



Siong Hin Ho, comisionado para la Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio del Trabajo de Singapur.

Siong Hin Ho

"LAS EMPRESAS SOLO PUEDEN PROSPERAR SI TIENEN SEGURIDAD Y SALUD EN SU LUGAR DE TRABAJO"

CON MÁS DE 30 AÑOS DE TRAYECTORIA LIGADOS A LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS DE SEGURIDAD LABORAL EN SINGAPUR, SIONG HIN HO PRESENTÓ EN LA SEMANA DE LA CONSTRUCCIÓN LOS POSITIVOS RESULTADOS ALCANZADOS POR DICHO PAÍS LUEGO DE UNA IMPORTANTE REFORMA, QUE NO SOLO CAMBIÓ SU MARCO REGULATORIO SINO TAMBIÉN LA MENTALIDAD DE EMPRESARIOS Y TRABAJADORES. GRACIAS A ELLA SE REDUJERON LAS CIFRAS DE ACCIDENTABILIDAD A LA MITAD EN MENOS DE 10 AÑOS.

Por Ximena Greene_ Fotos Vivi Peláez

Con un objetivo tan claro y puntual como reducir la tasa de accidentes del trabajo con resultado fatal a la mitad (de un promedio de 4.9 cada 100.000 trabajadores a 2.5), desde 2006 el gobierno de Singapur ha implementado una serie de medidas, entre las que se incluyen la aprobación de nuevas leyes asociadas a la seguridad laboral y la fundación del WSH Institute, un think tank que ayuda a profundizar el entendimiento de los ambientes de trabajo desde la investigación y la experiencia. Además, creó el Workplace Safety and Health Council (WSH), que reúne a los 17 líderes de las principales industrias del país, el gobierno, los sindicatos, los profesionales del sector legal, las aseguradoras y la academia, para establecer el estándar que se quiere alcanzar en materia de seguridad y cómo promoverlo entre los distintos actores.

Los objetivos planteados tras un primer año de trabajo se consiguieron y el

gobierno singapurense decidió aumentar la apuesta en 2008 y llevar la tasa a 1.8 accidentes fatales por cada 100.000 trabajadores. Si bien esta cifra se alcanzó en 2014, en el país asiático se encuentran lejos de estar satisfechos. "La tarea no está cumplida. Los números llevan estancados tres años", afirma Siong Hin Ho, comisionado para la Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio del Trabajo de Singapur.

"El objetivo consiste en salir de esta inmovilización de aquí al próximo año", agrega Siong Hin Ho, quien visitó Chile a comienzos de mayo para participar en la Semana de la Construcción, organizada por la CChC. En esa oportunidad expuso sobre la estrategia impulsada por el Ministerio del cual forma parte, cómo esperan revertir la situación actual y qué es Vision Zero, el ambicioso programa lanzado este año y que busca llevar las tasas de accidentes a cero.

¿Cómo piensan seguir disminuyendo la tasa de accidentes fatales?

Hemos alcanzado un nivel en el que los cambios van a ser muy pocos. Para lograr el siguiente quiebre en las cifras, debemos alterar la forma cómo estamos haciendo las cosas. Ya no se trata más sobre la ley y su cumplimiento, ahora es la pertenencia. Se trata de que las personas quieran tener políticas de prevención, seguridad y salud en el lugar de trabajo porque creen en ello, no porque la ley los obligue y ni porque haya gente pidiéndoles que lo hagan. El sentido de pertenencia para mí es clave, sin eso va a ser muy difícil.

Este año en particular hemos tenido tasas muy bajas, por lo que estamos apuntando a que alcanzaremos un promedio por debajo del 1.8 por cada 100.000 trabajadores. Creo que con un trabajo frontal, directo y en terreno, el cambio de mentalidad puede empezar a ver sus primeros frutos en unos tres a cinco años.

“EL GRAN CAMBIO DE VISIÓN QUE DEBÍAMOS

tratar de instaurar era que los empresarios quisieran mejorar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, no solo porque debían cumplir con la ley, sino porque es un tema importante tanto para ellos como para sus trabajadores”.



CAMBIAR LA MENTALIDAD

Graduado en ingeniería mecánica de la Universidad de Auckland, Nueva Zelanda, Siong Hin Ho comenzó su carrera en el Ministerio del Trabajo como inspector de fábrica. Durante esos años pudo observar que la prevención de riesgos y los accidentes del trabajo no eran vistos como temas importantes para las empresas, las cuales además tenían la idea de que la responsabilidad correspondía al gobierno. Hoy, a más de 30 años de sus inicios en el Ministerio, asegura que la situación ha cambiado mucho.

¿En qué consistieron los enfoques del plan de trabajo inicial?

La idea principal se basó en un enfoque en dos frentes. Uno tenía que ver con

el compromiso y el otro con el cumplimiento y aplicación de la ley. El primero consistía en tratar de trabajar con los empresarios y los trabajadores para que entendieran que una política de prevención en seguridad laboral es importante no solo para la salud, sino también para la viabilidad de los negocios. Por supuesto, hubo empresas que a pesar de nuestros intentos no entendieron el concepto. En esos casos, aplicamos la ley de manera rigurosa y lo suficientemente fuerte para que sintieran el impacto, porque lo que se necesita es un cambio en el comportamiento: uno que lleve a las personas a querer ir todos los días a trabajar a un lugar donde se preocupen por su seguridad y su salud, y donde se les asegure que al

final del día podrán volver a sus casas sanos y salvos.

¿Qué función se le dio al Ministerio del Trabajo de Singapur?

La reestructuración de la política de seguridad laboral se basó, en primer lugar, en empoderar al Ministerio como ente regulador, el que además fijaba las políticas correspondientes a cada área en particular y se preocupaba del riguroso cumplimiento de la ley a través investigaciones, visitas a terreno y fiscalización permanente.

¿Qué rol se le adjudicó al Workplace Safety and Health Council?

El WSH es un consejo que se enfocó en tres estrategias principales. El pilar número uno consistió en construir capacidades sólidas. Esto tenía que ver con que necesi-

“SE NECESITA UN COMPORTAMIENTO QUE lleve a las personas a querer ir todos los días a trabajar a un lugar donde se preocupen por su seguridad y su salud, y donde se les asegure que al final del día pueden volver a sus casas sanos y salvos”.

tábamos asegurarnos de que la industria y los propietarios o empresarios tuvieran la capacidad técnica y humana para administrar la seguridad y la salud en sus lugares de trabajo. Esta capacidad viene dada desde el conocimiento para entender cuáles son los riesgos y qué medidas se deben tomar para reducirlos o eliminarlos, como también de comunicar estas medidas claramente y sin imposiciones a las personas involucradas. Creíamos en el poder de la jerarquía. Si los trabajadores veían que sus jefes se protegían, ellos también lo harían.

La segunda estrategia se relacionaba con implementar un marco regulador efectivo, pero a la vez justo y transparente. La idea aquí no era solo fiscalizar y castigar a las empresas que no cumplieran la ley, sino que motivar a los distintos sectores para que estuvieran dispuestos a trabajar en una política de prevención de accidentes. En 2004 la ley de seguridad laboral era una para todos. El gran cambio que definimos el 2006 fue que cada sector productivo del país nos dijera cuáles eran las mejores medidas para aplicar caso a caso, ya que todas las áreas tienen requerimientos y condiciones muy distintas entre ellas. Esta medida sin duda demostró que los cambios implementados serían justos y con justificación. Esta acción generó una gran transformación en la mentalidad de los empresarios, lo que nos permitió observar cambios inmediatos.

Por último, el tercer gran eje se centró en promover los beneficios que significa tener una política de prevención de accidentes y seguridad y salud en el lugar de trabajo. Debíamos mostrar que existe una

relación directa entre un ambiente laboral seguro y los negocios. A menudo, los empresarios y los mismos trabajadores veían este tema como un adicional sin mucho valor, sin darse cuenta de que un ítem como la seguridad debe ser integrado a los negocios en 360°, ya que sin seguridad en el lugar de trabajo simplemente no pueden hacer negocios. Debían entender que las empresas solo pueden prosperar si tienen seguridad y salud en su lugar de trabajo.

¿Cuáles fueron los principales obstáculos que se encontraron durante estos años?

El mayor, sin duda, fue la mentalidad de los empresarios: la idea de que las políticas de seguridad y salud en el trabajo no es su problema sino de alguien más. Ese pensamiento fue muy difícil de cambiar. Otra dificultad importante a la que nos

enfrentamos fue la relación con el cumplimiento de la ley. El gran cambio de visión que debíamos tratar de instaurar era que los empresarios quisieran mejorar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, no solo porque debían cumplir con la ley, sino porque es un tema importante tanto para ellos como para sus trabajadores.

El problema era que ellos pensaban que tener un plan de prevención de accidentes cuesta dinero y esa idea es completamente errónea. Por lo tanto, les demostramos a través de estudios y experiencias en terreno que tener buenas prácticas de seguridad y salud en el lugar de trabajo es un buen negocio. La inversión en dinero es una inversión directa en la empresa para que pueda maximizar los recursos, optimizar la mano de obra y mejorar los procesos.

VISION ZERO

Vision Zero es una iniciativa que pretende inculcar en empresarios y trabajadores que todas las lesiones y la mala salud laboral son evitables. “La importancia, una vez más, es cambiar el pensamiento de las personas y la creencia de que el daño cero es posible, que no depende de nadie más que de nosotros mismos. Esto solo se puede lograr con el compromiso de todos los actores involucrados”, comenta Siong Hin Ho.

En una primera instancia, el Ministerio del Trabajo de Singapur buscará que todas las empresas se comprometan con esta visión, para lo cual ha comenzado a invitar a hacer un cambio en el enfoque de los accidentes. “En vez de buscar en qué fallamos una vez ocurrido el evento, debemos pensar en cómo podemos prevenir lesiones y enfermedades que nos afectan a todos. El foco es ‘todo accidente es evitable’ y debemos convencernos de que así es. Eso es Vision Zero, un concepto vital y atemporal”, resume el comisionado para la Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio del Trabajo de Singapur.