casualty Inspectors (en español, Asociación de la Unión de Inspectores de Siniestros) que, en 1914, cambió su nombre por el de American Society of Safety Engineers (ASSE) o Sociedad Americana de Ingenieros de Seguridad. Esta iniciativa propuso encontrar alternativas para garantizar mejores condiciones en las empresas para evitar incidentes como el de Greenwich Village y, de esta forma, proteger la vida. Las mujeres lo hicieron desde su experiencia directa en el trabajo, los inspectores desde la mirada de sus profesiones, muchos de ellos ingenieros.

En 1913, nació el National Safety Council (Consejo Nacional de Seguridad) cuyo objetivo central, desde entonces, se planteó en términos de eliminar las causas primarias de las muertes y los daños prevenibles en los ambientes de trabajo. En 1918, surgía la American National Standards Institute (ANSI) que se traduce como Instituto Nacional Americano de Estándares. Sus fundadores, cinco asociaciones de ingeniería y tres agencias federales de los Estados Unidos —los departamentos de Guerra, Naval y Comercio— se propusieron crear un organismo nacional para el desarrollo coordinado de estándares para la industria que ayudaría a la protección de trabajadores y consumidores a todo nivel. La ANSI se interesó en la promoción de los estándares a nivel internacional, lo que le llevó en 1926 a proponer el desarrollo de la International Standards Association (ISA) de la que fue una de sus fundadoras. ISA se uniría al Comité Coordinador de Normalización de las Naciones Unidas (UNSCC, por sus siglas en inglés) creado en 1944, para dar forma, justo después de la Segunda Guerra Mundial, a la International Organization for Standardization (ISO) en 1946.

No se puede olvidar que todos estos movimientos se desarrollaron al mismo tiempo que la Primera Guerra Mundial, un momento en el que las sociedades industriales y el mundo entero se detuvieron a causa de un conflicto sin antecedentes.

La vida cambiaría de la noche a la mañana después de que se movilizaron alrededor de 20 millones de hombres en 1914 y de que en 1918 se contara un número similar de heridos durante los años que duró la guerra. Se estima que los muertos fueron alrededor de 10 millones (60). Las expectativas de la vida misma y del trabajo empezaban a ser diferentes. Las mujeres tuvieron que asumir trabajos que antes no habían estado a su alcance y que, por fuerza de la situación, tuvieron que desempeñar. En los países involucrados en el conflicto empezaron a verse en la metalurgia y, en especial, en la producción de armas. Este desplazamiento habría de traer una nueva idea del papel de la mujer en el sistema productivo.



Imagen 18 (arriba). Sobrevivientes del incendio de Triangle Shirtwaist Company en una ceremonia conmemorativa en el 50 aniversario de la tragedia. **Fuente:** Shutterstock.

Imagen 19 (abajo). Soldados británicos en una trinchera de campo de batalla en la Primera Guerra Mundial, 1914-1918. **Fuente:** Shutterstock.



VII. Colombia hacia la industrialización

VII. COLOMBIA HACIA LA INDUSTRIALIZACIÓN

A paso lento

En la década de los veinte, Colombia tenía la mirada puesta en los Estados Unidos. Su economía, de tipo primario y muy poco de carácter secundario, servía para alimentar la industria norteamericana. Álvaro Tirado Mejía la describe en estos renglones (61):

“El decenio de 1920 es uno de los más proliferos en cambios económicos, sociales y de mentalidad en la historia de Colombia. El café, por fin, se asentó como el primer producto de exportación y el país se benefició de los altos precios internacionales que lo caracterizaron a partir de la finalización de la Primera Guerra Mundial. El atropello de Panamá fue zanjado en 1921, al ratificarse con Estados Unidos el Tratado Urrutia-Thompson y, como producto material, ingresó al país la suma de US\$25.000.000 por reparación, cantidad muy alta para la economía nacional. (...) Se desarrolló el germen preexistente de industria fabril, crecieron los transportes y las vías de comunicación y, como una consecuencia de todo ello, cobró entidad el sector de los trabajadores asalariados; concomitantemente creció el capital, pero también crecieron el proletariado, el sindicalismo y el socialismo. El movimiento de la economía quebrantó la arcaica estructura patriarcal en el campo y el campesinado comenzó a reclamar la tierra, mejores condiciones de trabajo y participación”.

Con el ingreso al país de las primeras empresas petroleras, Tropical Oil Company (1916), Richmond Petroleum Co. (1924) y Gulf Oil Co. (1924) se empezaron a desarrollar los primeros campos en Santander, Atlántico y Bolívar, para lo cual se abrieron caminos y se iniciaron obras civiles para albergar a los trabajadores. La «Troco», como se le decía a la Tropical Oil, empleó a cerca de mil personas, una buena parte era mano de obra antioqueña más un pequeño porcentaje de técnicos e ingenieros extranjeros (62).

Otra empresa icónica de la época fue la United Fruit Company que en 1920 ya dominaba el mercado del banano en Centroamérica. En Colombia estaba ubicada en el departamento de Magdalena, desde donde compraba una cantidad importante de la producción local, impulsada desde hacía algunos años por el magnate norteamericano Minor Keith. Dicho personaje había venido al país para comprar tierras que pudiera dedicar a la agricultura, toda vez que el partido conservador abrió las puertas a inversionistas extranjeros con el ánimo de conseguir dinero para la reconstrucción de la nación después de la Guerra de los Mil Días (63).

Un cambio de mentalidad

Las condiciones laborales y de salud en las dos empresas, United Fruit y Tropical Oil, llevaron de manera coincidente a las primeras huelgas en Colombia. Según lo describe Miguel Urrutia, algunos trabajadores de la Tropical Oil protestaron en 1924 por los sueldos que recibían, tres veces inferiores a los de sus pares extranjeros, sin los beneficios de alimentación y hospedaje de los que gozaban estos últimos (64). En la protesta también reclamaban mejores condiciones de salud dado que solo el año anterior se había enfermado casi la mitad de la población y un poco menos del 2 % había fallecido. Sin una confirmación definitiva, se presume que la mayoría de los afectados sufrieron de paludismo y de uncinariasis (infección parasitaria intestinal transmitida por contacto con suelos contaminados). Luego de un arreglo entre las partes, que no satisfizo todas las exigencias, se desencadenó una persecución tal que, veinte días después de concluida la huelga en la empresa petrolera, 1200 trabajadores fueron despedidos.

En 1928, el levantamiento en la United Fruit Company se desencadenó por el descontento de los trabajadores que habían sido enganchados bajo la figura de contratistas, en contra de la legislación vigente, sometidos a situaciones que no eran aceptables: carecían de servicios sanitarios, no contaban con el suministro de vivienda y no estaban amparados por forma alguna de seguro colectivo. El final de la huelga quedó marcado en su generación y en las venideras. Fue una

matanza de los trabajadores a manos del ejército que quedó consignada en la historia del país y expresada en varias páginas de la literatura como la “Masacre de las bananeras”.

El ambiente estaba dado para que la sensibilidad que había despertado la Revolución Rusa de 1917 —que derrocó al régimen zarista de 300 años y que dio origen al primer sistema socialista de la historia— empezara a tocar, aunque tangencialmente, a la sociedad colombiana. En cierta medida, fueron los periódicos los que instalaron estas inquietudes al contar los hechos de Europa en su momento. En 1919, el país veía el nacimiento del primer partido socialista que en 1926 se convertiría en el Partido Socialista Revolucionario, afiliado con las ideas del comunismo.

A su vez, Colombia se enfrentaba a una importante caída del precio del café, el cultivo de exportación con el que, en la primera década del siglo, se proyectaba, de manera tímida, a los mercados internacionales. Así lo comenta Juan David Millán, psicólogo de la Universidad de San Buenaventura de Cali y estudiante de doctorado en Psicología de la Universidad Católica del Maule (65):

“En 1920 se registraron 31 huelgas consecuencia de la promulgación de la Ley 21 de 1920 o ‘Ley de Huelgas’ y del impacto y contagio emocional que provocó la Revolución Rusa y las precarias condiciones de vida de la clase obrera en medio de la fuerte caída del precio del grano del café a nivel mundial”.

En 1925, la industria del café aportaba ya el 10 % del producto nacional, con lo cual la base obrera empezaba a perfilarse para cambiar, en unas décadas, la relación entre el campo y la ciudad en Colombia.

La primera ley: ¿culpa o responsabilidad?

Los factores que hemos visto hasta ahora señalan que el país estaba en un «estado» agrícola y artesanal donde la industria comenzaba a acentuarse. La población empezaba a reclamar (con razón) sus derechos a fin de lograr condiciones favorables para desempeñarse en sus laborales sin importar el sector en el que estuvieran inscritos. Las influencias de las tendencias europeas y estadounidenses empezaban a llegar a través de diferentes voces. A pesar de ello, las primeras leyes parecían anacrónicas en relación con lo que se planteaba en los Estados Unidos y en el viejo continente.

Colombia había promulgado, desde noviembre de 1915, la Ley 57 (66) en la cual se estableció la responsabilidad del empleador, las prestaciones económico-asistenciales, la clase de incapacidad, la pensión de sobreviviente y la indemnización en caso de limitaciones físicas causadas por el trabajo. A la luz de lo que planteaba esta norma, se continuaba viendo el trabajo como un espacio sujeto a accidentes, donde había una tensión natural entre el trabajador y el empleador. En el artículo 1 se puede leer (66):

“(...) Entiéndase por accidente de trabajo un suceso imprevisto y repentino sobrevenido por causa y con ocasión del trabajo y que produce en el organismo de quien ejecuta un trabajo por cuenta ajena una lesión o una perturbación funcional permanente o pasajera, todo sin culpa del obrero. Entiéndese por patrono toda persona, natural o jurídica, dueña de las industrias, obras o empresas en que por sí o por interpuesta persona, se esté verificando un trabajo y por obrero a toda persona cuyo salario no exceda de seis pesos oro semanales, que ejecute trabajo por cuenta del patrono”.

En el artículo 2 se hace énfasis en la culpa, tal como se puede leer aquí:

“El patrono es responsable de los accidentes ocurridos a sus operarios con motivo del trabajo que realicen y en el ejercicio de la profesión que ejerzan, a menos de que el accidente sea debido a culpa del obrero; o a fuerza mayor extraña al trabajo en que se produzca el accidente; o a imprudencias o descuido del operario; o a ataque súbito de enfermedad que lo prive del uso de las facultades mentales o de las fuerzas físicas; o a violación de los reglamentos de la empresa”.

El artículo 3 pone la balanza, claramente, en el lado más débil (66):

“Se considera como culpa, imprudencia o descuido, el arrojo innecesario, la embriaguez, la desobediencia a órdenes expresas de los superiores o a los reglamentos de la empresa o fábrica y, en general, todo acto u omisión que produzca consecuencias desgraciadas y en las que resulte culpable el trabajador”.

La ley considera lo relativo a las indemnizaciones y, de tener lugar, el monto a pagar y los beneficiarios del trabajador en caso de muerte, entre otros aspectos.

Llama la atención que detalla los sectores en los que se aplica la reparación (66):

1. Las empresas de alumbrado público.
2. Las empresas de acueductos públicos.
3. Las empresas de ferrocarriles y tranvías.
4. Las fábricas de licores.
5. Las fábricas de fósforos.
6. Las empresas de arquitectura o construcción de albañilería en las que trabajen más de quince obreros.
7. Las minas y canteras.
8. Las empresas de navegación por embarcaciones mayores.
9. Las empresas industriales servidas por maquinaria con fuerza mecánica.
10. Las obras públicas nacionales”.

No obstante, para Colombia fue la primera ley en términos de Seguridad y Salud en el Trabajo. Nunca se había obligado a las empresas con más de 15 trabajadores a contar con asistencia médica, pago de indemnizaciones en caso de incapacidad y apoyo funerario.

A la vuelta de la Primera Guerra Mundial, las ideas del trabajo y de la salud en el ámbito laboral asumirían una concepción alineada con la aspiración universal que traerían la Conferencia de Paz y el Tratado de Versalles.



Imagen 20. Trabajadores asociados a la Unión Sindical Obrera durante una huelga. **Fuente:** Archivo USO, citada en *El Espectador*.



VIII. Un nuevo mundo

VIII. UN NUEVO MUNDO

Al día siguiente de la guerra

Durante los cuatro años que duró la Primera Guerra Mundial, todo el continente europeo se vio sumido en el conflicto. Un buen número de mujeres abandonaron sus trabajos para apoyar —la mayoría de las veces y de manera obligada— la producción de municiones y armas que se necesitaban para sostener el enfrentamiento. Entre Francia y Gran Bretaña se calcula que pudieron ser alrededor de un millón y medio de abuelas, madres, hijas y hermanas de las más diversas edades, mientras que los hombres habilitados estaban soportando una guerra de trincheras donde la espera, la enfermedad y las armas rudimentarias e improvisadas generaron un importante número de bajas (67).

Como era de esperarse, al final de la guerra, Europa no tuvo más remedio que enfocarse en su recuperación no solo económica, sino moral y humana. Estados Unidos se convirtió en el protagonista de la economía global y Europa, su principal deudor. Volver a un estado manejable de convivencia llevó a una «negociación» entre los «vencedores» y los «vencidos». Por eso mismo, los países aliados, particularmente Estados Unidos, Gran Bretaña y Francia, fijaron una propuesta de acuerdo de paz para que Alemania se sometiera a las expectativas de los primeros (68). Luego de varios meses de negociación, los tres países llegaron a

la formulación de los lineamientos que se le presentarían a Alemania. Esto fue lo que derivó en el Tratado de Versalles —al que se acogieron 50 países— y en la creación de la Liga de las Naciones. El tratado entró en vigor el 10 de enero de 1920 y Colombia lo firmó como país invitado.

Trabajo por la paz

El tratado, en su artículo 23, consideraba la intención de los países firmantes de conseguir y mantener condiciones de trabajo “justas y humanas” a todo nivel y para todos (69):

“De acuerdo con las disposiciones de las convenciones internacionales existentes o que en lo futuro se ajusten, y sujetos a ellas, los miembros de la Liga:

- a) *Tratarán de obtener y mantener justas y humanas condiciones de trabajo para hombres, mujeres y niños, tanto en sus propios países como en todos los países a los cuales se extiendan sus relaciones comerciales e industriales y, para tal fin, establecerán y mantendrán las necesarias organizaciones internacionales.*
- b) *Tratarán de asegurar el tratamiento justo de los habitantes nativos de los territorios bajo su control.*
- c) *Confiarán a la Liga el control general de la ejecución de los convenios relativos al tráfico de mujeres y niños; y al tráfico de opio y otras drogas peligrosas”.*

En el mismo artículo 23 se considera también la prevención de la enfermedad como una aspiración global:

“f) Tratarán de dar pasos en cuestiones de interés internacional para la prevención y el control de las enfermedades”.

El Tratado de Versalles incluye una sección (Parte XIII) donde se pone de relieve el valor del trabajo para la consecución de la paz global a tal punto que se convoca a ‘La Conferencia del Trabajo’ cuya agenda se expresa así (69):

- 1. *Aplicación del principio de la jornada de 8 horas o de la semana de 48 horas.*
- 2. *Cuestiones relativas a los medios para evitar la falta de empleo y remediar sus consecuencias.*
- 3. *Empleo de las mujeres:*
 - a. *Antes o después del parto (inclusive, la cuestión de la indemnización de maternidad).*

- b. Durante la noche.
- c. En los trabajos insalubres.
- 4. Empleo de los niños:
 - a. Edad de admisión al trabajo.
 - b. Trabajo nocturno.
 - c. Trabajos insalubres.
- 5. Extensión y aplicación de las convenciones internacionales adoptadas en Berna en 1906, sobre la prohibición de trabajo nocturno para las mujeres empleadas en la industria y la prohibición del empleo del fósforo blanco (amarillo) en la industria de los fósforos”.

En la base de estas intenciones y propuestas está la concepción de trabajo que el Tratado de Versalles propone: “el principio dirigente (...) de que el trabajo no debe considerarse simplemente como mercadería o artículo de comercio”.

Del mismo Tratado de Versalles surgió la Organización Internacional del Trabajo (OIT, en español; ILO, en inglés) que toma este principio, entre otros, como fundamento de su labor a partir de 1919. Esta aspiración se instalaba en un mundo que enfrentaba un alto nivel de desempleo en toda Europa, así como una reducción importante del comercio por factores lógicos de baja producción y consumo.

La inquietud por el aseguramiento de una población que ya había sufrido los embates de la guerra llevó a que, en la Conferencia Internacional del Trabajo, reunida en Ginebra en 1927, se incluyera en la agenda la necesidad de adoptar reglamentos internacionales relativos a la salud de los trabajadores bajo el esquema de regímenes de seguridad social.

De esta sesión surgieron dos convenios cuya forma de llevarse a la práctica debería considerar el apoyo de importantes empresas mutuales y de seguros de enfermedad. Esto fue lo que dio lugar a la creación de la Conferencia Internacional de las Naciones Unidas de Sociedades Mutuas y Fondos de Seguro de Enfermedad, llevada a cabo en Bruselas, en octubre del mismo año. El evento contó con la participación de delegados de 17 organizaciones en representación de unos 20 millones de asegurados de Austria, Bélgica, Checoslovaquia, Francia, Alemania, Luxemburgo, Polonia, Suiza y Reino Unido. El objetivo se concretó en coordinar y reforzar, a nivel internacional, los esfuerzos para proteger, desarrollar y mejorar la seguridad social y los seguros de enfermedad. El interés de un grupo de delegados que participaron en dicha conferencia fue lo que dio origen a la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), el organismo internacional con sede en Ginebra que hoy

congrega a expertos en seguridad social y prevención de más de 300 instituciones de esta disciplina de más de 150 países (70).

El contraste en materia de seguridad social en ese momento lo puso Estados Unidos. Después de ser el principal exportador del mundo durante los años 20, pasó a verse enfrentado a una situación sin precedentes. Sus importaciones cayeron un 70 % entre 1929 y 1932 y sus exportaciones casi un 50 % (71). El mercado interno se estimuló mediante el fomento del consumo con una oferta de crédito, por parte de los bancos, nunca antes vista. La clase media emergente se lanzó a las calles a satisfacer sus deseos en una oferta sin precedente de automóviles, radios y electrodomésticos, con dinero barato disponible², en una sobreproducción de bienes que salían de las fábricas renovadas, después de dejar de enfocarse en alimentar la industria para la guerra. La especulación bursátil movió a miles de pequeños inversionistas y ahorradores a invertir en el mercado.

Más tarde, se verían presos del pánico al ver la pérdida de valor de sus inversiones, fruto de la combinación de las variables de sobreproducción, consumo a crédito y dificultad de pago por parte de los deudores europeos de los productos norteamericanos de exportación. Las filas de ahorradores retirando su dinero de los bancos, junto a los desempleados abandonados a su suerte en las calles, son las imágenes que el mundo recordará del crac de 1929.

El impacto en los países latinoamericanos se sentiría en poco tiempo. En Colombia sería aún mayor. Como lo expresa el historiador Ricardo Arias Trujillo, doctor en Historia de la Universidad de Aix-en-Provence (72):

“Si todos los países de la región dependían de sus exportaciones, Colombia mostraba mayores índices de dependencia que otros, pues vendía prácticamente tan solo un producto a un solo cliente: Estados Unidos³. Además, la inserción de la economía colombiana en el mercado internacional ocupaba un lugar muy secundario en el ámbito latinoamericano: las exportaciones del país representaban apenas el 2 % del total de las exportaciones latinoamericanas y las inversiones extranjeras que llegaban a Colombia eran ínfimas al lado de las que jalonaban el crecimiento en Argentina, Brasil y Cuba”.

El país se vio enfrentado a un desplome en las ventas del café, a un desempleo creciente y a una población que vivía de bajos salarios.

² El dinero barato es la situación económica en la cual se prioriza una política monetaria expansiva que favorece la existencia de tipos de interés bajos. Así se incentiva un mayor acceso al crédito y al consumo.

³ No obstante, el país sostenía, adicionalmente, un intercambio comercial reducido con países de Europa.

INTERNATIONAL LABOUR REVIEW

VOL. I. Nº 1



JANUARY 1921



Imagen 21. En 1919, el Tratado de Versalles dio origen a la OIT para abordar temas concernientes al trabajo que revistan interés internacional.

Fuente: Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.

Imagen 22. Mujeres desempleadas en Nueva York durante una protesta para exigir puestos de trabajo. **Fuente:** Shutterstock.

Colombia, nuevas perspectivas

La incorporación a la economía internacional exigía, por parte del país, una mayor atención a la sanidad pública. Esta materia estuvo desde finales del siglo XIX bajo la Junta Central de Higiene y las Direcciones Departamentales de Higiene que dependían del entonces Ministerio de Instrucción Pública (73). En 1920 pasó a serlo del Ministerio de Agricultura y Comercio. De hecho, en 1918, se había expedido la Ley 46 mediante la cual se obligaba “a los municipios que tengan más de quince mil (15.000) habitantes a destinar el 2 % del producto de sus impuestos, contribuciones y rentas a la construcción de viviendas higiénicas para la clase propietaria”, bajo las condiciones determinadas por la misma Dirección General de Higiene.

En 1918 surgió la pandemia por la enfermedad conocida como «La gripe española» que causó la mayor mortalidad en la historia hasta entonces. Se estima que entre 20 y 50 millones de personas fallecieron entre 1918 y 1919. En Colombia, entre octubre y noviembre del primer año, hubo 2019 muertes en Boyacá, con una tasa de 4,8 fallecimientos por cada 1000 habitantes y una prevalencia en menores de cinco años y en adultos mayores. Uno de los factores de riesgo para la mortalidad resultó ser la mayor altura sobre el nivel del mar (74).

Esto fue lo que motivó la declaración de la Ley 99 de 1922 (75). Mediante esta, se estableció la obligación de reportar las enfermedades infectocontagiosas que pudieran afectar a la población en cualquier región del país. Estarían encargados de hacerlo tanto los médicos presentes como, en su ausencia, “el jefe de la casa, hotel, colegio, cuartel, prisión, fábrica, etc.”. La ley señalaba, en su artículo 2, que “la declaración de las enfermedades se hará a las autoridades sanitarias correspondientes y, donde no las hubiere, al alcalde municipal o al corregidor”.

Indicaba, además, que “la declaración que se haga a la autoridad de policía tendrá únicamente por objeto que el alcalde comunique al respectivo director departamental de higiene”. La misma ley consideraba la obligación —por parte de estos mismos actores— del manejo de la prevención de las enfermedades para evitar el contagio. Asimismo, señalaba la obligación de la desinfección, en caso de ser necesario, “de locales, ropas, muebles y demás objetos infectados”, la “desocupación de inmuebles” y, en última instancia, su incineración con la correspondiente indemnización a los dueños.

Se estableció también la vacunación antivariolosa “(...) obligatoria para todos los habitantes de la República en el curso del primer año de edad y la revacunación a los once y a los veintiún años”.



Imagen 23 (Arriba). Cultivos de banano en Colombia de United Fruit Company.

Fuente: Baker Library Historical Collections. Harvard Business School, citado por Comisión de la Verdad.

Imagen 24 (abajo). Mujeres campesinas colombianas.

Fuente: Fondo Jorge Eliécer Gaitán, citado por Comisión de la Verdad.

El artículo 10 señalaba (75):

“Los directores de los establecimientos de educación, públicos y privados, exigirán de los padres o acudientes de los alumnos el certificado de vacunación antivariolosa, expedido por un vacunador oficial o por un médico graduado, para recibirlos o matricularlos. Esto mismo harán los jefes o directores de los cuarteles, hospitales, asilos, casas de salud, prisiones, etc., y los patrones y directores de los establecimientos de fábricas industriales”.

Con sentido de aseguramiento, en 1921 surgió la Ley 37 (76) con la que se fijaba la exigencia de un seguro de vida colectivo para los trabajadores por parte de aquellas empresas “cuya nómina de sueldos o salarios sea o exceda de mil pesos (\$1000) mensuales” por una suma “equivalente al sueldo o salario del respectivo empleado u obrero durante un año, debiendo quedar incluidos todos los empleados u obreros que disfruten hasta de dos mil cuatrocientos pesos (\$2400) anuales”. La ley se fijaba “para las empresas industriales, agrícolas, de comercio o de cualquier otra clase, de carácter permanente, existentes en el país o que se establezcan en lo sucesivo”.

Con la idea de ordenar lo relativo al trabajo, en 1923 se creó, mediante la Ley 83 (77), la Oficina General del Trabajo. Esta entidad, que en principio estaría para dirimir los conflictos laborales entre “los trabajadores y los capitalistas”, debía hacerse cargo también “de la higiene y la salubridad en las fábricas y empresas industriales y mercantiles (y) de los accidentes de trabajo”, entre otros aspectos (77):

“Artículo 2. Esta oficina estará especialmente encargada del estudio de todas las cuestiones que se relacionan con los conflictos que puedan presentarse entre los trabajadores y los capitalistas por razón del salario; de los seguros individuales y colectivos; de las habitaciones para obreros; de la aplicación de las leyes sobre higiene y salubridad en las fábricas y empresas industriales y mercantiles; de los accidentes de trabajo; del trabajo de las mujeres y de los niños; de la educación cívica de las clases proletarias; de los jornales mínimos; de la instrucción técnica y de la lucha contra la vagancia, el alcoholismo, la sífilis, la tuberculosis y demás enfermedades que amenazan principalmente al propietario”.

Era la última década de la llamada «hegemonía conservadora» que llegaría a su fin en 1930 con el ascenso al poder de Alfonso López Pumarejo, quien emprendió la ‘Revolución en Marcha’, con nuevos aportes a la educación, al trabajo y a la

salud en el país. Bajo su mandato la educación escolar fue obligatoria y gratuita, mientras que las mujeres pudieron entrar a la universidad. En materia de trabajo, fijó el descanso remunerado y la protección a la maternidad.

El enfoque científico

En 1931, Herbert William Heinrich (1886–1962) publicaba su libro *‘Industrial Accident Prevention, a scientific approach’* (78). Se trataba de la primera aproximación de corte científico sobre las causas y modos de prevenir los accidentes en la industria, siendo así pionero en lo que hoy denominamos «seguridad industrial». Este ingeniero estadounidense, en su momento, ocupaba el cargo de superintendente asistente de la División de Inspección e Ingeniería de la aseguradora Travelers Insurance Company. Se dio a conocer por su «pirámide» de la prevención de accidentes, conocida aún en la actualidad entre los profesionales de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) como la «pirámide de Heinrich». Según sus estudios, basados en información recogida en la propia empresa de seguros, de cien accidentes, 98 se habrían podido evitar. En la segunda edición del mismo libro, que saldría diez años más tarde, explicó en detalle lo que describió como el efecto dominó de una serie de factores que conllevan a la ocurrencia de un accidente: el ambiente («*social environment*»); la falta del individuo («*fault of person*») —un acto inseguro, mecánico o físico, que deriva en el evento como tal— con la consecuente lesión («*injury*»).

Resultan particularmente interesantes sus planteamientos sobre la prevención de los accidentes, que pueden abordarse, desde su punto de vista, como una ciencia y un trabajo basados en hechos. El ingeniero debe entonces interesarse por todos los factores del accidente, así no vaya a trabajar sobre cada uno de ellos. Su mirada debe estar centrada, especialmente, en aquellos eventos que anteceden al accidente mismo (78). Incluye en su libro una consideración que merece subrayarse: la prevención está vinculada con principios humanos dentro de los cuales destaca el sentido de autopreservación, el de liderazgo y el de humanidad. El primero, referente a nuestro instinto de conservación; el segundo, relacionado con la intención de hacer lo correcto, para ser ejemplar; y el tercero, asociado a nuestra conexión con la humanidad de nuestros semejantes.

Por esos años, Europa se fijaba en la figura de Adolfo Hitler, defensor del pangermanismo, reacción al señalamiento explícito de Alemania como culpable de la Primera Guerra Mundial. España estaba en los albores de la guerra civil con una recién estrenada Constitución (1931) que definía al país como «una república democrática de trabajadores», con el trabajo como «obligación social». Estados Unidos se enfrentaba al colapso bancario después del crac. La Segunda Guerra Mundial cambiaría de nuevo el mundo.



IX. Los años 50:
la mirada al futuro

IX. LOS AÑOS 50: LA MIRADA AL FUTURO

El imperativo del cuidado

El mundo no se había repuesto de la depresión de los años 30 cuando emergieron en Europa regímenes totalitarios con Hitler, Mussolini, Franco y Stalin a la cabeza, que en las décadas siguientes estarían envueltos en la Segunda Guerra Mundial. En los Estados Unidos, Franklin D. Roosevelt encaminaba los esfuerzos de la nación en función del «*New Deal*», el programa con el que se tenía la esperanza de devolver a los norteamericanos el optimismo y la fe en una sociedad capitalista que los había llevado a confrontarse con la miseria. Tan solo en Estados Unidos y, como consecuencia del *crack* del 29, en los primeros cuatro años cerca de 15 millones de personas quedaron sin trabajo. De hecho, el desempleo alcanzó la cifra —nunca antes vista— del 25 % mientras la mitad de la población ocupada intentaba resolver sus necesidades con trabajos temporales (79) (80).

No hay que olvidar que la Segunda Guerra Mundial comienza cuando todavía Europa estaba sumida en la crisis. En Colombia las migraciones empezaron a verse desde esos mismos años con familias procedentes de Europa central, alemanes, italianos y españoles quienes, al cabo de un corto tiempo, se convertirían en pequeños empresarios que impulsaron la industria textil, la de alimentos y la metalmecánica, entre otras (81). El mercado exterior del

país se vio reducido a la relación comercial con Estados Unidos, dado que las exportaciones a Europa se cerraron de tajo. El precio del café —el principal producto de exportación de Colombia para ese entonces— cayó en picada dada la competencia que surgió entre los cultivadores latinoamericanos del grano quienes querían, a como diera lugar, poner su producción en el mercado norteamericano. La industria se enfrentó a una limitada importación de maquinaria, lo que frenó también el desarrollo del sector agrícola. Dado el poco tráfico del momento por los puertos del país, el Gobierno hizo esfuerzos por manejar la baja de los impuestos aduaneros con una reforma tributaria que afectó, en particular, a los industriales.

No se puede decir que en 1945 Colombia era una economía industrial. Basta con ver el censo de las empresas de ese mismo año: solo el 11,7 % estaban mecanizadas, el 25,3 % eran de manufactura y el 63 % artesanales (81). Se calcula que, para ese año, había 132 plantas industriales en Colombia, es decir, empresas «modernas» (82).

Las inquietudes por un orden social en el país en materia de trabajo, seguridad y salud condujeron a la creación de agremiaciones como la Asociación Nacional de Industriales (Andi) en 1944, la Federación Nacional de Comerciantes (Fenalco) en 1945 y la Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo en 1946, que ha desempeñado un papel clave en la creación de normas relacionadas con la detección temprana de enfermedades laborales, la prevención de accidentes de trabajo y la calificación de la pérdida de capacidad laboral en Colombia. Además, ha liderado la organización de eventos científicos sobre Medicina del Trabajo y Salud Ocupacional (83). Por su parte, la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), organización sindical fundada en 1935, impulsó cambios en la legislación con miras a tener mejores condiciones para los trabajadores que incluían, entre otros aspectos, la jornada laboral de ocho horas, el descanso dominical remunerado, un salario mínimo y las indemnizaciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional. Estas aspiraciones tomarían forma en la Ley 6 de 1945⁴ (84).

De esta norma llama especialmente la atención el artículo 2 donde se deja claro que no se permitirán los “castigos corporales” a los trabajadores, que se habían venido usando como una forma de imprimir sanciones disciplinarias. En el artículo 5 se especifica que “queda prohibido el pago de salarios en mercancías, fichas u otros medios semejantes, a menos que se trate de una remuneración

⁴ “Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo”.

parcialmente suministrada en alojamiento o alimentación al asalariado que viva dentro del radio de la empresa”.

La jornada laboral quedó planteada en estos términos (84):

“Artículo 3. *Las horas de trabajo no podrán exceder de ocho (8) al día, ni las cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las excepciones legales. Sin embargo, la duración máxima de las labores agrícolas, ganaderas o forestales será de nueve (9) horas diarias o de cincuenta y cuatro (54) en la semana. Las actividades discontinuas o intermitentes, así como las de simple vigilancia, no podrán exceder de doce (12) horas diarias, a menos que el trabajador resida en el sitio del trabajo”.*

No obstante, como lo señala el párrafo 1 del mismo, “lo dispuesto en este artículo no se aplica a los casos de grave peligro; ni al servicio doméstico; ni a la recolección de cosechas, o al acarreo y beneficio de frutos; ni a los trabajadores que ocupen puestos de dirección o confianza; ni a las demás labores que, a juicio del Gobierno, no sean susceptibles de limitación de la jornada o deban regirse por normas especiales”.

En el artículo 7 se advierte que “el descanso dominical obligatorio será remunerado por el patrono a los asalariados que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo”.

Salta a la vista también lo relativo al trabajo de los menores de edad que, en dicha ley, quedó planteado así (84):

“Artículo 10. *Los menores de edad que tengan de 18 a 21 años pueden celebrar contratos de trabajo y ejercer las acciones que nazcan de tal contrato y de esta Ley, sin autorización de su representante legal. Los menores de edad que tengan más de 14 años y menos de 18 pueden celebrar contratos de trabajo y ejercer las acciones mencionadas, con autorización del Juez o del Magistrado Seccional del Trabajo del lugar en donde piense concertarse, pero, únicamente, para prestación de servicios en establecimientos u oficios de los cuales no puedan derivarse perjuicios morales o fisiológicos para el menor. Los menores de 16 años no podrán ser admitidos, sino en trabajos adecuados a su edad y para una jornada máxima de seis horas diarias”.*

En los años anteriores a esta ley, el país había dado pasos en materia de legislación que empezaban a jalonar el horizonte desde el que, posteriormente, en la

década de los 50, se empezarían a ver el trabajo, el cuidado y la salud. Merece señalarse la creación, en 1934, de la Oficina de Medicina, atendida por el médico José Manuel Baena Lavalle, más tarde Oficina de Medicina Laboral (85), que estuvo bajo el Ministerio de Industria y Comercio hasta que quedó adscrita al Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social, creado mediante la Ley 96 de 1938⁵ (86). La actividad principal de esta oficina fue el reconocimiento de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales y su evolución, con miras al reconocimiento de las indemnizaciones.

También se debe resaltar en este período la Ley 53 de 1938⁶, que otorgó a las mujeres trabajadoras una licencia remunerada de ocho semanas por maternidad (87):

“Artículo 1. *Toda mujer en estado de embarazo que trabaje en oficinas o empresas, de carácter oficial o particular, tendrá derecho, en la época del parto, a una licencia remunerada de ocho semanas. Esta licencia empezará a contarse desde el día indicado por el médico de la interesada.*

Artículo 2. *No podrá despedirse de su oficio a ninguna persona empleada u obrera, por motivos de embarazo o lactancia y se conservará el puesto a la que se ausente por causa de enfermedad proveniente de su estado”.*

Volviendo a la Ley 6 de 1945, no se puede pasar por alto el detalle del artículo 12 que, podría decirse, reconoció el estado en el que se encontraba Colombia, en ese momento, en materia de un «seguro social obligatorio» (84):

“Mientras se organiza el seguro social obligatorio, corresponderán al patrono las siguientes indemnizaciones o prestaciones para con sus trabajadores, ya sean empleados u obreros (...): las indemnizaciones por accidentes de trabajo en proporción al daño sufrido y de conformidad con la tabla de valuaciones que el Gobierno promulgue, hasta por el equivalente del salario en dos años, además de la asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria a que haya lugar; y las dos terceras partes del salario mientras tal asistencia sea obligatoria, sin pasar de seis meses”.

⁵ Ley 96 de 1938 “Por la cual se crean los Ministerios de Trabajo, Higiene y Previsión Social y de la Economía Nacional”.

⁶ Ley 53 de 1938 »Por la cual se protege la maternidad”.

En lo que concierne a la definición del accidente de trabajo, la ley especificaba que es:

“Toda lesión orgánica o perturbación funcional que afecte al trabajador en forma transitoria, permanente o definitiva, motivada por un hecho imprevisto y repentino, que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, siempre que la lesión o perturbación no sea provocada deliberadamente o por falta grave o intencional de la víctima” (84).

También precisaba que al patrono corresponden (84):

“Las indemnizaciones por enfermedad profesional en proporción al daño sufrido y hasta por el equivalente del salario en dos años, además de la asistencia médica, terapéutica, quirúrgica y hospitalaria a que hubiere lugar y las dos terceras partes del salario mientras tal asistencia sea obligatoria, sin pasar de seis meses. Para estos efectos, se entiende por enfermedad profesional un estado patológico que sobreviene como consecuencia obligada de la clase de trabajo que ha desempeñado el individuo o del medio en que se haya visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos”.

Quedaba en manos del Gobierno la elaboración de “una tabla de valuación de incapacidades por accidentes de trabajo y otra de enfermedades profesionales”. Un año más tarde, mediante el Decreto 841 de 1946⁷, se daba a conocer dicha tabla. Las indemnizaciones se discriminaban por grupos que iban desde un mes de salario hasta los 24 meses. En el primer grupo estaban lesiones como la “pérdida anatómica o funcional de la falange ungueal” o la “pérdida de dos a cuatro piezas dentarias”. En el último se pueden ver la “pérdida anatómica de los miembros”, las “enfermedades mentales serias, incurables, de origen traumático”, la “ceguera total, ya sea por enucleación o por anulación de las funciones” y los “traumatismos de la columna vertebral con lesiones medulares” (88).

El mismo decreto, en su artículo 2, incluyó una tabla de enfermedades profesionales con la advertencia de que “solamente las enfermedades contempladas en los numerales anteriores de la presente tabla se presumirán

⁷ “Por el cual se adopta la tabla de valuación de incapacidades por accidentes de trabajo y la de enfermedades profesionales”.

profesionales mientras el patrono no desvanezca tal presunción. Las demás entidades patológicas de origen profesional se presumirán enfermedades no profesionales, mientras el trabajador no demuestre que concurren las condiciones previstas en la Ley para que las tenga como profesionales”.

Estas inquietudes, en alguna medida, resonaban con las expectativas que el mundo tenía sobre la necesidad de fijar los términos de una seguridad social para el momento que estaba atravesando.

La pregunta por la seguridad social

La depresión de los años treinta había puesto sobre la mesa preguntas centrales sobre la forma de proteger a la población de otra crisis como esta. Esto fue lo que llevó al presidente Franklin D. Roosevelt a plantear una ley “para proveer el bienestar general mediante el establecimiento de un sistema federal de prestaciones de vejez y para permitir a los diversos Estados tomar medidas más adecuadas para las personas de edad avanzada, las personas ciegas, los niños dependientes y lisiados, el bienestar materno e infantil, la salud pública y la administración de sus leyes de compensación por desempleo”. Se trataba del ‘*Social Security Act*’ de 1935 (89).

Unos años más tarde, en plena Segunda Guerra Mundial, el mismo Roosevelt se comprometía con el primer ministro del Reino Unido, Winston Churchill, una vez “destruida la tiranía Nazi”, a conseguir que se viera “establecida una paz que proporcione a todas las naciones los medios para vivir con seguridad dentro de sus propias fronteras y que garantice que todos los hombres, en todas las tierras, puedan vivir sus vidas libres de temor y miseria”. Esta declaración conjunta se conoció como el ‘*Atlantic Charter*’ (en español, Carta del Atlántico) (90).

En 1942, según lo comenta Claudio Llanos (91), doctor en Historia de la Universidad de Barcelona, “se presentaba ante el Parlamento británico el *Social Insurance and Allied Services* (Seguridad Social y Servicios Afines), conocido como ‘*Beveridge Report*’. La sociedad británica en guerra, con un imperio debilitado, cuestionado y agónico, comenzó a tomar nota de una determinante discusión en torno al rol del Estado en el mantenimiento del bienestar social, mediante la instauración de un sistema centralizado de seguridad social”.

William Beveridge, economista formado en el London School of Economics, director de la misma institución hasta 1940, año en el que asumió la dirección del University College de Oxford, se refirió así a su reporte (92):

“My report is based on those words of the Atlantic Charter which speak of securing for all «improved labour standards, economic advancement and social security». It is a plan for turning those last two words «social security» into deeds; for securing that no one in Britain willing to work while he can, suffers from want while for any reason —of unemployment or sickness or accident or old age— he cannot work and earn, for securing that no man leaves his wife and children in want after his death”.

[“Mi informe se basa en las palabras de la Carta del Atlántico que hablan de asegurar para todos «mejores normas laborales, progreso económico y seguridad social». Es un plan para convertir esas dos últimas palabras «seguridad social» en hechos; para asegurar que nadie en Gran Bretaña dispuesto a trabajar mientras pueda, sufra de necesidad mientras, por cualquier razón —de desempleo o enfermedad o accidente o vejez—, no pueda trabajar y ganar; para asegurar que ningún hombre deje a su esposa e hijos en la miseria después de su muerte”.]

El periodista y político republicano español Carlos Esplá escribió en 1946, en la revista Mundo Libre, sobre el *Plan Beveridge*. Es importante señalar que Beveridge fue invitado a España para hablar de su iniciativa en la Universidad Central con ocasión de la creación de su Facultad de Ciencias Políticas y Económicas. Era el momento en el que el país ibérico ya estaba sometido al régimen totalitario de Francisco Franco. Según Esplá, “el plan consiste, esencialmente, en una universalización del seguro social (absorbiendo todos los sistemas existentes y estableciendo un sistema único) como parte de una política social más amplia. La seguridad social se logra por la cooperación del individuo y el Estado” (93).

Para la formulación de su plan, Beveridge consideró un inventario, que hizo con su equipo de trabajo, de todos los tipos de seguros que estaban disponibles para la población en el Reino Unido en el momento. Entre los que cita, se encuentran un sistema de beneficencia pública, un seguro contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, un seguro nacional contra enfermedades, uno de pensiones para los ancianos, las viudas y los huérfanos, un sistema de protección a la infancia, otro de maternidad, ayudas para ciegos, un servicio médico para los sindicatos y un seguro de gastos de entierro que incluía a la clase obrera.

La idea de hacer de la seguridad social un modelo universal caló en las mentes de la OIT. En su Declaración de Filadelfia, firmada en el propio escrito del presidente Roosevelt, la OIT ratificó (94):

“(a) El trabajo no es una mercancía; (b) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante; (c) la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos; (d) la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común”.

En el apartado III se planteó la obligación, como institución supranacional, de (94):

“Fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan: (a) lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida; (b) emplear trabajadores en ocupaciones en las que puedan tener la satisfacción de utilizar, en la mejor forma posible, sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común; (c) conceder, como medio para lograr este fin y con garantías adecuadas para todos los interesados, oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de trabajadores, incluidas las migraciones de mano de obra y de colonos; (d) adoptar, en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección; (e) lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas; (f) extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa; (g) proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones; (h) proteger a la infancia y a la maternidad; (i) suministrar alimentos, vivienda y medios de recreo y cultura adecuados; (j) garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales”.

Se podría decir que, con estos tópicos, quedaron formulados los pilares sobre los cuales se crearon en el mundo los seguros sociales y, por esta vía, la protección de los derechos humanos para garantizar la salud y la vida digna.

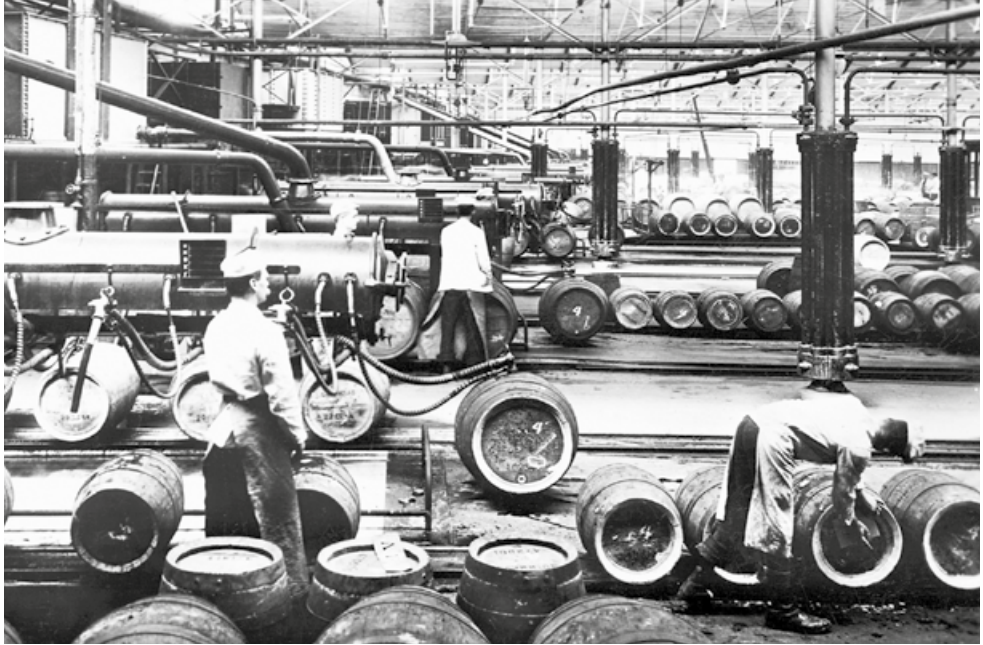


Imagen 4 (arriba). Trabajadores de una fábrica de cerveza. **Fuente:** Shutterstock.

Imagen 5 (abajo). Roosevelt y Phelan firman la Declaración de Filadelfia en 1944. **Fuente:** OIT.

Conectados con el mundo

En Colombia se venían haciendo intentos en materia de seguridad social desde la década de los 30 cuando se presentaron varios proyectos de ley tendientes a crear un esquema de seguros sociales. En 1936, mediante el ‘Acto Legislativo 1. Reformativo de la Constitución’, el artículo 17 dejó esta sentencia como un anticipo de la visión que se tendría más adelante (95): “el trabajo es una obligación social y gozará de la especial protección del Estado”.

Solo fue hasta 1946 cuando el país dio un paso en ese sentido. Mediante la Ley 90 (96) se dejó sentado que “se establece el seguro social obligatorio y se crea el Instituto Colombiano de Seguros Sociales (ICSS)”. Quedó estipulado que el seguro social obligatorio consideraba los riesgos de enfermedades no profesionales y maternidad, invalidez y vejez, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y muerte. El seguro sería de carácter universal dado que cubría a nacionales y extranjeros que tuvieran un contrato de trabajo o aprendizaje. Esto incluía a los trabajadores que prestaban sus servicios a domicilio y en las labores del servicio doméstico. Los empleados y obreros que prestaban sus servicios a la nación, así como los trabajadores independientes, descritos como “pequeños industriales, agricultores y comerciantes, maestros de taller, artesanos, voceadores de periódicos, lustrabotas, loteros, vendedores ambulantes”, entre otros, se asumirían como trabajadores particulares. La única condición que se antepone era el hecho de ser mayor de sesenta años en cuyo caso, “al inscribirse por primera vez en el seguro, no quedarán protegidos contra los riesgos de invalidez, vejez y muerte, ni habrá lugar a las respectivas cotizaciones”.

En lo que corresponde a los accidentes laborales, la ley en mención establecía en su artículo 51 (96):

“El asegurado que sufra un accidente de trabajo o adquiera una enfermedad profesional, tendrá derecho:

- a. En todos los casos, a la necesaria asistencia médica y quirúrgica, así como también al suministro de los medicamentos, aparatos de prótesis y ortopedia y otros medios terapéuticos que requiera su estado.*
- b. En caso de incapacidad temporal para el trabajo, a un subsidio diario equivalente a los dos tercios del salario, hasta por ciento ochenta (180) días. Tales prestaciones serán atendidas por el seguro de enfermedad-maternidad, por cuenta del seguro de accidentes y a reserva del reembolso de este último”.*

El ICSS comenzó a operar en 1949. Asumía entonces los riesgos de enfermedad común y maternidad. En los primeros diez años, la nueva institución se enfocó en su consolidación y expansión a nivel nacional. Tendríamos que esperar hasta 1964 para que el ICSS asumiera la cobertura en los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La atención a vejez, invalidez y muerte llegaría en 1967.

Un año antes, en 1948, con ocasión de la Declaración Universal de los Derechos Humanos por parte de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en París, quedó establecida la seguridad social como un derecho fundamental. Así lo expresaba el artículo 22 de dicha declaración (97):

“Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”.

La década del 40 al 50 se cerró con la introducción del Código Sustantivo del Trabajo de 1950 cuya “finalidad primordial (...) es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social”, que se fijó por medio del Decreto 2663⁸ (98) de ese año.

En el capítulo II, artículos 201 y 202, consideraba lo referente a los accidentes de trabajo y a las enfermedades profesionales en estos términos (99):

“Artículo 201. *Se entiende por accidente de trabajo todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca al trabajador una lesión orgánica o perturbación funcional permanente o pasajera y que no haya sido provocado deliberadamente o por culpa de la víctima.*

Artículo 202. *Se entiende por enfermedad profesional todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos.*

Las enfermedades endémicas y epidémicas de la región solo se consideran como profesionales cuando se adquieren por los encargados de combatirlas por razón de su oficio”.

⁸ El Decreto 3743 de 1950 modifica el Decreto número 2663 de 1950, sobre Código Sustantivo del Trabajo.

El Código Sustantivo del Trabajo incluyó una tabla que consideraba 18 tipos de enfermedad ocupacional y una “tabla de valuación de incapacidades producidas por accidentes de trabajo”, organizadas en cinco grupos anatómicos. De igual manera, introdujo órdenes claras a las empresas petroleras y bananeras para la atención de sus trabajadores quienes, en los años 20, se habían enfrentado a situaciones lamentables, tal como se expuso en capítulos anteriores.

A las empresas petroleras el código les obligaba a “construir habitaciones para sus trabajadores de acuerdo con los preceptos higiénicos que dicte el Ministerio del Trabajo, tomando en cuenta las condiciones especiales que exijan el clima y el suelo de cada región y la profilaxis de las enfermedades endémicas y epidémicas” (artículo 330). Además, estaban obligadas “a sostener un médico en ejercicio legal de la profesión si el número de sus trabajadores no pasa de cuatrocientos (400) y uno (1) más por cada cuatrocientos (400) trabajadores o fracción mayor de doscientos (200)” (artículo 331) sin descontar que “las empresas construirán en los centros permanentes de labores uno (1) o varios hospitales, de acuerdo con el número de trabajadores y de familiares inscritos, con dotación de elementos modernos de cirugía, laboratorios, rayos X y farmacia; con provisión suficiente de drogas para atender las necesidades de los enfermos que se presenten y con servicio aislado para enfermos infectocontagiosos” (artículo 332).



Imagen 27. Creación de la Oficina de Medicina Laboral para el reconocimiento y evaluación de accidentes y enfermedades laborales. **Fuente:** TimeToast.com

Según el mismo código, a las empresas en “la zona agrícola de la Zona Bananera del departamento del Magdalena que tengan a su servicio más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente” se les imponía la obligación de suministrar asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria y farmacéutica en caso de enfermedad no profesional”.

El código también consideró la condición y las necesidades de los trabajadores contratados por “empresas agrícolas, ganaderas o forestales” a las que se les obligaba a dar alojamiento y entregar medicamentos; a los trabajadores de “las empresas mineras del Chocó” a quienes habría que dar asistencia médica, y a los “trabajadores de minas de oro, plata y platino”, a quienes se debería suministrar tratamiento “preventivo y curativo del paludismo y tratamiento especial a los trabajadores atacados por epidemias tropicales”.

Si bien las leyes buscaban dar forma a una cultura de cuidado, la prevención de accidentes, asociada a las prácticas industriales, era inexistente en el medio siglo que va desde 1900 hasta comienzos de los años 50.

“En los años 50 ya empezó a aparecer el concepto de salud ocupacional porque se habló de enfermedades profesionales. Eran unos médicos, muy poquitos, que hablaban de eso, pero no en las empresas, porque a las empresas ese concepto no llegaba, sino entre ellos —porque aparecían en sus consultas—, entonces hablaban, posiblemente, de enfermedades profesionales o de enfermedades laborales. Ese concepto nació más en la pura medicina (...) y como parte de la medicina social”.

Héctor Manuel Ángel Correa, presidente emérito del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) y actual miembro de la Junta Directiva en calidad de representante activo de las personas naturales

En muchas empresas, los peligros y el nivel de riesgo se identificaban, establecían y controlaban a partir de la pericia que los propios trabajadores desarrollaban en su día a día para evitar las amenazas latentes que eran evidentes en sus ambientes de trabajo. No era propiamente una iniciativa que emanaba de las propias empresas ni un tema del diálogo social que promovieran los gobiernos. La legislación seguía enfocada en el manejo de los accidentes, con un esquema que no estaba muy lejos de lo que ya se había planteado en 1915. Se trataba de resolver el problema a través del señalamiento o la culpa.



X. Un cambio de perspectiva:
la prevención se instala

X. UN CAMBIO DE PERSPECTIVA: LA PREVENCIÓN SE INSTALA

Colombia industrial

En 1941, mientras la Segunda Guerra Mundial llegaba a su tercer año, el presidente Franklin D. Roosevelt, mediante la Orden Ejecutiva 8840 de julio 30 creó la Oficina del Coordinador de Asuntos Interamericanos (*Office of Coordinator of Inter-American Affairs*) (100), cuyo propósito central era generar una relación directa de los Estados Unidos con los países del continente americano, como un solo cuerpo unido, para garantizar la seguridad hemisférica. También había un interés por cuidar las relaciones comerciales para preservar la salud de la economía norteamericana que se alimentaba de los insumos latinoamericanos.

Su sucesor, el presidente Harry Truman, en una sesión del Congreso de su país, en marzo de 1947, expuso la necesidad de crear un plan que se conocería como ‘Doctrina Trumman’, para encaminar a los países libres por la vía del capitalismo por cuanto, para el gobierno estadounidense, el estado del mundo se encontraba sujeto a la tensión entre los polos del capitalismo y el comunismo, este último considerado como una amenaza para la seguridad de los Estados Unidos.

La política exterior de Colombia se fijó con base en esa ‘Doctrina Truman’, teniendo en cuenta que el país no podía ir en contra del plan que proponían los

Estados Unidos en materia militar y económica para este «alindamiento», una elección que no propiamente se dejaba a la voluntad de los países del continente.

La dependencia del café como el producto dominante de las exportaciones del país podía ser un lastre para participar en los mercados internacionales donde la industria ya ocupaba renglones importantes. En esta circunstancia, el proceso de industrialización con sentido de competencia en el escenario latinoamericano era un imperativo. Tanto, que el gobierno liberó una parte de las reservas que había acumulado de la bonanza cafetera de los años anteriores y autorizó la emisión popular de acciones por parte de los empresarios. Estas medidas les permitieron a los principales industriales del país enfocarse en actualizar sus empresas con la compra de maquinaria nueva y la expansión de sus plantas (101).

En esta nueva fase de la industrialización, jugaron un papel central las empresas multinacionales que empezaron a instalarse en el país. Cali fue, sin duda, uno de los polos de este desarrollo. Esta fue la vía para que las compañías en Colombia entraran en contacto con las prácticas y las tecnologías aplicadas a la industria, monopolio de los estadounidenses en ese momento.

En particular, en el sector textil, en la industria química, en la de bebidas y en la del vidrio, se vio un importante esfuerzo de modernización. La compra de maquinaria para esta actualización traía un componente que no se puede pasar por alto. Las casas fabricantes ofrecían capacitación para su instalación y manejo, abordando lo mínimo necesario en materia de seguridad industrial. En algunos casos, su introducción implicaba el uso de Elementos de Protección Personal (EPP) que los mismos fabricantes promocionaron.

Sin duda, nuevos oficios surgieron alrededor de la operación, el mantenimiento y la reparación de los nuevos equipos. El hecho de que los trabajadores empezaran a usar o se les exigiera, en algunos casos, guantes y gafas de protección, calzado apropiado para el trabajo en las plantas y ropa diferente de la de uso diario, entre otras cosas, y que las plantas contaran con médicos asignados que, en cierta medida, hacían las veces de observadores de las condiciones de seguridad en las instalaciones, empezó a cambiar la concepción de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

En 1950, al cumplirse los treinta años de la Concesión de Mares, los campos petroleros de la Tropical Oil Company volvían a manos del Estado. La naciente Empresa Colombiana de Petróleos (Ecopetrol) contaría, a partir de entonces, con la asesoría de la empresa estadounidense, con la consecuente transferencia de conocimiento e implementación de algunas de sus prácticas en explotación y refinación del crudo. De esta forma, empezaban a aplicarse los estándares internacionales que, hasta ahora, poco se manejaban o se exigían en el plano local.

Puede suponerse que esta misma situación se reflejó en las empresas multinacionales recién instaladas en el país.

Higiene industrial, un imperativo continental

Bajo la figura de la relación de los Estados Unidos con América Latina como «buen vecino», Roosevelt llevó a cabo un viaje por diferentes países de la región. A Colombia llegó en septiembre de 1942 cuando se reunió con el ministro de Trabajo, Higiene y Previsión Social, Arcesio Londoño Palacio (102). Uno de los puntos que se convino en este encuentro fue mejorar las condiciones de salubridad e higiene de los puertos desde los cuales salían los productos de exportación para alimentar la industria norteamericana. Otra preocupación de ambas partes era la relativa a las condiciones de salud de los trabajadores de algunas empresas productoras de materias primas críticas, como el petróleo, por citar un ejemplo. Además, en las zonas de explotación estaban expuestos a enfermedades tropicales como la malaria y el paludismo. Esto llevó a que la Oficina de Asuntos Interamericanos promoviera la creación del Servicio Cooperativo Interamericano de Salud Pública (SCISP) bajo la figura de una institución técnica local. Mediante el Decreto 41 de 1943⁹ quedó establecido como un organismo dependiente del Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social (103):

“Artículo primero. En desarrollo del convenio celebrado entre el Gobierno de Colombia y la Oficina del Coordinador de Asuntos Interamericanos, señor Nelson Rockefeller y, de acuerdo con las facultades otorgadas por la Ley 36 de 1942, créase como una dependencia del Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social, la sección ‘Servicio Cooperativo Interamericano de Salud Pública’ que gozará de autonomía en lo relacionado con detalles de administración y cuyo director será el representante en Colombia de la Oficina del Coordinador de Asuntos Interamericanos.

Artículo segundo. La sección ‘Servicio Cooperativo Interamericano de Salud Pública’ gozará de los privilegios oficiales de los demás departamentos y secciones del ministerio del cual forma parte.

Artículo tercero. El Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social, de acuerdo con el director del ‘Servicio Cooperativo Interamericano de Salud Pública’, podrá contratar la prestación de servicios, la adquisición de materiales y demás elementos necesarios para las campañas sanitarias, en los términos de la Ley 1 de 1931”.

⁹ Decreto 41 de 1943 “por el cual se crea el Servicio Cooperativo Interamericano de Salud Pública, y se dictan otras disposiciones”.

En 1946, mediante la Ley 27 (104), se creó el Ministerio de Higiene que, según el artículo 1, estaría “encargado de dirigir, vigilar y reglamentar la higiene pública y privada en todas sus ramas y la asistencia pública en el país”. Desde ese momento, el anterior Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social pasaba a ser el Ministerio del Trabajo, hasta abril de 1953 cuando se transformó en Ministerio de Salud Pública (Decreto 984) (105).



Imagen 28 (arriba). Conmemoración de las bodas de oro de la creación del Código Sustantivo del Trabajo. Artículo publicado en el periódico *Ámbito Jurídico*. Fuente: Legis Colombia.

Imagen 29 (abajo). Trabajadores de la Tropical Oil Company en un campo de explotación de petróleo. Fuente: Rebellion.org



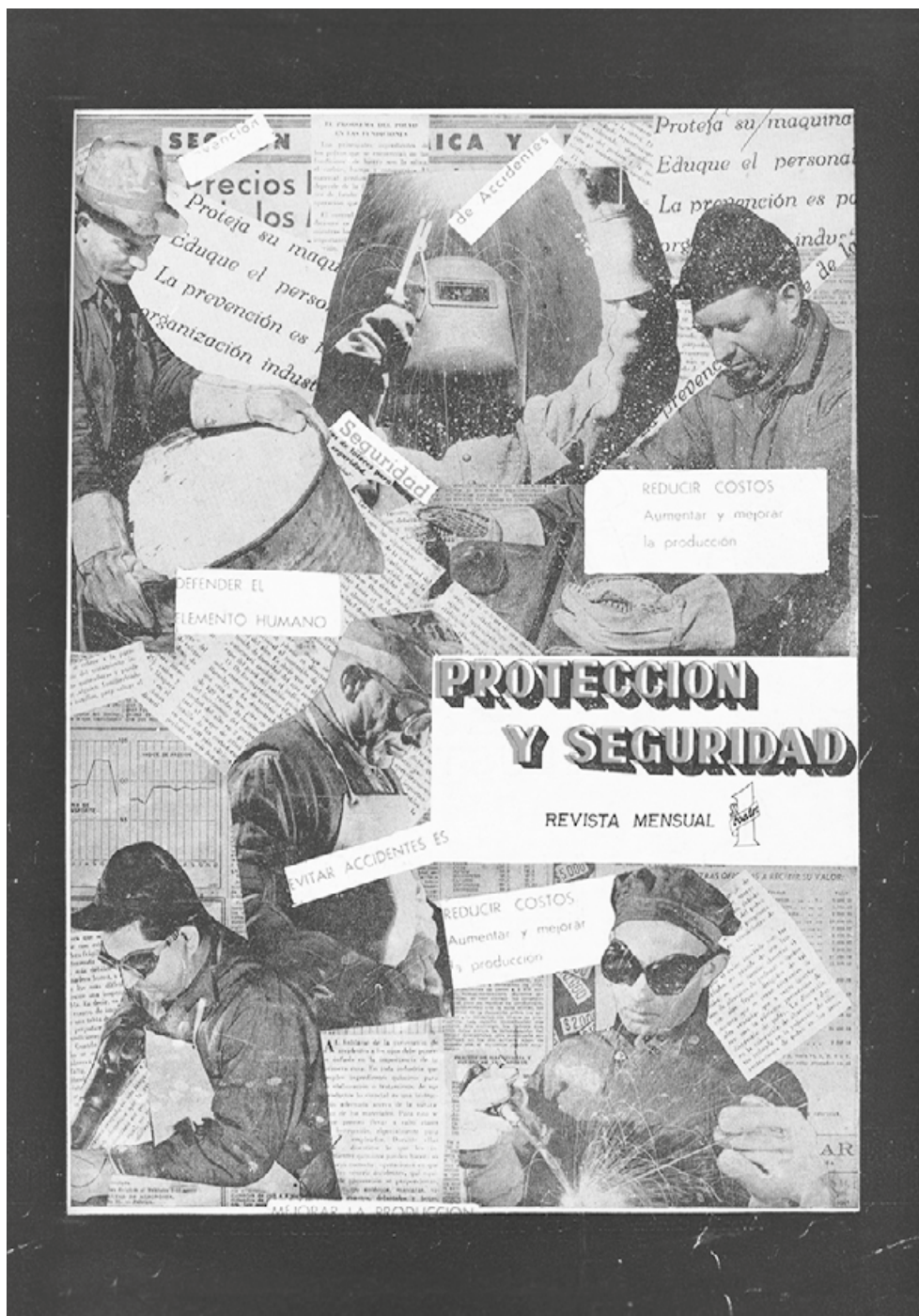


Imagen 30. Portada del primer número de la revista *Protección & Seguridad*, publicada en mayo de 1954. **Fuente:** archivo CCS.

La prevención, génesis del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS)

Varios factores contribuyeron para que en el país, hacia la mitad de la década de los 50, se instalara la inquietud por la salud en el trabajo evidenciada por la reciente creación del Instituto Colombiano de Seguros Sociales (ICSS), la exigencia de Estados Unidos (como principal socio comercial) en lo concerniente a la seguridad e higiene industrial, una industria que empezaba a proponer una mirada diferente promovida por las compañías multinacionales, un reciente Código Sustantivo del Trabajo y una estructura legal que ya marcaba un énfasis en la salud ocupacional. Sin embargo, la cultura del cuidado y de la prevención no eran propiamente las características del mundo laboral de ese momento y, mucho menos, de la sociedad en Colombia.

De allí surgió la legítima preocupación del administrador de empresas Armando Devia Moncaleano y del periodista Francisco J. Trujillo T., por crear una revista especializada en seguridad industrial, con la claridad que estos jóvenes tenían de que el éxito de la gestión de una organización estaría dado por la prevención y todo lo que se hiciera en función de la misma.

Armando Devia Moncaleano era un joven inquieto, nacido en Ibagué, hijo de un trabajador de la construcción, José Nicasio Devia, y de María Celia Moncaleano, ama de casa, quienes le inculcarían a su hijo la disciplina que más tarde lo llevaría, a sus 24 años, a desempeñarse como administrador de la Fábrica Nacional de Oxígeno (FANO) de la compañía sueca AGA, en Bogotá. Según lo reveló décadas después, esta experiencia fue relevante para su trayectoria e inspiraría su liderazgo (106):

“Le debo prácticamente todo a la fábrica sueca, que me dio la oportunidad de poner en práctica todo lo que sabía y, además, aprender de la escuela de los suecos, sobre todo de su seriedad, capacidad investigadora, de su estilo de administración que da facultades y delega responsabilidades”.

Eso quizás fue lo que despertó en Devia Moncaleano la inquietud por la prevención. Según lo relató, le llamaba la atención que, para ese entonces, a mediados de los años 50, nadie hablaba de prevención en el país. Por el contrario, los peligros y el riesgo se veían como algo inevitable y los accidentes estaban en el foco de la responsabilidad de las compañías de seguros.

En el acta del 9 de febrero de 1954 —en la que quedó consignada su idea y que se concibe como la fecha de nacimiento del que hoy se conoce como Consejo Colombiano de Seguridad (CCS)— se puede leer que se trataba de “estudiar las

posibilidades de editar una revista y crear una organización dedicada a desarrollar en el país campañas de prevención de accidentes, en forma especial en las industrias del país, campañas conocidas en todo el mundo con el nombre de «seguridad industrial».

Devia sería el director y Trujillo, el editor, dada su experiencia en el periodismo. Solo hacían falta los artículos para llenar las páginas de la revista. Fueron dos meses de contactos, presentaciones y solicitudes que los llevaron a contar con un número de colaboradores, empleados en empresas diversas que, como ellos, estaban interesados en el tema.



Imagen 30.
Armando Devia
Moncaleano.
Fundador
del Consejo
Colombiano
de Seguridad
(CCS). **Fuente:**
archivo CCS.

X. UN CAMBIO DE PERSPECTIVA: LA PREVENCIÓN SE INSTALA

Con el título *Protección & Seguridad*, la primera revista se publicó en mayo de 1954, cuyo contenido se distribuía en tres secciones –protección industrial, medicina industrial y prevención de incendios– e incluía artículos sobre la seguridad en la construcción, las necesidades de la seguridad industrial, el factor humano en la prevención de incendios y campañas para incentivar comportamientos seguros en los espacios de trabajo con metáforas visuales propias de la publicidad norteamericana del momento. La revista también tenía un noticiero de seguridad, en este caso, con recortes de las noticias de los accidentes de trabajo reportados en los periódicos nacionales. A la fecha de publicación de este libro, la revista aún sigue vigente y con más de 410 ediciones ininterrumpidas se ha consolidado como una publicación especializada, de las más relevantes de Colombia en su área: seguridad, salud, trabajo, ambiente y sostenibilidad.

“Al comienzo fue una publicación de 100 ejemplares, más o menos de 16 páginas, con relativa periodicidad. Se hicieron ocho revistas entre 1952 y 1954. No teníamos oficina, nos reuníamos en la Fábrica Nacional de Oxígeno –FANO–, en la calle 13 con 37 o en nuestras casas, en Bogotá —recuerda don Armando—. Eso sí, la distribuíamos a muy alto nivel, a las petroleras, a las empresas más grandes del país, a entidades del Gobierno Nacional y a los cuerpos de Bomberos. Nos interesaba llegarles a personas que tuvieran capacidad de decidir en temas de seguridad industrial. Eso fue fundamental para el éxito” (106).



Imagen 32 (izquierda). Páginas de las primeras ediciones de la revista *Protección & Seguridad*. **Fuente:** archivo CCS.

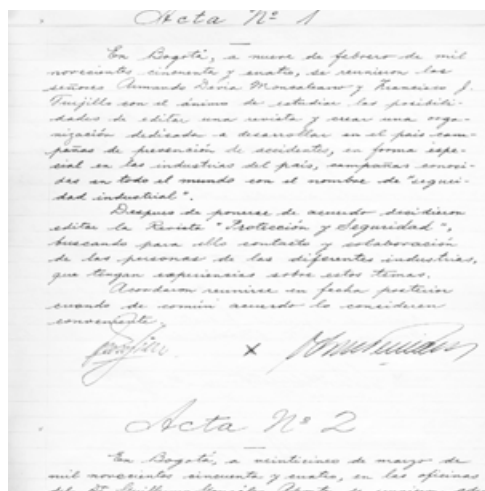


Imagen 33 (derecha). Acta de creación del que hoy se conoce como el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS). **Fuente:** archivo CCS.

El 20 de mayo de ese mismo año, estaban reunidos con José Manuel Baena Lavalle, jefe del Departamento de Medicina e Higiene Industrial del Ministerio del Trabajo. Después de oír sus expectativas, Baena manifestó su interés de vincularse, cuando fuera el momento propicio, a la organización que se proponían crear.

Cinco días después, Guillermo González Aponte, ingeniero de seguridad de la empresa Bavaria, quien llevaba más de diez años ejerciendo su cargo y ocupándose de la creación de campañas de seguridad industrial en las plantas de la empresa en el país, los recibió en su oficina en Bogotá. Aponte se ofreció para dirigir la sección de ‘Seguridad industrial’ de la proyectada revista. También les propuso colaborar en el estudio de los problemas en dicha materia en Colombia y en la formación de la organización que le habían comentado. La intención era aportar contenidos de valor con los que se proponían ser movilizados de la cultura de prevención.

Así lo expresaron sus gestores en la bandera de *Protección & Seguridad* (107):

“Es aspiración máxima de los editores de la presente revista hacer de ella un vehículo de divulgación contra los accidentes de trabajo, los cuales son causa de innumerables tropiezos en el desarrollo de las industrias colombianas.

Para el cabal cumplimiento de esta tarea deseamos contar con el apoyo de todas las personas que en nuestro país se hallan vinculadas al desarrollo industrial y que se vean enfrentadas a la solución de estos problemas. Por esta razón, nuestras columnas, en la forma más amplia posible, están a disposición de gerentes, ingenieros industriales, médicos de fábrica, jefes de sección, obreros, etc., a fin de que en ellas expongan sus opiniones, ideas y experiencias. Nos sentiremos altamente honrados si recibimos una regular y periódica colaboración en este sentido”.

La acogida de la publicación fue tal que quedó justificada su idea de llevar a cabo la creación de la organización que se habían propuesto bajo el nombre de Comité Nacional de Prevención de Accidentes (Conalpra). Mediante la Resolución 3092 del Ministerio de Justicia del 13 de diciembre de 1955, se le reconocía su personería jurídica y actuaría como representante legal el señor Guillermo González Aponte. Entre sus fundadores estuvieron Ecopetrol, Fano, Pintuco, Gaseosas Lux, Construcciones Tissot, Centrales, ESSO, Shell, Cementos Diamante, Icollantas, Eternit Colombiana y Colseguros. El Ministerio del Trabajo también estuvo representado.

Conalpra quedó registrado como “una entidad privada, sin ánimo de lucro, apolítica, de carácter técnico y científico, de provecho para la industria del país y el trabajador colombiano”.



Imagen 34. Noticias de los accidentes de trabajo reportados en los periódicos y recopilados en *Protección & Seguridad*. **Fuente:** archivo CCS.

La organización empezó a dictar los primeros cursos abiertos de seguridad industrial en Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla; inició visitas técnicas a las empresas afiliadas y adelantó reuniones de supervisores de seguridad en las capitales del Valle del Cauca y Antioquia. El conocimiento se expandió a las regiones.

A los pocos meses, se conformaron los dos primeros comités de sectores industriales, petrolero y textil, con el fin de intercambiar experiencias y alinear expectativas alrededor de la seguridad industrial. Durante las siguientes décadas, el desarrollo de los comités sectoriales se consolidaría como un espacio de colaboración conjunta, promoción de las mejores prácticas de operación y elevación de los estándares de seguridad en las actividades productivas.

En 1957, se llevó a cabo el Primer Congreso Colombiano de Seguridad Industrial que tuvo lugar en Bogotá, del 25 al 28 de septiembre, en la Facultad de Ingeniería Química de la Universidad Nacional de Colombia. Fue un evento académico que abordó conferencias en seguridad, capacitación de los trabajadores, estadísticas y técnicas de prevención y combate de incendios (108). Con el tiempo, este evento se amplió a un alcance internacional con la participación de diferentes países, particularmente de la región, y se consolidó como uno de los más relevantes en su área temática.

Con el nacimiento de Conalpra y el desarrollo de sus actividades de formación se incentivó el interés por conocer y poner en práctica lo que sucedía en el mundo en materia de seguridad industrial en un momento en el que la economía de Colombia empezaba a vislumbrar las oportunidades de una industrialización organizada. En ese mismo año, Conalpra cambió su nombre por el de Consejo Colombiano de Seguridad Industrial (CCSI).

Entre el 24 y el 29 de agosto de 1959 el CCSI convocó al Primer Congreso Latinoamericano de Seguridad Industrial que se llevó a cabo en el Museo Nacional de Bogotá y en el que participaron personalidades como Alfredo Mallet, presidente de la Comisión Internacional de Riesgos Profesionales de la Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS). A esta institución, creada en 1927 con el auspicio de la OIT, el CCSI se afilió en 1960.

Con el pasar de los años este evento cobró mayor fuerza y se convirtió en un referente. La divulgación de la actualización normativa en Seguridad y Salud en



Imagen 35. Primera sede de Conalpra, ubicada en la avenida Jiménez No. 11-28, en Bogotá. **Fuente:** archivo CCS.

el Trabajo y protección ambiental, la exposición de nuevas tendencias, avances tecnológicos y divulgación de conocimientos con rigor técnico y académico, son pilares esenciales que han marcado la historia de las 56 ediciones que el evento ha tenido hasta el momento de publicación de este libro, con la asistencia de más de 1500 personas en cada una de las ediciones, lo que representa un impacto aproximado sobre, al menos, 84.000 profesionales prevencionistas.

El universo de las relaciones industriales

Para esa época, en la industria se introdujo el concepto de relaciones industriales, fruto de los planteamientos de John T. Dunlop, economista y educador, reunidos en su libro *'Industrial relations system'* (Sistema de relaciones industriales), publicado por la Universidad de Harvard en 1958 (109).

Dunlop veía a la empresa como un ecosistema de relaciones entre los diferentes actores que intervienen en el escenario del trabajo, empezando por el contexto externo —un ambiente de fuerzas económicas, tecnológicas, políticas, legales, sociales y ambientales—, las interacciones entre los participantes de la relación contractual y las reglas que de allí se derivan. En la evaluación de los puestos de trabajo, Dunlop consideraba como un factor determinante las condiciones de la labor frente a los niveles de exposición a peligros que pudieran afectar la salud y la vida del trabajador o «de otros» (109):

“While it is widely recognized that differences in job content among work operations (...) are likely to be reflected in differences in wage or compensation rates, it is not generally seen that such differences among jobs are also likely to be associated with differences in the complex of rules other than compensation. Thus, the technical context defines the extent of «unavoidable hazards» or «risks of accidents» or «responsibility for the safety of others», and these factors in job-evaluation plans are used to describe and to weigh one aspect of job conditions”.

[“Si bien se reconoce ampliamente que las diferencias en el contenido de los puestos de trabajo (...) se reflejan en diferencias en las tarifas salariales o de compensación, no se suele considerar que tales diferencias entre los puestos de trabajo también puedan asociarse a diferencias en el conjunto de normas distintas de la compensación. Así, el contexto técnico define el alcance de los «peligros inevitables» o los «riesgos de accidentes» o la «responsabilidad por la seguridad de los demás» y en los planes de evaluación de los puestos de trabajo estos factores se utilizan para describir y ponderar un aspecto de las condiciones laborales”.]

Imagen 36 (arriba).
Primera Conferencia
Nacional de
Seguridad Industrial,
con la asistencia del
ex presidente de la
República, Alberto
Lleras Camargo,
entonces rector
de la Universidad
de los Andes.

Fuente: archivo CCS.

Imagen 37 (abajo).
Primer Congreso
Latinoamericano de
Seguridad Industrial.

Fuente: archivo CCS.





XI. La era de la transición:
1960 a 1990

XI. LA ERA DE LA TRANSICIÓN: 1960 A 1990

Tres décadas de agitación

La llegada del año 60 marcó un punto de quiebre en la dinámica del mundo. Las siguientes tres décadas estuvieron llenas de sucesos que condujeron a la formación de la sociedad que vivimos hoy. A vuelo de pájaro, se pueden resumir en algunos momentos, quizá, icónicos (110).

En 1958, la Agencia de Proyectos de Investigación Avanzada de los Estados Unidos (ARPA, por sus siglas en inglés) nació con el objetivo de crear comunicaciones directas entre ordenadores para poder enlazar las diferentes bases de investigación durante la Guerra Fría. De este proyecto surgirían, una década más tarde, los fundamentos de la futura red global de computadores, Internet. En 1959, la revolución cubana instaló un elemento de desestabilización en la pretendida unidad del continente que se proponían los Estados Unidos. El conflicto de los misiles, en 1962, puso al mundo capitalista a temblar mientras una buena parte de la juventud norteamericana combatía en la distante guerra de Vietnam. Entretanto, el papa Juan XXIII instalaba la primera sesión del Concilio Vaticano II. En París, a pesar de la recuperación económica europea, la juventud se levantaría en mayo de 1968 contra el sistema capitalista que empezaba a dejar rastros de un desempleo que afectaba a los más jóvenes.

Por esa época, continuaba la descolonización de África, nuevas naciones buscaban su propio camino en un proceso de independencia y separación de los países que ocuparon por años sus territorios: Bélgica, Reino Unido, Francia, Portugal, España y Estados Unidos. En Oriente Medio se reacomodaban los territorios luego del enfrentamiento en 1967 entre Israel y la República Árabe Unida durante la Guerra de los Seis Días. En China, Mao Zedong impulsaba la revolución cultural que llevaría a fortalecer el régimen comunista de esta nación, una de las potencias globales en las décadas venideras.

En 1969, tres astronautas norteamericanos llegaron a la luna a bordo del módulo lunar Águila que se puso en la órbita del satélite desde el Apolo 11. En 1973, el mundo se enfrentaba a la crisis energética que se recordará por las imágenes de las filas interminables de vehículos en las carreteras de los Estados Unidos, efecto de la interrupción de las exportaciones de petróleo por parte de los miembros de la Organización de Países Exportadores de Petróleo (OPEP) a los países que apoyaron la guerra árabe israelí de Yom Kipur que se dio en ese mismo año. En 1976, Augusto Pinochet, en Chile, y Jorge Rafael Videla, en Argentina, gobernaban *de facto* en el cono sur. El Papa Juan Pablo II fue víctima de un atentado en plena Plaza de San Pedro en 1982. A los pocos meses, barcos británicos se desplazaban hasta el Atlántico sur para combatir por dos meses en la Guerra de las Malvinas. En 1985, un terremoto dejaba destruida una gran parte de la Ciudad de México.

En Colombia se veía el nacimiento del Frente Nacional; el país se alineó con el plan de John F. Kennedy de la Alianza para el Progreso en 1961; presencié la génesis de los movimientos guerrilleros con orientación política inspirada en las líneas de pensamiento de la revolución cubana, el comunismo soviético y el movimiento maoísta en 1964; el narcotráfico empezó a perfilarse desde 1970 como uno de los problemas sociales más críticos; en 1985, tendría lugar la toma del Palacio de Justicia y la tragedia de Armero.

Se ordena la casa

“La seguridad en el trabajo es fundamental para hacer bien las cosas desde el punto de vista laboral, de la gente y, también, desde el punto de vista de los resultados porque uno asegura mucho de la operación sin sobrecostos”.

Marco Antonio Gómez, presidente emérito del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS)

La competitividad era la exigencia de cualquier economía que quisiera participar, a comienzos de los años 60, en el concierto de los países en el intercambio comercial entre América Latina y los Estados Unidos. El momento exigía enfocar con criterios modernos los temas relativos a la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Mediante el Decreto 1631 de 1963 (111), el Gobierno modificó la estructura del Ministerio del Trabajo, cuyo objeto quedó claro en el artículo 1 donde se expresaba que esta cartera, entre otras competencias, tendría las de “el conocimiento administrativo de todos los asuntos en los que sea necesario garantizar la observancia de las leyes del trabajo y la especial protección del mismo, así como el estudio y la adopción de las medidas indispensables para mejorar las condiciones y relaciones de trabajo”. Una de sus divisiones sería, a partir de ese momento, la de Medicina del Trabajo “integrada por la Sección de Medicina Legal del Trabajo y por la Sección de Vigilancia y Control” (artículo 22).

Se planteaban como funciones de esta división, entre otras, “estudiar las necesidades y problemas del país en materia de legislación sobre accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y no profesionales y demás aspectos de la Medicina del Trabajo, así como proponer las medidas y modificaciones que sean del caso; (...) preparar, de acuerdo con las normas que imparta el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, las estadísticas médico-laborales necesarias (...); dar normas tendientes a prevenir, curar, mantener y mejorar la salud de los trabajadores (...); asesorar, en coordinación con la Oficina de Salud Ocupacional, a las universidades en el establecimiento de cátedras y cursos especializados sobre Medicina del Trabajo (...) y realizar, en coordinación con las respectivas dependencias del Ministerio, campañas de divulgación sobre los aspectos médicos y legales de la Medicina del Trabajo” (111).

Salta a la vista el hecho de que la división incorporaba las líneas de prevención, promoción y formación en materia de salud ocupacional, con miras a enfrentar y reducir los accidentes de trabajo. Un año más tarde, por medio del Decreto 3170 de 1964 (112) “por el cual se aprueba el Reglamento General del Seguro Social Obligatorio de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales” expedido por la Presidencia de la República de Colombia, el Instituto Colombiano de Seguros Sociales (ICSS) asumía el seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Esta novedad necesitaba precisar la manera de entender los accidentes de trabajo para las nuevas circunstancias.

Frente a la definición que había quedado consignada al comienzo del siglo, cuando el accidente de trabajo se limitaba a los eventos ocurridos en las instalaciones o el lugar específico dentro de la fábrica donde se desempeñaba el traba-

jador, el Decreto 3170 precisa otros ámbitos en los que los accidentes de trabajo se pueden llegar a presentar y que, por eso mismo, deben ser atendidos. Por eso, considera también como accidente de trabajo aquel que se presente fuera de las instalaciones o lugar de trabajo propiamente dicho, cuando el trabajador esté ejecutando tareas que provengan de una orden del patrono. Esto aplica, según el mismo decreto, incluso fuera de las horas de trabajo (112).

En el decreto también se incluyen los accidentes “que se puedan presentar en el curso de una interrupción del trabajo, si la víctima se halla en los locales de la empresa o en los lugares de trabajo”. Otra novedad está en el hecho de que se contemplen los accidentes que se susciten en el tránsito hacia el lugar de trabajo o de regreso del mismo “cuando el transporte se haya efectuado por cuenta del patrono, en un vehículo propio o contratado expresamente por este” (112).

Se precisó, igual que se había hecho antes, que no había lugar a considerar un accidente de trabajo propiamente dicho cuando se presentara “la desobediencia deliberada de órdenes expresas, el incumplimiento manifiesto e intencional de las disposiciones del reglamento de prevención de riesgos y la embriaguez o cualquier otra forma de toxicomanía o de narcosis”, así como aquellos que ocurrieran por fuerza mayor.

En el artículo 5, el decreto recogió la definición de enfermedad profesional en estos términos (sin variaciones sustanciales con respecto a la citada en normas previas): “todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el asegurado o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos”. Se advierte, además, que “las enfermedades endémicas o epidémicas de la región solo se consideran como profesionales cuando se adquieren por los encargados de combatir las en razón de su oficio” (112).

Se esperaba que en un tiempo prudente el Departamento de Medicina Preventiva e Investigaciones Médicas daría a conocer la tabla de enfermedades que habría de permitir la aplicación de la ley, la cual sería revisada cada cinco años.

Vale la pena señalar que este decreto incluyó un capítulo décimo, antes de las disposiciones generales con las que se cierra el documento. Dicho apartado se enfoca en “la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y de la seguridad e higiene industriales”. En el artículo 77 se expresaba que el ICSS establecería “servicios de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales” en coordinación con “las entidades oficiales, semioficiales y privadas que se dediquen a actividades similares”.

El artículo 78 introdujo la novedad de que “el Instituto está facultado para disponer que en un establecimiento de empresa se adopten determinadas medidas de prevención de riesgos” y que “el conjunto de empresas de una misma actividad se someta a determinadas medidas de prevención de riesgos profesionales” (112).

Según el mismo decreto, como lo expresaba el artículo 79, el ICSS podría “establecer recompensas honoríficas” y “propiciar la capacitación o adiestramiento de los jefes de empresa, supervisores, capataces y trabajadores que se destaquen por su iniciativa en materia de prevención de riesgos”.

En el artículo 80, también se precisó que el instituto podría otorgar “certificados de seguridad y establecer distinciones honoríficas en favor de los establecimientos o empresas que, por el mejoramiento de las medidas de seguridad e higiene industrial, demostraran un progreso sobresaliente en la prevención y control de los riesgos profesionales” (112).

La intención del decreto incluía la difusión de los métodos de prevención de riesgos “por todos los medios apropiados de publicidad y propaganda tanto de las empresas como en el público en general” y “ejercer acción con este mismo fin sobre los grupos asegurados, especialmente, a través de las organizaciones de trabajadores y los planteles de formación y capacitación profesionales” (artículo 81).

Unos meses más tarde, ya en 1965, en el ICSS se creó la Sección Nacional de Salud Ocupacional en la que participaron médicos, ingenieros, enfermeras y técnicos en salud ocupacional. Este equipo tuvo la tarea de garantizar la seguridad de los trabajadores al afiliarse al Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (Soatop). Inició sus actividades en las seis secciones de la institución en ese momento: Cundinamarca y Distrito Especial, Antioquia, Boyacá, Magdalena, Risaralda y Valle del Cauca.

“Hacia 1965, en Colombia se dio paso a una crucial protección de los trabajadores al formar la Sección Nacional de Salud Ocupacional del Instituto de los Seguros Sociales. Este grupo se embarcó en una tarea fundamental: garantizar la salud de los trabajadores. (...) Así arrancó el tema del aseguramiento público en el país como tal”.

Gloria Morgan, vicepresidente de Positiva Compañía de Seguros, exgerente nacional de salud ocupacional del Instituto de Seguros Sociales

En este contexto, el ICSS se empeñó en investigar accidentes laborales y enfermedades profesionales, centrándose en empresas de los sectores de la siderurgia, la fabricación de bebidas y la metalmecánica. También produjo documentos técnicos como el reglamento de prevención de riesgos profesionales y la tabla de evaluación de incapacidades.

Por su parte, el Consejo Colombiano de Seguridad Industrial (CCSI) desempeñó un papel activo siendo una organización de apoyo para el Gobierno nacional en el desarrollo de los diferentes estándares en la gestión de riesgos laborales con los que contaba el país para esa época (113). Además, promovió procesos de formación que fueron clave para el desarrollo de los planes y programas de prevención en las empresas. La pedagogía realizada por el CCSI contribuyó significativamente al fortalecimiento de capacidades y conocimientos en materia de seguridad laboral, que resultaron ser fundamentales para empoderar a las empresas en la creación e implementación efectiva de planes y programas de seguridad industrial y prevención de riesgos.



Imagen 38. Desde sus inicios, el Consejo Colombiano de Seguridad Industrial (hoy CCS) aportó de manera significativa en la construcción y promoción de conocimiento en prevención. **Fuente:** archivo CCS.

La norma para competir en el mundo

Cuatro años antes, en 1961, el Gobierno había emitido el Decreto 2253 del 9 de septiembre de 1961 por medio del cual se creaba el Consejo Nacional de Normas y Calidades (114). Los motivos se referían a que “la industrialización del país hace necesario el establecimiento de normas con el fin de elevar el nivel tecnológico y la productividad nacional” por lo que había que “normalizar los artículos de exportación para ofrecer una calidad uniforme y alta para los productos colombianos en los mercados internacionales”. El Consejo Nacional de Normas y Calidades estaría bajo el entonces Ministerio de Fomento.

En el párrafo 2 del mencionado decreto se señalaba que este organismo “solicitará, cuando lo estime conveniente para el mejor cumplimiento de sus funciones, el concepto de las asociaciones gremiales o técnicas”. En este sentido, el Consejo Colombiano de Seguridad Industrial se pronunció en la editorial de su revista *Protección & Seguridad* de 1963 con estas palabras: “a nadie se oculta la importancia de establecer normas de calidad, producción y seguridad industrial en un país que apresuradamente se abre paso en el concierto de las naciones industrializadas, que tuvo que atenerse, hasta ahora, a la improvisación o a la adopción de los más variados tipos de normas vigentes en otros países” (113).

A partir de 1974, el CCSI pasó a ser el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS), como se conoce en la actualidad.

El valor del conocimiento

La generación de conocimiento aplicable estuvo en la mira de la OIT desde 1930 cuando presentó la primera edición de su enciclopedia de salud ocupacional (*Occupation and Health: Encyclopaedia of Hygiene, Pathology and Social Welfare*) y comenzó con la publicación periódica ‘*Occupational Safety and Health*’ (Seguridad y Salud en el Trabajo) (115). Después de varias ediciones, y de un trabajo intenso para seguir expandiendo el saber, este organismo llegó a acumular algo más de 30.000 documentos sobre temas asociados al trabajo y a la salud ocupacional que, en palabras de sus directivos, no estaban satisfactoriamente clasificados y que, por esa razón, eran un conocimiento inutilizado que podía ponerse al servicio de la sociedad. Fue así como se gestó la creación del International Occupational Safety and Health Information Centre - CIS (en español, Centro Internacional de Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo) con el impulso de David Morse, para ese momento, director general de la OIT.

Desde un comienzo, su propósito fue la colección de información y saberes nuevos y relevantes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que se estuvieran generando en el mundo, con el fin de hacerlos disponibles para su aplicación. El servicio empezó a operar el primero de julio de 1959 mediante la distribución de tarjetas indexadas mimeografiadas a varias instituciones participantes. Para 1960, el CIS contaba con 23 centros en cuatro continentes y seis países: Australia, India, Israel, Japón, Polonia y Estados Unidos. A América Latina llegaría en 1962 cuando se vincularon Uruguay y Colombia.

Como agencia exclusiva del CIS en el país fue seleccionado el Consejo Colombiano de Seguridad (para ese entonces conocido como Consejo Colombiano de Seguridad Industrial–CCSI) (116). De esta manera, sus afiliados, provenientes de las principales industrias del territorio nacional tuvieron la posibilidad de acceder a información de calidad y permanecer al día en los temas y las tendencias mundiales en Seguridad y Salud en el Trabajo.

No se puede desconocer, tampoco, la importancia que tuvieron las compañías de seguros —tanto en Estados Unidos como en algunos países de Europa— en su propósito de generar conocimiento a través de investigaciones aplicadas a la industria en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. En España, por ejemplo, se destacaba la Fundación Mapfre, originada en la Mutualidad de Seguros de la Agrupación de Propietarios de Fincas Rústicas de España (1966) y creada para producir información en línea con su foco de acción que, desde el comienzo, se precisó en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Así mismo, para la década de los 60, en Colombia, el Consejo Colombiano de Seguridad (antes CCSI) continuaba adelantando acciones de gestión del conocimiento a través de la Revista *Protección & Seguridad*, la cual empezaba a perfilarse como un medio de comunicación técnico especializado en seguridad industrial.

El costo de la accidentalidad

Quizás una de las investigaciones más destacadas en el momento fue la que llevó a cabo Frank E. Bird Jr. (117) sobre lo que él denominó «*Loss Control*» (Control de Pérdidas). Siendo empleado de Lukens Steel Co. en Coatesville, Pensilvania, Estados Unidos, una destacada empresa de producción de acero con cerca de 5000 empleados, pasó de ayudar en el alto horno a ser el director de seguridad industrial. Mientras estuvo en Lukens adelantó una investigación con George Germain, encargado de entrenamiento y desarrollo en dicha empresa. Su primera aproximación al «Control de Pérdidas» fue presentada en 1966 por

la American Management Association (AMA) (117). En 1969 daría a conocer su modelo de gestión preventiva, desde entonces conocido como 'Control Total de Pérdidas' (CTP). Fruto de un análisis de casi dos millones de accidentes e incidentes ocurridos en cerca de 300 empresas en las principales ramas de la industria norteamericana a finales de la década, sus conclusiones fueron indiscutibles y de una gran obviedad. Por una parte, señalaba que la seguridad era central para la empresa y para sus resultados y que la gestión debía ser proactiva. Su planteamiento central quedó consignado en su «iceberg de los costos de la accidentalidad», a través del cual expresaba que, por cada dólar de costo directo de un accidente de trabajo, había entre 30 y 50 dólares de costos ocultos (118).

Bird acuñó su modelo y, más tarde, lo llevó a un nivel práctico mediante un conjunto de herramientas pertinentes bajo el International Loss Control Institute (ILCI), fundado por él mismo en 1974. Para 1985, el modelo se había convertido en un estándar de gran acogida en el mundo. Luego, en 1991, el ILCI fue adquirido por Det Norske Veritas, una sociedad de clasificación de ámbito mundial con sede en Noruega.

Primeros estándares en Seguridad y Salud en el Trabajo

Poco tiempo después de la publicación del trabajo de Bird, el presidente Richard Nixon, junto con el Congreso de Estados Unidos, firmó, en 1970, el acto de creación de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, por sus siglas en inglés) (119). La misión de la nueva agencia quedó expresada en estos términos: “garantizar condiciones de seguridad y salud para los trabajadores al establecer normas y proporcionar formación, educación y asistencia para el cumplimiento de las mismas”.

En la declaración del propósito de OSHA quedó claro que “los empresarios son responsables de proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable a sus trabajadores”. El planteamiento de base era que, en ningún momento, un colaborador tendría que elegir entre la vida y el trabajo. Esto se debía a la preocupación del gobierno por el nivel de accidentes laborales que, para ese año, ascendía a 38 eventos diarios, es decir, más de una persona fallecida cada hora.

La creación de OSHA debería llevar, como en efecto lo hizo, a desarrollar estándares mínimos para poner en cintura los riesgos de seguridad y salud en los ambientes de trabajo. Estos deberían considerar la protección contra caídas, la prevención de la exposición a enfermedades infecciosas y a químicos nocivos, así como la provisión de equipos de protección.

Estas medidas, por ley, deberían aplicarse en todo el sector privado. En el territorio norteamericano se impondría la vigilancia del cumplimiento de los estándares y multas por su incumplimiento. Esto habría de incluir la generación progresiva de nuevos estándares para responder a las condiciones cambiantes de los ambientes de trabajo (120).

Los primeros estándares que se pusieron en práctica en 1972 fueron los relativos a la exposición al asbesto, al plomo y al polvo de algodón, medidas que ayudaron a cuidar, especialmente, a los trabajadores en el sector de la construcción. Los parámetros de la OSHA se adoptarían en varios países del mundo, muchos años después, *ad portas* del 2000.

Una preocupación que convoca a Latinoamérica

El 25 de noviembre de 1977 se creaba en Buenos Aires, Argentina, la Asociación Latinoamericana de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Alaseht) (121). Su objetivo era “procurar el conocimiento, intercambio y ejecución regular de acciones que faciliten el fomento y el desarrollo de la seguridad en prevención de riesgos de accidentes, la higiene en el trabajo, la salud ocupacional, la protección del ambiente y la calidad de vida en los países latinoamericanos”. El Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) estuvo entre los primeros asociados.

Un vehículo para cumplir con la misión de Alaseht fue la iniciativa de desarrollar sesiones anuales de intercambio: las Jornadas Latinoamericanas de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Jolaseht) para compartir experiencias entre organizaciones especializadas, profesionales y especialistas, así como para el estímulo de acciones de prevención de los peligros asociados al trabajo. Las primeras tuvieron lugar el mismo año de creación del organismo. Bogotá, por su parte, albergó las cuartas jornadas en 1983.

Un año antes, en 1982, el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) y la National Fire Protection Association (NFPA) crearon la Oficina Latinoamericana de Protección contra Incendios (Olapci) con sede en la capital colombiana. Entre sus objetivos estaba fomentar el desarrollo de la protección contra incendios en los países de América Latina para proteger la vida, la salud y la integridad física de sus habitantes; colaborar en la adopción de medidas relativas a este tema; promover con los gobiernos e instituciones la enseñanza de la protección contra conflagraciones; divulgar temas y orientar campañas; estimular y promover el avance científico y la cooperación; fomentar el estudio de métodos, sistemas de protección y prevención de incendios y editar y distribuir material educativo. En 1985, Olapci se liquidó, pero el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) continuó con la tarea en el área de prevención en estas materias (106).

La salud ocupacional y la seguridad industrial toman forma

En 1979, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social expidió la Resolución 2400 “por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo” en la cual define las directrices para todos los establecimientos de trabajo con respecto a vivienda, higiene y seguridad con el fin de preservar y mantener la salud física y mental, prevenir accidentes y enfermedades profesionales y lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar para los trabajadores (122).

Posteriormente, durante el gobierno del presidente Belisario Betancur (1982-1986), siendo ministros de Trabajo y Seguridad Social, Jaime Pinzón López, y de Salud, Jorge García Gómez, se expidió el Decreto 586 de 1983 (123) mediante el cual se creaba el Comité Nacional de la Salud Ocupacional con carácter permanente para diseñar y coordinar los programas de Salud Ocupacional. Lo integrarían el jefe de la División de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el jefe de Control de Accidentes y Salud Ocupacional del Ministerio de Salud y el jefe de la División Nacional de Salud Ocupacional del Instituto Colombiano de Seguros Sociales. Se sumaban: un representante del Instituto Nacional de Salud, el jefe de la División de Trabajo y Seguridad Social del Departamento Nacional de Planeación y el jefe de la División de Salud de la misma institución.

Este comité tenía como funciones proponer las políticas en materia de salud ocupacional y, según las necesidades, unificarlas y actualizarlas. También habría de ejercer el papel de asesoramiento a las entidades gubernamentales del orden nacional en los asuntos relacionados con el tema. Así mismo, la obligación de impulsar y proponer investigaciones que contribuyeran a diagnosticar la situación. Todo esto, como lo señalaba el mismo decreto para que, a la postre, el país pudiera contar con un “Sistema Nacional de Información sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que mantenga actualizada la problemática de la salud ocupacional en Colombia”; un sistema que, para la fecha de publicación de este libro, no ha logrado materializarse.

Un año más tarde, con los nuevos ministros de Trabajo y Seguridad Social, Guillermo Alberto González, y de Salud, Jaime Arias Ramírez, se expidió el Decreto 614 de 1984 que determinó “las bases de organización y administración gubernamental y privada de la salud ocupacional en el país para la posterior constitución de un plan nacional unificado en el campo de la prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y el mejoramiento de las condiciones laborales” (124). Este, además, reconoció al Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) como entidad de apoyo al Plan Nacional de Salud Ocupacional.

Mediante dicho decreto, el Gobierno estableció las actividades de la salud ocupacional que, en el cuerpo del documento, se precisaban en dos aspectos: “promover por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora” y “prevenir todo daño para la salud de las personas derivado de las condiciones de trabajo”.

Aparte de lo anterior, el decreto abordó en detalle los campos de aplicación de la salud ocupacional, fijó las líneas de dirección y coordinación y planteó lo referente a la información, la divulgación, la asesoría y la vigilancia, entre otros temas.

En el artículo 49 señaló que “el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) y demás entidades privadas de carácter semejante podrán servir como organismos de apoyo en las labores de divulgación, capacitación y asesoría en las áreas de salud ocupacional”. Este fue el primer reconocimiento específico que se le hacía a una entidad no gubernamental de su carácter, con lo que el CCS se siguió proyectando como un organismo «cúpula» en temas salud y seguridad ocupacional del país.

A los dos años, mediante la Resolución 2013 de 1986 (125), se reglamentó la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo. Quedó así establecido que “todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez o más trabajadores están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial”. Este habría de contar con un número igual de representantes tanto del empleador como de los trabajadores. Así, según el tamaño de la empresa, podían ir desde uno hasta cuatro miembros por cada una de las partes.

Adicionalmente, en el artículo 10 precisaba que sería “un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional dentro de la empresa y no se ocupará, por lo tanto, de tramitar asuntos referentes a la relación contractual-laboral propiamente dicha o a los problemas de personal, disciplinarios o sindicales”.

El Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial pasaría a ser el Comité Paritario de Salud Ocupacional (Copaso) que, después, bajo el Decreto 1443 de 2014¹⁰ (126), cambió su nombre a Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (Copasst) como se conoce en la actualidad.

¹⁰ Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).



Imagen 39 (arriba). En la industria se empieza a instalar el uso de Elementos de Protección Personal y medidas tendientes a identificar y controlar riesgos. **Fuente:** Shutterstock.

Imagen 40 (abajo). En Colombia, en la década de los ochenta, los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial quedaron establecidos mediante la Resolución 2013 de 1986. **Fuente:** Shutterstock.



Imagen 41. Con el nuevo desarrollo normativo, tomó impulso la prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. **Fuente:** Shutterstock.

La fuerza de la promoción

Con el mismo énfasis que le dio a la prevención desde su creación, en 1984, el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) mantuvo el enfoque en sus líneas de formación y en el desarrollo de su congreso anual, reconocido como el evento más importante que se desarrollaba en el país en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. El modelo de funcionamiento del CCS, en el cual se integran los diversos sectores de la industria, del gobierno y la academia facilitaban la realización de este encuentro en el que confluían diferentes perspectivas y se vinculaban varias regiones del país.

La decisión de mantenerse como un referente técnico en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo llevó al Consejo Colombiano de Seguridad a reformar en ese año sus estatutos para incluir en su junta directiva al Gobierno, a través de los Ministerios de Salud y del Trabajo y, a su vez, contar con la representación de las centrales obreras en dicho órgano interno. De esta forma, se reafirmaba en su objetivo de ser un interlocutor de todos los actores clave en los temas de seguridad laboral y de la cultura de la prevención en Colombia.

En la articulación de un diálogo nacional sobre la Seguridad y la Salud en el Trabajo vio la oportunidad de vincularse con el Instituto Colombiano de los Seguros Sociales para ampliar sus labores de promoción y fomento de la salud ocupacional.

Fue así como las dos organizaciones se unieron en 1986 para llevar a cabo tres encuentros paralelos: el VIII Congreso Interamericano de Prevención de Riesgos en el Trabajo, el XIX Congreso de Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo y el Primer Congreso Nacional de la Salud Industrial. Durante cuatro días, del 22 al 26 de septiembre, se congregaron los miembros e invitados del Comité Permanente Interamericano de Seguridad Social y su organismo técnico especializado, la Comisión Americana de Prevención de Riesgos en el Trabajo (en cumplimiento de los acuerdos establecidos dos años atrás en una reunión sostenida en México), evento que convocó a todas las entidades de seguridad social y asociadas en el continente americano. La importancia para ambas entidades colombianas —el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) y el Instituto Colombiano de Seguros Sociales (ICSS)— fue, sin lugar a duda, estar en el centro de la atención de un continente que tenía la oportunidad de preguntarse por “el mejoramiento de los ambientes de trabajo y la seguridad empresarial en los años 80”, como lo señalaban en el material con el que anunciaron el evento.

Competencias para el futuro

En 1989, el país dio un giro importante en el cumplimiento de los planes de salud ocupacional. Estableció la obligación de contar con una formación de carácter formal en esta materia para garantizar los conocimientos y las competencias pertinentes de quienes asumían la responsabilidad de liderar en las empresas tales planes u ofrecerles los servicios correspondientes para llevarlos a cabo.

Para ese entonces, las empresas venían aportando, a través de sus nóminas, un porcentaje correspondiente a Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (ATEP), un renglón que los empleados no entendían y los empleadores, por lo general, asociaban con un seguro para atender una eventualidad. A pesar de esta idea, era un hecho que los accidentes de trabajo no podían pensarse como situaciones excepcionales, sino como una señal de procesos de gestión inadecuados en las empresas.

Esto llevó al Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) a hablar sobre el Control Total de Pérdidas de Bird. En la industria del país tomaba relevancia la idea de que la productividad también tenía un componente importante de Seguridad y Salud en el Trabajo. Más allá de estar aportando a «un seguro», había una nueva exigencia que consistía en poner en el marco de las decisiones las que concernían a la salud de los empleados y a las condiciones en las que desarrollaban sus labores.

En ese mismo momento, el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS), con el apoyo de la Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecolda) y de la

Fundación Mapfre de España, entre otras organizaciones, creó el Primer Instituto Tecnológico en Seguridad (Inteseg). En 1990 comenzó a operar con la formación en Tecnología en Seguridad y Salud Ocupacional. Desde el primer día, Inteseg tuvo la visión de desarrollar una especialización tecnológica en SST para enriquecer la educación de sus propios estudiantes y aportar a la oferta académica de este nivel. Este fue uno de los motivos para que se firmara un convenio con la Universidad Agraria, de tal forma que los tecnólogos formados en sus aulas pudieran acceder al título profesional al incorporar en su plan de estudios algunas materias complementarias que proveía dicha universidad.

Lo anterior se convirtió en un hito en la generación de conocimiento social pertinente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en el país que elevó el nivel de las competencias de quienes, en los diferentes sectores de la industria, liderarían el ejercicio de hacer de las empresas entornos seguros y saludables.

La mirada puesta en el mundo

Entre el 2 y el 3 de diciembre de 1984, el mundo enfrentó uno de los peores desastres industriales de la historia contemporánea. Una planta de plaguicidas localizada en Bhopal (India), propiedad de Union Carbide en sociedad con el gobierno de este país, presentó un escape en uno de sus tanques, lo que provocó que decenas de toneladas de isocianato de metileno fueran liberadas a la atmósfera (127). De inmediato, el evento causó la muerte de las primeras personas y animales expuestos a la sustancia. Al cabo de los dos días, cerca de tres mil personas habían muerto en el lugar, lo que conllevó a que se iniciaran de inmediato las investigaciones. Fallas relacionadas con diseños de instalaciones y con los procesos químicos, reducción de costos sacrificando dispositivos de seguridad, deficiente capacitación del personal, manejo inadecuado de las emergencias, falta de comunicación con las comunidades cercanas y deficiente manejo ambiental posterior al evento fueron algunas de las muchas falencias detectadas.

Debido a ello, la tragedia de Bhopal instaló una inquietud mayor en el manejo de sustancias químicas, lo que desencadenó en la consideración de temas que fueron centrales más adelante para la seguridad industrial como la seguridad de procesos, la seguridad en el manejo de sustancias químicas, la gestión ambiental y la gestión del riesgo de desastres.

Por efecto de esta catástrofe, la industria química a nivel global vio la necesidad de asumir una posición contundente y desarrollar los mecanismos para asegurar que no se llegara a repetir una situación de estas dimensiones y, en

particular, garantizar que no se volviera a afectar la vida de las personas. La sensibilidad por este tipo de accidentes se intensificó poco tiempo después cuando se presentó, en 1986, un derrame mayor de sustancias químicas en el Rin, zona de Basilea, que afectó a Suiza, Francia, Alemania y a los Países Bajos, sin olvidar la fractura del reactor nuclear de Chernóbil, en Ucrania, ese mismo año.

Estos eventos desafortunados para la historia de la humanidad condujeron a robustecer las medidas de seguridad en las empresas y a fortalecer alianzas de índole internacional para garantizar los derechos humanos y del medio ambiente a partir de la gestión del riesgo, donde primara un enfoque de identificación de peligros, análisis y evaluación de riesgos, para el establecimiento de controles y manejo estructurado de la incertidumbre generada por las posibles amenazas que interrumpieran y afectaran la seguridad y el bienestar de los seres humanos.

El imperativo del desarrollo sostenible

En 1987, la Asamblea General de las Naciones Unidas publicó el informe ‘Nuestro futuro común’ (128), fruto del trabajo de la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo. En este documento, también conocido como ‘Informe Brundtland’, se podía leer:

“Durante el tiempo que nos hemos reunido como Comisión, tragedias como las hambrunas africanas, el escape en la fábrica de pesticidas de Bhopal, India, y el desastre nuclear de Chernóbil, URSS, han parecido justificar las graves predicciones que eran comunes a mediados de 1980 acerca del futuro de la humanidad”.

Además, señalaba que, aparte de los momentos que la humanidad había enfrentado en los años recientes, también había padecido desastres de carácter económico que estaban llevando a un empobrecimiento de las personas y los países, una de cuyas causas estaba en las afectaciones al medio ambiente.

Hacía énfasis en fijar la mirada en un horizonte intergeneracional, a sabiendas de que los efectos de la historia reciente habrían de afectar a las generaciones venideras. El consumo, el manejo de los recursos naturales y los problemas medulares de la humanidad como el hambre y la pobreza cuestionaban el comportamiento de los países y de los individuos. En uno de sus apartes, el informe describía el escenario del momento en estos términos (128):

“Actualmente, hay en el mundo más gente hambrienta que nunca en la historia de la humanidad y su número va en aumento. En 1980, 340 millones de personas repartidas en 87 países en desarrollo, no recibieron el aporte suficiente de calorías para prevenir el desarrollo anormal y serios riesgos de enfermedades. Este total era un poco inferior a las cifras correspondientes a 1970, en términos de proporción de la población mundial, pero en términos de cifras totales, representa un aumento del 14 por ciento. Las predicciones del Banco Mundial señalan que es posible que dichas cifras vayan en aumento”.

Por eso mismo postulaban la necesidad de hacer cambios fundamentales en la manera como se concebía la organización de la sociedad y en los patrones de consumo y actitudes de quienes la conforman. Este planteamiento quedó sintetizado en la definición de desarrollo sostenible que la comisión compartió con el mundo:

“Está en manos de la humanidad hacer que el desarrollo sea sostenible, duradero, o sea, asegurar que satisfaga las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer las propias”.

El informe conminó a la humanidad a considerar el cuidado desde una perspectiva que trascendía el tiempo y el espacio presente. Dejaba sentada la responsabilidad por el cuidado del otro y de la comunidad global, así como de las generaciones a las que le estaríamos entregando la posta en la carrera por la vida.

El cuidado de la vida en común

En el plano local, Colombia vivió una tragedia el 28 de julio de 1983 cuando 120 trabajadores que cambiaban de turno perdieron la vida en medio de un enorme alud de tierra causado por una avalancha que les cayó encima durante la construcción de unos túneles de la represa del Guavio. Fue tal la magnitud de esta catástrofe, que el gobierno nacional declaró esta fecha como el Día Nacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (129).

En 1985, otro desastre quedaría grabado en la memoria de los colombianos: el volcán Nevado del Ruiz hizo erupción, lo que produjo una avalancha que acabó con la población de Armero en Tolima y afectó a las localidades vecinas, entre ellas, Villamaría y Chinchiná, en Caldas (130). Después de vivir un duelo nacional, el Gobierno vio la necesidad de resolver el vacío evidente en el manejo de la

situación que tomó por sorpresa a todo el país. Por ello, se empezó a concebir un Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres mediante la Ley 46 del 2 de noviembre de 1988 (131) que tomó forma con la expedición, al año siguiente, del Decreto Ley 919 de 1989 “por el cual se organiza el Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres” (132). El Consejo Colombiano de Seguridad (CCS), desde el sector privado, participó activamente en la concepción, coordinación y estructuración del sistema.

Por otra parte, el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) “sugirió una serie de medidas para ayudar a los gobiernos y a las comunidades, particularmente de los países en vía de desarrollo, a minimizar la ocurrencia y el impacto negativo de los accidentes tecnológicos y las emergencias” advirtiendo que “muy frecuentemente, los desastres azotan el corazón de las comunidades, dejando más vulnerables que nunca a las poblaciones más pobres. Sin embargo, con más herramientas y mayor concientización, incluso los más pobres pueden estar mejor preparados ante estos desastres”. En 1988, el PNUMA planteó el programa *Awareness and Preparedness for Emergencies at Local Level* (APELL) que traduce Programa de Concientización y Preparación para Emergencias a Nivel Local (133).

Se trataba de un elemento clave para elevar la conciencia en prevención de accidentes mayores, más allá de las empresas, involucrando a las comunidades de sus áreas de influencia, en particular, aquellas ubicadas en zonas urbanas o más pobladas. El Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) participó en la divulgación de APELL y en la convocatoria de las empresas del país. Los primeros adherentes fueron la zona petrolera de Puente Aranda, en Bogotá; Mamonal, en Cartagena; y la zona industrial vía 40, en Barranquilla.

Por esa época, la industria química en los Estados Unidos fijó directrices para que las empresas del sector implantaran un sistema de información que permitiera a todos los interesados que tuvieran relación con sus operaciones acceder a información de primera mano para saber cómo actuar en caso de emergencias generadas con cualquiera de sus productos. Esto no eximió a las empresas norteamericanas que operaban fuera del territorio norteamericano.

En vista de esta circunstancia, el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) vio la oportunidad de servir como canal exclusivo y unificado para centralizar la información de las principales empresas de la industria química en Colombia, tanto nacionales como multinacionales, idea que fue presentada a dichas compañías. La oportunidad de concentrar la información en una entidad reconocida y la dinamización de la economía de escala que esto representaría, fueron algunos de los motivos que llevaron a la industria química colombiana a apoyar esta

iniciativa. Así, el 11 de agosto de 1988 nació el Centro de Información de Seguridad sobre Productos Químicos (Cisproquim®).

En su desarrollo, el CCS tuvo en cuenta la experiencia de los Estados Unidos en esta materia ya que, desde 1970, operaba en ese país Chemtrec, una iniciativa similar impulsada en su momento por la Manufacturing Chemists' Association (MCA).

En 1989, Cisproquim® inició oficialmente operaciones. Como parte de su misión, creó una línea de atención telefónica gratuita, con funcionamiento las 24 horas, los siete días a la semana, para dar información, asesoría y soporte médico en el correcto tratamiento de intoxicaciones ocasionadas por uso inadecuado de sustancias químicas (134).

Desde entonces, el número de llamadas realizadas por personas (desde sus hogares), estudiantes y trabajadores del sector salud, de la industria química, obreros, entre otros, se ha incrementado exponencialmente. Hoy por hoy, atiende llamadas de Colombia, Perú, Ecuador y Venezuela (134) y presta asesoría en accidentes toxicológicos, tecnológicos y toxinológicos.

Desde el 2005, sostiene una alianza entre la academia —representada por la Universidad Nacional de Colombia—, el sector químico afiliado a Cisproquim® y el actual Ministerio de Salud y Protección Social, convirtiéndola en la línea nacional de toxicología. Con algunas variaciones y evoluciones, marcó el esquema que aún continúa vigente, cuyo marco da cumplimiento a los requerimientos legales, facilita el seguimiento y custodia de los productos y soporta el funcionamiento de la línea, con profesionales médicos especialistas en toxicología, quienes ofrecen la asesoría toxicológica.

Este ejercicio de brindar soporte a la gestión de riesgos a la industria química le ha abierto un espacio al Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) en diferentes instancias de participación a tal punto que la entidad es actualmente reconocida como uno de los organismos referentes en el tema.

En la antesala de la nueva constitución

La llegada a 1990 estuvo marcada por el ordenamiento de los programas de salud ocupacional en el país. La Resolución 1016 de marzo 31 de 1989 (135) acababa de reglamentar la “organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional” haciendo que “todos los empleadores estén obligados a organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de salud ocupacional”. De esta manera, abarcaba “la planeación, organización, ejecución y evaluación

de las actividades de medicina preventiva, medicina del trabajo, higiene y seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones”. También señalaba que “el programa de salud ocupacional de las empresas y lugares de trabajo deberá desarrollarse de acuerdo con su actividad económica y será específico y particular para estos, de conformidad con sus riesgos, reales o potenciales y con el número de trabajadores”.

En el artículo 5 se estipulaba que el programa sería permanente y estaría constituido por tres subprogramas donde el que encabezaba la lista era el de ‘Medicina Preventiva’. Su finalidad era “la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo” (135).

En ese momento, Colombia estaba en vísperas de la instalación de la Asamblea Constituyente que le daría forma a la nueva Constitución Política de 1991 (136).



Imagen 42. Inauguración del Centro de Información de Seguridad sobre Productos Químicos Cisproquim®. **Fuente:** archivo CCS.



XII. Camino al futuro.
De cara a un nuevo siglo

XII. CAMINO AL FUTURO. DE CARA A UN NUEVO SIGLO

El mundo cambia su órbita

Una atleta en plena carrera porta un mazo que, al final de su recorrido, lanza contra una pantalla gigante donde se ve la cara de un hombre maduro que arenga a una multitud uniformada. Es una metáfora del Gran Hermano de la novela de Orwell de 1984. Las imágenes son las del comercial de un minuto con el que el 21 de enero de ese año se dio a conocer el Macintosh de Apple. Según la predicción de Jeremy Rifkin en su libro *'The End of Work'*, de 1995, estábamos asistiendo al momento en el que nuestra manera de vivir iba a cambiar de manera radical (137):

“Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación han aumentado el volumen y acelerado el flujo de actividad en todos los niveles de la sociedad. La compresión del tiempo exige respuestas más rápidas y una toma de decisiones más ágil para seguir siendo competitivos. En la emergente cultura del nanosegundo, las funciones tradicionales de control y coordinación de la gestión son lamentablemente lentas y totalmente incapaces de responder, en tiempo real, a la velocidad y al volumen de información que llega a la organización. En la era de la información, el «tiempo» es el bien crítico y las empresas atascadas en esquemas de gestión jerárquica anticuados no pueden esperar tomar decisiones con la rapidez suficiente para seguir el ritmo del flujo de información que requiere resolución”.

Los entornos de trabajo empezaban a verse ocupados por los computadores personales con los consecuentes cambios que empezarían a darse en nuestra manera de llevar a cabo las labores.

En 1992, tres años después de la caída del muro de Berlín, se firmaba el tratado de Maastricht con el que se sentaban las bases para la constitución de la Unión Europea. La integración de Alemania nos sorprendió tal vez menos que haber visto a la China avanzar de manera acelerada en el desarrollo de su nuevo enfoque capitalista. El sudeste asiático se convertía en un proveedor de los mercados de Estados Unidos y Europa, en lo que podría ser «la primera generación de cadenas globales de abastecimiento». Los países de América Latina empezaban a perfilarse como las «economías emergentes» (138).

El hito de la Constitución del 91

En 1990, Colombia escogía a los miembros de la Asamblea Nacional Constituyente en una elección popular que nunca se había dado para tal fin. La Constitución Política de 1991 enmarcó una nueva concepción de país. En ese mismo año se dio un gran hallazgo de reservas de hidrocarburos —el campo Cusiana en el departamento de Casanare— que impulsaría, aún más, la industria petrolera local al sumarse a las reservas que se habían encontrado hacía casi una década atrás en el campo Caño Limón, en Arauca. Para ese momento, la economía colombiana dependía, en buena parte, de las exportaciones minero-energéticas.

El 5 de febrero de 1991 se instaló en Bogotá la Asamblea Nacional Constituyente con 70 delegatarios que representaban diferentes partidos y movimientos: Partido Liberal Colombiano, Alianza Democrática M-19, Movimiento de Salvación Nacional, Partido Social Conservador y conservadores independientes, Movimiento Unión Cristiana, Unión Patriótica y los movimientos indígenas como la Organización Nacional Indígena de Colombia (ONIC) y Autoridades Indígenas de Colombia (AICO).

En palabras del historiador Ricardo Arias, “(...) la Constitución fue el resultado de un esfuerzo desplegado por numerosos actores sociales, en el que las minorías tradicionalmente excluidas desempeñaron un papel protagónico, moldeando un proyecto de nación, en principio, mucho más representativo” (72).

En el preámbulo de la Constitución de 1991, al postular la nueva ‘Carta Magna’ de la República, se dejó clara la intención de los delegatarios, elegidos en representación del pueblo de Colombia, de “fortalecer la unidad de la Nación

y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo” (136).

La definición de país que entregó la Constitución Política de 1991 fue la de “un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general” (136).

En lo referente al trabajo, el artículo 25 dejó sentado que “es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. A esto se suma que, según reza el artículo 26, “toda persona es libre de escoger profesión u oficio” y, según el artículo 38, con la garantía “de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad”. El espíritu de estos artículos estaba en concordancia con lo que los miembros de la Comisión de la Asamblea Nacional Constituyente encargada de los temas económicos, sociales y ecológicos había planteado en una de sus ponencias. Allí expresaban que “por condiciones dignas y justas” se entendía que “ningún trabajo pueda desarrollarse en ambientes vejatorios para la dignidad humana o nocivos para la vida; que todo vínculo laboral debe ser respetuoso de la dignidad del trabajador, sin admitir situaciones de hecho o prescripciones legales o contractuales que, por su carácter absurdo o leonino, o por provocar algún desmedro físico o moral, atenten contra la calidad humana del trabajador” (136).

Estas condiciones estarían enmarcadas en un sistema de seguridad social como “un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la ley” (artículo 48) (136).

En cuanto a la salud, la Constitución planteó en su artículo 49 que “la atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud. Corresponde al Estado organizar, dirigir y reglamentar la prestación de servicios de salud a los habitantes y de saneamiento ambiental conforme a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad” (136).

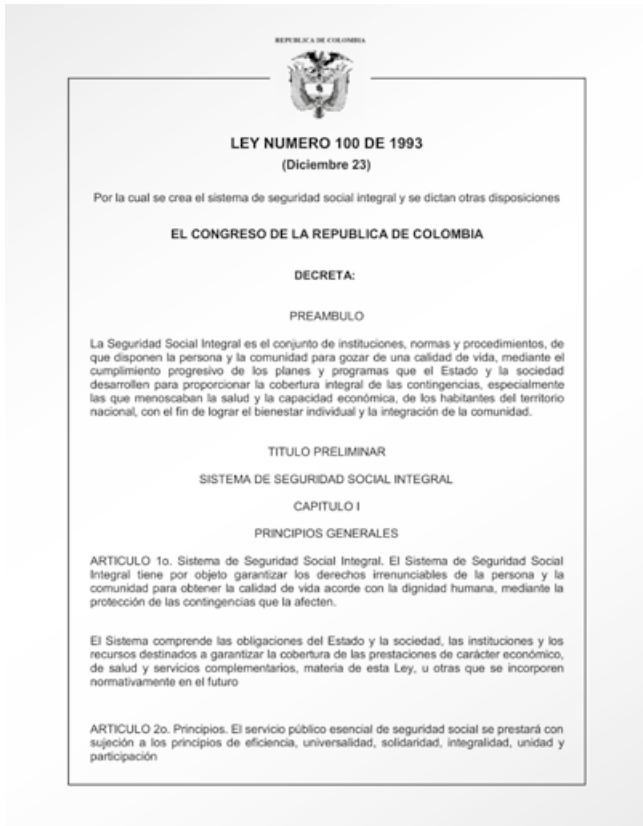


Imagen 43 (arriba).

Primera página de la Ley 100 de 1993 sobre la creación del Sistema de Seguridad Social Integral. Fuente: Slideshare.

Imagen 44 (abajo). En medio de una multitud se muestra la versión impresa de la Constitución Política de Colombia de 1991.

Fuente: Shutterstock.



El horizonte total del sistema de seguridad social

“En ese momento estaba el Seguro Social, que atendía, básicamente, a los trabajadores del sector privado; Cajanal, que atendía a los empleados del sector público del nivel nacional; y una dispersión de entes municipales, las entidades descentralizadas de orden departamental y municipal, que prestaban la seguridad social a sus empleados. Era una dispersión muy grande. Lo que se pretendía básicamente con esta ley que se llamaba «Sistema de Seguridad Social Integral» era que toda la gente en Colombia, bajo el principio de universalidad, tuviera los mismos beneficios y las mismas posibilidades de acceso y establecimiento de competencias”.

Carlos Ignacio Correa, jefe de la Unidad de Gestión de Riesgos Laborales de EPM, participante en la construcción de la Ley 100

La Ley 100 de 1993¹¹ (139) fue un desarrollo legislativo cuyo objeto pretendía “garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten”.

En su preámbulo se planteaba la definición de la seguridad social en estos términos (139):

“La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos de los que disponen las personas y las comunidades para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente, las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad”.

¹¹ “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”.

Este sería el marco dentro del cual se desarrollarían, a partir de ese momento, cuatro regímenes independientes, pero vinculados entre sí: salud, riesgos profesionales, pensiones y servicios sociales complementarios.

“El trabajador se pone en el centro, la salud se pone en el centro. Ya no es solamente hablar de la protección de las instalaciones, sino de la protección de todo el proceso productivo de las organizaciones”.

Santiago Osorio Falla, presidente emérito del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS). Expresidente de Metlife y AIG Colombia; exvicepresidente técnico de Fasesolda

Se podría decir que la seguridad social significaba acoger aquellos principios de los Derechos Humanos que están vinculados con la obligación de proteger la salud de todos los ciudadanos —incluidos los riesgos para la salud con ocasión de sus actividades laborales—, brindarles unas condiciones de vida digna y, en reconocimiento a su trabajo de toda una vida, permitirles disfrutar de una pensión. Esto supone el cuidado, la promoción de la salud y una cultura de prevención para que en todo momento el individuo esté en las mejores condiciones posibles.

Entre tanto, la Ley 99 de 1993 (140) establecía el Sistema Nacional Ambiental, obedeciendo a los planteamientos de la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo cuyo principio 8 señalaba que “para alcanzar el desarrollo sostenible y una mejor calidad de vida para todas las personas, los Estados deberían reducir y eliminar las modalidades de producción y consumo insostenibles y fomentar políticas demográficas apropiadas” (141). Estos renglones ponían un interrogante sobre la manera de llevar a cabo las actividades productivas y, por qué no, el trabajo.

Un año más tarde, el Decreto Ley 1295 le daría forma al Sistema General de Riesgos Profesionales (142), para el cual el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) hizo parte de la comisión que redactó dicha normativa, desde el aporte de su conocimiento y experiencia en materia de seguridad laboral y con una perspectiva integradora y multidisciplinaria.

Es de destacar algunas novedades como su aplicación “a todas las empresas que funcionen en el territorio nacional y a los trabajadores, contratistas

y subcontratistas de los sectores público, oficial y semioficial, en todos sus órdenes y del sector privado en general”. Así mismo, el hecho de que “las entidades administradoras del Sistema General de Riesgos Profesionales tendrán a su cargo la afiliación al sistema y la administración del mismo” (142). Vale la pena precisar que existen regímenes especiales que no se rigen por esta normativa y cuentan con sus disposiciones legales particulares.

El Decreto planteaba como objetivo primordial del sistema “establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones laborales y de salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos



Imagen 45. La identificación de peligros y el control de riesgos empezó a contemplarse como un imperativo de la seguridad industrial. **Fuente:** Shutterstock.

derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad”. A renglón seguido se presentaban los demás objetivos: “fijar las prestaciones de atención de la salud de los trabajadores y las prestaciones económicas por incapacidad temporal (...), reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas por incapacidad permanente, parcial o invalidez (...) y fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales”.

El decreto precisa que, al hablar de riesgo laboral, se hace referencia a los accidentes de trabajo y a las enfermedades profesionales, cuyas definiciones se plantean en estos términos:

“Artículo 9. Accidente de Trabajo.

Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente, se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

Artículo 11. Enfermedad Profesional.

Se considera enfermedad profesional a todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el gobierno nacional”.

En la administración del sistema empezaron a participar las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) —más adelante, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL)— compañías aseguradoras autorizadas para tal efecto. En un comienzo fueron veinte las ARP que se constituyeron con la autorización de la Superintendencia Bancaria de Colombia. El Instituto de Seguros Sociales (ISS), antiguamente Instituto Colombiano de Seguros Sociales (ICSS) y, posteriormente, Seguro Social, habría de asumir esta condición con lo cual entraba a competir con sus equivalentes en un mercado abierto de ofertas a los trabajadores del país.



Imagen 46. El Decreto Ley 1295 de 1994 aplica a todas las empresas que funcionen en el territorio nacional y a los trabajadores, contratistas y subcontratistas. **Fuente:** Shutterstock.

Comienzo de un diálogo social

El Sistema de Administración de Riesgos Profesionales y el Sistema Nacional Ambiental fueron los temas centrales del Congreso Nacional de Seguridad Integral, Higiene y Medicina del Trabajo que organizó el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) en su edición XXVII. El evento se instaló el 17 de junio de 1994, en el Hotel Tequendama de Bogotá. Cerca de 300 especialistas se reunieron para aclarar dudas sobre el nuevo régimen de seguridad social. El Decreto Ley 1295 (142) se hizo oficial una semana después.

En ese mismo foro, el Ministerio del Medio Ambiente presentó la reglamentación del Sistema Nacional Ambiental. La Andi, que también estuvo presente, aprovechó el momento para referirse al Protocolo de Montreal, al que el país se había adherido para reducir y, finalmente, eliminar la producción y el consumo de numerosas sustancias que, desde entonces, eran conocidas como responsables del agotamiento de la capa de ozono. El protocolo había entrado en vigor el primero de enero de 1989 en otras geografías y países. La aspiración era recuperar la capa de ozono para el 2050.

Las buenas prácticas en las cadenas de suministro

“Seguridad industrial no había en Colombia, todo estaba en Estados Unidos. Para certificarse en OSHA había que ir a Estados Unidos. (...) (Al) decirle a un contratista «yo lo contrato», pero cómo es su trabajo desde el punto de vista de salud e higiene, cuáles son sus protocolos, sus índices, cómo hace prevención, el tema de prevención era nuevo, (...) la seguridad no se conocía, menos la prevención, nada de eso existía”.

Héctor Hernán Orjuela Amaya, ingeniero industrial,
presidente emérito del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS)

A estas alturas, la industria petrolera motivada en gran medida por el hallazgo, en 1991, del campo Cusiana —el yacimiento más grande que se haya descubierto hasta ese entonces en Colombia— impulsó el desarrollo de un sector donde las exigencias en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo empezaron a elevar los estándares en el país.

Este hito representaría nuevos retos y oportunidades en materia de SST debido al incremento de las operaciones y la contratación de nuevos servicios, aspecto en el que el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) jugaría un papel clave a través de su Comité de Hidrocarburos.

Las empresas operadoras trajeron los principios y directrices con los que se regían sus operaciones internacionales y fueron estos los parámetros que empezaron a considerarse en Colombia, al menos en ese sector, a tal punto que se volvieron una exigencia no solo para las empresas operadoras locales, sino para un inmenso número de contratistas.

En 1996, el Comité de Hidrocarburos, uno de los gestados como espacios de intercambio y desarrollo de conocimientos de los sectores industriales en el seno del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS), lanzó una alarma cuando, al revisar los niveles de accidentalidad del sector, encontró que estaban por encima de lo esperado para la industria del país. Las mediciones que manejaban estaban discriminadas en accidentes con personal propio y en los que se generaban a través de terceros. La diferencia entre estos dos ámbitos de análisis mostraba una diferencia

abismal, concentrando las mayores tasas de siniestralidad en el personal contratista. Esto llevó a los miembros del Comité de Hidrocarburos del CCS a plantear una guía de requerimientos mínimos en seguridad y salud ocupacional (hoy formalizada como Guía RUC®), que debía incluir una serie de protocolos y herramientas para que los contratistas la implementaran.

Tras un primer esfuerzo de divulgación de la guía en todo el país, se identificó que era necesario crear un estándar que fuera medible y que exigiera el cumplimiento de un nivel mínimo de calificación por parte de los contratistas.

Así nació este modelo, denominado hoy Registro Uniforme de Contratistas (RUC®), que fue planteado en la reunión del Comité de Hidrocarburos del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) realizada en Rionegro. La acogida fue inmediata. El sector podría contar con un estándar cuyo éxito dependía de su adopción y de la exigencia de su aplicación por parte de las empresas contratantes. Una vez completado su desarrollo técnico, el RUC® fue puesto en marcha en 1998.

Con el RUC® se creó un estándar basado en las buenas prácticas de empresas contratantes y de los referentes que se manejaban en sus casas matrices en otros países. Siempre bajo la legislación nacional, se podría decir que se trató de una adecuación de la norma ISO 9001 al ámbito de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Para el momento, se trataba de una propuesta de avanzada dado que, hasta entonces, la legislación local no había considerado la relación entre contratantes y contratistas en el sistema (tal particularidad solo se daría hasta el 2014 cuando se incluyó en el Decreto 1443¹² (126) que implementaría los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST). El estándar que se proponía, para esa época, consideraba las exigencias que, como mínimo, se debían plantear por parte de un contratante a un contratista para atender a las expectativas que, en el marco internacional, se esperaban de quien ejerciera en la industria.

Es de resaltar que el RUC® fue un desarrollo netamente local con talento propio, motivo de la inquietud de un sector de alta sensibilidad en materia de seguridad que se anticipó al estándar internacional OSHAS 18000 de 1999 que consideraba los factores de Seguridad y Salud en el Trabajo, base de los requerimientos de los sistemas de gestión que se pondrían en marcha al poco tiempo.

El RUC® les permitió a las empresas contratantes, a través de un sistema de información, tomar decisiones frente al desempeño de la gestión del riesgo de la seguridad,

¹² "Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)".

la salud en el trabajo y la protección al medio ambiente. El impacto social fue evidente. Las empresas —muchas de ellas pequeñas contratistas— pudieron aumentar sus capacidades técnicas y legales en la materia y, así, ser visibles ante los grandes contratantes del país. En otras palabras, encontraron una vía de cualificación que, al mismo tiempo, les reveló que la Seguridad y la Salud en el Trabajo, bien manejadas, eran fuente de crecimiento, de generación de negocios, de desarrollo y de prosperidad, incluso, para las comunidades vecinas. Hoy hacen parte de este modelo compañías contratantes y sus prestadores de servicios, un tejido empresarial pujante y comprometido con implementar y escalar las mejores prácticas de seguridad y bienestar en sus operaciones.

Más tarde, y con el fin de hacerle seguimiento a las experiencias de contratistas y contratantes en este proceso, el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) creó en 2012 el Comité de Contratistas del RUC® y el Comité Operativo del RUC® (143). Actualmente, estos comités están integrados por las empresas registradas en el RUC®. El primero, tiene como objetivo generar un espacio para compartir información y fortalecer el conocimiento para las contratistas de los diversos sectores económicos. El segundo, proporciona soporte y aval técnico al monitoreo de las actividades desarrolladas en el modelo (143).

Paralelamente, se identificó una necesidad apremiante: las empresas petroleras, por su naturaleza, desarrollaban sus actividades en zonas alejadas de difícil acceso no solo por las condiciones de la geografía, sino por la situación de orden público de la época que, en ocasiones, afectaba las operaciones. Por esta razón, buena parte de las actividades de transporte de materiales y de personas se llevaba a cabo mediante operación aérea. Esto aumentaba el riesgo de las labores que no estaban exentas de las auditorías internacionales, las cuales exigían el cumplimiento de altos estándares con los costos que esto representaba.

Por tal motivo, el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) desarrolló una versión del RUC® que ya había propuesto a la industria, pero, esta vez, específicamente para las actividades aéreas que estaban en manos de contratistas de las principales operadoras lo cual derivó, en 2002, en el Registro Uniforme de Seguridad Aérea (RUA). La propuesta se llevó al Comité de Seguridad Aérea. Con la acogida de las principales operadoras del momento, el proyecto se consolidó mediante la participación de la Aeronáutica Civil y la International Association of Oil and Gas Producers (IOGP). La aplicación de los estándares de esta asociación, los más altos en el mundo, permitió que este conocimiento se incorporara al país. Entre sus beneficios estaba la formación de la primera generación de auditores locales que empezaron a poner en práctica el estándar, el cual quedó inscrito en el Reglamento Aeronáutico Colombiano (RAC).

La experiencia de la creación del RUC® y del RUA confirmó la importancia de mantener la interlocución con la industria en cada uno de los sectores de la economía y entre sus cadenas de suministro, a través de los comités sectoriales del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) que fueron, desde su creación, una práctica y un método eficiente para gestar proyectos centrales para la sociedad en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Cuatro años más tarde, en 2006, el CCS lanzaba la primera edición del Premio Nacional de Periodismo Armando Devia Moncaleano, un estímulo al ejercicio periodístico que aborda la gestión de riesgos. Su objetivo se centró en posicionar la SST en la agenda mediática del país, reconocer las acciones informativas del tema y promover la cultura de la prevención entre la sociedad colombiana. El galardón se entregó anualmente durante la siguiente década y fue retomado en 2021.



Imagen 47
(arriba). Miembros del Comité de Seguridad Aérea en una visita a las instalaciones de Helistar. **Fuente:** archivo CCS-RUA.

Imagen 48
(abajo). Comité de Seguridad Aérea en una de sus sesiones periódicas. **Fuente:** archivo CCS-RUA.

El compromiso con el cuidado

Ante el dolor por el desastre de Bhopal (1984) y el impacto reputacional que contagió a la industria química en su momento, en 1985 la asociación de la industria química canadiense congregada en la Canadian Chemical Producers Association (CCPA), con Jean Bélanger a la cabeza, hizo pública una iniciativa voluntaria cuyo objetivo central fue “mejorar continuamente el conocimiento y el desempeño de las tecnologías, procesos y productos en materia de medio ambiente, seguridad y salud —a lo largo de su ciclo de vida— para evitar daños a las personas y al medio ambiente” (144). Esta propuesta fue llevada a la US Chemical Manufacturers Association donde se acogió de inmediato. Con el carácter de compromiso público, buscaba demostrar a los gobiernos y a las comunidades en el mundo que la industria química se fijaba una responsabilidad con estándares que estaban por encima de los de cualquier país. Así nació la iniciativa Responsible Care.

En la publicación ‘*Voluntary Codes: Private Governance, the Public Interest and Innovation*’, bajo la edición de Kernaghan Webb, director del Toronto Metropolitan University Institute for the Study of Corporate Social Responsibility de Canadá, John Moffet escribía sobre el carácter ético de esta iniciativa:

“Responsible Care es una declaración de «obligaciones morales», una ética, una actitud, un método de pensamiento en relación con la gestión responsable de las sustancias y los productos químicos. Por tanto, Responsible Care es mucho más que un conjunto de procedimientos operativos para proteger a las personas y al medio ambiente y, puede decirse, que representa un intento de realizar un cambio fundamental en la cultura empresarial” (145).

En Colombia no había, hasta ese momento, una asociación de la industria química. Fue hacia 1994 que varias empresas del sector se plantearon la inquietud y expresaron la voluntad compartida de ayudar a adherir al país a ese movimiento global.

El Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) con la experiencia en la operación de Cisproquim®, la Andi y Acoplásticos participaron como entidades coordinadoras de esta iniciativa. Se conformó un equipo de trabajo —con representación de cada una de estas organizaciones— que se desplazó a Brasil para participar en el encuentro de la Asociación Brasileña de las Industrias Químicas (Abiquim), donde los impulsores de Responsible Care expusieron los principios del programa y su funcionamiento en el país anfitrión. Durante la semana que duró el

evento, los miembros técnicos de esta iniciativa trabajaron en el diseño de los principios rectores y los códigos de práctica para su implementación en el país.

Una vez en Colombia, el equipo previamente conformado se dio a la tarea de poner a andar Responsible Care en el territorio nacional. La iniciativa local, bajo el nombre de 'Responsabilidad Integral en Colombia' se presentó en sociedad en el Palacio de Nariño como un compromiso público con el apoyo y la firma de los adherentes y del presidente César Gaviria Trujillo (1990-1994).

Una nueva agenda en riesgos

En los últimos años del milenio, se ratificaron los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Mediante la Ley 320 de 1996, se precisaron y ratificaron el Convenio 163 sobre el bienestar de la gente en mar y en puerto (...), el Convenio 164 sobre la protección en la salud y asistencia médica de la gente de mar (...), el Convenio 165 sobre la seguridad social de la gente de mar (...), el Convenio 166 sobre la repatriación de la gente de mar (...), el Convenio 171 sobre el trabajo nocturno, el Convenio 172 sobre las condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares, (...) el Convenio 174 sobre la prevención de accidentes industriales mayores y su respectiva Recomendación 181 (146).

En lo que se refiere al Convenio 174 sobre la prevención de accidentes industriales mayores, se destaca el hecho de que asiste a los trabajadores el derecho a “ser consultados mediante mecanismos apropiados de cooperación, con el fin de garantizar un sistema seguro de trabajo”. También, y entre otros aspectos, a “recibir periódicamente instrucciones y formación con respecto a los procedimientos y prácticas de prevención de accidentes mayores y de control de acontecimientos que puedan dar lugar a un accidente mayor y a los procedimientos de emergencia que han de aplicarse en tales casos”. Se especifica que los empleados tienen, entre sus obligaciones, el deber de “tomar medidas correctivas y, en caso necesario, interrumpir la actividad cuando, basándose en su formación y experiencia, tengan razones válidas para creer que existe un peligro inminente de accidente mayor y, según corresponda, informar a su supervisor o dar la alarma antes o tan pronto como sea posible después de haber tomado las medidas correctivas” (147). Esto, sin desconocer que todo empleado debe “observar todos los procedimientos y prácticas relativos a la prevención de accidentes mayores y al control de acontecimientos que puedan dar lugar a un accidente mayor en las instalaciones expuestas a dichos riesgos” (147).

Aparte de esta ley, mediante otras más se ratificaron otros convenios en materias o actividades específicas. La Ley 52 de 1993 lo hizo con el Convenio 167

sobre la seguridad y la salud en la construcción (148) y la Ley 436 de 1998 con el Convenio 162 sobre la utilización de asbesto en condiciones de seguridad (149).

La legislación también incorporó la regulación de actividades que entrañaban riesgos para los trabajadores en diferentes ambientes. Por ejemplo, desde 1990, la Resolución 1792 fijó los valores límites permitidos de exposición al ruido en los lugares de trabajo (150).

También se consideró la situación de quienes ejercían labores que involucraban la exposición a altas temperaturas, por encima de los valores límites permisibles determinados por las normas técnicas de salud ocupacional, la exposición a radiaciones ionizantes y los trabajos con exposición a sustancias comprobablemente cancerígenas, lo cual se estableció en el Decreto 1281 de 1994 (151). Más adelante, se contempló a los trabajadores que en la minería desarrollaban labores en excavaciones y ambientes subterráneos como quedó establecido en la Ley 685 de 2001 (152).

El Decreto 60 de 2002 promovió la aplicación del sistema de análisis de peligros y puntos de control crítico en las fábricas de alimentos y reglamentó el proceso de certificación HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point) o, en español, 'Análisis de peligros y puntos de control críticos' (153). Según la definición de la Administración de Alimentos y Medicamentos (FDA, por sus siglas en inglés), se trata de "un sistema de gestión en el que la seguridad alimentaria se aborda mediante el análisis y el control de los peligros biológicos, químicos y físicos desde la producción de materias primas, la adquisición y la manipulación, hasta la fabricación, la distribución y el consumo del producto acabado" (154).

En la vía para alcanzar un nivel superior en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde la prevención empezaba a constituir el carácter de la industria y con la esperanza de que se constituyera en la cultura de toda la sociedad, en 2001, el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) y el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (Icontec) lanzaron la certificación OHSAS 18001, la primera en seguridad y salud ocupacional en el país.

El Decreto 1609 de 2002 (155), por su parte, reglamentó el manejo y transporte terrestre automotor de mercancías peligrosas por carreteras con el fin de minimizar los riesgos, garantizar la seguridad y proteger la vida y el medio ambiente.

Posteriormente, en 2003, el Ministerio de la Protección Social expidió el Decreto Ley 2090 que definió las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador. La norma señalaba, además, las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de quienes ejercen dichas actividades de alto riesgo.

Incluyó las relacionadas con trabajos en minería, en socavones o subterráneos, con exposición a altas temperaturas, radiaciones ionizantes y sustancias comprobadas como cancerígenas. También, abarcó las funciones de controladores de tránsito aéreo, la extinción de incendios realizada por los cuerpos de bomberos y la vigilancia y custodia de internos en centros de reclusión, excluyendo los administrados por la fuerza pública (156).

Más tarde, por medio de la Resolución 1645 de 2005 del Ministerio de Comunicaciones (157) se fijaron los límites de exposición de los trabajadores a campos electromagnéticos en los procedimientos para las instalaciones y estaciones de telecomunicaciones. En 2007, en el marco de la implementación de la medicina preventiva en Seguridad y Salud en el Trabajo, se definió la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales las cuales quedaron estipuladas en la Resolución 2346 de 2007 “por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales” (158).



Imagen 49. En las actividades clasificadas como de alto riesgo para la salud del trabajador se incluyeron labores que involucran radiaciones ionizantes y sustancias cancerígenas, entre otras. **Fuente:** Shutterstock.

Un paso adelante hacia la salud mental

Un hito en la evolución de la aproximación a la Seguridad y la Salud en el Trabajo fue, sin duda, la Ley 1010 de 2006 “por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”. En el artículo 2 se precisa la definición y las modalidades del acoso laboral en estos términos: “se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo” (159).

A continuación, la norma discrimina algunas de las formas de acoso laboral, maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección. Uno de los aspectos a subrayar es lo que se señala en el artículo 9:

“Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionadas con acoso laboral en los reglamentos de trabajo”.

Sin embargo, una de las mayores dificultades al momento de poner en práctica esta ley es “cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado” dado que, como lo señala dicha norma, “deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil”. Dado el espacio y el contexto en los que se puedan presentar estas situaciones, los hechos no siempre son claros ni evidentes.

Así mismo, mediante la Resolución 2646 de 2008 (160) se dio relevancia a los factores que pueden impactar la salud mental de los trabajadores, cuyo objeto es establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a “la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional”. Un avance significativo es el hecho de incluir los factores intralaborales y extralaborales, así, la persona que trabaja se visualiza como un ser social que se mueve en los ámbitos laboral, personal y familiar, los cuales se interconectan y se determinan en forma mutua (160).

Además, en el artículo 6 se señala como una responsabilidad de los empleadores la identificación, como mínimo, de estos aspectos, con el fin de determinar los riesgos psicosociales del trabajador (160):

- a) Gestión organizacional:** *se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros.*
- b) Características de la organización del trabajo:** *contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.*
- c) Características del grupo social de trabajo:** *comprende el clima de las relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.*
- d) Condiciones de la tarea:** *incluye las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directa (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.*
- e) Carga física:** *comprende el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente, en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico, conforme a la definición correspondiente consignada en el artículo 3 de la presente resolución.*
- f) Condiciones del medioambiente de trabajo:** *aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración), químicos, biológicos, de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.*
- g) Interfase persona-tarea:** *pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.*

h) Jornada de trabajo: información detallada por áreas y cargos de la empresa sobre duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno, tipo y frecuencia de rotación de los turnos, número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración, así como frecuencia de los descansos semanales.

i) Número de trabajadores por tipo de contrato.

j) Tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa: programas de vivienda, educación, recreación, deporte, etc.

k) Programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.

Por su parte, el artículo 7 contempla los factores psicosociales extralaborales que deben evaluar los empleadores quienes deben contar, como mínimo, con la siguiente información sobre los factores extralaborales de sus trabajadores, tal como lo señala la norma:

“a) Utilización del tiempo libre: hace referencia a las actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo, en particular, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otros trabajos.

b) Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa.

c) Pertenencia a redes de apoyo social: familia, grupos sociales, comunitarios o de salud.

d) Características de la vivienda: estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos.

e) Acceso a servicios de salud”.

El 29 de junio 2008, el XVIII Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), llevado a cabo en Seúl, marcaría el siguiente paso al expresar que “la promoción de altos niveles de Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad de la sociedad en su conjunto y todos los miembros de la sociedad deben contribuir a alcanzar este objetivo garantizando que los planes nacionales concedan prioridad a la SST, así como al establecimiento y fomento de una cultura nacional de prevención en esta materia” donde “el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y salvable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a garantizar un

medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención” (161).

La propuesta se concretaba en la introducción de sistemas de gestión de seguridad y salud que, hasta el momento, solo existían como normas internacionales de gestión que las empresas implementaban de manera voluntaria.

En ese mismo año, Apple lanzaba el iPhone 1 cuando la red mundial de información ya hacía parte de nuestro escenario cotidiano. Estábamos entrando, quizás sin darnos cuenta, en la cuarta revolución industrial.



Imagen 50. La preocupación por la salud mental y el análisis de factores intra y extralaborales empieza a aparecer en el horizonte de la SST. **Fuente:** Shutterstock.



XIII. Una década de grandes transformaciones

XIII. UNA DÉCADA DE GRANDES TRANSFORMACIONES

Industria 4.0

En la Feria de Hannover, en 2011, se habló por primera vez de la Cuarta Revolución Industrial para lo cual se apeló a la expresión «Industria 4.0». El tema se propuso para hacer evidente el momento que se estaba viviendo en el mismo instante en el que las tecnologías de la información cobraban más fuerza en las operaciones industriales y cuando se empezaba a vislumbrar el nuevo entorno de la industria con la llegada de las primeras formas de inteligencia artificial.

Para ese entonces ya habían pasado 25 años desde que se había enviado el primer correo electrónico entre dos computadores ubicados en puntos diferentes del planeta. Las redes sociales ya eran parte de la cotidianidad: Facebook cumplía siete años mientras que las noticias se empezaban a diseminar a través de la novedosa plataforma de Twitter.

En menos de una década, una serie de hitos desde el punto de vista tecnológico cambió la manera de comunicarnos, de relacionarnos y, sobre todo, de trabajar. Surgieron nuevos modos de trabajo y oficios. Las pantallas de computador se convirtieron en el principal interlocutor de millones de personas en el planeta.

No obstante, también se instaló una brecha entre economías desarrolladas y en desarrollo, donde el acceso a las nuevas tecnologías no estaba en el mismo nivel. En los países menos desarrollados, las diferencias eran palpables entre lo urbano y lo rural, entre las mismas ciudades, incluso, en los barrios. Mientras unos navegaban en el ciberespacio, otros veían esta posibilidad como una escena de una película de ciencia ficción (162).

No fue tan solo el avance de los computadores lo que impulsó la denominada Cuarta Revolución Industrial. También lo hizo el despliegue en tecnologías de avanzada, hoy consideradas como sus pilares. La lista es extensa: la robótica, la simulación, los sistemas de integración de la información (digitalización), el internet de las cosas (IoT) —y su vertiente industrial (IIoT)—, la inteligencia artificial, la ciberseguridad, la computación en la nube, la impresión 3D, la realidad aumentada, la realidad virtual, el *Big Data*, la biotecnología, el *blockchain* y la tecnología 5G son, entre otros, los desarrollos tecnológicos sobre los que se sustenta esta nueva revolución. La industria 4.0 surge de la convergencia del mundo físico, digital y biológico. Así lo expresaba Bartodziej en 2017 (163):

“En el centro de la industria 4.0, el concepto de fábrica inteligente constituye una característica clave. La fábrica inteligente tiene algunas nuevas características que hacen que las compañías enfrenten la complejidad y las disrupciones inesperadas, así como también que produzcan más eficientemente. En una fábrica inteligente, las personas, las máquinas y los recursos se comunican entre sí tan naturalmente como en una red social”.

Es en esta interacción entre máquinas, personas, recursos y digitalización que surgen —tal como ha sido usual en la historia de las revoluciones— nuevos desafíos relacionados con el trabajo, el trabajador y su cuidado.

Aun cuando los beneficios a nivel productivo e industrial resultan ser positivos, en términos de «empleo» esta revolución llega con dos escenarios contradictorios.

En el primero, se vislumbra la pérdida de puestos de trabajo de quienes se desempeñan en actividades rutinarias, repetitivas o cuyos procesos, posiblemente, terminan siendo reemplazados por máquinas. El escenario es aún más complejo para la población mayor o de edad avanzada que puede experimentar dificultades para adquirir las habilidades necesarias a la hora de desarrollar sus labores en concurso con las nuevas tecnologías e insertarse

en las nuevas dinámicas (164). Este fenómeno había sido vislumbrado en 2016 por el Foro Económico Mundial de Davos donde se mencionó que, en el futuro, el 40 % de los trabajos serán automatizados lo que derivará en la desaparición de 7,1 millones de empleos en los 15 países con mayor desarrollo industrial. En contraposición, se generarían 2,1 millones de nuevos cargos asociados al sector de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) para el año 2020 (165).

En el segundo escenario, se advierte sobre un posible déficit de trabajadores que cuenten con las destrezas y capacidades que requiere el uso de las nuevas tecnologías, dejando una cosa clara: los trabajadores se verán instados a adquirir las habilidades técnicas necesarias si no quieren quedarse rezagados en la nueva era digital. Las nuevas lógicas estarán demandando nuevos saberes, nuevas competencias y nuevos oficios. Se requiere una reconversión de la fuerza laboral y su adaptación justa e inclusiva.

Como resultado, surgen en el mercado laboral cargos más especializados, con roles y funciones específicos para la operación de estas nuevas tecnologías. Se otorga prioridad a posiciones asociadas con la ingeniería de automatización y control, el análisis de datos, la ciberseguridad industrial y el desarrollo de *software*, entre otras.

Adicional a lo anterior, la digitalización de procesos y la expansión generalizada también ha reavivado formas de empleo que surgieron décadas atrás, tales como el trabajo a distancia, el trabajo flexible, el trabajo a pedido y el teletrabajo¹³ (166).

Frente a ello, hay que reconocer que la Cuarta Revolución trajo ventajas y desventajas. Por un lado, el uso de las TIC ha permitido crear escenarios innovadores en los diferentes sectores económicos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Para no ir tan lejos, en el sector agrícola y forestal ha emergido la «agricultura inteligente» o «agricultura 4.0» (167). Esta modalidad se caracteriza por la adopción de sistemas de ordeño automatizados, dispositivos de detección y control de exposición a sustancias y situaciones peligrosas —como lo es el uso de equipos inteligentes de precisión para fumigación— o el uso de drones equipados con cámaras y sensores para realizar inspecciones detalladas de grandes áreas de cultivo.

¹³ El teletrabajo se usó como alternativa durante la crisis del petróleo en Estados Unidos, que impidió a los trabajadores la movilización en automóvil hasta sus lugares de trabajo. Este modo de trabajo se ha fortalecido en periodos de crisis y con el desarrollo de la tecnología (166).

Tales innovaciones conllevan, a su vez, a una mejora de las condiciones de salud y de trabajo de los agricultores: se reducen los tiempos de exposición, se previenen los trastornos musculoesqueléticos, se mitiga la exposición ocupacional a sustancias químicas peligrosas, entre otras. Al referirnos a otros sectores como el industrial, los robots reemplazan al ser humano en el desarrollo de actividades de alto riesgo, lo que puede reducir significativamente la probabilidad de accidentes, lesiones graves y muerte. En este sentido, al asignarles a las máquinas las tareas o procesos de alto impacto en la salud, se elimina el peligro y la exposición del trabajador, lo que impacta positivamente en su cuidado. Esto, además, permite que las personas se centren en actividades que requieren habilidades cognitivas más avanzadas, creatividad y toma de decisiones estratégicas.

Sin embargo, la implementación de estas tecnologías no está exenta de generar riesgos para la salud. Por ejemplo, el uso excesivo de pantallas y la convivencia natural con dispositivos electrónicos (no se puede negar que, hoy por hoy, el celular es, prácticamente, una extensión de nuestro cuerpo) deriva en enfermedades osteomusculares, visuales y trastornos mentales debido a la hiperconexión y dependencia que genera su uso inadecuado.

En entornos donde robots y seres humanos comparten procesos productivos, pueden surgir peligros para los trabajadores a pesar de las especificaciones desarrolladas para entornos industriales, como los llamados “cobots” o robots colaborativos. Sin embargo, resulta crucial abordar preocupaciones relacionadas con la seguridad en la programación y diseño de estos sistemas, así como garantizar una formación adecuada para los trabajadores que interactúan con esta nueva generación de tecnologías.

Adicionalmente, se presentan otros desafíos, como enfermedades musculoesqueléticas derivadas de la realización de tareas repetitivas, la adopción de posturas inadecuadas y prolongadas, fatiga visual, estrés y despersonalización laboral. Esto ocurre especialmente cuando la tarea principal se reduce a la supervisión de procesos o la simple activación y desactivación de las máquinas.

De ahí que la llegada de la industria 4.0 requiera de un proceso de continuo entrenamiento, formación y desarrollo de habilidades que permitan tener una relación más amena, fluida y segura entre el trabajador, la máquina y el proceso productivo. Hoy por hoy, este aspecto pareciera no tener fin, impulsado por la constante evolución de las TIC y la rápida necesidad de que los trabajadores se mantengan actualizados. Este desafío impacta de manera significativa al empleado, que se enfrenta a la exigencia constante

del mercado laboral de permanecer al día con las últimas novedades y competencias.

Esta situación amenaza aún más los empleos en economías en desarrollo, donde la disparidad en el acceso a la formación y la tecnología se acentúa, exacerbando las brechas entre los trabajadores de regiones con limitada disponibilidad de estas herramientas tecnológicas.

Otras preocupaciones y desafíos tienen que ver con el fortalecimiento de los aspectos éticos vinculados a la implementación de las TIC. Esto implica la imperante necesidad de seguir garantizando el respeto a derechos fundamentales, como la privacidad y la seguridad de los datos. También se destaca la importancia de preservar la calidad de vida de los trabajadores, promoviendo un equilibrio saludable entre la vida profesional y personal. Asimismo, es esencial salvaguardar la continuidad de los procesos productivos empresariales, velar por la salud y seguridad de los trabajadores, fomentar la innovación tecnológica industrial y minimizar el impacto ambiental.

Para abordar estas cuestiones, se requiere continuar robusteciendo el marco normativo de los Estados a fin de regular las nuevas lógicas y dinámicas laborales sin perder de vista la garantía de los Derechos Humanos. Por ejemplo, para el caso de Colombia, desde el 2008 se regularon las nuevas modalidades de trabajo a través de la Ley 1221, la cual reconoce al teletrabajo como una modalidad laboral que utiliza las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones para facilitar la interacción entre el trabajador y la empresa (168). Posteriormente, en 2012, se expidió el Decreto 884 con el que se regularon las condiciones laborales que regirían el teletrabajo, la relación entre trabajadores y empleadores y las obligaciones en cabeza de las ARL (169). Por otro lado, la Ley 1581 del 2012, eje central del régimen de protección de datos personales en Colombia, reconoce y protege el derecho que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos que sean susceptibles de tratamiento por entidades de naturaleza pública o privada (170).

No obstante, a pesar de estos avances normativos, persiste la necesidad de una regulación más detallada, la mediación efectiva, la concientización y la formación para garantizar el uso adecuado, óptimo y seguro de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral. También es crucial implementar políticas públicas que pongan un énfasis especial en el desarrollo de habilidades técnicas y especializadas para los nuevos trabajadores. Esto permitiría proporcionar a la población las herramientas necesarias para ser competitivos en el dinámico mercado laboral actual.

Economías interconectadas

Gracias a las nuevas Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) se empezaron a constituir las redes globales de suministro que conectaban a industrias y proveedores en diferentes geografías y condiciones de desarrollo (171). No obstante, las exigencias de la competencia en el marco de un mercado globalizado ayudaron a constituir focos de trabajo para sectores pobres de la población en algunas economías en desarrollo donde hombres y mujeres encontraron una alternativa de trabajo en la industria de las maquilas para superar las condiciones precarias que podían tener en el campo o en la informalidad.

Sin embargo, dicha globalización también empezó a dejar en evidencia las grandes diferencias en los estándares de Seguridad y Salud en el Trabajo entre los países desarrollados —de donde provenían las empresas dueñas de las marcas— y los países no desarrollados —que tenían la mano de obra para la elaboración de los productos—. Tal es el caso de Daca, capital de Bangladesh. En esta ciudad, el 24 de abril de 2013 colapsó, a plena luz del día, un edificio de ocho pisos —el Rana Plaza— en el que trabajaban cerca de 5000 personas en la elaboración de prendas de vestir para importantes marcas internacionales (172). En la construcción se habían detectado grietas importantes que no habilitaban la estructura para albergar a esa cantidad de personas, situación que no fue atendida por sus propietarios, ni verificada por las empresas dueñas de las marcas. En este evento más de 1100 trabajadores, la mayoría mujeres, perdieron la vida (172).

El contraste entre un mundo conectado en la lógica de la industria global digitalizada y la persistencia de trabajos en condiciones inseguras y prácticas insalubres, con salarios que apenas permitían la supervivencia de los trabajadores en diversos lugares del planeta, comenzaba a generar cuestionamientos hacia las prácticas empresariales y la gestión de sus cadenas de suministro. El interrogante sobre cómo garantizar un trabajo digno y seguro para todos los trabajadores, independientemente de su ubicación geográfica, se convirtió en un desafío imperativo.

En 2011, dos años antes de la tragedia del Rana Plaza, paradójicamente, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) había lanzado una revisión de las ‘Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales’ (la primera edición había sido publicada una década atrás, en el 2000). Contenía una serie de recomendaciones “dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales que operan en países adherentes o que tienen su sede en ellos” con el fin de brindar un marco “para una conducta empresarial responsable dentro del contexto global, conforme con las leyes aplicables y las normas reconocidas internacionalmente” (173).

Llama la atención que la actualización de dichas directrices introducía un enfoque más amplio y novedoso en relación con el principio de debida diligencia en Derechos Humanos, junto con una gestión responsable de la cadena de suministro lo que, como la misma OCDE lo señalaba “representa un avance sustancial en comparación con las propuestas anteriores”.

En el apartado V ‘Empleo y relaciones laborales’ (173), el organismo insta a las empresas a:

- a) Respetar unas normas de empleo y de relaciones laborales que no sean menos favorables que las que se practican en empresas con condiciones similares del país anfitrión.
- b) Cuando las empresas multinacionales operen en países en desarrollo en los que es posible que no existan empleadores con condiciones similares, ofrecer los mejores salarios, prestaciones y condiciones de trabajo posibles en el marco de las políticas públicas. Aunque estos han de estar adaptados a la situación económica de la empresa, deberían ser al menos suficientes para satisfacer las necesidades esenciales de los trabajadores y sus familias.
- c) Adoptar las medidas adecuadas para garantizar, en sus actividades, la salud y la seguridad en el lugar de trabajo”.



Imagen 51. Las TIC facilitaron nuevas modalidades de trabajo, nuevos modelos de producción y exacerbaron nuevos desafíos en la gestión de la SST. **Fuente:** Shutterstock.

Las directrices de la OCDE hacen parte de la Declaración de Inversión Extranjera y Empresas Multinacionales de ese mismo organismo, a la cual Colombia se adhirió el 8 de diciembre de 2011 (174).

De esta manera, podría decirse, se empezaba a poner el foco en la responsabilidad social que atañería a las empresas en su deber ético de gestionar debidamente sus cadenas de suministro, aunque éstas trascendieran las fronteras de sus casas matrices.

Hacia la consolidación de un sistema de riesgos laborales

“La idea del sistema de gestión, en general, busca crear un mecanismo suficientemente ágil, suficientemente flexible y suficientemente predictor del riesgo que permita adecuar las condiciones de la empresa. El sistema de gestión busca que haya unas políticas, unos programas, pero, sobre todo, que haya un diálogo en las empresas, entre las personas que conozcan los procesos y que, efectivamente, se asesoren para tener respuestas y seguir adelante”.

Ítalo Cardona, director de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para países andinos

Con unos desafíos globales que ponían a prueba la capacidad de los Estados para hacerles frente, en Colombia se adelantaban esfuerzos por robustecer la normatividad en materia del cuidado de los trabajadores.

A partir de las reformas del 91 con la nueva Constitución, así como la promulgación de la Ley 100, por citar un ejemplo, Colombia llegó a una cobertura casi universal en materia de salud. Además, gracias a la normativa que alimentó la legislación desde el 94, en el país se generó una mayor conciencia de la importancia de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Aun así, hacía falta un mayor desarrollo en lo concerniente a este tema.

Para hacer frente a esta situación, se creó la Ley 1562 de 2012, la cual modificó y fortaleció el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) como un “conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos destinados a prevenir,

proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan; (esto incluye) las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo” (175). El SGRL resulta clave en la búsqueda última de proteger la salud y el bienestar de los trabajadores colombianos. Como sistema fortalece las funciones de los diferentes actores en la protección, cuidado de la salud y seguridad en el trabajo. Da forma a la interacción entre las ARL, las contratantes, los empleadores, los trabajadores, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Salud, el Fondo de Riesgos Laborales, las juntas de calificación de invalidez, los inspectores de trabajo y las Superintendencias Financiera y de Salud.

La ley instala el concepto de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), una ampliación de la concepción de la salud ocupacional en estos términos: “salud ocupacional: se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el mismo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”.

Por su parte, los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se adoptan en Colombia mediante el Decreto 1443 de 2014 (126), compilado en 2015 junto con normas previas relacionadas con este tema, a través del Decreto 1072¹⁴ (176). Adicionalmente, la Resolución 0312 de 2019 fijó los estándares mínimos para la implementación del SG-SST (177).

El Sistema General de Riesgos Laborales se vería fortalecido por el involucramiento de diferentes actores. Por ejemplo, la presencia de las ARL ha facilitado esta condición que, según lo establecido desde 1994 a través del Decreto Ley 1295, les asignó las funciones de “realizar actividades de prevención, asesoría y evaluación de riesgos profesionales” y la de “promover y divulgar programas de medicina laboral, higiene industrial, salud ocupacional y seguridad industrial”, entre otras.

Posteriormente, Colombia se adhirió a iniciativas globales en materia de manejo de productos químicos. En 2018 expidió el Decreto 1496 de 2018 “por el cual se adopta el Sistema Globalmente Armonizado (SGA) de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad química” (178) cuyas acciones quedaron plasmadas en la Resolución 0773 de 2021 (179). Ese mismo

¹⁴ Decreto Reglamentario Único del Sector Trabajo.

año se incorporó a la legislación la prevención de accidentes mayores para lo cual se dictó el Decreto 1347¹⁵ (180).

En estos procesos de desarrollo legislativo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) ha sido clave, al ser reconocido como actor especializado en esta materia. Valga mencionar que también ha hecho parte de la Unidad Sectorial de Normalización y desde 1989 ha estado al frente de la atención de los temas de SST, como referente técnico nacional para la formulación de normas y guías aplicables en los diferentes sectores de la industria y el país.

Para este ejercicio han sido determinantes los Comités Técnicos Sectoriales del CCS, hoy 18 activos, planteados como mecanismo para que, a través de redes de trabajo, se consoliden las sinergias y se desarrollen los diálogos adecuados para la construcción de buenas prácticas en todos los sectores y disciplinas (181).

Los Comités Técnicos Sectoriales se mantienen a la fecha como espacios de relacionamiento institucional empresarial donde se analizan las necesidades de los diversos sectores de la industria y se revisan tendencias en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y gestión sostenible. Aparte de la posibilidad de estructurar proyectos de fortalecimiento en estas materias, de este ejercicio surgen también insumos para el desarrollo de marcos jurídicos que interpreten las necesidades del momento.

No obstante, si bien la legislación vincula a todos los actores en la gestión de la SST, pareciera que este no es, necesariamente, el único movilizador de una cultura de prevención. Aún se requiere sensibilizar y empoderar a las personas de su seguridad y salud, sin importar su rol.

La postura ha sido por mucho tiempo la de centrarse en el accidente y su vigilancia. En este «ethos», con dificultad se puede llegar a promover una cultura del cuidado, de sí mismo y de los demás. ¿No será el momento de dejar atrás la orientación a la culpa en función de encontrar al sujeto que debe ser motivo de castigo? Quizás ahora, como nunca, se necesita un diálogo en torno a la experiencia del trabajo sano, seguro y con bienestar, en función del fomento de la dignidad y a través del ejercicio de los derechos.

La cultura del autocuidado no se ha incorporado en la esencia y la mentalidad del ciudadano. Todavía no es «un acto reflejo», con comportamientos que lo habiliten. Sin duda, hay una distancia entre la aspiración y la realidad.

¹⁵ “Por el cual se adiciona el Capítulo 12 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, para adoptar el Programa de Prevención de Accidentes Mayores - PPAM”.



Imagen 52 (arriba). En la construcción de una cultura de autocuidado se requiere sensibilizar y empoderar a las personas de su seguridad y salud, sin importar su rol. **Fuente:** Shutterstock.

Imagen 53 (abajo). La SST conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. **Fuente:** Shutterstock.

¿SST para quién?

A este panorama hay que sumarle la realidad de la estructura del universo empresarial colombiano. Según lo señaló el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Colombia registró 1.854.086 empresas activas a marzo de 2023 de las cuales casi la mitad están concentradas en Bogotá, Antioquia y Valle del Cauca (182). La Seguridad y la Salud en el Trabajo ha sido una temática que se ha desarrollado entre las grandes empresas y, de alguna manera, entre los contratistas de estas en algunos sectores. En menor medida ha estado presente en las mipymes quienes, en atención a la ley, han tenido que hacer esfuerzos para mostrar que están obedeciendo lo que la legislación les conmina a hacer. Además, hay que reconocerlo: Colombia es un país de mipymes. Las microempresas conforman el 95,3 % del tejido empresarial, las pequeñas representan el 3,5 %; las medianas, el 0,9 % y las grandes, el 0,3 % (182).

Al tomar el conjunto de las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes), según lo anotó la Asociación Nacional de Instituciones Financieras (ANIF) en diciembre de 2021, estas “generan aproximadamente el 79 % del empleo y aportan el 40 % del Producto Interno Bruto (PIB). Este tipo de empresas le añaden dinamismo a una economía al contribuir con la competencia, estimular la circulación interna de recursos e incentivar el emprendimiento” (183). Por su parte, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane) señaló que, a noviembre de 2023, el número total de población ocupada ascendía a 23,2 millones de personas en el país (184). Así mismo, de acuerdo con el informe de dependientes e independientes, las mipymes formales, a octubre de 2023, generaron un total de 4,7 millones de empleos (185).

La gran empresa ve como un asunto importante la gestión de la SST para su propia existencia. El cumplimiento, las certificaciones y la declaración pública de su gestión hacen parte de sus credenciales para asegurar su participación en los mercados donde compiten, a la par, con las empresas multinacionales que se mueven en la órbita global.

No sucede lo mismo con las mipymes donde hay una limitada capacidad de inversión. Dado su impacto en el empleo y en la economía del país —en buena parte como contratistas o proveedores de las grandes empresas— conviene lograr una cualificación de sus trabajadores en materia de competencias y de una cultura de cuidado y de Seguridad y Salud en el Trabajo. De esta manera, se eleva la calidad de las cadenas de suministro y de la oferta de todo un país con el beneficio de hacerlo más competitivo en el ámbito global. En ese sentido, las grandes compañías, en calidad de empresas ancla, tienen un gran rol, y por qué no, una gran responsabilidad: fortalecer la seguridad y las condiciones de trabajo

digno en sus cadenas de suministro. La apuesta está en la transferencia de conocimientos, buenas prácticas e innovaciones a sus redes de proveedores a fin de elevar los estándares en todo el ecosistema empresarial.

A lo anterior hay que añadir un asunto crítico: la informalidad en el empleo en Colombia. Según el boletín técnico del Dane (186), publicado en noviembre de 2023, en el trimestre de julio a septiembre de ese año, la proporción de ocupados informales alcanzaba el 56,1 %. Sin embargo, en las 23 ciudades del país y sus áreas metropolitanas consideradas por dicho análisis, la informalidad fue del 43 % en contraste con los centros poblados. La cifra es más alarmante aún en el sector rural donde el indicador se eleva al 84 %.

Este panorama de informalidad laboral se vincula estrechamente con las cifras de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

Para el año 2022, de acuerdo con el Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS), 11,7 millones de trabajadores estaban afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL), lo que representaba una cobertura del 52 % de la población reportada ocupada para el mismo periodo (187). Esto indica que cerca de la mitad de los trabajadores colombianos desarrollan sus actividades sin las condiciones ni las garantías de seguridad social en el trabajo con las que debería contar toda persona frente a la sociedad.

Entonces, si los trabajadores informales no están en la conversación, ¿cómo integrarlos a la misma?, ¿cómo hacer para que la SST no sea una exigencia para un sector particular o una delegación de responsabilidad en función de la competitividad, sino que, por el contrario, sea un hecho social donde todos los actores se sientan convocados?

Estos datos subrayan la complejidad del actual panorama laboral en Colombia, donde la alta informalidad coexiste con desafíos en la cobertura de la seguridad y la salud laboral. Existe una considerable brecha que deja desprotegida a una parte significativa de la fuerza laboral del país, subrayando la necesidad de redoblar los esfuerzos e implementar, de manera integral, normas, políticas y prácticas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por si fuera poco, una de las grandes barreras para la toma de decisiones es la carencia en Colombia de un centro de información que recopile datos e información en materia de cuidado y de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lo ideal sería contar con información compartida a nivel nacional para orientar un plan integrado en la gestión de la SST, con la claridad suficiente para fijar prioridades

y acciones. Hoy no hay forma de contar con una mirada completa y transversal de la salud y de las enfermedades en los entornos laborales. Este es apenas uno de los aspectos que reduce las posibilidades de la prevención de forma objetiva.

Por estas razones cobra tanta relevancia la iniciativa del Observatorio de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS), una herramienta para el manejo y tratamiento de datos y conocimiento acerca de la seguridad y la salud en los entornos laborales. El conocimiento que se gesta allí se basa en fuentes reconocidas como las cifras de siniestralidad laboral en Colombia, provistas por Fasecolda (188), los análisis del desempeño histórico de las empresas contratitas auditadas bajo el RUC® y los datos de emergencias químicas, toxicológicas y toxinológicas registrados por Cisproquim®, entre otros recursos. Su propósito se fundamenta en brindar información oportuna, precisa y comprensible que permita obtener un diagnóstico situacional, así como ser el fundamento y argumento para la toma de decisiones y el planteamiento de planes, proyectos, programas o políticas que contribuyan al desarrollo de lugares de trabajo seguros y saludables.

Objetivos comunes

En 2015 se llevó a cabo la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP21) que concluyó con la firma del Acuerdo de París. Así, el mundo establecía un tratado internacional y legalmente vinculante para luchar contra el cambio climático. Su objetivo es limitar el aumento de la temperatura global muy por debajo de los 2 °C y esforzarse, incluso, para mantenerla en 1,5 °C con respecto a los niveles preindustriales. Con este acuerdo las naciones firmantes se comprometieron a establecer contribuciones nacionales determinadas (NDC, por sus siglas en inglés) para reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero, movilizar financiamiento climático y promover la adaptación y resiliencia ante los impactos del calentamiento global, especialmente, en los países en desarrollo.

Ese mismo año, los jefes de Estado y de Gobierno de todos los países miembros de la Organización de las Naciones Unidas firmaron un nuevo pacto mundial, “un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo”. Se dio a conocer bajo el título *‘Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible’* (189).

A través de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) contenidos en el pacto, se propusieron las vías de acción para que, en el conjunto de los países del planeta, se logre asegurar la prosperidad económica y social para toda la hu-

manidad mientras se lucha contra el cambio climático como parte de una nueva agenda de desarrollo.

Esto puede parecer una ambición que nos desborda. No obstante, a pesar de que pueda sonar muy elemental, en las relaciones inmediatas entre las personas en el trabajo, y fuera de este, es desde donde se puede empezar a construir dicha posibilidad.

Hoy cobra aún mayor sentido la Seguridad y la Salud en el Trabajo como una herramienta clave y transversal para el logro de varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Frente al ODS 1 '*Fin de la pobreza*', las mejores condiciones de trabajo y el acceso a empleos seguros y saludables contribuye a ampliar la posibilidad de que los trabajadores de todo el planeta cuenten con condiciones dignas de trabajo y puedan acceder a la seguridad social dentro de un mercado laboral incluyente, justo y equitativo. Esto redundará en mejores y mayores ingresos para elevar la calidad de vida de las personas y sus familias y romper círculos de pobreza y desigualdad (190).

En lo que se refiere al ODS 3 '*Salud y bienestar*', la promoción y el cuidado de la salud física y mental, la reducción de los accidentes y las enfermedades laborales, la promoción de entornos laborales saludables y el abordaje oportuno de los riesgos psicosociales en los lugares de trabajo ofrece a las personas las herramientas para gestionar su salud y les brinda apoyo para superar situaciones adversas (190).

En cuanto al ODS 8 '*Trabajo decente y crecimiento económico*', la rigurosa aplicación de la normatividad en Seguridad y Salud en el Trabajo, la creación de iniciativas voluntarias y el trabajo constante en cuanto a actualización de leyes, reglamentos y sistemas relativos a este ámbito ayuda a promover la creación de puestos de trabajo en condiciones dignas, fomenta la formalización, protege los derechos laborales y promueve un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para los trabajadores. A su vez, permite a las organizaciones adoptar medidas para erradicar el trabajo forzoso y poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y trata de personas. El trabajo decente asegura ingresos no solo al trabajador, sino a sus familias, lo que impacta positivamente en el desarrollo económico de los hogares y las comunidades en las cuales están inmersas a la vez que eleva los niveles de calidad de vida. En las organizaciones, todo esto redundará en un incremento de la productividad y la eficiencia en los procesos, eleva la satisfacción del talento humano, su capacidad para atraerlo y retenerlo y favorece la construcción de reputación y legitimidad (190).

En síntesis, la Seguridad y la Salud en el Trabajo se revelan como pilares fundamentales de la sostenibilidad, asegurando no solo la integridad y el bienestar de los trabajadores y las comunidades, sino también contribuyendo de manera esencial a la prosperidad económica y la construcción de comunidades resilientes.

En este sentido, la afiliación de cada cual con lo que hace y con lo que aporta a su comunidad, así como el valor trascendente de las actividades en conjunto nos puede llevar a ser más conscientes del cuidado que debemos imprimirles a nuestras relaciones con los otros, con la sociedad, con el planeta y con la vida misma.

Ahora bien, esta dinámica social debe ser la responsabilidad de todos los actores del sistema, incluyendo a quienes no habíamos considerado antes: los hogares, las familias, las escuelas, las universidades, los espacios que habitamos. La prevención debe migrar a la creación de ecosistemas donde los conocimientos y las miradas compartidas, con sentido humano, nos ayuden a plantear las preguntas y asumir las respuestas que permitan elevar el cuidado. Para ello, tenemos que instaurar una conversación sobre nuestra responsabilidad en este sentido.

La vida entre paréntesis

El 31 de diciembre de 2019, la Comisión Municipal de Salud de Wuhan, China, informó a la Oficina de la Organización Mundial de la Salud (OMS) de la existencia de un grupo de pacientes con síntomas que se asimilaban a la neumonía en esa ciudad (191). En los primeros intentos por enfrentarla se evidenció que no respondía a los tratamientos convencionales.

El 14 de enero del año siguiente, a menos de un mes de haber sido reportada esa situación, la Organización Mundial de la Salud (OMS) encontró pruebas de una posible transmisión entre humanos del virus SARS-CoV-2, como se denominó al agente de la nueva patología, más conocido como «el coronavirus de 2019» o la «COVID-19», cuyo nombre se dio a conocer por parte de ese organismo en febrero de 2020.

El 11 de marzo, cuando la COVID-19 ya había afectado a cerca de 118.000 personas en 114 países, de las cuales 4291 habían fallecido, la OMS declaró que se trataba de una pandemia. Para el 4 de abril ya había más de un millón de casos confirmados en todo el mundo (192).

La emergencia sanitaria dejó en evidencia el hecho de que la mayoría de las empresas por fuera del sector salud no habían considerado en sus estrategias y planes el riesgo biológico y, mucho menos, tenían contemplado un escenario de

pandemia, a no ser que el sector en el que se instalaban así lo impusiera. Esto, sin descontar que la aparición del virus y su comportamiento, que no respetaba fronteras, impactó también a sus cadenas de suministro.

Las medidas de aislamiento social impuestas por los gobiernos para frenar los contagios indujeron a buscar nuevas alternativas de relacionamiento y nuevas formas de laborar. El teletrabajo, el trabajo remoto (modalidades que ya se habían empezado a implementar años atrás) y el desplazamiento forzado de los puestos de trabajo a los hogares obligó a que tanto las empresas como las sociedades fortalecieran las medidas de control, desinfección y autocuidado en todos los sectores y se tuvieran que considerar formas, costumbres y leyes que ayudaran a hacer frente a esta situación. Los protocolos de bioseguridad se instalaron en el lenguaje común.

Paralelamente, y de forma bastante apresurada, muchos sectores, industrias y organizaciones, tuvieron que dar el salto (casi obligado) hacia la digitalización. Con unas medidas estrictas de confinamiento y aislamiento social, muchas actividades, servicios y productos debieron ser adaptados al mundo digital para mantener, en la medida de lo posible, su continuidad con trabajadores desempeñando funciones desde sus casas o desde donde los hubiera sorprendido la pandemia.

No obstante, aunque la emergencia apresuró el desarrollo de normativa laboral para regular las nuevas formas de trabajo en el contexto de crisis del momento, este no era un elemento nuevo. Ya desde el advenimiento de la Cuarta Revolución Industrial se habían dado algunos pasos en dirección hacia la transformación de las dinámicas laborales mediadas por las nuevas tecnologías. No obstante, eran pocos los que se habían atrevido a seguir ese camino.

En ese contexto, Colombia ya contaba con un piso jurídico en el tema. La necesaria y generalizada adopción del teletrabajo como alternativa para reactivar y sustentar la economía hizo necesario volver la mirada a la normatividad. Dadas las nuevas circunstancias, era crucial fijar las condiciones de los contratos y regular las actividades laborales que se dieran en modalidad de teletrabajo. Con ese fin, en 2022, el Ministerio del Trabajo expidió el Decreto 1227 (193) que modificó algunos artículos del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el teletrabajo.

Al escenario se sumaron otros desarrollos normativos producto del impacto de la pandemia. En el sector salud, primera línea de defensa contra la propagación del virus, el Decreto 676 de 2020, incluyó la COVID-19 como enfermedad de calificación directa para los trabajadores de atención en salud que resultaran contagiados (194).

Un año más tarde, mediante la Ley 2121 de 2021 (195) y, posteriormente, a través del Decreto 555 de 2022 (196) se reguló el trabajo remoto, modalidad que fundamenta la ejecución del contrato laboral desde su inicio hasta su terminación, de forma remota, mediante la utilización de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones (TIC). A su vez, la Ley 2088 de 2021 (197) y el Decreto 649 de 2022 (198) sentaron las bases para regular y habilitar el trabajo en casa, modalidad en la que el contrato laboral tiene lugar en circunstancias ocasionales y excepcionales que impidan al trabajador realizar sus funciones de manera presencial.

La pandemia que soportamos durante casi tres años instaló preguntas vitales sobre nuestra manera de vivir, de pensar, de relacionarnos y de trabajar. Esta circunstancia generó un punto de inflexión en nuestra conciencia del cuidado, de la Seguridad y de la Salud en el Trabajo.

El aislamiento social, la incertidumbre, el temor al contagio, la pérdida de familiares, amigos, compañeros de trabajo o, simples conocidos, sumado a las dificultades para separar la vida laboral de la familiar —ahora con oficinas, salones de clase y centros de operación montados en los hogares—, así como la imposibilidad de desarrollar actividades de ocio y esparcimiento, instaló en la sociedad la preocupación por el cuidado de la salud mental (199). Según la OMS, la pandemia aumentó en un 25 % los trastornos de ansiedad y depresión en la población a nivel mundial (200).

Así las cosas, la pandemia transformó profundamente las dinámicas sociales y laborales. De relaciones inmediatas en un ambiente común de trabajo donde los actores coincidían en el escenario de sus labores pasamos, de la noche a la mañana, a una atomización de ambientes y contextos, ahora con relaciones mediadas por sistemas de información, en lo que llamamos la virtualidad. De un modo de “yo te observo-tú te comportas” pasamos a relaciones remotas, la mayor parte del tiempo invisibles donde, por obligación, emergió la necesidad de “tú te cuidas”, es decir, con un enfoque en el autocuidado.

Empezamos a procurarnos formas de protegernos a nosotros mismos, con la lamentable evidencia de tener en el otro nuestra propia amenaza. Esa dualidad se sumó a la pregunta por nuestra permanencia, se magnificó el sentimiento de nuestra finitud. La fragilidad y la vulnerabilidad se reconocieron de forma abierta. La salud mental se puso en primer plano, dejó de ser un tabú para el mundo entero.

Tal vez la pandemia también nos trajo una pregunta vital: ¿cómo refrendar nuestra condición de seres humanos?, ¿cuál es el sentido de humanidad que queremos para el futuro?

Nuestro abordaje del cuidado, de la Seguridad y la Salud en el Trabajo quizás ameriten una reconsideración. Tal vez este sea el momento para hacerlo, máxime cuando nos puso de cara a una amenaza invisible, de origen biológico, que no era tan evidente e inmediata como otros desastres que la humanidad había tenido que enfrentar: terremotos, tsunamis, inundaciones, incendios, que han impactado a ciudades enteras, a vastas geografías y a que han asolado a millones de personas que han visto desaparecer sus bienes, sus hogares, sus familias y sus esperanzas.

¿De vuelta a la normalidad?

Las nuevas formas de trabajo exacerbaban riesgos psicosociales que ya se venían identificando desde la aparición y expansión masiva de las nuevas tecnologías. La OIT ya había advertido que, cada año, se pierden 12.000 millones de días de trabajo debido a ese tipo de trastornos emocionales, ocasionando pérdidas económicas mundiales de casi un billón de dólares (200).

La hiperconexión, el tecnoestrés, el ciberacoso, el *burnout*, la tecnoddependencia, entre otros, despertaron una alerta por el cuidado de la salud mental de la población trabajadora que derivaron en depresión, ansiedad, incertidumbre, etc. La mitigación y gestión de estos riesgos se transformó, más que nunca, en una prioridad.

De asegurar que el trabajador volviera a casa a abrazar a sus seres queridos, se pasó a buscar que, al terminar su jornada laboral en casa, tuviera la moral, la satisfacción y la motivación para dar la vuelta a su escritorio y reconectarse con los suyos.

Con el fortalecimiento de las nuevas formas de trabajo, y a pesar de que se borraron los límites físicos entre trabajo y hogar, era necesario reestablecer el equilibrio en el uso del tiempo y la dedicación a las demandas laborales y personales. La Ley 2191 de 2022 llegó para regular la desconexión laboral en las diferentes modalidades de trabajo y contratación vigentes (201). De esta manera, se buscaba garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso de los trabajadores para que pudieran conciliar la vida personal, familiar y laboral. A ello se sumó normatividad, ese mismo año, para fortalecer la gestión de los riesgos psicosociales mediante la Resolución 2764. Su objeto consistía en adoptar referentes técnicos mínimos obligatorios para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo asociados (202).

Así mismo, en aras de continuar promoviendo el balance entre trabajo y familia, ofrecer a los trabajadores más tiempo libre para actividades que favorezcan

su salud física y mental e incrementar la productividad y la satisfacción en las empresas, el Congreso expidió la Ley 2101 de 2021 que busca reducir gradualmente la jornada laboral semanal a 42 horas sin afectar los salarios ni derechos de los trabajadores. La ley establece la reducción progresiva de una hora por semana durante los primeros dos años, seguida de una hora adicional en el tercer año y la disminución de dos horas anuales en los años subsiguientes hasta alcanzar las 42 horas semanales (203).

Adicional a los riesgos psicosociales, el uso de las tecnologías y las nuevas formas de trabajo que se impusieron, la pandemia también mostró otras fallencias. Reemergieron las enfermedades osteomusculares relacionadas con las nuevas formas de trabajo desde casa y el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación. Se evidenció la brecha de género en el trabajo con una tasa de actividad global de las mujeres del 47,4 %, en contraste con el 72,3 % de los hombres para 2022 (204). La doble o triple carga de trabajo de las mujeres que debieron asumir las labores del hogar, el cuidado de los hijos y la atención a familiares enfermos explican el retroceso en el acceso a empleo para la población femenina durante la pandemia.

En Colombia las cifras también fueron desalentadoras. La tasa de desocupación de las colombianas en 2021 fue del 17,5 %, (6,2 puntos porcentuales por encima de los hombres que registraron un 11,3 %) (205). Como respuesta, el país expidió la Ley 2117 de 2021 mediante la cual se establecen las medidas necesarias para fortalecer y promover la igualdad de la mujer en el acceso laboral y en educación en los sectores económicos donde han tenido una baja participación (206).

Así mismo, y en línea con los desafíos que continuaron surgiendo en el ámbito laboral, Colombia continuó generando normatividad que mejorara los estándares de trabajo en tareas de alto riesgo, diera cumplimiento a compromisos internacionales como los de la OCDE y ampliara el campo de acción en la gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

En lo relativo al trabajo en alturas se expidió la Resolución 4272 de 2021 que establece los requisitos mínimos de seguridad para desarrollar labores con riesgo de caída (que reemplazaría la Resolución 1409 que se había emitido en 2012 sobre el tema). También se emitió la Circular 036 del 2022 que da lineamientos para el reentrenamiento y capacitación en trabajo en alturas (207). La seguridad eléctrica, se reguló con la expedición de la Resolución 5018 de 2019 (208) y las labores en espacios confinados mediante normas como la Resolución 0491 de 2020 (209) y la Resolución 2605 del 2020 (210).

En términos de accidentalidad vial, denominada por la Organización de las Naciones Unidas como “una epidemia silenciosa y ambulante” que acaba con la vida de 1,3 millones de personas al año y deja a 50 millones con lesiones graves” (211), Colombia hizo lo propio en materia de política pública de seguridad vial mediante la Resolución 45295 de 2022 (212).

Tras haber puesto a tambalear el sistema de salud y la economía global y desatar transformaciones en el modo de concebir las relaciones labores y los mismos sistemas productivos, la pandemia por la COVID-19 llegó a su fin tres años después. El 5 de mayo del 2023, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró el fin de la emergencia internacional (213).

Múltiples lecciones y necesidades identificadas quedaron de este evento histórico y sin precedentes: la interdependencia entre naciones, la necesidad de fortalecer los sistemas de salud, la necesidad de adoptar estrategias de resiliencia y adaptabilidad, la importancia de avanzar hacia la transformación digital inclusiva y la importancia de la sostenibilidad y el medio ambiente, fueron algunos de los aprendizajes. A partir de este momento no se podría volver a la normalidad, las cosas ya no serían como antes.

Hacia la resiliencia: enfrentando el cambio climático

No podemos olvidar la emergencia climática y la crisis por pérdida de diversidad que tiene contra las cuerdas al planeta y a la humanidad. Por un lado, la intrusión del hombre en la vida silvestre, la destrucción de bosques y el aumento de la temperatura media está suscitando el desplazamiento de especies. Su inserción en centros poblados y un contacto más cercano y frecuente con los humanos disparará la presencia, cada vez mayor, de enfermedades zoonóticas y, por supuesto, de nuevas pandemias.

Por otro lado, el calentamiento global debido a las concentraciones de CO₂ en la atmósfera podría reconfigurar las condiciones de vida de nuestro planeta tal como lo conocemos hoy. El derretimiento de los glaciares, el aumento del nivel del mar, la pérdida de ecosistemas, la erosión de los suelos y la extinción de especies son factores que amenazan la continuidad de poblaciones enteras, humanas y animales.

Los desastres, producto de fenómenos naturales, son ahora más intensos y frecuentes que nunca y su impacto se manifiesta en la destrucción de viviendas e infraestructura productiva, así como en la afectación de bienes y servicios esenciales como carreteras, redes de energía y acueductos, centros de salud y colegios. Además, generan una amenaza directa a la seguridad alimentaria debido

a la destrucción o pérdida de cosechas, junto con interrupciones abruptas en las cadenas de suministro. En estas circunstancias, la continuidad de los negocios también se ve en el limbo.

Como consecuencia, se espera un aumento importante en el desplazamiento humano ya que las comunidades afectadas por estos desastres se ven obligadas a abandonar sus hogares en busca de condiciones más seguras y estables. Nuevos retos aparecen en términos de gestión del riesgo, adaptación y mitigación al cambio climático y fortalecimiento de las comunidades para que sean capaces de responder rápidamente ante los desastres y recuperarse de ellos.

Por esta razón, iniciativas como la Alianza del Sector Privado para las Sociedades Resilientes a los Desastres (Arise) cobran una relevancia central para seguir por el camino de construir sociedades resilientes y sostenibles. Se trata de la red de entidades del sector privado dirigida por la Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres (UNDRR) que se constituyó en 2015 y que es el organismo custodio del Marco de Sendai para la Reducción del Riesgo de Desastres 2015–2030.

El mismo año en el que se constituyó la alianza, se conformó el Capítulo Arise Colombia (el cual inició con el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS), la Asociación Nacional de Industriales (Andí) y la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres (UNGRD), con lo cual el país entró a ser uno de los actores en la creación de un futuro renovado para el fortalecimiento de organizaciones que gestionan los riesgos de desastres y construyen un futuro de empresas resilientes. Como se puede leer en la página web de la red Arise Colombia, al adherirse a esta, las empresas del sector privado se comprometen voluntariamente a apoyar y aplicar el Marco de Sendai en relación con la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el Acuerdo de París sobre el Clima, la Nueva Agenda Urbana y la Agenda para la Humanidad. El Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) hace parte de las catorce entidades que, para 2024, conforman el capítulo colombiano y ocupa un lugar en la junta directiva de la iniciativa a nivel global, puesto alcanzado por primera vez para el país.

La exigencia de una conciencia planetaria por el cuidado, con sentido de prevención pasa, ahora más que nunca, a un primer renglón. Es un llamado al compromiso global, sin fronteras ni circunscripciones. Ya no se puede limitar al ámbito del trabajo o demarcarse en los linderos de lo público o lo privado. Como humanidad, compartimos el mismo tejido, la misma configuración —desde la más mínima célula biológica— que debe proyectarse en una conexión universal de preocupación por el cuidado de las personas, el entorno y de la existencia de quienes compartimos el mismo y único planeta del que disponemos.



Imagen 54 (arriba). La pandemia por la COVID-19 fue una emergencia sanitaria que puso a tambalear la economía y puso el foco sobre la gestión del riesgo biológico. **Fuente:** Shutterstock.

Imagen 55 (abajo). Cobra relevancia la apuesta por la construcción de sociedades resilientes, inclusivas y sostenibles. **Fuente:** Shutterstock.



XIV. El anhelo: siglos al
servicio del cuidado

XIV. EL ANHELO: SIGLOS AL SERVICIO DEL CUIDADO

Un llamado a la reflexión

El camino recorrido hasta el momento nos lleva a una conclusión: la realidad es que durante años la sociedad ha querido eliminar la incertidumbre de manera casi innata. Es esa, precisamente, la mayor fuente de inspiración para hablar de prevención; una prevención que, infortunadamente, cobra sentido cuando las circunstancias materializan los riesgos. Por ello, no podría pensarse la nueva era de la Seguridad y la Salud en el Trabajo sin abordar los desafíos del contexto inmediato.

Ya hemos visto cómo la manifestación del riesgo biológico, a través de la COVID-19, nos mostró que, a pesar de los desarrollos tecnológicos y las investigaciones, el mundo no estaba listo para afrontarla. Un momento donde, además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el marco de su centenario, definía el *burnout* como una de las principales causas de los trastornos mentales de los trabajadores en el mundo y empezábamos a evidenciar, quizás, de manera más consciente la importancia de la salud mental. A estas circunstancias se sumó, también, una acelerada adaptación al trabajo remoto como la principal posibilidad para dar continuidad a un planeta que quedó en pausa a causa de la pandemia.

Esos ejemplos nos demuestran que la capacidad de adaptación, pero también de innovación para hacer frente a los retos será la punta de lanza en los próximos decenios.

Años que están —y continuarán— marcados por un mundo que hoy lucha contra el cambio climático, la polarización social, los conflictos interestatales, la inestabilidad política, la transformación digital con sus consecuentes impactos sobre el empleo y una creciente desigualdad social y que, al mismo tiempo, debe procurarse un nuevo modelo de desarrollo económico, inclusivo, resiliente y ambientalmente responsable, donde la gestión de riesgos adquiere nuevos matices.

En el ámbito productivo, se teje una transformación. La necesaria migración de las industrias y sectores hacia esquemas de producción más limpios, la incorporación de la economía circular, la búsqueda de la descarbonización y la transición energética están modificando profundamente los escenarios laborales. A la par, los acelerados cambios tecnológicos están trayendo consigo la eliminación de miles de puestos de trabajo, pero, a su vez, la oportunidad de crearlos, con una invitación a desarrollar nuevas competencias y a cuidar trabajadores que desarrollan sus labores en sus hogares u otros espacios que traspasan fronteras. Un cambio que nos impulsa a asumir con mayor ahínco la responsabilidad del bienestar.

Por este motivo, aunque reconocemos las significativas ventajas y beneficios que aportan las nuevas soluciones para impulsar el desarrollo económico, es fundamental no perder de vista las situaciones que, como sociedad, debemos enfrentar y superar en el ámbito laboral, con sus consiguientes repercusiones en la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

¿Cuáles son, entonces, los retos que definen el curso de los próximos años?

Un presente desafiante

De cara a la Agenda 2030, sabemos que uno de los principales ODS en este marco de actuación es el ‘Trabajo decente y el crecimiento económico’. Sin duda, la **creación de puestos de trabajo en condiciones dignas** se convierte en prioridad. No es desconocido que, cada vez más, el flagelo del desempleo se convierte en un desafío apremiante en todos los países.

Si enfocamos nuestra mirada hacia América Latina y El Caribe, para el cierre de 2023 se alcanzó un nivel de desempleo cercano al 6,7 %, según el Observatorio de la OIT sobre el mundo del trabajo (214) una de las cifras más altas en todo el planeta. Además, se estimó que la región crecería menos del 2 %.

Así las cosas y según las estimaciones de ese organismo, “será necesario crear más de 600 millones de empleos nuevos durante la próxima década para generar

un crecimiento sostenible y mantener la cohesión social. (La situación revela, además,) los notorios déficits de empleo en términos de nivel y calidad (...), la falta de oportunidades de empleo productivo y la persistencia de déficits de trabajo decente (que) entorpecen el crecimiento favorable a los pobres y el desarrollo sostenible” (215).

La magnitud de este objetivo impone la necesidad de examinar de manera integral las políticas de empleo, evaluando y aplicando ajustes e incentivos que impulsen el mercado laboral. En línea con las recomendaciones del Banco Interamericano de Desarrollo, se busca lograr un equilibrio entre el crecimiento económico, el estímulo a la economía, el fortalecimiento de las pequeñas y medianas empresas (pymes) y la implementación de medidas de protección social para disminuir el riesgo y la vulnerabilidad social (216).

Y allí surge otro de los mayores retos: **combatir la informalidad**.

La formalización es fundamental en cuanto a trabajo decente se refiere. La OIT y Enabling Environment for Sustainable Enterprises (217) plantean que este proceso incorpora diversas dimensiones, dentro de las que se destacan tres: acceso a seguridad social, registro y concesión de licencias por parte de las autoridades locales y cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente.

Para dimensionar la situación, en Colombia se estima que tan solo cerca del 50 % de los trabajadores cuenta con acceso a los beneficios de un trabajo formal y acceso a las coberturas de riesgos que los ampare en caso de una incapacidad parcial o total derivada de una enfermedad o accidente laboral y/o asegure soporte a las familias en caso de muerte. El resto de población económicamente activa permanece desprotegida. El panorama exige un enfoque integral que responda a las necesidades de las empresas, genere los estímulos y brinde estrategias innovadoras de fomento al empleo formal e inclusivo.

Una de esas estrategias sin duda es el **fortalecimiento de las mipymes**, otro de los grandes retos.

Está claro que la gran mayoría de empleos formales lo generan los mercados emergentes; de manera particular, las micro, pequeñas y medianas empresas. Siete de cada 10 pymes son, hoy, las principales generadoras de empleo en Latinoamérica; eso significa que tienen a su cargo alrededor del 70 % de la fuerza laboral, por lo que merecen medidas urgentes para consolidar su productividad, impulsar su competitividad y apalancarlas como organizaciones sostenibles, con operaciones responsables que se preocupan por el cuidado de la vida y del entorno.

En términos de seguridad laboral, este tipo de organizaciones trabaja con presupuestos limitados lo que dificulta, entre otras cosas, la asignación de recursos suficientes para desarrollar e implementar programas efectivos de SST, alinearse con estándares en la materia y desarrollar capacitación constante a sus colaboradores.

A su vez, experimentan dificultades para acceder a tecnología e innovaciones que les permita mejorar la seguridad, calidad y eficiencia de sus procesos, lo que además de impactar su fuerza laboral, también tiene consecuencias en términos de productividad y competitividad. En este sentido, es preciso apalancar a las mipymes para que puedan acceder a financiación y transferencia de conocimientos, especialmente, a aquellas que se encuentran en las regiones o lugares apartados del territorio.

Particularmente en Colombia, existe un desafío concerniente a **descentralizar la SST**. Infortunadamente, las instituciones y los profesionales expertos y promotores de la Seguridad y Salud en el Trabajo se concentran, principalmente, en las grandes urbes. Esta particularidad limita el acceso a servicios de calidad que den soporte a la gestión en SST y su mejora continua en las organizaciones y sectores que desarrollan operaciones en zonas rurales o municipios alejados de las principales ciudades del país. Esta situación afecta a diversas organizaciones, especialmente a las micro, pequeñas y medianas empresas en estas zonas, generándoles obstáculos para cumplir con los requisitos legales en materia de SST.

En este escenario aparece un requisito apremiante: la imperiosa necesidad de disponer de **información consolidada para la toma de decisiones**. Si bien existen diversos esfuerzos en esta materia, aún queda mucho por hacer para lograr contar con una herramienta o fuente que integre datos precisos, completos, confiables y actualizados, que permitan identificar la situación real de los riesgos laborales. Solo así se podrán tomar decisiones informadas y consecuentes con la realidad.

Esto permitirá, además, contar con insumos que permitan revisar, monitorear y evaluar de manera constante la efectividad de las acciones y los controles ante los peligros determinados, con una adecuada optimización de los recursos, a través de sistemas de gestión actualizados y eficaces disponibles no solo en las organizaciones, sino en el ámbito de la salud pública.

Estas necesidades —cuyo listado no es exhaustivo— ilustran un contexto donde el cambio es una constante y exige adaptaciones inmediatas. Por ello, uno de los más importantes desafíos a reconocer es que la realidad que nos presenta el mundo laboral viene acompañada del surgimiento de nuevos peligros y, en consecuencia, la necesidad de gestionar otros riesgos, para muchos de los cuales, quizás, aún no estamos preparados y debemos abordarlos de manera proactiva y anticipada.



Imagen 56 (arriba). La informalidad laboral es un desafío apremiante. En Colombia, al menos la mitad de los trabajadores no cuentan con protección laboral y social. **Fuente:** Shutterstock.

Imagen 57 (abajo). Es preciso descentralizar la SST para que los conocimientos, programas y buenas prácticas lleguen a las zonas más apartadas. **Fuente:** Shutterstock.

Nuevos peligros: uno de los principales focos

¿**Tecnología al servicio de la humanidad?** Unas líneas atrás nos referíamos a cómo la transformación digital está influyendo en la aparición de nuevos roles y empleos que, a su vez, conllevan peligros emergentes que impactan el bienestar de la fuerza laboral e, incluso, trascienden del individuo expuesto a su familia. Más allá de la necesaria preocupación por crear espacios adecuados desde una mirada ergonómica, surgen cuestionamientos frente a la transformación de las relaciones humanas, la desconexión laboral y el bienestar integral, entre otras.

No es un secreto que la incorporación de nuevas tecnologías como la inteligencia artificial (IA), el *big data*, la robótica y el internet de las cosas (IoT), entre otras, favorecen la eficiencia en los procesos y la reducción de costos en las organizaciones, entre otros muchos beneficios. Sin embargo, también se debe considerar que los procesos de digitalización y automatización asociados a estas tecnologías están influyendo drásticamente en la transformación de puestos de trabajo al tiempo que exacerban peligros psicosociales como la ansiedad, el (tecno)estrés, el temor por la sobrecarga de información, la despersonalización y la falta de control o habilidad para adaptarse a ellas.

Se requiere, entonces, capacitar y sensibilizar a los trabajadores frente a los peligros emergentes producto de la incorporación de nuevas tecnologías o cambios en los sistemas de producción y adaptar los sistemas de gestión incorporando investigación, innovación y desarrollo para hacer frente a los nuevos desafíos en términos de salud y seguridad.

Esto deja en evidencia el surgimiento de **nuevas enfermedades laborales** que, quizá, aún desconocemos.

Todas las transformaciones en los procesos productivos y el entorno pueden generar cambios que impacten de manera directa al trabajador. Uno de los más evidentes, hoy por hoy, es la gestión del riesgo psicosocial que se puede traducir en afectaciones sobre la salud mental.

Su abordaje no es una cuestión menor: en los países menos desarrollados se estima que los diagnósticos de este tipo de trastornos se están incrementando en cerca del 25 %. Más grave aún es el hecho de que solo se invierta el 2 % de los presupuestos en salud para la atención de estos casos. A esto se suman los estigmas que aún persisten alrededor de las personas que padecen estos trastornos, lo cual contribuye a que muchas eviten manifestar su situación por temor al juicio social.

La OMS alerta la importancia de prevenir los problemas mentales que pueden ser ocasionados, entre otros, a causa de insuficiencia de capacidades, cargas o ritmos excesivos; horarios muy prolongados; bajo control sobre la carga de trabajo; cultura organizacional negativa; supervisión autoritaria, violencia o acoso; discriminación; inseguridad laboral, remuneración inadecuada y bajo equilibrio entre la vida familiar y laboral (218).

Así las cosas, en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se vuelve prioritario implementar acciones dirigidas a identificar peligros y evaluar riesgos, con especial atención en contrarrestar situaciones relacionadas con el riesgo psicosocial. La gestión de estos factores adquiere una importancia cada vez mayor, demandando inversiones conscientes en el tema y otorgándole la misma relevancia que se concede a las enfermedades físicas. Es esencial trabajar en cambiar el paradigma en torno a aquellos que expresan sus dificultades y buscan ayuda psicológica, desterrando estigmas y promoviendo un ambiente propicio para el bienestar mental en el ámbito laboral.

Por otro lado, empieza a darse relevancia al **cáncer ocupacional y ambiental**.

Existe evidencia científica sobre el cáncer ocupacional derivado de exposición, cada vez más frecuente, a sustancias químicas y procesos insalubres no solo en los ámbitos laborales, sino también en los entornos cotidianos como consecuencia de la contaminación ambiental.

La Organización Panamericana para la Salud asegura que “el 19 % de todos los cánceres son atribuidos a exposiciones en el medio ambiente, incluyendo los lugares de trabajo, con cerca de 1,3 millones de muertes anuales” (219).

Adicionalmente se han identificado 160 carcinógenos ocupacionales (entre plaguicidas, asbesto, benceno, sílice cristalina) y algunas circunstancias como lo es la exposición a rayos ultravioleta (UV) y al humo de tabaco. En consecuencia, es posible desarrollar cáncer de origen laboral, siendo algunos de los tipos más comunes el cáncer de pulmón, el cáncer de vejiga, el mesotelioma y la leucemia. Por ejemplo, una de cada 10 muertes de cáncer de pulmón está fuertemente asociada a la exposición a estas sustancias en el ambiente del trabajo (219).

El mundo laboral está evidenciando la necesidad de realizar un mayor monitoreo a este tipo peligros y a las enfermedades que están surgiendo con ocasión directa del trabajo, entendiendo que son afecciones que se manifiestan después de varios años de exposición y son difícilmente detectables como consecuencia laboral. Surge, así, el desafío de implementar acciones de prevención en este ámbito.

La transición energética y los nuevos modelos de producción limpia pueden traer grandes bondades y, a su vez, nuevos peligros.

El empleo cada vez más extendido de fuentes de energía renovable representa un paso fundamental hacia un futuro más sostenible y respetuoso con el medio ambiente. A su vez, apoya la transición hacia economías bajas en carbono y aporta al cumplimiento de las metas nacionales en torno a la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y a la lucha contra el cambio climático. No obstante, es esencial reconocer que, junto con estas ventajas, surgen nuevos desafíos y riesgos.

En el caso de la fabricación de paneles solares, sistemas fotovoltaicos y eólicos, así como vehículos eléctricos, los riesgos están dados por la **exposición a agentes potencialmente tóxicos** mientras que, en el proceso de instalación y mantenimiento, se enfrentan peligros similares a los del sector de la construcción y el ámbito eléctrico.

A su vez, el uso de la biomasa como fuente de energía y la introducción de la economía circular en los procesos productivos, puede representar riesgos emergentes.

Uno de los casos está asociado al manejo y tratamiento de residuos —ahora revalorizados como materias primas y gestionados internamente en las plantas de producción— que expone a los trabajadores responsables de su recolección y tratamiento a peligros físicos, químicos y biológicos, junto al peligro de incendio o explosión.

De otro lado, la incorporación de nanomateriales en los procesos productivos exige una estrecha vigilancia de sus efectos sobre la salud durante todo su ciclo de vida mientras que la **sustitución de sustancias peligrosas por otras menos nocivas** para el medio ambiente puede no considerar los efectos sobre la salud de los trabajadores. Por lo tanto, se hace necesario que, en la implementación y uso de nuevos materiales y sustancias, se lleven a cabo análisis detallados de los efectos en la salud y la seguridad que pueden derivarse de esta nueva exposición, asegurando medidas, incluso desde el diseño mismo, para que los nuevos procesos productivos no tengan efectos nocivos en los trabajadores.

Sabemos que las apuestas por una economía baja en emisiones pueden ser una fuente inagotable de oportunidades laborales traducidas como empleos verdes. Sin embargo, la OIT (220) ha sido enfática en señalar que las medidas para hacer frente al cambio climático no pueden dejar de lado la preocupación por el trabajo decente. Es necesario caminar por la senda de una transición justa.

Trabajo, medio ambiente e inclusión social

Uno de los desafíos fundamentales en el ámbito social se vincula con la necesidad de que las organizaciones se enfoquen en el desarrollo de habilidades para que los trabajadores puedan adaptarse a las exigencias dinámicas del mercado laboral de modo que la transición tecnológica y sostenible, sea también equitativa e inclusiva.

En ese sentido, la descarbonización de las economías no puede justificar la precarización laboral. Se requiere fortalecer mecanismos de protección social para que la implementación de medidas ambientales no comprometa ni la seguridad ni la estabilidad de los trabajadores. La reconversión laboral y la recualificación con criterios de trabajo decente deberá ser un imperativo en las estrategias corporativas de las industrias que se reinventen.

Como bien lo dice la OIT, citada en un informe del Instituto Sindical de Trabajo, Salud y Ambiente de España (221), un crecimiento económico sostenible, ecológico e inclusivo requiere una transición justa de la fuerza laboral, especialmente, si se tiene en cuenta que, al menos la mitad de esa población trabajadora a nivel global —equivalente a 1500 millones de personas— se verá impactada por la “ecologización” de la economía.

De otro lado, producto de las crisis sociopolíticas y económicas, las guerras e, incluso, del cambio climático, los movimientos migratorios podrían intensificarse en los siguientes años. A medida que las personas buscan oportunidades económicas y condiciones de vida más favorables, las migraciones pueden generar tensiones en los mercados laborales de los países receptores y desafíos para la creación de empleo decente.

Aunque la llegada de nuevos trabajadores puede impulsar la diversidad y la innovación en ciertas industrias, también puede provocar **competencia por empleos existentes, especialmente en contextos donde los recursos y las oportunidades son limitadas**. Abordar este reto requiere estrategias integrales que aborden las diferencias culturales y lingüísticas que puedan existir.

Las empresas y gobiernos deben asegurar que se respeten los derechos laborales fundamentales para evitar la explotación de esta mano de obra y garantizarle un trato laboral justo y equitativo. En este sentido, el ODS 8 conmina a “proteger los derechos laborales y a promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios” (222).

Ahora bien, en este mundo interconectado, donde la generación de bienes y servicios se lleva a cabo a través de redes y cadenas globales de abastecimiento, es imperativo el aseguramiento de condiciones de trabajo dignas, así como el bienestar de

todos los trabajadores involucrados en los diferentes eslabones de dichas cadenas. Resulta clave la gestión y el control permanente del cumplimiento de los Derechos Humanos y laborales, no solo al interior de la organización, sino en todas las etapas productivas de su operación, independientemente de que estas sean realizadas por terceros. **Los procesos de debida diligencia son, hoy como nunca, un imperativo.**

La prioridad es garantizar que todos los productos y servicios provenientes de las cadenas de suministro no involucren trabajo infantil, explotación laboral, prácticas discriminatorias o condiciones laborales inadecuadas. Este llamado se extiende tanto a proveedores como a contratistas, contratantes y consumidores, instándolos a elegir bienes y servicios que aseguren la transparencia y el respeto de los derechos humanos, así como condiciones óptimas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De todo lo anterior, surge un reto ineludible: **el fortalecimiento de redes y el involucramiento de los diferentes actores en la generación de conocimiento y la investigación en SST.** Aun cuando el avance en estos temas ha sido importante en los últimos años, persisten inquietudes y desafíos que deben ser resueltos mediante la investigación conjunta entre empresa, academia y Gobierno. Solo así se podrán obtener las respuestas correctas para avanzar en la vía adecuada hacia nuevas formas de trabajo, nuevos procesos y nuevos medios de vida.

Los desafíos no son menores. Pero más allá de generar una preocupación, debemos verlos como oportunidades para seguir fortaleciéndonos como sociedad, una comunidad en la que todos sumamos con nuestros propósitos y acciones.



Imagen 58. La cooperación intersectorial sumada a la innovación en SST son claves para asumir los retos del presente. **Fuente:** Shutterstock.



Imagen 59 (arriba). Las mipymes requieren apalancamiento para mejorar su competitividad y su gestión de la SST. **Fuente:** Shutterstock.

Imagen 60 (abajo). Es imperativo el aseguramiento de condiciones de trabajo dignas, así como el bienestar de los trabajadores en toda la cadena de suministro. **Fuente:** Shutterstock.



XV. El sueño de un futuro posible

XV. EL SUEÑO DE UN FUTURO POSIBLE

Un nuevo momento del cuidado

¿Por qué tenemos que seguir hablando de un compromiso por el aseguramiento, con una perspectiva limitada a lo laboral y con un acento técnico en el abordaje de los asuntos? Es probable que algunos de los riesgos que surgieron en el pasado en relación con las herramientas, las máquinas y las tecnologías pudieran estar saldados debido a los avances en la comprensión, regulación y continua evolución tecnológica. Sin embargo, aún es necesario seguir trabajando por garantizar entornos de trabajo seguros frente al surgimiento de nuevos desafíos y riesgos emergentes, como los relacionados con las nuevas tecnologías mencionadas en el apartado anterior.

Cada vez que apareció un nuevo desarrollo se necesitó muy poco tiempo para que se movilizaran quienes estaban socialmente habilitados para introducir protocolos con los cuales enfrentar las nuevas amenazas. Sin embargo, no estamos en la misma situación en cuanto al compromiso emocional con nuestros pares en las empresas donde nos desempeñamos. Sin duda, debemos avanzar hacia una cultura donde tengamos una preocupación genuina por no-

sotros mismos y por los demás. La relación ahora debe estar en la horizontalidad de los vínculos entre semejantes, de quienes hacen posible que se mueva la sociedad a través del trabajo.

La pandemia nos dejó la pregunta sobre nuestra capacidad concreta para anticipar los peligros y amenazas y evaluar el nivel de riesgos que exceden nuestra mirada netamente técnica. La materialización de un riesgo biológico, que en síntesis fue lo que generó esta situación, nos puso contra la pared. Si bien es cierto que ahora, con la inteligencia artificial como nuestro nuevo «caballo de batalla» podremos tener una manera de visualizar escenarios antes no previstos, no debemos pensar que le podemos delegar a la tecnología toda la responsabilidad para formular las preguntas del futuro y resolverlas.

Una lección quedó bien clara. Tenemos que generar una cultura del cuidado más allá del contexto laboral. Cuando la hagamos parte de nuestra manera de vivir, al pensar nuestra cotidianidad desde la prevención, tendremos una sociedad diferente.

Las empresas deberán pensarse como comunidades de colaboración donde se conectan talentos y competencias. La estandarización de las lógicas del trabajo diario, con ritmos iguales para todos, debe llegar a su fin. Los ambientes laborales deben llevar a la conciliación de los oficios con la experiencia de la vida, considerando el entorno social del trabajador, incluido su núcleo familiar y su red de cuidado. Se trata de fomentar una vida bien vivida, en todas sus dimensiones y ámbitos de realización. Como lo plantearía en 2015 la OIT, se trata de hacer realidad la idea del «trabajo decente» entendido, en pocas palabras, como aquel que posibilita los medios para establecer las condiciones que favorecen una vida de calidad y conseguir la realización de la persona en una comunidad de trabajo y una sociedad constituida por seres humanos felices.

Para lograr el trabajo decente, la OIT señala que se requiere brindar igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres para que puedan acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo. Además, es preciso garantizar la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social de todos los trabajadores, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social y libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas (224).

La madurez de las organizaciones, su construcción de sentido en relación con su contribución, su reconocimiento, la capitalización de su diversidad, su valor social y la experiencia de su comunidad interna de colaboradores son los factores determinantes para construir este nuevo momento del cuidado.

La esencia de proteger

En esencia, el cuidado está en la empatía y el reconocimiento del valor del otro, en una relación de amor, de afecto, de preocupación. En una historia donde la pregunta ha girado sobre la forma en la que hemos venido trabajando —con el objetivo de mantenernos alejados de los peligros y de los accidentes—, nuestras conversaciones y relaciones se han dado, la mayoría de las veces, desde la validación. Nos vimos obligados a verificar que ese otro actuara bien, que hiciera las cosas de manera correcta. Estas respuestas alimentaron nuestros diversos y progresivos sistemas de control. Como sociedad, necesitamos generar un estado más empático que se origine en la conciencia que surge de la suma del sentido de responsabilidad de cada uno de los ciudadanos. Tal vez este sea el momento de pensar la Seguridad y la Salud en el Trabajo desde la conciencia social, en el marco de la libertad, con el fin último de crear un bien-estar para todos.

Es el momento de que una nueva generación tome la bandera de «hacerse cargo», con un liderazgo enfocado en la creación de posibilidades, donde la clave está en la conexión de la pasión, el talento y la empatía. Una generación que sabe que ni el planeta ni la vida misma son gratuitos. Una generación con un pensamiento ecológico, en el sentido de tener plena conciencia acerca del lugar donde habitamos, con lo que contamos y el cuidado que merece.

El modelo global de desarrollo económico no ha permitido un desarrollo igualitario en toda la sociedad. El cuidado también está ahí, en la creación de las posibilidades para que todos, sin distinción, podamos ocupar un lugar en una sociedad funcional que se nutra de las diferencias. Una comunidad donde cada individuo tenga la libertad de ser en su individualidad, en su esencia, y pueda aportar con la riqueza de su propia naturaleza.

Asegurar abrazos

Cerramos estas páginas recordando que el abrazo siempre ha estado presente en todos los momentos de nuestras vidas como una expresión de afecto, de reconocimiento, de alivio, de celebración. Es la forma primigenia de reconocer la importancia que cada cual tiene de pertenecer y servir a los demás.

Por ello, es nuestra aspiración vivir un mañana donde cada persona asuma, como ciudadano del mundo y sin importar su oficio, la manera de cuidar. Imaginamos un futuro de muchos días bien vividos que se resuelvan en un abrazo al final de cada jornada. Soñamos con un futuro donde haya un trabajo decente para todos, una vida plena y una vejez digna.

Compartimos este sueño porque estamos convencidos de que no solo es el nuestro, está en los millones de corazones que se levantan cada día para hacer del mundo un mejor lugar para vivir y soñar.

El tiempo corre. Solo de nosotros depende que este futuro que soñamos llegue más temprano que tarde y que nos permita continuar asegurando abrazos.



Imagen 61 (arriba) y 62 (abajo). Para lograr el trabajo decente, la OIT señala que se requiere brindar igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres para que puedan acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo. **Fuente:** Shutterstock.



Imagen 63 (arriba) y 64 (abajo). En esencia, el cuidado está en la empatía y el reconocimiento del valor del otro, en una relación de amor, de afecto, de preocupación. **Fuente:** Shutterstock.



EPÍLOGO

EPÍLOGO

Un propósito superior

Porque no existe mayor riqueza que la vida, el Consejo Colombiano de Seguridad ha seguido fortaleciendo su compromiso con la sostenibilidad de las empresas y del país, a través de la gestión de riesgos. La principal inspiración es que el trabajo realizado contribuya a la creación de un mundo laboral sano, seguro y con bienestar para que, cada día, tras su jornada laboral, las personas puedan abrazar a quienes más quieren.

La Declaración de Sostenibilidad que presenta el CCS a continuación es el compromiso de todas las personas que hoy conforman la organización, convencidas de que, con su realización, podremos impulsar el desarrollo de organizaciones productivas, competitivas, inclusivas y resilientes en un mundo cada vez más desafiante. Se asume bajo la forma de una construcción colectiva con la industria, los trabajadores, las agremiaciones y diversas organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, para garantizar operaciones sostenibles que permitan seguir contribuyendo al bienestar de las sociedades.

Declaración de Sostenibilidad CCS

El capital humano, social y relacional son activos clave de las organizaciones que les permite generar valor a largo plazo. Los trabajadores son quienes hacen posible que las organizaciones funcionen correctamente y prosperen. Por eso, el

Consejo Colombiano de Seguridad cree que el primer impacto social positivo que genera una organización se manifiesta en su interior, mediante la promoción de entornos laborales sanos y seguros donde el respeto por los Derechos Humanos y Laborales, la inclusión, la diversidad y la equidad son valores que permean la cultura corporativa y la toma de decisiones en todo nivel. El cuidado de las personas se convierte, por lo tanto, en un imperativo no solo ético, sino también estratégico para la continuidad de los negocios y su sostenibilidad en el tiempo. Así, al asegurar la gestión sostenible, el CCS aporta en la mejora de la calidad de vida no solo de las personas sino de sus familias, lo cual redundará en el bienestar de la sociedad.

En consecuencia, promueve entornos laborales sanos y seguros en las empresas y sus cadenas de suministro entendiendo que el éxito empresarial se alcanza poniendo en el centro a las personas, bajo los siguientes preceptos:

- Solo trabajadores sanos y con bienestar garantizan la productividad y competitividad sostenibles. Al gestionar los riesgos, se mejoran los procesos, se incrementa la eficiencia, se reducen costos y se formaliza la cadena de suministro.

El CCS asegura las mejores prácticas que protejan y generen valor financiero, social y ambiental, impulsando la continuidad de los negocios.

Al gestionar adecuadamente sus riesgos y cumplir las expectativas de la sociedad, los negocios adquieren licencia social para operar de tal manera que se fortalece su reputación y su posición en el mercado.

Generar condiciones de trabajo decente se convierte en un factor diferencial.

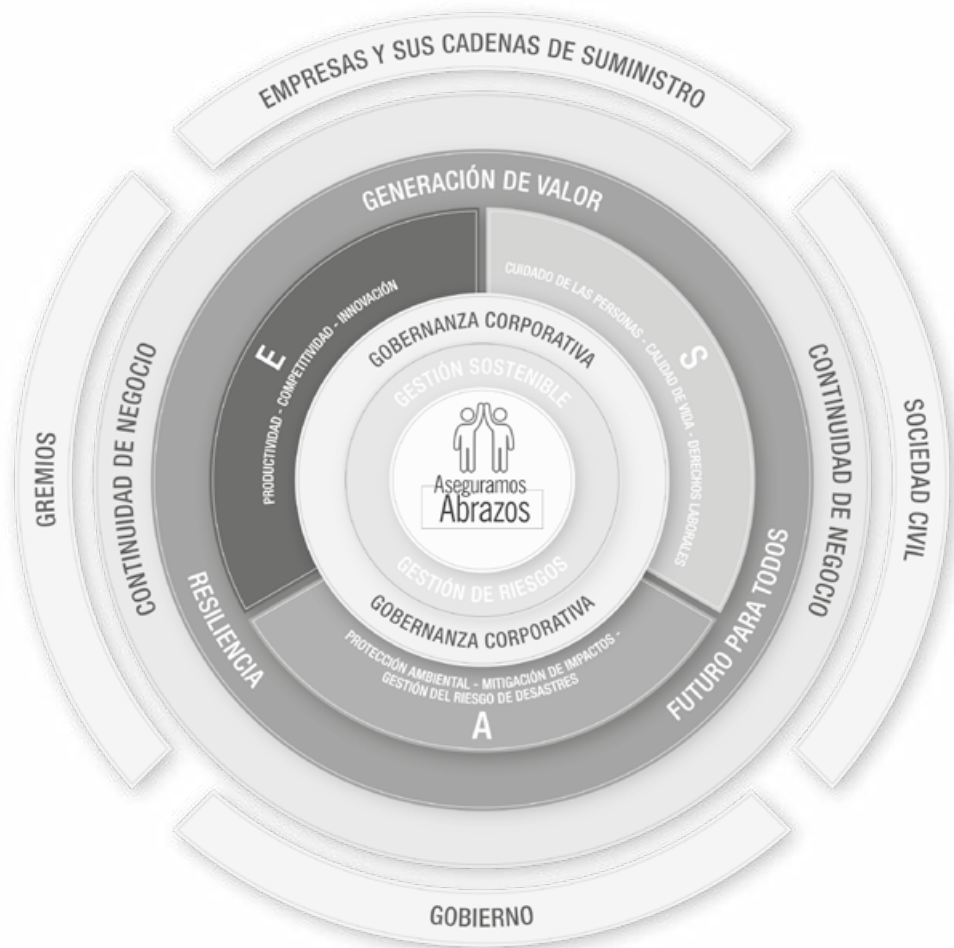
- Así mismo, la gestión ambiental sostenible se hace indispensable en un planeta desafiado por el cambio climático y los actuales retos de descarbonización y transición energética. En este sentido, el CCS:

Promueve la gestión ambiental sostenible, la ecoeficiencia, la economía circular y una estrategia integral frente a esos retos que incorporan la gestión del riesgo de desastres, asegurando la resiliencia y la continuidad del negocio.

Contribuye a la seguridad de los procesos, previniendo y mitigando los impactos de accidentes industriales que afectan a los trabajadores, sus familias, la comunidad y la sociedad.

Todo esto, transversalizado por una gobernanza corporativa basada en la ética, la transparencia y la rendición de cuentas a sus grupos de interés.

Consciente de que la gestión sostenible requiere la constante evaluación y mitigación de los impactos que las operaciones y decisiones corporativas generen en las personas y en el entorno, el CCS promueve, acompaña y orienta a sus grupos de interés en la identificación y gestión proactiva y exhaustiva de los riesgos e impactos en toda su cadena de valor; fomenta la adopción de sistemas de gestión que conlleven a la excelencia en el desempeño corporativo, asegura las mejores prácticas de gobernanza para las empresas y sus cadenas de suministro; genera y divulga conocimiento aplicable y participa en la construcción de políticas que respondan a las necesidades y desafíos de los sectores económicos de cara a la sostenibilidad de sus operaciones.



Todo ese compromiso se sintetiza en este esquema corporativo de sostenibilidad. En el centro aparecen las personas, fiel al propósito último de ‘Asegurar Abrazos’, donde la gestión sostenible y la gestión de riesgos serán el camino a través del cual se brinda cuidado y protección a los trabajadores y sus familias. ¿Cómo? Mediante acciones decididas en las tres dimensiones de la sostenibilidad, transversalizadas por una gobernanza corporativa ética, transparente y de excelencia:

- En la dimensión económica, contribuyendo a la productividad, la competitividad y la innovación.
- En la dimensión social, apostándole al cuidado de las personas, la promoción de la calidad de vida de los trabajadores y la protección de los derechos laborales.
- En la dimensión ambiental, a través de una gestión que mitigue los impactos de las operaciones y las actividades económicas en el entorno natural y aporte, a su vez, a la reducción de los riesgos de desastres.

Así, desde esa gestión económica y social, se aportará a la creación de valor en las organizaciones que reconecte el éxito económico con el progreso social; desde el abordaje del pilar ambiental conectado con los objetivos de negocio, se contribuirá a la resiliencia empresarial; y al cuidar del planeta y de las personas, se estará sumando a construir un futuro próspero, en una mirada con enfoque intergeneracional.

Un futuro que asegure la continuidad de las organizaciones, con el concurso de las empresas y sus cadenas de suministro, de los gremios, la sociedad civil y el gobierno.

El propósito de ‘Asegurar Abrazos’ cobra más relevancia que nunca y se traduce en asegurar la viabilidad de la humanidad a futuro y abrazar las oportunidades para que, a través de la gestión económica, ética, ambiental y socialmente sostenible, desde el CCS y todos sus aliados, se proteja el valor de las organizaciones y sus cadenas de suministro, y, así, construyamos un futuro sostenible para todos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Lasco G. Noid. Margaret Mead thinks a healed femur was the earliest sign of civilization? Sapiens [Internet]; 2022. Disponible en: <https://www.sapiens.org/culture/margaret-mead-femur/>
2. Lorit- Mena J. El animal paradójico: fundamentos de antropología filosófica [Internet]. Tercera edición. Universidad de Murcia S de P, editor. Murcia, España: Editum. Ensayo; 2010. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=585053>
3. Churchland PS. El cerebro moral, lo que la neurociencia nos cuenta sobre la moralidad. S.L.U EL, editor. Barcelona, España: Espasa Libros S.L.U; 2012.
4. Goleman D. Emotional Intelligence Why it Can Matter More Than IQ by Daniel Goleman [Internet]. Bantam, editor. 1995. 1-352 p. Disponible en: https://www.academia.edu/37329006/Emotional_Intelligence_Why_it_Can_Matter_More_Than_IQ_by_Daniel_Goleman
5. Somavía J. El trabajo decente: una lucha por la dignidad humana [Internet]. Primera edición. Trabajo OI del editor. OIT. Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo; 2014. 1-766 p. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf
6. López A. La cueva de Altamira: la Capilla Sixtina del arte paleolítico. Periódico El País [Internet]. 2018 septiembre 25; Disponible en: https://elpais.com/cultura/2018/09/24/actualidad/1537769625_914876.html?event=regonetap&event_log=regonetap&prod=REGCRARTCULT&o=cerrcult
7. Lasheras-Corruchaga JA, Montes R, Rasines P, de las Heras C, Fatás P. Los tiempos de Altamira. Actuaciones arqueológicas en las cuevas de Cualventi, El Linar y las Aguas (Alfoz de Lloredo, Cantabria, España). Monografía del Museo Nacional y del Centro de Investigación de Altamira [Internet]. 2016; 26 (69): 1-850. Disponible en: <https://www.cultura.gob.es/mnaltamira/dam/jcr:641b43fb-40d5-4fe1-b838-9734f2ab1b01/proyectedeinvestigacion-lostiemposdealtamira.pdf>
8. Bach Gómez A. Mobilitat i sedentarisme: convergència de dos conceptes divergents a partir de l'arqueologia. Mètode Revista de Difusión de la Investigación. 2022 junio 14; (13).
9. Lane Fox R, Lozoya T, Rabasseda-Gascón J. El mundo clásico: la epopeya de Grecia y Roma. Barcelona, España: Crítica; 2007. 828 p.
10. Beard M. SPQR, una historia de la antigua Roma. Planeta G, editor. Barcelona, España: Grupo Planeta; 2016. 1-664 p.
11. Lichteim M. Ancient Egyptian literature. Segunda edición. University of California Press, editor. Ancient Egyptian Literature. California, Estados Unidos: JSTOR; 2006. 1-318 p.
12. Anónimo. Código de Hammurabie [Internet]. Ediciones L, editor. Luarna Ediciones; p. 1-75. Disponible en: https://www.suneo.mx/literatura/subidas/Código_de_Hammurabi.pdf
13. Editorial Gredos, editor. Tratados hipocráticos. Tomo II. Madrid, España; 1986.
14. Platón. Diálogos IV. República. Biblioteca Clásica Gredos. 1988; 94: 503.
15. Callabed J. Cómo Platón alabó a Hipócrates. La Vanguardia [Internet]. 2022; Disponible en: <https://www.lavanguardia.com/participacion/cartas/20220628/8367946/como-platon-alabo-hipocrates.html>
16. Plinio El Viejo. Historia Natural, Libros VII-XI [Internet]. Gredos E, editor. Madrid, España: Editorial Gredos; 2003. 1-639 p. Disponible en: <https://www.cristoraul.org/SPANISH/sala-de-lectura/BIBLIOTECATERCERMILENIO/CLASICOS/ROMANOS/PlinioElViejo-HistoriaNaturallibros-VII-XI.pdf>

17. Romero A, Ramírez J, López R, Cuevas G, Orta JFD la, Trejo LF, et al. Galeno de Pérgamo: pionero en la historia de la ciencia que introduce los fundamentos científicos de la medicina. *Anales Médicos de la Asociación Médica del Centro Médico de México* [Internet]. 2011; 56 (4): 218–25. Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/abc/bc-2011/bc114g.pdf>
18. Mark J. Ashoka the Great [Internet]. *World History Encyclopedia*. 2020. Disponible en: https://www.worldhistory.org/Ashoka_the_Great/#books_preview
19. Wong Kiew Kit. El gran libro de la medicina china [Internet]. Urano E, editor. Vol. 1. Barcelona, España; 2017. 1–332 p. Disponible en: <http://bibliosjd.org/wp-content/uploads/2017/03/El-Gran-Libro-De-La-Medicina-China.pdf>
20. Aristóteles. Política [Internet]. Gredos, editor. Vol. 28. Política. Editorial Gredos; 1996. 119 p. Disponible en: [https://bcn.gob.ar/uploads/ARISTOTELES, Politica \(Gredos\).pdf](https://bcn.gob.ar/uploads/ARISTOTELES, Politica (Gredos).pdf)
21. Castellano Arroyo M. La construcción de la medicina legal y forense en España: después de cientos de años, una tarea inacabada. Senda Editorial S.A., editor. Madrid, España: Instituto de España. Real Academia Nacional de Medicina; 2012. 1–87 p.
22. Gil Hernández F. Tratado de medicina del trabajo. Introducción a la salud laboral. Aspectos jurídicos y técnicos. [Internet]. Segunda edición. Elsevier Massoní, editor. Barcelona, España: Elsevier Massoní; 2012. 1–979 p. Disponible en: <https://saludpublicaiiunahvs.files.wordpress.com/2018/08/mtratado-de-medicina-del-trabajo-gil.pdf>
23. Lluesma Uranga E. Paracelso. Obras completas [Internet]. Primera edición. Schapire, editor. Buenos Aires, Argentina; 1945. 1–263 p. Disponible en: https://www.academia.edu/8954006/Paracelso_Obras_Completas
24. Jacobi J, Wehr G. Paracelso. Textos esenciales. Primera edición. Ediciones Siruela, editor. Madrid, España: Ediciones Siruela; 1991. 1–337 p.
25. Agrícola G. De Re Metallica. Primera edición. Publications D, editor. New York, Estados Unidos: Dover Publications; 1950. 1–680 p.
26. Llacuna Morera J, Ballesteros Garrido M, Millán Villanueva JA. Tratado sobre las enfermedades de los trabajadores. Traducción comentada de la obra 'De Morbis Artificium Diatriba' [Internet]. Primera edición. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT); Asociación Instituto Técnico de Prevención (ITP), editor. Madrid, España; 2011. 1–326 p. Disponible en: <https://www.latecnicalf.com.ar/descargas/material/higieneysseguridad/Tratado sobre las enfermedades de los trabajadores.pdf>
27. Locke J. Segundo Tratado sobre el gobierno civil. Un ensayo acerca del verdadero origen, alcance y fin del gobierno civil. Primera edición. Tecnos, editor. Madrid, España; 1990. 1–120 p.
28. Melo González JO. Colombia: una historia mínima. Primera edición. Crítica, editor. 2021. 1–392 p.
29. Instituto Colombiano de Cultura. Manual de historia de Colombia. Tomo I. Historia social, económica y cultural. Segunda edición. Instituto Colombiano de Cultura, editor. Colombia: Instituto Colombiano de Cultura; 1982. 1–295 p.
30. Colmenares G. Historia económica y social de Colombia I: 1537-1719. Quinta edición. Tercer Mundo, editor. Cali, Colombia; 1997. 1–498 p.
31. Sánchez Domingo R. Las leyes de Burgos de 1512 y la doctrina jurídica de la conquista. *Revista jurídica Castilla y León* [Internet]. 2012;(28):6–55. Disponible en: <https://www.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionPublica/es/Plantilla100Detalle/1248367026092/Publicacion/1284233984600/Redaccion>
32. Instituto Panamericano de Geografía e Historia. El texto de las leyes de Burgos de 1512. En: Instituto Panamericano de Geografía e Historia, editor. *Revista de Historia de América* [Internet]. Instituto Panamericano de Geografía e Historia; 1938. p. 1–76. Disponible en: http://zimbrauc.uco.mx/content/revista/1/file/REHIAM_00_0004_1938_P005.pdf

33. Instituto Panamericano de Geografía e Historia. El texto de las leyes de Burgos de 1512. En: Instituto Panamericano de Geografía e Historia, editor. *Revista de Historia de América*. Instituto Panamericano de Geografía e Historia; 1938. p. 1–76.
34. Memoria Política de México. 1542. *Leyes Nuevas de Indias* [Internet]. Disponible en: <https://www.memoriapoliticademexico.org/Textos/1Independencia/1542LNE.html>
35. Tovar Mora JA, Tovar Pinzón H. El oscuro camino de la libertad. Los esclavos en Colombia, 1821-1851 [Internet]. Primera edición. Uniandes, editor. Bogotá, Colombia: Universidad de los Andes; 2009. 1–190 p. Disponible en: <https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/bf1ac1d8-ca7d-42d4-94ec-913ed2155e46/content>
36. Senado y Cámara de Representantes de la Nueva Granada. Ley 2 de 1851 sobre la libertad de esclavos. Colombia: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=12623>; 1851.
37. Watt J. A.D. 1769 Número 913. *Steam Engines, &c.* [Internet]. Inglaterra; 913, 1769. p. 1–3. Disponible en: https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/0/Od/James_Patent_1769_No_913.pdf
38. Engels F. La situación de la clase obrera en Inglaterra [Internet]. Primera edición. Wuppertal, Alemania; 1845. 1–452 p. Disponible en: <https://www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/situacion/situacion.pdf>
39. Dickens C. *Hard Times*. Primera edición. Reino Unido: Global Grey 2021; 1845. 1–200 p.
40. Parliament U. Early factory legislation [Internet]. UK Parliament. [citado 2024, enero 10]. Disponible en: <https://www.parliament.uk/about/living-heritage/transformingsociety/livinglearning/19thcentury/overview/earlyfactorylegislation/>
41. The Pamphlet Collection Of Sir Robert Stout. *Factory Act, 1844* [Internet]. The New Zealand Electronic Text Collection. [citado 2024, enero 16]. Disponible en: <https://nzetc.victoria.ac.nz/tm/scholarly/tei-Stout42-t8-body-d10.html>
42. UK Parliament. Later factory legislation [Internet]. UK Parliament. [citado 2024, enero 24]. Disponible en: <https://www.parliament.uk/about/living-heritage/transformingsociety/livinglearning/19thcentury/overview/laterfactoryleg/>
43. Alan A, Williams J. *Christian Socialism as a Political Ideology* [Internet]. University of Liverpool; 2016. Disponible en: https://livrepository.liverpool.ac.uk/3001797/1/200514195_Mar2016.pdf
44. Medina-Vicent M. El papel de las trabajadoras durante la industrialización europea del siglo XIX. Construcciones discursivas del movimiento obrero en torno al sujeto “mujeres”. Universitat Jaume I, editor. *Fòrum Recer* [Internet]. 2014;19: 149–63. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/92992472.pdf>
45. Davies W. *Economic Science Fictions*. Primera edición. Goldsmiths Press, editor. Londres, Inglaterra: Goldsmiths Press. Universidad de Londres; 2018. 1–400 p.
46. Why did the Luddites protest? Political reform in 19th century Britain [Internet]. The National Archives. [citado 2024, enero 10]. Disponible en: <https://www.nationalarchives.gov.uk/education/resources/why-did-the-luddites-protest/>
47. Molina Benito JA. *Historia de la seguridad en el trabajo en España*. Primera edición. Junta de Castilla y León, editor. Madrid, España: Gráficas Germinal, Sdad. Coop. Ltda.; 2006. 1–188 p.
48. Villermé LR. *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*. Primera edición. Vol. 1. Paris, Francia: Gallica; 1840. 1–459 p.
49. Monlau PF. *Elementos de Higiene Pública* [Internet]. Imprenta de D. Pablo Riera, editor. Barcelona, España: Ministerio de Cultura; 1847. 1–921 p. Disponible en: https://bvpb.mcu.es/es/catalogo_imagenes/grupo.do?path=11141275&interno=S&posicion=1

50. Evans AS. Pettenkofer Revisited: the Life and Contributions of Max von Pettenkofer (1818-1901). *Yale Journal of Biology and Medicine*. 1973; 46 (3): 161-76.
51. Asamblea Nacional Constituyente. Constitución Política 1 de 1886 [Internet]. Colombia; 1886. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=7153>
52. García-Estrada R de J. Un defensor de la alegría: Rafael Uribe Uribe (1859-1914) / Estudio introductorio. [Internet]. Editorial Universidad del Rosario F de J, editor. Bogotá, Colombia: Editorial Universidad del Rosario, Facultad de Jurisprudencia; 2013. 1-200 p. Disponible en: <https://editorial.urosario.edu.co/pageflip/acceso-abierto/un-defensor-de-la-alegria-rafael-uribe-uribe.pdf>
53. Santos-Molano E. Treinta y seis mil quinientos días de prensa escrita [Internet]. Red Cultural del Banco de la República. 1942 [citado 2024, enero 16]. Disponible en: <https://www.banrepcultural.org/biblioteca-virtual/credencial-historia/numero-178/treinta-y-seis-mil-quinientos-dias-de-prensa-escrita>
54. Torres Del Río CM. Colombia siglo XX: desde la Guerra de los Mil Días hasta la elección de Álvaro Uribe [Internet]. Pontificia Universidad Javeriana. 2015 [citado 2024, enero 11]. 1-200 p. Disponible en: <https://web-p-ebscobhost-com.ezproxy.unbosque.edu.co/ehost/detail/detail?vid=0&sid=fe25752b-37c1-4700-99dc-6bc469464688%40redis&bdata=Jmxhbm c9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=1339166&db=nlebk>
55. Banco de la República. Alejandro de Humboldt. Viaje de Humboldt por Colombia y el Orinoco [Internet]. [citado 2024, enero 11]. Disponible en: <https://www.banrepcultural.org/humboldt/orinoco4.htm>
56. Sutter P. Arrancarle los dientes al trópico: ambiente, enfermedad y el programa sanitario de Estados Unidos en Panamá, 1904-1914. Papeles de población [Internet]. 2000; 6(24): 2-93. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v6n24/v6n24a4.pdf>
57. Veeder EB. El desenvolvimiento de la medicina tropical, en particular, en los Estados Unidos. *Med Trop* [Internet]. 1936; 347-55. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v6n24/v6n24a4.pdf>
58. Oliver T. Diseases of Occupation: from the Legislative, Social and Medical Points of View [Internet]. Methuen & Co., editor. Vol. 78, *Nature*. Londres, Inglaterra: Methuen & Co.; 1908. 627-628 p. Disponible en: <https://archive.org/details/diseasesoccupat01olivgoog/page/n6/mode/2up?view=theater>
59. National Safety Council. History of Safety. Laying de Foundation [Internet]. [citado 2024, enero 12]. p. 3-24. Disponible en: <http://viewer.zmags.com/publication/89ffce6b#/89ffce6b/4>
60. Sadurní JM. La Gran Guerra. Los muertos que causó la Primera Guerra Mundial. [Internet]. National Geographic. 2023 [citado 2024, enero 24]. Disponible en: https://historia.nationalgeographic.com.es/a/muertos-que-causo-primera-guerra-mundial_18389
61. Mejía Tirado Á. La economía y lo social en la reforma constitucional de 1936. *Lecturas de Economía* [Internet]. 2011; 21: 81-98. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/227452350_La_economia_y_lo_social_en_la_reforma_constitucional_de_1936
62. Vásquez CH. La historia del petróleo en Colombia. *Revista Universidad EAFIT* [Internet]. 1994; 30 (93): 99-109. Disponible en: <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/1418>
63. Bucheli M. Enforcing Business Contracts in South America: the United Fruit Company and Colombian Banana Planters in the Twentieth Century. *Business History Review* [Internet]. 2004; 78: 181-212. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/259411683_Enforcing_Business_Contracts_in_South_America_The_United_Fruit_Company_and_Colombian_Banana_Planters_in_the_Twentieth_Century

64. Urrutia M. Manual de Historia de Colombia. Tomo III. El desarrollo del movimiento sindical y la situación de la clase obrera. Instituto Colombiano de Cultura, editor. Bogotá, Colombia: Instituto Colombiano de Cultura; 1982.
65. Millán JD. El socialismo revolucionario temprano en el movimiento obrero en Colombia (1916-1930). Un análisis de sus valores, ideas y principales debates. *Izquierdas*. 2020; 49.
66. Congreso de Colombia. Ley 57 de 1915 “sobre reparaciones por accidentes de trabajo” [Internet]. Colombia; 1915. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=12998>
67. Gobierno de España M de D. Mujeres en la retaguardia: el papel de las mujeres durante la Primera Guerra Mundial [Internet]. Patrimonio Cultural de Defensa. 2022. Disponible en: <https://patrimoniocultural.defensa.gob.es/es/novedades/mujeres-retaguardia>
68. Grenville JAS. A History of the World from the 20th to the 21st Century [Internet]. Europe Reshaped. New York, Estados Unidos: Routledge. Taylor & Francis Group; 2005. 995 p. Disponible en: <https://ssandhbooks.files.wordpress.com/2015/04/a-history-of-the-world1.pdf>
69. Traité de Versailles [Internet]. Versailles; 1919. 123 p. Disponible en: <https://www.herodote.net/Textes/tVersailles1919.pdf>
70. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Una visión dinámica de la prevención: la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) [Internet]. Organización Internacional del Trabajo. 2008. Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS_100428/lang-es/index.htm
71. Hobsbawm E. Historia el siglo XX [Internet]. Primera edición. Mandori G, editor. Buenos Aires, Argentina: Crítica; 1994. 611 p. Disponible en: <https://www2.fba.unlp.edu.ar/introducciony analisis/wp-content/uploads/sites/32/2023/03/Historia-del-Siglo-XX-Hobsbawm.pdf>
72. Arias-Trujillo R. Historia de Colombia contemporánea (1920-2010) [Internet]. Bogotá, Colombia: Biblioteca Básica de Cultura Colombiana; 2017. 292 p. Disponible en: <https://books.google.com/books?id=AdkG9322oRoC&pgis=1>
73. Forero-Caballero H. Salud pública y social. Capítulo VI. Salud Pública e Higiene en Colombia. Momentos históricos de la medicina colombiana [Internet]. 2009; 268–320. Disponible en: <http://www.bdigital.unal.edu.co/638/11/9789587194036.11.pdf>
74. Manrique FG, Martínez AF, Meléndez BF, Ospina JM. La pandemia de gripe de 1918–1919 en Bogotá y Boyacá, 91 años después. *Infectio* [Internet]. 2009, septiembre 1ro. [citado 2024, enero 16]; 13(3): 182–91p. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-infectio-351-articulo-la-pandemia-gripe-19181919-bogota-S0123939209701481>
75. Congreso de Colombia. Ley 99 de 1922 “por la cual se adicionan las leyes sobre higiene pública” [Internet]. Colombia; 1922. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=12339>
76. Congreso de Colombia. Ley 37 de 1921 “que establece un seguro de vida colectivo para empleados” [Internet]. Colombia; 1921. Disponible en: <https://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?id=1592694>
77. Congreso de Colombia. Ley 83 de 1923 “por la cual se crea la Oficina General del Trabajo” [Internet]. Colombia; 1923. Disponible en: <https://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?id=1627513>
78. Heinrich WH. Industrial Accident Prevention. A Scientific Approach [Internet]. MacGraw-Hill, editor. New York, Estados Unidos: MacGraw-Hill; 1941 [citado 2024, enero 12]. 464 p. Disponible en: <https://archive.org/details/dli.emet.14601/page/n5/mode/2up>
79. Walker R. The New Deal in Brief. *Living New Deal* [Internet]. 1996; 20 (Spring). Disponible en: <https://livingnewdeal.org/wp-content/uploads/2012/01/New-Deal-in-Brief.pdf>

80. Walker RA, Brechin G. The Living New Deal: the Unsung Benefits of the New Deal for the United States and California. Institute for Research on Labor and Employment. 2010; (220).
81. Kalmanovitz S. Economía y nación, una breve historia de Colombia [Internet]. Tercer Mundo, editor. Bogotá, Colombia: Tercer Mundo; 1986. 1–573 p. Disponible en: https://www.academia.edu/3846115/Economía_y_Nación_Kalmanovitz
82. Echavarría-Soto JJ, Villamizar-Villegas M. El proceso colombiano de desindustrialización. Borradores de Economía [Internet]. 2006; 361: 1–62. Disponible en: <http://repositorio.banrep.gov.co/handle/20.500.12134/5379>
83. Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo. Reseña histórica [Internet]. Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo. Disponible en: <https://medicinadeltrabajo.org/nosotros/>
84. Congreso de Colombia. Ley 6 de 1945 “por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo” [Internet]. Colombia; 1945. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1167>
85. Díaz-Bambula F, Rentería-Pérez E. De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional. Estudios Socio-Jurídicos [Internet]. 2017; 19 (2): 129-155 p. Disponible en: <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/sociojuridicos/article/view/4981>
86. Congreso de Colombia. Ley 96 de 1938 “por la cual se crean los Ministerios de Trabajo, Higiene y Previsión Social y de la Economía Nacional” [Internet]. 1938. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=73115#>
87. Congreso de Colombia. Ley 53 de 1938 “por la cual se protege la maternidad” [Internet]. Colombia; 1938. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86150>
88. Presidente de la República de Colombia. Decreto 841 de 1946 “por el cual se adopta la tabla de valuación de incapacidades por accidentes de trabajo y la de enfermedades profesionales” [Internet]. Colombia; 1946. Disponible en: <https://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1176322>
89. Social Security Act (1935) [Internet]. National Archives. [citado 2024, enero 15]. Disponible en: <https://www.archives.gov/milestone-documents/social-security-act>
90. Delano-Roosevelt F, Churchill W. Atlantic Charter [Internet]. 1941. p. 5. Disponible en: https://www.fdrlibrary.org/documents/356632/390886/atlantic_charter.pdf/30b3c906-e448-4192-8657-7bbb9e0fd38
91. Llanos-Reyes C. Seguridad social, empleo y propiedad privada en William Beveridge. Revista Historia Crítica. 2013; (51): 223–46.
92. Beveridge J. Beveridge and his plan [Internet]. Hodder and Stoughton, editor. Londres: Hodder and Stoughton; 1954. 1–239 p. Disponible en: [https://www.historyofsocialwork.org/1942_ENG_Beveridge/1954_Beveridge_and_his_plan_OCR_\(c_notice\).pdf](https://www.historyofsocialwork.org/1942_ENG_Beveridge/1954_Beveridge_and_his_plan_OCR_(c_notice).pdf)
93. Esplá C. El Plan Beveridge: Sir William, el optimista [Internet]. Alicante: Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes, 2017; 1955. Disponible en: <https://www.cervantesvirtual.com/nd/ark:/59851/bmcr21t5>
94. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia). 2020; 5 (3): 248–53 p. Disponible en: <https://www.ilo.org/static/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>
95. Congreso de Colombia. Acto Legislativo 1 de 1936 “reformativo de la Constitución” [Internet]. Colombia; 1936. Disponible en: <https://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?id=1824914>

96. Congreso de Colombia. Ley 90 de 1946 “por la cual se establece el seguro social obligatorio y se crea el Instituto Colombiano de Seguros Sociales” [Internet]. Colombia; 1946. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/IGUB/Ley-90-de-1946.pdf>
97. Asamblea General de las Naciones Unidas. La Declaración Universal de los Derechos Humanos - Resolución 217 (III) [Internet]. 1948 [citado 2024, enero 15]. Disponible en: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
98. Presidente de la República de Colombia. Decreto 2663 de 1950 “Código Sustantivo del Trabajo” [Internet]. Colombia; 1950. Disponible en: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1874133>
99. Presidente de la República de Colombia. Decreto 3743 de 1950 “por el cual se modifica el Decreto número 2663 de 1950 sobre el Código Sustantivo del Trabajo” Colombia; 1950.
100. Delano-Roosevelt F. Executive Order 8840. Establishing the Office of the Coordinator of Inter-American Affairs in the Executive Office of the President and Defining its Functions and Duties [Internet]. The American Presidency Project. 1941 [citado 2024, enero 10]. Disponible en: <https://www.presidency.ucsb.edu/documents/executive-order-8840-establishing-the-office-the-coordinator-inter-american-affairs-the>
101. Tirado-Mejía A. Nueva historia de Colombia: economía, café, industria. Zea de Uribe G, Calderón Schrader C, Melo JO, Bejarano JA, editores. Bogotá: Planeta; 1989. (Nueva Historia de Colombia; 6).
102. Vélez EQ, Guzmán M del P. La cooperación técnica norteamericana en salud pública en Colombia durante la Segunda Guerra Mundial. Colombia, Biomédica [Internet]. 1999 [citado 2024, enero 16]; 19 (1): 5–17. Disponible en: <https://pure.urosario.edu.co/es/publications/la-cooperación-técnica-norteamericana-en-salud-pública-en-colombi>
103. Presidente de la República de Colombia. Decreto 41 de 1943 “por el cual se crea el Servicio Cooperativo Interamericano de Salud Pública y se dictan otras disposiciones” [Internet]. 1943. Disponible en: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1009197>
104. Congreso de Colombia. Ley 27 de 1946 “por la cual se crea el Ministerio de Higiene” [Internet]. Colombia; 1946. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=73133#>
105. Presidencia de la República de Colombia. Decreto 984 de 1953 “orgánico de las dependencias, personal y asignaciones del Ministerio de Salud Pública” [Internet]. Colombia; 1953. Disponible en: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1201289>
106. Consejo Colombiano de Seguridad. Principales aportes al país a lo largo de 60 años de labor. Revista Protección & Seguridad. 2014; 356: 31–51.
107. Conalpra. Editorial. Revista Protección & Seguridad. 1954.
108. Consejo Colombiano de Seguridad. Hechos y cifras en Seguridad. Revista Protección & Seguridad. 2014; 356: 89–105.
109. Dunlop J. An Industrial Relations Systems. En: Industrial Relations Systems [Internet]. Boston, Massachusetts: Harvard University. Harvard Business School Press; 1950. p. 43–83. Disponible en: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4109651/mod_resource/content/1/Dunlop_Industrial_Relations_Systems_aula_10.pdf
110. Rodríguez Ortíz O. Cronología 900 a.C - 1985 d.C. Latinoamérica y el mundo [Internet]. Primera edición. Caracas, Venezuela: Biblioteca Ayacucho; 1–581 p. Disponible en: <https://biblioteca.org.ar/libros/211553.pdf>

- 111.** Presidente de la República. Decreto 1631 de 1963 “por el cual se reorganiza el Ministerio del Trabajo y se fijan sus funciones” [Internet]. Colombia; 1963. Disponible en: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1800700>
- 112.** Presidente de la República de Colombia. Decreto 3170 de 1964 “por el cual se aprueba el Reglamento General del Seguro Social Obligatorio de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales” [Internet]. Colombia; 1964. Disponible en: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30041457#:~:text=DECRETO 3170 DE 1964&text>
- 113.** Consejo Colombiano de Seguridad. El Consejo Colombiano de Seguridad... Revista Protección & Seguridad. 2014; 356: 58–88.
- 114.** Presidente de la República de Colombia. Decreto 2253 de 1961 “por el cual se dictan algunas disposiciones sobre normas y calidades” [Internet]. Colombia; 1961. Disponible en: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1763385>
- 115.** International Labour Organization. CIS. Fifty years of history [Internet]. ILO - Cataloguing in Publication Data The. Ginebra; 2009. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cis/products/bulletin.htm>
- 116.** Organización Internacional del Trabajo (OIT). CIS National, Regional and Collaborating Centres [Internet]. 2012. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/resourcelist/wcms_146791.pdf
- 117.** Germain G, Clark DM. A Tribute to Frank E. Bird Jr. (1921-2007) [Internet]. Oil and Gas. 2007. Disponible en: <https://www.dnu.com/oilgas/international-sustainability-rating-system-isrs/tribute-to-frank-bird.html>
- 118.** Freibott B. Sustainable Safety Management: Incident Management as a Cornerstone for a Successful Safety Culture. WIT Trans Built Environ. 2013; 134: 257–70.
- 119.** Occupational Safety and Health Administration. All about OSHA Occupational Safety and Health Administration [Internet]. Estados Unidos; 2023. p. 1–36. Disponible en: https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/all_about_OSHA.pdf
- 120.** Rosner D, Markowitz G. A Short History of Occupational Safety and Health in the United States. [Internet]. Vol. 110, American Journal of Public Health. United States; 2020. p. 622–8. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7144431/>
- 121.** International Labour Organization. Occupational Health and Safety Networks. Asociación Latinoamericana de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Latin American Association of Safety and Hygiene at Work) [Internet]. Ginebra; 2019. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_710918.pdf
- 122.** Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución 2400 de 1979 “por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo” [Internet]. Colombia; 1979. Disponible en: <https://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=53565>
- 123.** Presidente de la República. Decreto 586 de 1983 “por el cual se crea el Comité de Salud Ocupacional” [Internet]. Colombia; 1983. p. 1–10. Disponible en: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1881575>
- 124.** Presidente de la República. Decreto 614 de 1984 “por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país” [Internet]. Colombia; 1984. p. 1–12. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=1357
- 125.** Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Salud. Resolución 2013 de 1986 “por la cual se reglamenta la organización y el funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo” [Internet]. Colombia; 2013. Disponible en: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5411>

- 126.** Presidente de la República. Decreto 1443 de 2014 “por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)” [Internet]. Colombia. 2014. p. 1–16. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=58841
- 127.** Broughton E. The Bhopal Disaster and its Aftermath: A Review. *Environmental Health*. 2005 May; 4 (1): 6.
- 128.** Naciones Unidas. Informe de la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo: Nuestro futuro común [Internet]. 1987. Disponible en: https://www.ecominga.uqam.ca/PDF/BIBLIOGRAPHIE/GUIDE_LECTURE_1/CMMAD-Informe-Comision-Brundtland-sobre-Medio-Ambiente-Desarrollo.pdf
- 129.** Ministerio del Trabajo. MinTrabajo conmemoró el Día Nacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo [Internet]. 2021. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2021/julio/mintrabajo-conmemoro-el-dia-nacional-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo#:~:text=Recordemos+que+el+28+de,+represa+del+Guavio%2C+en+1983>
- 130.** Fournier F. Armero: se cumplen 37 años de la tragedia volcánica que Colombia nunca olvidará [Internet]. *El Tiempo*. 2022. Disponible en: <https://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/tragedia-de-armero-37-anos-de-la-erupcion-del-volcan-nevado-del-ruiz-717366>
- 131.** Congreso de la República de Colombia. Ley 46 de 1988 “por la cual se crea y organiza el Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres, se otorgan facultades extraordinarias al Presidente de la República y se dictan otras disposiciones” [Internet]. Colombia; 1988. p. 1–5. Disponible en: http://www.ideam.gov.co/documents/24024/26915/C_Users_hbarahona_Desktop_Monica+R_normas+pag+web_ley+46+de+1988.pdf/7990561a-63f5-4927-9c91-fad4e81383a7
- 132.** Presidencia de la República. Decreto 919 de 1989 “por el cual se organiza el Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres y se dictan otras disposiciones”. [Internet]. Colombia; 1989. p. 1-21. Disponible en: http://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3532_documento.pdf
- 133.** United Nations Environment Programme. APELL - Awareness and Preparedness for Emergencies at a Local Level: a Process for Responding to Technological Accidents [Internet]. Primera edición. París, Francia; 1988. 1–64 p. Disponible en: <http://www.unep.fr/shared/publications/pdf/WEBx0064xPA-APELLtech.pdf>
- 134.** Consejo Colombiano de Seguridad. Historia de Cisproquim® [Internet]. 2021. Disponible en: <https://ccs.org.co/historia-de-cisproquim/>
- 135.** Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Salud. Resolución 1016 de 1989 “por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país” [Internet]. Colombia; 1989. Disponible en: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>
- 136.** Pueblo de Colombia. Constitución Política 1 de 1991. Asamblea Nacional Constituyente [Internet]. Colombia; 1991 p. 1–262. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=4125
- 137.** Rifkin JTA-TT-. The End of Work: the Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era [Internet]. Primera edición. G.P. Putnam’s Sons, editor. New York: G.P. Putnam’s Sons New York; 1995. 1–350 p. (A Jeremy P. Tarcher/Putnam book). Disponible en: <https://archive.org/details/endofwork00jere>
- 138.** Kalmanovitz-Krauter S. Breve historia económica de Colombia [Internet]. Ministerio de Cultura. Biblioteca Nacional de Colombia, editor. Bogotá, Colombia: Ministerio de Cultura. Biblioteca Nacional de Colombia; 2017. 386 p. Disponible en: https://kimera.com/data/redlocal/ver_demos/RLBVF/VERSION/RECURSOS/REFERENCIA_ESCOLAR/2_BIBLIOTECA_BASICA_COLOMBIANA/breve+historia+economica+de+colombia+bbcc_libro_pdf_090.pdf

- 139.** Congreso de la República de Colombia. Ley 100 de 1993 “por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones” [Internet]. Colombia; 1993. p. 1–65. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=5248
- 140.** Congreso de la República de Colombia. Ley 99 de 1993 »por la cual se crea el Ministerio del Medio Ambiente, se reordena el sector público encargado de la gestión y conservación del medio ambiente y los recursos naturales renovables, se organiza el Sistema Nacional Ambiental -SINA y se dictan otras disposiciones” [Internet]. Colombia; 1993. p. 1–60. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=297
- 141.** Naciones Unidas. Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo [Internet]. Departamento de Asuntos Económicos y Sociales. 1992. Disponible en: <https://www.un.org/spanish/esa/sustdev/agenda21/riodeclaration.htm>
- 142.** Ministro de Gobierno de la República de Colombia. Decreto Ley 1295 de 1994 “por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales” [Internet]. Colombia; 1994. p. 1–23. Disponible en: https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/Decretos/D1295_94.pdf
- 143.** Consejo Colombiano de Seguridad. Data RUC® - Directorio de la SSTA 2023 [Internet]. 2023. Disponible en: <https://ccs.org.co/publicaciones/data-ruc-2023/>
- 144.** Belanger J, Topalovic P, Krantzberg G, West J. Responsible Care: History & Development [Internet]. 2011. Enero. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/242545221_Responsible_Care_History_Development
- 145.** Moffet J, Bregha F. Non-Regulatory Environmental Measures. En: Gibson RB, editor. Voluntary Initiatives: the New Politics of Corporate Greening [Internet]. University of Toronto Press; 1999. p. 15–31. Disponible en: <http://www.jstor.org/stable/10.3138/j.ctt2tv4rg.5>
- 146.** Congreso de la República. Ley 320 de 1996 “por medio de la cual se someten: el ‘Convenio 163 sobre el bienestar de la gente de mar en el mar y en puerto’ y el ‘Convenio 164 sobre la protección en la salud y asistencia médica de la gente de mar’, adoptados en la 74.a reunión del 8 de octubre de 1987; el ‘Convenio 165 sobre la seguridad social de la gente de mar’ (revisado) y el ‘Convenio 166 sobre la repatriación de la gente de mar’ (revisado), adoptados en la 74.a reunión el 9 de octubre de 1987; el ‘Convenio 171 sobre el trabajo nocturno’, adoptado en la 77.a reunión el 26 de junio de 1990; el ‘Convenio 172 sobre las condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares’, adoptada en la 78.a reunión el 25 de junio de 1991; el ‘Convenio 174 sobre la prevención de accidentes industriales mayores’ y la ‘Recomendación 181 sobre la prevención de accidentes industriales mayores’, adoptados en la 80.a reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en Ginebra, el 22 de junio de 1993” [Internet]. Colombia; 1996. p. 1–31. Disponible en: <http://comisionseptimasenado.gov.co/Pensiones/pdf/1996 LEY 0320.pdf>
- 147.** Organización Internacional del Trabajo. C174 - Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 [Internet]. 1993. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312319,en
- 148.** Congreso de la República de Colombia. Ley 52 de 1993 “por medio de la cual se aprueban el ‘Convenio No. 167 y la Recomendación No. 175 sobre seguridad y salud en la construcción’, adoptados por la 75.a reunión de la Conferencia General de la OIT, Ginebra, 1988” [Internet]. Colombia; 1993. p. 1–19. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-0052-DE-1993.pdf>
- 149.** Congreso de Colombia. Ley 436 de 1998 “por medio de la cual se aprueba el Convenio 162 sobre utilización del asbesto en condiciones de seguridad”, adoptado en la 72.a reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1986” [Internet]. Colombia; 1998. Disponible en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0436_1998.html

150. Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Salud. Resolución 001792 de 1990 “por la cual se adoptan valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido” [Internet]. Colombia; 1990. p. 1–2. Disponible en: <http://www.calorcol.com/LinkClick.aspx?fileticket=Bozk/E00j6g=&tabid=85&mid=463>
151. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Decreto 1281 de 1994 “por el cual se reglamentan las actividades de alto riesgo” [Internet]. Colombia; 1994. Disponible en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1281_1994.html
152. Congreso de Colombia. Ley 685 de 2001 “por la cual se expide el Código de Minas y se dictan otras disposiciones” [Internet]. Colombia; 2001. p. 1–48. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=9202>
153. Ministerio de Salud y Protección Social. Decreto 60 de 2002 “por el cual se promueve la aplicación del Sistema de Análisis de Peligros y Puntos de Control Crítico - HACCP en las fábricas de alimentos y se reglamenta el proceso de certificación” [Internet]. Colombia; 2002. p. 1–7. Disponible en: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/DECRETO_0060_DE_2002.pdf
154. Food and Drug Administration. Hazard Analysis Critical Control Point (HACCP) [Internet]. 2022. Disponible en: <https://www.fda.gov/food/guidance-regulation-food-and-dietary-supplements/hazard-analysis-critical-control-point-haccp>
155. Presidente de la República de Colombia. Decreto 1609 de 2002 “por el cual se reglamenta el manejo y transporte terrestre automotor de mercancías peligrosas por carretera” [Internet]. Colombia; 2002. p. 1–18. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=6101
156. Ministerio de Protección Social. Decreto Ley 2090 de 2003 “por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades” [Internet]. Colombia; 2003. p. 1–6. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Decreto-2090-2003.pdf>
157. Ministerio de Comunicaciones. Resolución 1645 de 2005 “por la cual se reglamenta el Decreto 195 de 2005” [Internet]. Colombia; 2005. p. 1–8. Disponible en: https://normograma.mintic.gov.co/mintic/docs/pdf/resolucion_mincomunicaciones_1645_2005.pdf
158. Ministro de la Protección Social. Resolución 2346 de 2007 “por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales” [Internet]. Colombia; 2007. p. 1–11. Disponible en: https://www.ins.gov.co/Normatividad/Resoluciones/RESOLUCION_2346_DE_2007.pdf
159. Congreso de la República de Colombia. Ley 1010 de 2006 “por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo” [Internet]. Colombia; 2006. p. 1–8. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=18843
160. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de 2008 “por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional” [Internet]. Colombia; 2008. p. 1–11. Disponible en: https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/pdf/resolucion_minproteccion_2646_2008.pdf
161. Organización Internacional del Trabajo (OIT), Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), Agencia Coreana para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (KOSHA). Declaración de Seúl sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. Cumbre de Seguridad y Salud [Internet]. Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. Seúl, República de Corea; 2008. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/statement/wcms_095955.pdf

162. Griffiths KL, Mackey MG, Adamson BJ. The Impact of a Computerized Work Environment on Professional Occupational Groups and Behavioural and Physiological Risk Factors for Musculoskeletal Symptoms: a Literature Review. *Journal of Occupational Rehabilitation* [Internet]. 2007. Diciembre; 17 (4): 743–65. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17987369/>
163. Bartodziej CJ. *The Concept Industry 4.0*. 2017; ISBN 978-3-658-16501-7
164. Kahale-Carrillo DT. El despido de los trabajadores por la automatización de sus puestos de trabajo: ¿es posible? *Revista Estudios Jurídicos y Criminológicos* [Internet]. 2020; 2: 213–31. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7693117&info=resumen&idioma=ENG>
165. World Economic Forum. 2017. *The Future of Jobs Report* | [Internet]. Disponible en: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf
166. Romano-Carboneras J. Un análisis de la evolución del teletrabajo desde una perspectiva española y europea [Internet]. Universidad de Valladolid; 2023. Disponible en: <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/61103>
167. Jones A, Jakob M, John M. Impacto de las nuevas tecnologías en la seguridad y salud en el trabajo en la agricultura y la silvicultura. *European Agency for Safety and Health at Work* [Internet]. 2021; 6. Disponible en: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Policy_brief_impact_of_new_technologies_on_OSH_ES.pdf
168. Congreso de Colombia. Ley 1221 de 2008 “por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones” [Internet]. Colombia; 2008. p. 1–5. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=31431
169. Presidente de la República de Colombia. Decreto 884 de 2012 “por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones” [Internet]. Colombia; 2012. p. 1–3. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=47216
170. Congreso de Colombia. Ley 1581 de 2012 “por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales” [Internet]. Colombia; 2012. p. 1–9. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=49981>
171. Niño-Barrero YF, Bermúdez C. La revolución industrial 4.0 y la seguridad y salud en el trabajo: origen y evolución. *Revista Protección & Seguridad del Consejo Colombiano de Seguridad* [Internet]. 2020; 400. Disponible en: <https://ccs.org.co/portfolio/la-revolucion-industrial-4-0-y-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-origen-y-evolucion/>
172. Akhter S. Endless Misery of Nimble Fingers: the Rana Plaza Disaster. *Asian J. Women's Stud* [Internet]. 2014; 20 (1): 137–47. Disponible en: http://www.adpc.net/igo/category/ID596/doc/2014-pul8Ob-ADPC-ADPC_paper_on_women.pdf
173. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales* [Internet]. 2011. 92 p. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264202436-es>.
174. Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. *Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales* [Internet]. 2013; Disponible en: <https://www.anm.gov.co/sites/default/files/Documentos/cartilladirectricesocde.pdf>
175. Congreso de Colombia. Ley 1562 de 2012 “por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional” [Internet]. Colombia; 2012. p. 1–22. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
176. Presidente de la República de Colombia. Decreto 1072 de 2015 “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo” [Internet]. Colombia; 2015. p. 1–295. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

- 177.** Ministerio del Trabajo. Resolución 0312 de 2019 “por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)” [Internet]. Colombia; 2019. p. 1–36. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>
- 178.** Ministerio del Trabajo. Decreto 1496 de 2018 “por el cual se adopta el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad química” [Internet]. Colombia; 2018. p. 2–9. Disponible en: [http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO 1496 DEL 06 DE AGOSTO DE 2018.pdf](http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO+1496+DEL+06+DE+AGOSTO+DE+2018.pdf)
- 179.** Ministerio del Trabajo. Resolución 0773 de 2021 “por la cual se definen las acciones que deben desarrollar los empleadores para la aplicación del Sistema Globalmente Armonizado (SGA) de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos en los lugares de trabajo y se dictan otras disposiciones” [Internet]. Colombia; 2021. p. 1–10. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/61442826/0773.PDF/3047cc2b-eae1-e021-e9bf-d8c0eac23e05?t=1617984928238>
- 180.** Presidente de la República de Colombia. Decreto 1347 de 2021 “por el cual se adiciona el Capítulo 12 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, para adoptar el Programa de Prevención de Accidentes Mayores - PPAM” [Internet]. Colombia; 2021. p. 1–14. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=173043
- 181.** Presidente de la República de Colombia. Decreto 767 de 1964 “por el cual se modifica el Decreto 2253 de 1961 sobre Normas y Calidades y se da al Instituto Colombiano de Normas Técnicas -ICONTEC el carácter de asesor y coordinador del Gobierno Nacional en materia de normalización” [Internet]. Colombia; 1964. Disponible en: <https://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?id=1726242#>
- 182.** Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. Las microempresas fortalecen el tejido empresarial colombiano [Internet]. 2023. Disponible en: <https://www.mincit.gov.co/prensa/foto-noticias/microempresas-fortalecen-el-tejido-empresarial>
- 183.** Centro de Estudios Económicos. Retos y oportunidades de las pymes [Internet]. 2021. Disponible en: <https://www.anif.com.co/comentarios-economicos-del-dia/retos-y-oportunidades-de-las-pymes/#:~:text=>
- 184.** Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Boletín técnico. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Principales indicadores del mercado laboral [Internet]. 2023. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIH-nov2023.pdf>
- 185.** Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Rueda de prensa. Perspectivas del mercado laboral desde el Registro Estadístico de Relaciones Laborales, octubre de 2022 [Internet]. 2023. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/RELAB/pre-RELAB-oct2023.pdf>
- 186.** Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Boletín técnico. Ocupación informal trimestre julio-septiembre de 2023 [Internet]. Bogotá; 2023. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHEISS-jul-sep2023.pdf>
- 187.** Consejo Colombiano de Seguridad. Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo. Accidentes de trabajo y enfermedades laborales, 2022 [Internet]. Colombia; 2022. Disponible en: <https://ccs.org.co/atel-col-anual-2022/>
- 188.** Consejo Colombiano de Seguridad. Siniestralidad Laboral. Primer semestre, 2023 [Internet]. Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2023. Disponible en: <https://ccs.org.co/observatorio/>

- 189.** Naciones Unidas. Transforming our world: The 2030 Agenda for sustainable development [Internet]. 2016; 1-46. Disponible en: https://sdgs.un.org/sites/default/files/publications/21252030_Agenda_for_Sustainable_Development_web.pdf
- 190.** Salamanca-Galvis LV. Contribuciones de la SST al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible [Internet]. Consejo Colombiano de Seguridad. Disponible en: <https://ccs.org.co/portfolio/contribuciones-de-la-sst-al-cumplimiento-de-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- 191.** Organización Mundial de la Salud. Cepa variante del SARS-CoV-2 asociada a visones - Dinamarca - Chinatle [Internet]. Organización Mundial de la Salud. 2020. Disponible en: <https://www.who.int/es/emergencias/disease-outbreak-news/item/2020-DON229>
- 192.** Organización Mundial de la Salud. La OMS caracteriza a la COVID-19 como una pandemia [Internet]. Organización Mundial de la Salud. 2020. Disponible en: [https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia#:~:text="](https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia#:~:text=)
- 193.** Ministerio del Trabajo. Decreto 1227 de 2022 “por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9. y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el teletrabajo” [Internet]. Colombia; 2022. p. 1–7. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=190935
- 194.** Presidente de la República de Colombia. Decreto 676 de 2020 “por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones” [Internet]. Colombia; 2020. p. 1–6. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/61243940/Decreto+676+de+2020.PDF/5b3270a3-c34d-c3af-5007-4e80bb3eeeb?t=1605315395576&download=true%0D%0A>
- 195.** Congreso de Colombia. Ley 2121 de 2021 “por la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones” [Internet]. Colombia; 2021. p. 1–9. Disponible en: https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY_2121_DEL_3_DE_AGOSTO_DE_2021.pdf
- 196.** Presidente de la República de Colombia. Decreto 555 de 2022 “por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el Artículo 17 de la Ley 2069 de 2020, la Ley 2121 de 2021 y se regula el trabajo remoto” [Internet]. Colombia; 2022. p. 1–6. Disponible en: https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO_555_DEL_9_DE_ABRIL_DE_2022.pdf
- 197.** Congreso de Colombia. Ley 2088 de 2021 “por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones” [Internet]. Colombia; 2021. p. 5. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=162970
- 198.** Presidente de la República de Colombia. Decreto 649 de 2022 “por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con la habilitación del trabajo en casa” [Internet]. Colombia; 2022. p. 1–6. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=186048
- 199.** Ruíz-Frutos C, Gómez-Salgado J. Efectos de la pandemia por COVID-19 en la salud mental de la población trabajadora. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales [Internet]. 2021; 24 (1): 1–6. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/apr/v24n1/1578-2549-apr-24-01-6.pdf>
- 200.** Organización Internacional del Trabajo. La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo [Internet]. 2022. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang-es/index.htm
- 201.** Congreso de Colombia. Ley 2191 de 2022 “por medio de la cual se regula la desconexión laboral” [Internet]. Colombia; 2022. p. 1–3. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=177586

- 202.** Ministro del Trabajo. Resolución 2764 de 2022 “por la cual se adopta la ‘Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial’, la ‘Guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora’ y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones” [Internet]. Colombia; 2022. p. 1–10. Disponible en: https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/pdf/resolucion_mtra_2764_2022.pdf
- 203.** Congreso de Colombia. Ley 2101 de 2021 “por la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones” [Internet]. Colombia; 2021. p. 1–3. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=166506
- 204.** Organización Internacional del Trabajo. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2023 [Internet]. Informe de referencia de la OIT. 2023. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_865368.pdf
- 205.** Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Situación de la brecha salarial en Colombia [Internet]. 2023. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/actualidad-dane/5603-la-brecha-salarial-en-colombia-no-cede-las-mujeres-continuan-en-desventaja>
- 206.** Congreso de Colombia. Ley 2117 de 2021 “por la cual se adiciona a la Ley 1429 de 2010, la Ley 823 de 2003, se establecen medidas para fortalecer y promover la igualdad de la mujer en el acceso laboral y en educación en los sectores económicos donde han tenido baja participación” [Internet]. Colombia; 2021. p. 1–4. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=168049
- 207.** Ministro del Trabajo. Circular 0036 de 2022. Colombia; 2022 p. 1–4. Disponible en: <https://acmineria.com.co/normativa/circular-mintrabajo-036-de-2022-trabajo-en-alturas/>
- 208.** Ministerio del Trabajo. Resolución 5018 de 2019 “por la cual se establecen lineamientos en Seguridad y Salud en el Trabajo en los procesos de generación, transmisión, distribución y comercialización de la energía eléctrica” [Internet]. Colombia; 2019. p. 1–54. Disponible en: <https://safetya.co/wp-content/uploads/2019/11/resolucion-5018-de-2019-sst-energia-electrica.pdf>
- 209.** Ministerio del Trabajo. Resolución 0491 del 2020 “por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajos en espacios confinados y se dictan otras disposiciones” [Internet]. Colombia; 2020. p. 1–48. Disponible en: <https://ccs.org.co/wp-content/uploads/2020/02/Resolucion-0491del-2020-REGLAMENTO-TRABAJO-SDEGURO-EN-ESPACIOS-CONFINADOS.pdf>
- 210.** Ministro del Trabajo. Resolución 2605 de 2020 “por la cual se corrigen yerros mecanográficos y se modifican artículos de la Resolución 0491 del 24 de febrero de 2020 que establece los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo del trabajo en espacios confinados y se dictan otras disposiciones” [Internet]. Colombia; 2020. p. 1–4. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45087/2605.PDF/60c0385f-9d9d-82e7-22d3-47607112d23d?t=1606844138778>
- 211.** Naciones Unidas. Accidentes viales: “una epidemia silenciosa y ambulante” que mata a 1,3 millones de personas por año [Internet]. Noticias ONU. Mirada Global. 2022 [citado 2024, enero 23]. Disponible en: <https://news.un.org/es/story/2022/06/1511112>
- 212.** Ministerio de Transporte. Resolución 45295 de 2022 “por medio de la cual se expide la Resolución Única Compilatoria en materia de tránsito del Ministerio de Transporte”. Colombia; 2022. p. 1–70.
- 213.** Organización Panamericana de la Salud, Organización Mundial de la Salud. Se acaba la emergencia por la pandemia, pero la COVID-19 continúa [Internet]. 2023 [citado 2024, enero 23]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/6-5-2023-se-acaba-emergencia-por-pandemia-pero-covid-19-continua>

- 214.** Núñez-Chacón M. América Latina y el Caribe tendría un desempleo del 6,7 % en 2023 [Internet]. *Semanario Universidades*, Universidad de Costa Rica. 2023. Disponible en: <https://semanariouniversidad.com/pais/america-latina-y-el-caribe-tendria-un-desempleo-del-67-en-2023/>
- 215.** Organización Internacional del Trabajo. 17. Políticas nacionales de empleo [Internet]. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/n-e-policies/lang--es/index.htm>
- 216.** Aguiar-Parera C. Tres acciones clave para crear empleo e impulsar una recuperación sostenible [Internet]. Banco Interamericano de Desarrollo. 2020. Disponible en: <https://blogs.iadb.org/sostenibilidad/es/3-acciones-claves-para-crear-empleo-e-impulsar-una-recuperacion-sostenible/>
- 217.** Organización Internacional del Trabajo. La formalización de las empresas [Internet]. 2017. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_549523.pdf
- 218.** Organización Mundial de la Salud. La salud mental en el trabajo [Internet]. 2022. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- 219.** Área de Desarrollo Sostenible y Salud Ambiental de la Organización Panamericana de la Salud. Curso en línea. Cáncer ocupacional y ambiental: reconocimiento y prevención:1–13. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&view=download&category_slug=dia-mundial-seguridad-salud-trabajo-8717&alias=12905-curso-linea-cancer-ocupacional-ambiental-reconocimiento-prevencion-905&Itemid=270&lang=en
- 220.** Organización Internacional del Trabajo. Dar prioridad al mundo del trabajo en la aplicación del acuerdo climático de París [Internet]. 2021. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_825221/lang--es/index.htm
- 221.** Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Los empleos verdes y la salud laboral. Una aproximación a los riesgos ocupacionales en el marco una economía circular y descarbonizada [Internet]. 2017. Disponible en: https://istas.net/sites/default/files/2019-04/GuiaempleosverdesySL_0.pdf
- 222.** Organización Internacional del Trabajo. Metas de los ODS pertinentes vinculados con la migración laboral [Internet]. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/migration/WCMS_620649/lang--es/index.htm
- 223.** Fernández-Costales Muñoz J. La prevención de riesgos laborales y sus nuevas exigencias y retos frente al avance de la digitalización y las nuevas tecnologías. *Revista Trabajo y Seguridad Social CEF* [Internet]. 2020; 452: 83–115. Disponible en: <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/934>
- 224.** Organización Internacional del Trabajo. Trabajo Decente [Internet]. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

REFERENCIAS DE IMÁGENES

- Imagen 1.** El acto de cuidar y sanar a una persona no tiene otra intención que restaurar su valor para la comunidad. Fuente: Shutterstock. Disponible en: <https://www.shutterstock.com/es/image-photo/doctor-applying-bandage-onto-patients-foot-2186755201>
- Imagen 2 y 3.** Al terminar un día de actividades anhelamos regresar a casa para abrazar a aquellas personas que nos esperan o con quienes queremos volver a encontrarnos. Fuente: Shutterstock. Disponible en: <https://www.shutterstock.com/es/image-photo/happy-family-child-grandma-hug-bond-2216278709> y <https://www.shutterstock.com/es/image-photo/archaeological-prehistoric-human-cliff-paint-over-100565722>
- Imagen 4.** Pintura arqueológica hallada en las cuevas de Altamira. Fuente: Shutterstock. Disponible en: <https://www.shutterstock.com/es/image-photo/cave-paintings-altamira-1377059951>
- Imagen 5.** Tribu de cazadores-recolectores prehistóricos alrededor de una hoguera afuera de la cueva por la noche. Fuente: Shutterstock. Disponible en: <https://www.shutterstock.com/es/image-photo/tribe-prehistoric-huntergatherers-wearing-animal-skins-1596021502>
- Imagen 6.** Mosaico de mediados del siglo III con imágenes de esclavos de Dougga, Túnez. Fuente: Wikipedia.org. Disponible en: https://es.wikipedia.org/wiki/Esclavitud_en_la_Antigua_Roma
- Imagen 7.** Mineros de carbón trabajando. Creado por Mesnel, publicado en *Le Tour du Monde*, París, 1867. Fuente: Shutterstock. Disponible en: <https://www.shutterstock.com/es/image-photo/coal-miners-work-created-by-mesnel-94094425>
- Imagen 8.** Grabado de la obra 'De re Metallica' de Georgius Agricola, Basilea, 1556. Fuente: Wikipedia.org. Disponible en: https://es.m.wikipedia.org/wiki/Archivo:De_re_metallica_1556-198.png
- Imagen 9.** Paracelso, médico suizo, alquimista y astrólogo del Renacimiento. Relieve en el edificio de la Facultad de Medicina de París, Francia. Fuente: Shutterstock. Disponible en: <https://www.shutterstock.com/es/image-photo/paris-france-january-11-paracelsus-swiss-1098384323>
- Imagen 10.** Descubrimiento de América. Mapa antiguo y brújula. Fuente: Shutterstock. Disponible en: <https://www.shutterstock.com/es/image-photo/novi-sad-serbia-october-21-2017-1015710580>
- Imagen 11.** Nativos cosechadores de café en las colonias. Fuente: Shutterstock. Disponible en: <https://www.shutterstock.com/es/image-photo/natives-going-harvest-coffee-suriname-dutch-90052948>
- Imagen 12.** Esclavitud temprana en América, soldados españoles masacrando y capturando a los nativos americanos que se resistían. La imagen, de 1595, de Theodor de Bry, contribuyó a la 'Leyenda Negra' de la inhumanidad española. Fuente: Shutterstock. Disponible en: <https://www.shutterstock.com/es/image-illustration/early-slavery-americas-spanish-soldiers-slaughtering-242291371>
- Imagen 13.** Trabajadoras operan máquinas de la industria textil en Lancashire, England, 1835. Grabado con acuarela moderna. Fuente: Shutterstock. Disponible en: <https://www.shutterstock.com/es/image-illustration/machines-making-cotton-thread-by-performing-237232108>
- Imagen 14.** Hombres trabajando en máquinas en la Oficina de Imprenta del Gobierno, Washington, D.C. Fuente: Shutterstock. Disponible en: <https://www.shutterstock.com/es/image-photo/men-working-machines-government-printing-office-244403284>
- Imagen 15.** Operarias de martillos neumáticos. Midvale Steel and Ordnance Co., 1918. Fuente: Shutterstock. Disponible en: <https://www.shutterstock.com/es/image-illustration/american-women-workers-hand-chipping-pneumatic-24596564>

- Imagen 16.** Trabajador de soldadura de hierro. Fuente: Shutterstock.
Disponible en: <https://www.shutterstock.com/image-photo/iron-worker-welding-92434333>
- Imagen 17.** Construcción del Canal de Panamá. Los trabajadores perforan hoyos de dinamita en rocas, mientras recortan montañas del Istmo. 1913.
Fuente: Shutterstock. Disponible en: <https://www.shutterstock.com/es/image-photo/panama-canal-construction-showing-workers-drilling-244398949>
- Imagen 18.** Sobrevivientes del incendio de Triangle Shirtwaist Company en una ceremonia conmemorativa organizada por la ciudad de Nueva York y el Sindicato Internacional de Trabajadores de la Confección de Mujeres en el 50 aniversario de la tragedia, 1961.
Fuente: Shutterstock. Disponible en: <https://www.shutterstock.com/es/image-photo/survivors-triangle-shirtwaist-company-fire-commemoration-242301106>
- Imagen 19.** Soldados británicos en una trinchera de campo de batalla en la Primera Guerra Mundial, 1914-1918. Fuente: Shutterstock. Disponible en: <https://www.shutterstock.com/es/image-photo/bandaged-british-world-war-1-soldiers-248207848>
- Imagen 20.** Trabajadores asociados a la Unión Sindical Obrera durante una huelga.
Fuente: Archivo USQ, citada en El Espectador. Disponible en: [https://www.elespectador.com/resizer/NkEGtluNe2lBuUXhXhUEu0IS9wU=/883x587/filters:quality\(60\):format\(jpeg\)/cloudfront-us-east-1.images.arcpublishing.com/elespectador/E27TOB7Z6FCYDOSVZIK7LLAJ6Q.jpg](https://www.elespectador.com/resizer/NkEGtluNe2lBuUXhXhUEu0IS9wU=/883x587/filters:quality(60):format(jpeg)/cloudfront-us-east-1.images.arcpublishing.com/elespectador/E27TOB7Z6FCYDOSVZIK7LLAJ6Q.jpg)
- Imagen 21.** En 1919, el Tratado de Versalles dio origen a la OIT para abordar temas concernientes al trabajo que revistan interés internacional.
Fuente: Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.
Disponible en: <https://twitter.com/OITAmericas/status/1415446148647694341>
- Imagen 22.** Mujeres desempleadas en Nueva York durante una protesta para exigir puestos de trabajo. Fuente: Shutterstock. Disponible en: <https://www.shutterstock.com/es/image-photo/unemployed-single-women-new-york-demonstrate-239400220>
- Imagen 23.** Cultivos de banano en Colombia de United Fruit Company.
Fuente: Baker Library Historical Collections. Harvard Business School, citado por Comisión de la Verdad. <https://www.comisiondelaverdad.co/los-peones-banaderos>
- Imagen 24.** Mujeres campesinas colombianas. Fuente: Fondo Jorge Eliécer Gaitán, citado por Comisión de la Verdad. Disponible en: <https://www.comisiondelaverdad.co/la-revolucion-en-marcha>
- Imagen 25.** Trabajadores de una fábrica de cerveza. Fuente: Shutterstock. Disponible en: <https://www.shutterstock.com/es/image-photo/vintage-photo-brewery-244978>
- Imagen 26.** Roosevelt y Phelan firman la Declaración de Filadelfia en 1944. Fuente: OIT.
Disponible: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_699004/lang-es/index.htm
- Imagen 27.** Creación de la Oficina de Medicina Laboral para el reconocimiento y evaluación de accidentes y enfermedades laborales. Fuente: TimeToast.com. Disponible en: <https://www.timetoast.com/timelines/historia-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-colombia>
- Imagen 28.** Conmemoración de las bodas de oro de la creación del Código Sustantivo del Trabajo. Artículo publicado en el periódico *Ámbito Jurídico*. Fuente: Legis Colombia.
Disponible en: https://www.facebook.com/LegisColombia/posts/10156777602831532/?locale=es_LA
- Imagen 29.** Trabajadores de la Tropical Oil Company en un campo de explotación de petróleo.
Fuente: Rebellion.org. Disponible en: <https://rebellion.org/el-enclave-de-la-tropical-oil-company-y-la-fundacion-de-la-union-sindical-obrera-uso/>
- Imagen 30.** Portada del primer número de la revista *Protección & Seguridad*, publicada en mayo de 1954. Fuente: archivo CCS.
- Imagen 31.** Armando Devia Moncaleano. Fundador del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS.) Fuente: archivo CCS.
- Imagen 32.** Páginas de las primeras ediciones de la revista *Protección & Seguridad*. Fuente: archivo CCS.

- Imagen 33.** Acta de creación del que hoy se conoce como el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS). Fuente: archivo CCS.
- Imagen 34.** Noticias de los accidentes de trabajo reportados en los periódicos y recopilados en *Protección & Seguridad*. Fuente: archivo CCS.
- Imagen 35.** Primera sede de Conalpra, ubicada en la avenida Jiménez No. 11-28, en Bogotá. Fuente: archivo CCS.
- Imagen 36.** Primera Conferencia Nacional de Seguridad Industrial, con la asistencia del ex presidente de la República, Alberto Lleras Camargo, entonces rector de la Universidad de los Andes. Fuente: archivo CCS.
- Imagen 37.** Primer Congreso Latinoamericano de Seguridad Industrial. Fuente: archivo CCS.
- Imagen 38.** Desde sus inicios, el Consejo Colombiano de Seguridad Industrial (hoy CCS) aportó de manera significativa en la construcción y promoción de conocimiento en prevención. Fuente: archivo CCS.
- Imagen 39.** En la industria se empieza a instalar el uso de Elementos de Protección Personal y medidas tendientes a identificar y controlar riesgos. Fuente: Shutterstock. Disponible en: <https://www.shutterstock.com/es/image-photo/safety-job-protective-accessories-occupational-health-2157445107>
- Imagen 40.** En Colombia, en la década de los ochenta, los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial quedaron establecidos mediante la Resolución 2013 de 1986. Fuente: Shutterstock. Disponible en: <https://www.shutterstock.com/es/image-photo/workers-meeting-circle-distribution-warehouse-2120288675>
- Imagen 41.** Con el nuevo desarrollo normativo, tomó impulso la prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. Fuente: Shutterstock. Disponible en: <https://www.shutterstock.com/es/image-photo/end-workday-hospital-close-cropped-shot-1845310717>
- Imagen 42.** Inauguración del Centro de Información de Seguridad sobre Productos Químicos Cisproquim®. Fuente: archivo CCS.
- Imagen 43.** Primera página de la Ley 100 de 1993 sobre la creación del Sistema de Seguridad Social Integral. Fuente: Slideshare. Disponible en: <https://es.slideshare.net/leidyzarate1/ley-1001993>
- Imagen 44.** En medio de una multitud se muestra la versión impresa de la Constitución Política de Colombia de 1991. Fuente: Shutterstock. Disponible en: <https://www.shutterstock.com/es/image-photo/dc-colombia-31may2018-man-shows-political-1102604582>
- Imagen 45.** La identificación de peligros y el control de riesgos empezó a contemplarse como un imperativo de la seguridad industrial. Fuente: Shutterstock. Disponible en: <https://www.shutterstock.com/es/image-photo/action-safety-officer-using-pen-checking-2346465373>
- Imagen 46.** El Decreto Ley 1295 de 1994 aplica a todas las empresas que funcionen en el territorio nacional y a los trabajadores, contratistas y subcontratistas. Fuente: Shutterstock. Disponible en: <https://www.shutterstock.com/es/image-photo/engineer-team-uniform-safety-survey-oil-443168473>
- Imagen 47.** Miembros del Comité de Seguridad Aérea en una visita a las instalaciones de Helistar. Fuente: archivo CCS-RUA.
- Imagen 48.** Comité de Seguridad Aérea en una de sus sesiones periódicas. Fuente: archivo CCS-RUA.
- Imagen 49.** En las actividades clasificadas como de alto riesgo para la salud del trabajador se incluyeron labores que involucran radiaciones ionizantes y sustancias cancerígenas, entre otras. Fuente: Shutterstock. Disponible en: <https://www.shutterstock.com/es/image-photo/helmeted-asian-male-engineer-works-field-2106490226>
- Imagen 50.** La preocupación por la salud mental y el análisis de factores intra y extralaborales empieza a aparecer en el horizonte de la SST. Fuente: Shutterstock. Disponible en: <https://www.shutterstock.com/es/image-photo/diverse-employees-team-coworkers-discussing-project-1978757948>

- Imagen 51.** Las TIC facilitaron nuevas modalidades de trabajo, nuevos modelos de producción y exacerbaron nuevos desafíos en la gestión de la SST. Fuente: Shutterstock. Disponible en: <https://www.shutterstock.com/es/image-photo/head-engineer-following-factory-process-using-2236288919>
- Imagen 52.** En la construcción de una cultura de autocuidado se requiere sensibilizar y empoderar a las personas de su seguridad y salud, sin importar su rol. Fuente: Shutterstock. Disponible en: <https://www.shutterstock.com/es/image-photo/theyre-ready-push-towards-success-tenacity-2268129975>
- Imagen 53.** La SST conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. Fuente: Shutterstock. Disponible en: <https://www.shutterstock.com/es/image-photo/unity-teamwork-concept-team-standing-hands-2170381807>
- Imagen 54.** La pandemia por la COVID-19 fue una emergencia sanitaria que puso a tambalear la economía e instauró la gestión del riesgo biológico. Fuente: Shutterstock. Disponible en: <https://www.shutterstock.com/es/image-photo/businessman-mask-analysis-coronavirus-economic-1707677488>
- Imagen 55.** Cobra relevancia la apuesta por la construcción de sociedades resilientes, inclusivas y sostenibles. Fuente: Shutterstock. Disponible en: <https://www.shutterstock.com/es/image-photo/happy-indigenous-woman-fresh-vegetables-her-1702121785>
- Imagen 56.** La informalidad laboral es un desafío apremiante. En Colombia, al menos la mitad de los trabajadores no cuentan con protección laboral y social. Fuente: Shutterstock. Disponible en: <https://www.shutterstock.com/es/image-photo/guadalajara-jalisco-mexico-august-9-2016-1044587005>
- Imagen 57.** Es preciso descentralizar la SST para que los conocimientos, programas y buenas prácticas lleguen a las zonas más apartadas. Fuente: Shutterstock. Disponible en: <https://www.shutterstock.com/es/image-photo/group-multiethnic-businesspeople-working-on-financial-2175850205>
- Imagen 58.** La cooperación intersectorial sumada a la innovación y la investigación en SST son claves para asumir los retos del presente. Fuente: Shutterstock. Disponible en: <https://www.shutterstock.com/es/image-photo/global-business-structure-networking-analysis-data-2151657341>
- Imagen 59.** Las mipymes requieren apalancamiento para mejorar su competitividad y su gestión de la SST. Fuente: Shutterstock. Disponible en: <https://www.shutterstock.com/es/image-photo/senior-man-supermarket-store-2034707261>
- Imagen 60.** Es imperativo el aseguramiento de condiciones de trabajo dignas, así como el bienestar de los trabajadores en toda la cadena de suministro. Fuente: Shutterstock. Disponible en: <https://www.shutterstock.com/es/image-photo/happy-african-industrial-worker-arms-folded-140320222>
- Imágenes 61 y 62.** Para lograr el trabajo decente, la OIT señala que se requiere brindar igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres para que puedan acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo. Fuente: Shutterstock. Disponibles en: <https://www.shutterstock.com/es/image-photo/group-multigenerational-people-hugging-each-others-2273941401> y <https://www.shutterstock.com/es/image-photo/group-architects-engineers-people-wearing-hardhat-2212651613>
- Imágenes 63 y 64.** En esencia, el cuidado está en la empatía y el reconocimiento del valor del otro, en una relación de amor, de afecto, de preocupación. Fuente: Shutterstock. Disponibles en: <https://www.shutterstock.com/es/image-photo/high-angle-view-group-happy-multiethnic-144639305> y <https://www.shutterstock.com/es/image-photo/affectionate-beautiful-young-woman-cuddling-small-1714474903>

Aseguramos

Abrazos

Aseguramos
Abrazos



Papel
de caña de
azúcar