
SALUD Y SEGURIDAD EN OBRAS DE PEQUEÑA ESCALA. ADAPTACIÓN DE LA NORMA ISO 45001 A LAS MiPyMes CONSTRUCTORAS.

HEALTH AND SAFETY ON SMALL-SCALE CONSTRUCTION SITES. ADAPTATION THE ISO 45001 STANDARD TO OF CONSTRUCTION MICRO, SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES (MSMES).

Perez Bigot, A.; Espinosa, A.; Borromeo, M.; Ibañez, M.; Guardatti, N.: cdt_SaSEd

RESUMEN.

Al aplicar la Norma ISO 45001 se establecen marcos de referencia para gestionar riesgos y oportunidades en salud y seguridad en el trabajo, proporcionando ambientes laborales seguros y saludables, a través de medidas de prevención y protección eficaces. Tratándose de una norma genérica, el objetivo del trabajo se propone elaborar directivas específicas de implementación, pensadas para el sector, y especialmente para las MiPyMes constructoras, en relación a la sección 4 del documento, dedicada a la comprensión de la organización y su contexto. La metodología consiste en interpretar los requerimientos de ese punto desde la perspectiva de una MiPyMe constructora, concluyendo en la formulación de orientaciones de aplicación a este tipo de organizaciones, basadas en una comprensión analítica de la problemática laboral de la obra de pequeña escala. La certificación bajo este modelo plantea un camino válido frente a la alta siniestralidad laboral que registra la industria de la construcción.

ABSTRACT.

By applying the ISO 45001 Standard, reference frameworks are established to manage risks and opportunities in health and safety at work, providing safe and healthy work environments, through effective prevention and protection measures. Being a generic standard, the objective of the work is to develop specific implementation directives, designed for the sector, and especially for Micro, Small & Medium construction Companies, in relation to section 4 of the document, dedicated to understanding the organization and its context. The methodology consists of interpreting the requirements of that point from the perspective of a Micro, Small & Medium construction Company, concluding in the formulation of guidelines for application to this type of organizations, based on an analytical understanding of the labor problems of small-scale construction. Certification under this model presents a valid path in the face of the high workplace accident rate recorded in the construction industry.

PALABRAS CLAVES: SST, Industria de la construcción, Obra chica.

KEY WORDS: SST, Construction industry, Small construction.

INTRODUCCIÓN.

Generalidades sobre el modelo ISO 45001. La norma sobre sistemas de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo dentro del contexto de la normalización técnica internacional a nivel de la ISO. Relación entre la ISO 45001 y la Directiva OIT.

La Norma internacional ISO 45001 establece requisitos y orientaciones para la implementación de sistemas de gestión de la salud y seguridad en el trabajo (SST), con el objetivo de establecer marcos de referencia para gestionar riesgos y oportunidades relacionados a la SST, apuntando a prevenir lesiones y problemas de salud, de forma de proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables, a través de medidas de protección eficaces. A nivel de la ISO (Organización Internacional de Normalización) la primera experiencia de normalización de sistemas de gestión correspondió a la serie ISO 9000 sobre aseguramiento de la calidad, recién cuatro décadas después de la creación de la organización, en 1946. Este concepto novedoso fue luego ampliado a los sistemas de gestión ambiental (ISO 14000), y más recientemente a los sistemas de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo (ISO 45000). Para cualquiera de estos modelos, la ISO aclara que fueron pensados para organizaciones de cualquier tipo y tamaño. Dentro de esta amplia definición, el objeto del presente trabajo corresponde a las empresas constructoras (en cuanto al *tipo*), y en particular las MiPyMes (en cuanto al *tamaño*). La alta siniestralidad que se registra en la industria de la construcción justificaría colocar a la SST en primer plano, priorizando la implementación de un sistema de gestión basado en ISO 45001, en lugar de reproducir la secuencia que típicamente comienza por la aplicación de sistemas de gestión de calidad.

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) -con sede en Ginebra, Suiza-, tiene publicadas las "*Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*" (ILO-OSH 2001), elaboradas bajo un esquema semejante al que se aplica en la normalización del campo voluntario. En efecto, el documento de la OIT contempla la visión de sus *mandantes tripartitos* (gobiernos, empleadores y trabajadores), así como de otras partes interesadas, dando como resultado un instrumento orientado al desarrollo de una cultura en materia de seguridad sostenible dentro de las organizaciones y en su entorno. La Directiva incluye contenidos referidos a la política en materia de seguridad y salud en el trabajo (que las organizaciones deben necesariamente formular), fomentando la participación de los trabajadores y considerando la necesidad de promover la competencia y capacitación del personal. Otra similitud con los sistemas de gestión normalizados (a los que de algún modo toma también como referencia) está dada por la recomendación de documentar los procesos, planificando el desarrollo del sistema a partir de un examen inicial y el planteo de objetivos en materia de SST. En el núcleo de la Directiva aparece la prevención de los peligros, incorporando una noción dinámica asociada a la gestión del cambio. Asimismo, se determina que los procesos relacionados con las adquisiciones y contrataciones integren consideraciones referidas a los requisitos de SST. Los conceptos de mejora continua que provienen de los modelos clásicos de gestión de la calidad se incorporan de manera explícita en la Directiva, previendo la

Salud y Seguridad en obras de pequeña escala. Adaptación de la norma ISO 45001 a las MiPyMes constructoras.

realización de auditorías y exámenes por parte de la dirección de la organización, con especial énfasis en la investigación de las lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes relacionados con el trabajo y su efecto en la seguridad y la salud. La diferencia sustancial entre la Norma ISO 45001 y la Directiva OIT está dada por el lugar que en ésta última ocupan los aspectos vinculados a los marcos nacionales dentro de los cuales se encuadran los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Es decir, el contexto creado por las políticas y directrices nacionales, y las directrices específicas.

ESTRUCTURA GENERAL DE LA NORMA ISO 45001:2018.

Hasta el momento de la publicación de la ISO 45001 en el año 2018, la norma voluntaria de salud y seguridad que se certificaba era la OSHA 18001:2007. Como novedad en la trayectoria de evolución de las normas de sistemas de gestión emitidas por la ISO, el modelo ISO 45001:2018 incluye el Anexo SL, el que consiste en un formato denominado “de alto nivel” (HLE – High Level Structure) que sustituye a la histórica Guía 83, presentando un texto idéntico y términos comunes conteniendo definiciones esenciales, cuyo objeto es facilitar a los usuarios la implementación múltiples de distintas normas ISO de sistemas de gestión, prácticamente organizadas en los mismos capítulos y definiciones (ISO 45001:2018 – traducción oficial, pag. ix).

La definición que el citado Anexo SL introduce acerca de la estructura de las normas ISO, se propone simplificar la integración de las diversas normas de gestión que componen la familia ISO: calidad, medioambiente, seguridad en la información, gestión de la continuidad del negocio, salud y seguridad, etc. Al igual que las restantes normas de sistemas de gestión, la ISO 45001 se organiza en diez secciones, además del Anexo SL y la Bibliografía. Las primeras tres secciones representan una introducción a la norma, donde se define el objeto de la misma, su campo de aplicación y referencias normativas, además de un apartado dedicado a términos y definiciones, cuyo contenido está alineado con las otras normas ISO, de forma de colaborar en la interpretación e implementación de los requisitos exigibles.

Las demás secciones abordan los requisitos que debe cumplir un sistema de seguridad y salud en el trabajo certificable, comenzando por el capítulo dedicado específicamente al Contexto de la Organización, y que es objeto del presente trabajo. Allí se considera cada uno de los elementos o factores provenientes del interior o exterior de la organización que afectan, o pueden afectar, la operación del sistema, señalando la necesidad de comprender las necesidades y expectativas de los trabajadores y de otras partes interesadas. La sección siguiente (5) avanza sobre las cuestiones referidas al liderazgo y la participación de los trabajadores, estableciendo compromisos que la Alta Dirección de la organización debe asumir respecto del sistema de gestión. Es en este plano donde se formula la Política de Salud y Seguridad en el Trabajo, definiendo roles y responsabilidades en un ambiente donde los trabajadores deben ser consultados. Seguidamente, la sección 6 trata los aspectos vinculados a la planificación, introduciendo requerimientos referidos a la identificación y evaluación de riesgos y oportunidades, y la identificación de peligros como punto de

Salud y Seguridad en obras de pequeña escala. Adaptación de la norma ISO 45001 a las MiPyMes constructoras.

partida para el planteo de objetivos y la planificación de acciones. La Norma remarca la necesidad de asegurar los recursos que el sistema requiere para su sostenimiento, señalando como elementos de apoyo a las comunicaciones y capacitación, e introduciendo el concepto de información documentada. Todo ello bajo el título de “Apoyo”, asignado a la sección 7. A continuación, los aspectos operativos son objeto de la sección 8 (Operación) donde se habla de gestión del cambio, y se establecen requerimientos sobre compras y contratistas, y particularmente sobre preparación para emergencias. El último bloque de contenidos de la Norma establece los requerimientos sobre evaluación del desempeño y mejora, divididos en las secciones 9 y 10, respectivamente. Allí se introducen las referencias a los dispositivos de medición y monitoreo, con especial mención a los mecanismos de auditoría interna y de revisión por la Dirección. Por último, la consideración explícita a la mejora continua refleja la preocupación de la ISO por incorporar en sus documentos normativos este concepto fundamental que ha estado históricamente asociado al aseguramiento y la gestión de calidad, acompañando luego la diversificación hacia sistemas de gestión dedicados a otras temáticas organizacionales. El tratamiento de incidentes, no conformidades y acciones correctivas forma parte de ésta última sección de la Norma.

FOCO SOBRE LA SECCIÓN 4 DE LA NORMA ISO 45001.

Presentación de los requerimientos para la certificación de sistemas de salud y seguridad en el trabajo.

La sección 4 de la Norma ISO 45001 se divide en cuatro apartados. El primero (4.1) define requerimientos referidos a la comprensión de la organización y su contexto, estableciendo que la organización debe determinar las cuestiones externas e internas que son pertinentes para su propósito y que afectan a su capacidad para alcanzar los resultados previstos de su sistema de gestión de la SST. Luego, el apartado 4.2 trata sobre la comprensión de necesidades y expectativas, exigiendo que la organización identifique la existencia de otras partes interesadas, además de los trabajadores, que resulten pertinentes al sistema de gestión de la SST, caracterizando tales necesidades y expectativas, y señalando a su vez cuáles de ellas son -o podrían convertirse en- requisitos legales o de otra naturaleza. Los dos apartados restantes refieren al alcance (4.3) del sistema de gestión de la SST (definición de los límites y la aplicabilidad del mismo) y a la exigencia de establecer, implementar, mantener y mejorar continuamente el sistema de gestión de la SST (4.4) incluyendo los procesos necesarios y sus interacciones, de acuerdo a los requisitos de la Norma ISO 45001.

Interpretación de los requerimientos al nivel de la “obra chica”.

Acerca de las cuestiones externas, en la República Argentina la actividad de la construcción se desarrolla en un ambiente altamente regulado por normativas de orden nacional, provincial y municipal. Sobre los aspectos específicos de salud y seguridad laboral rige el Decreto 911/1996, el que establece la reglamentación aplicable a la industria de la construcción. A su vez, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) interviene en materia de prevención y promoción de normativas específicas sobre la temática. Además de las regulaciones gubernamentales de

Salud y Seguridad en obras de pequeña escala. Adaptación de la norma ISO 45001 a las MiPyMes constructoras.

cumplimiento obligatorio, el país cuenta con un Sistema Nacional de Calidad (Decreto 1066/2018) que ofrece a empresas y ciudadanos la posibilidad de acceder tanto a normas técnicas (IRAM) como a los servicios provistos por entidades de certificación (personas, sistemas y productos) y por laboratorios de calibración y de ensayos, respaldados por las acreditaciones otorgadas por el OAA (Organismo Argentino de Acreditación). De esta forma se configura el contexto externo de las empresas constructoras, bajo una capa de instituciones sectoriales, normas legales y regulaciones mandatorias sobre salud y seguridad en el trabajo, y otra capa de instrumentos de desarrollo organizacional, de aplicación voluntaria, cómo es la certificación de sistemas de gestión.

La Norma IRAM-ISO 45001, cuya estructura fue descripta más arriba, es un ejemplo de una norma originada a nivel internacional en la ISO (la Organización Internacional de Normalización, con sede en Ginebra) y publicada en el ámbito nacional por el instituto de normalización del país: el IRAM. En el campo de la arquitectura, la ingeniería y la construcción, los profesionales y técnicos argentinos se han familiarizado históricamente con la marca IRAM aún desde una temprana formación como estudiantes que se iniciaba utilizando las normas sobre dibujo técnico. El concepto de estructura de alto nivel, utilizado actualmente por la ISO, apunta a la integración coordinada de distintos sistemas de gestión normalizados. De esta forma, si una organización decidiera tomar la iniciativa de avanzar de manera prioritaria hacia los estándares de salud y seguridad en el trabajo, los progresos que alcance en materia de sistematización de la información documentada resultarán de utilidad para avanzar luego en el plano de la calidad o la gestión ambiental.

Existen en el país entidades acreditadas por el OAA para la certificación de sistemas de gestión de la salud y seguridad en el trabajo, bajo la Norma IRAM-ISO 45001. También el OAA acredita las entidades que certifican los Elementos de Protección Personal (de amplia utilización en la industria de la construcción) bajo un esquema de certificación obligatoria que es administrado por la Secretaría de Industria de la Nación, pero en cuya aplicación también interviene la SRT.

Haciendo referencia a las empresas constructoras, la Cámara Argentina de la Construcción (CAMARCO) publica en su página web los montos de categorización pyme definidos por el Ministerio de Economía, a través de la Res. 30/2024 emitida por la Subsecretaría de la Pequeña y Mediana Empresa. Esta normativa, vigente a partir de abril de 2024, permite diferenciar a las micro, pequeñas y medianas empresa a través del monto de facturación anual, estableciendo para las micro un tope de facturación de \$ 208.401.000, para las pequeñas \$ 1.236.557.000, y para las medianas \$ 6.899.145.000 (tramo 1) y \$ 10.347.579.000 (tramo 2). El universo considerado para el presente trabajo corresponde a los dos primeros segmentos (micro y pequeñas), agrupados bajo el término *MiPyMe*.

La definición anterior (de carácter oficial) sólo tiene en cuenta el volumen de facturación anual, del cual se deduce una noción de escala, pero que carece de indicios acerca de la complejidad organizativa o tecnológica de la firma. En el contexto del presente trabajo, se consideran aquellas MiPyMes que pueden asociarse a la

Salud y Seguridad en obras de pequeña escala. Adaptación de la norma ISO 45001 a las MiPyMes constructoras.

ejecución de la “obra chica”, cuya conceptualización demanda una visión más integradora, superando las definiciones basadas en aspectos meramente cuantitativos. En rigor, el análisis de la “obra chica” debe involucrar no sólo aspectos económicos, sino otros factores cualitativos vinculados estrechamente con la realidad social, tecnológica y laboral, los que parecen más apropiados para comprender el contexto interno de la actividad de la construcción en obras de pequeña escala. En estos términos, puede citarse el siguiente párrafo como posible definición sobre la “obra chica”:

“toda actividad de ingeniería y arquitectura realizada sobre inmuebles privados propios o de terceros, con procesos productivos tradicionales, destinada a vivienda o reforma, en la que no trabajen más de veinticinco personas y cuyo comitente –persona física que encarga el gerenciamiento y la ejecución de la obra- no es corporativo” (Benedetti, R., Ibañez, M., Espinosa, A., Borromeo, M., Povrzenic, J, Angiolini, H., Jacinto, N., 2016).

De esta última definición se desprenden algunos parámetros que hacen referencia a distintos aspectos dentro de la organización de la obra chica, como su tamaño, estructura, recursos tecnológicos disponibles y condiciones laborales, vinculados al contexto interno que se propone analizar. Al respecto, resulta muy significativo el aporte realizado por Andrea Ércole (2023) en su trabajo de Tesis para la Maestría en Pensamiento Sistémico (CEI-UNR) titulada *“Perspectivas de los Diversos Actores de la Obra Chica acerca de la Salud y la Seguridad en los Lugares de Trabajo”*. En ella se analizan distintas perspectivas en relación a la salud y seguridad de los diferentes actores que intervienen e interrelacionan directamente en la “obra chica” (trabajadores, comitentes y profesionales) con el fin de obtener, a través de un estudio de campo exhaustivo, una caracterización del contexto interno en el que se inserta la obra de pequeña escala, poniendo en evidencia la complejidad del sistema y la necesidad de proponer soluciones superadoras en la materia.

Según Ércole (2023), en la “obra chica” aparece una serie de factores obstaculizadores de la apropiación de conductas seguras, provenientes de las características de la tarea, tales como la precariedad laboral, las presiones de tiempo, las presiones por costos, y la peligrosidad propia de la tarea. Asimismo, se señalan otros obstáculos propios de la organización del trabajo, tales como la variedad de obras, la supervisión y el clima laboral, caracterizado por tensiones interpersonales producto de un ambiente de trabajo con deficientes condiciones económicas, organizacionales y ausencia de equipamiento adecuado. Sin embargo, frente a este escenario, algunas circunstancias contextuales -como la capacitación, los controles, la supervisión, el clima laboral y el equipamiento adecuado-, y otras de orden personal -como el interés, la experiencia, la atención, hacen posible la incorporación de prácticas de trabajo seguras. Del análisis exhaustivo propuesto en el citado trabajo (Ércole, 2023), se desprende una serie de factores que se enumeran a continuación, y que permiten definir y caracterizar el contexto interno de la “obra chica”:

a. La “obra chica” se caracteriza por la variedad y heterogeneidad. En ella se interrelacionan diferentes subculturas, hay múltiples condiciones de contratación, diferentes controles y exigencias según el lugar donde se desarrollen, variedad de

Salud y Seguridad en obras de pequeña escala. Adaptación de la norma ISO 45001 a las MiPyMes constructoras.

oficios con distintos grados de competencias y diferentes prácticas de seguridad en todas ellas. Los actores y trabajadores suelen provenir de distintas culturas de origen y son en muchos casos de diferente nacionalidad producto de la migración interna como externa. Esta diversidad y heterogeneidad de situaciones va generando maneras de trabajar siempre diferentes y abiertas al cambio; puesto que la organización del trabajo y las tareas, se van configurando en cada trabajo eventual con las características que este adquiere, de los actores, de las disposiciones materiales y del territorio.

b. En la “obra chica” prevalece la precariedad laboral. Una singularidad de la obra de pequeña escala es el alto grado de informalidad, asociado con la marginalidad, el trabajo precario, el trabajo en negro, sin ningún beneficio social. Esto se manifiesta claramente en la modalidad de contratación del personal, asociada en su mayoría a la imposibilidad de afrontar los altos costos que demanda la contratación de trabajadores en blanco, la elevada alícuota de la ART, la obligación de proveer Elementos de Protección Personal (EPP) y elementos para disponer protecciones colectivas, etc.; costos que sólo pueden afrontar empresas de gran envergadura.

c. En la “obra chica” no hay establecida una política de trabajo y se carece de un organigrama en que se delimiten y estructuren los distintos roles y se definan sus distintas responsabilidades.

d. En la “obra chica” el clima laboral se enmarca en una serie de tensiones entre la generación de trabajo y los costos, entre seguridad, calidad y tiempos de finalización de la tarea, en el que cada integrante defiende sus intereses particulares. Marcada por presiones de tiempo y dinero, en la “obra chica” se impone un ritmo de trabajo acelerado al que se suman los problemas personales, las relaciones interpersonales tensas con clientes, con proveedores, con compañeros de trabajo y con profesionales.

e. La “obra chica” es un escenario donde generalmente falta capacitación en todos los aspectos: en oficios, en uso de herramientas, en armado de cooperativas de trabajo, etc. Esta deficiencia se asocia generalmente a la falta de educación en el cuidado personal, la falta de concientización e incorporación de hábitos de trabajo seguro producto del alto grado de analfabetismo de los trabajadores, la falta de capacitación concreta ligada al oficio y a la falta de oportunidades, falta de costumbre o mal aprendizaje en la manera de hacer los distintos trabajos. Es un contexto caracterizado por carencias de todo tipo, donde faltan tanto las herramientas como la capacitación necesaria para emplearlas adecuadamente.

f. En la “obra chica” *“se aprende en la práctica” “se aprende de la experiencia”*; la obra chica aparece como un escenario en el que la variedad de técnicas, de lugares y estilos de trabajo, la convierte en un lugar privilegiado de aprendizaje continuo. A través de esas experiencias, se van incorporando desde la vivencia las nociones de prácticas seguras.

g. La “obra chica” se caracteriza por la escasa innovación en cuanto a técnicas y procedimientos de trabajo que permanecen amparados bajo un sistema de construcción tradicional, casi artesanal, transmitido a través de generaciones, que no

Salud y Seguridad en obras de pequeña escala. Adaptación de la norma ISO 45001 a las MiPyMes constructoras.

acompaña los continuos avances tecnológico e industrialización que experimenta la industria de la construcción en obras de gran escala y que resultan impensables de aplicar en obras de pequeña escala.

h. La “obra chica” carece de controles por parte del sindicato ni de entes gubernamentales; carecen de un responsable a cargo que asuma el control y aplicación de las cuestiones vinculadas a la salud y seguridad de los trabajadores. Sin embargo, en las situaciones en que se hallan más expuestas –como countries o lugares céntricos- se evidencia una notable mejora en las condiciones de trabajo frente a la posibilidad de recibir sanciones. Cumplir con las regulaciones específicas para la construcción en la obra chica se presenta como todo un desafío.

Este análisis que posibilita caracterizar del contexto interno de la “obra chica” permite identificar aquellos aspectos que se presentan como facilitadores para la implementación de prácticas de trabajo seguras dentro de ese escenario adverso y complejo, así como también aquellos aspectos que obstaculizan la apropiación de conductas seguras, evidenciando la necesidad de implementar mejoras en la gestión de SST.

ORIENTACIONES DE APLICACIÓN.

En respuesta al requerimiento 4.1 de la Norma, una MiPyMe constructora puede demostrar su conocimiento de las cuestiones externas a través de un informe periódico en el que se analice el contexto en el que opera, considerando cinco dimensiones:

I. Entorno cultural y social. El análisis de esta dimensión puede contemplar las tendencias en la educación, teniendo en cuenta la escolaridad primaria y la formación específica relacionada con la industria de la construcción, tanto a nivel de escuelas de oficios como de la educación técnica y el nivel universitario. También aquí puede considerarse la situación del empleo y los niveles de pobreza y marginalidad.

II. Entorno político. Aquí pueden evaluarse las políticas públicas referidas a la SST, a nivel nacional, provincial y municipal, además de las actividades sobre SST desarrolladas en los ámbitos legislativos (bloques parlamentarios; comisiones sobre legislación del trabajo; proyectos de ley en estudio; etc.).

III. Entorno legal y reglamentario. Aun tratándose de firmas de mínima escala, es recomendable contar con información actualizada sobre la legislación en materia de SST, manteniéndose al tanto de la actuación de los organismos competentes de la administración pública (SRT; ministerios de trabajo provinciales; otros). Recibir novedades acerca de la situación en el Poder Judicial, puede advertir a las MiPyMes respecto de procesos tramitados en juzgados del fuero laboral, relacionados con problemáticas de SST, y su impacto en las empresas.

IV. Entorno económico e institucional. Para esta dimensión, se recomienda centrar la atención sobre las tendencias del sector dentro de la economía nacional,

Salud y Seguridad en obras de pequeña escala. Adaptación de la norma ISO 45001 a las MiPyMes constructoras.

considerando las perspectivas de desarrollo de la cadena de valor de la construcción, la disponibilidad de proveedores y subcontratistas, y la incidencia sobre la SST. La identificación de competidores directos es asimismo relevante, analizando su comportamiento en el mercado, y su posición respecto de estándares de SST. El tratamiento de la temática de SST en las entidades empresarias representativas de la industria de la construcción, y en las asociaciones sindicales del sector, se plantea como otro de los aspectos a los que una MiPyMe debe prestar atención. Con similar criterio se sugiere realizar un seguimiento de la actividad de asociaciones y cámaras vinculadas, de manera generalista, a higiene y seguridad.

V. Entorno tecnológico. Sin importar la escala, una MiPyMe enfrentada a escenarios de innovación en técnicas y modelos constructivos debe evaluar su incidencia en el uso de EPP y las medidas de SST, identificando la existencia de nuevos requerimientos y realizando evaluaciones de factibilidad. Esta dimensión debe incluir el seguimiento de tendencias en el diseño de elementos para la SST, observando la evolución de proveedores y las perspectivas de aplicación práctica en obras civiles y actividades relacionadas.

En términos de utilidad práctica para una MiPyMe constructora, se recomienda que el informe sugerido concluya en consideraciones que contribuyan a formular la Política de SST, y que permitan establecer o confirmar el alcance del Sistema de Gestión de la SST, además de generar acciones para la mejora de las prácticas de SST.

Respecto del contexto interno, es preciso identificar aquellas cuestiones que inciden sobre la capacidad de la organización para alcanzar resultados eficaces de una política de SST que deberá estar planteada de manera proporcionada a la escala y la problemática propia de una MiPyMe. Si se trata de una firma que ejecuta “obras chicas” según la caracterización expuesta en la sección anterior, la respuesta al requerimiento 4.1 de la Norma deberá basarse en una consideración realista de la problemática descrita. Los instrumentos deben ser entonces simples y eficientes en relación al objeto. En primer lugar, la heterogeneidad y la coexistencia de subculturas (ítem a, en la sección anterior) puede objetivarse a través de entrevistas (del tipo historias de vida) a los operarios, que puedan formar parte del legajo de personal, y que actúen como fuente de indicios para comprender comportamientos y priorizar acciones de acompañamiento tácito, y de capacitación explícita, desde una perspectiva de cohesión grupal en la diversidad. La precariedad laboral (ítem b) es obviamente incompatible con una política de SST, por más simplificada que resulte en proporción a la escala MiPyMe. También es cierto que para organizaciones de pequeña escala resulte dificultosa la resolución de este problema en plazos acotados. El concepto de mejora continua permite aquí trazar una perspectiva de evolución razonable hacia un escenario de formalidad planteado como meta a alcanzar (lo relevante es entonces contar con un programa documentado, asociado a una línea de tiempo). Un organigrama (ítem c) es fácil de realizar. Para una MiPyMe, el diagrama de polifuncionalidad se plantea como una solución válida para distribuir tareas dentro de la plantilla de personal. Las tensiones del clima laboral (ítem d) pueden contenerse y manejarse positivamente sólo si se parte de un profundo conocimiento de la historia personal de cada individuo (volviendo al ítem a) que trabaja en la empresa, buscando

Salud y Seguridad en obras de pequeña escala. Adaptación de la norma ISO 45001 a las MiPyMes constructoras.

neutralizar situaciones conflictivas a través de un rol constructivo de la Dirección, contando con información y herramientas de intervención para asegurar la convivencia y la cohesión grupal. Los problemas de educación y hábitos personales (ítem e) deben quedar relevados en la entrevista y el legajo (ya propuestos en respuesta al ítem a), marcando una hoja de ruta para actividades de capacitación y entrenamiento. Esto se relaciona asimismo con el ítem f, sobre la lógica de aprendizaje práctico que es natural en una MiPyMe dedicada a la “obra chica”. La teoría sobre Gestión del Conocimiento sugiere una composición conceptual entre conocimiento “explícito” y conocimiento “tácito”. Ambos deben ser medibles en su impacto sobre el desempeño laboral, bajo un enfoque de mejora continua que forma parte del esquema metodológico de ISO 45001. Respecto del ítem g, la “escasa innovación” no plantea necesariamente un problema desde el punto de vista de la calidad, por cuanto los métodos tradicionales (o artesanales) pueden resultar acordes a los requerimientos de la “obra chica” en cuanto a plazos, terminaciones y funcionalidad de las instalaciones construidas, todo lo cual puede de igual manera respetar los principios elementales de la SST. Si bien la falta de controles (ítem h) corresponde al contexto externo, sí es un problema interno la frecuente ausencia, a nivel de MiPyMes, de un responsable a cargo de las cuestiones vinculadas a la salud y seguridad de los trabajadores. Al formalizarse un organigrama (ítem c) puede establecerse esta función de manera explícita, aún en caso de utilizarse un diagrama de polifuncionalidad.

CONCLUSIONES.

Entendida desde los parámetros analizados, la “obra chica” se presenta como un escenario de riesgos en un entorno cambiante y dinámico en el que la falta de recursos y escasez de inversión disminuyen las posibilidades de control e implementación de medidas de seguridad que mitiguen los efectos negativos que éstos puedan causar en la salud y seguridad de los trabajadores. La conclusión así presentada sintetiza una apreciación global sobre la problemática de las MiPyMes constructoras, al sostener que la falta de recursos y la escasez de inversión disminuyen las posibilidades de control e implementación de medidas de seguridad. A través de la ya descrita “estructura de alto nivel”, la Norma ISO 45001 reproduce una visión que es claramente contemplativa de la situación de organizaciones “de todo tipo y tamaño”. Esto significa que ninguna firma debe ser descartada de antemano en razón de su situación inicial, frente a la posibilidad de implementar un sistema de gestión normalizado. Aquí es donde radica la importancia de ofrecer interpretaciones específicas de requerimientos que en las normas ISO tienen carácter genérico. Interpretaciones luego traducidas en orientaciones formuladas para determinado sector de actividad, y determinado tipo de organización. Esta es concretamente la tarea que está realizando el CDT-SaSEd-UNR sobre ISO 45001 en relación a la industria de la construcción, y al segmento de MiPyMes en particular. Dentro de ese marco general, el presente trabajo se restringe exclusivamente a la sección 4 de la Norma ISO 45001, y a las cuestiones relacionadas con el contexto externo e interno de las organizaciones.

En la actualidad, son cuatro los organismos de certificación que se encuentran adreditados por el OAA para evaluar la conformidad de sistemas de gestión de la

Salud y Seguridad en obras de pequeña escala. Adaptación de la norma ISO 45001 a las MiPyMes constructoras.

salud y la seguridad en el trabajo respecto de la Norma ISO 45001. Se trata del IRAM, Bureau Veritas Argentina, TÜV Rheinland Argentina y COTECNA Inspección Argentina. Esta acreditación implica que los certificadores cumplen los criterios contenidos en las Normas IRAM-ISO/IEC 17021-1:2016 e ISO/IEC TS 17021-10:2018, además de los documentos del propio OAA aplicados a los procesos de evaluación y acreditación de organismos de certificación de sistemas de gestión. La diferencia entre las entidades citadas radica en los campos de competencia (según clasificación del IAF, International Accreditation Forum) para los cuales se encuentran acreditadas. En relación a la temática del presente trabajo, sólo los tres primeros certificadores indicados tienen competencia sobre los campos 28 (Construcciones) y 34 (Servicios de Ingeniería), posicionándose como las alternativas válidas para una certificación ISO 45001 en el sector analizado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Organización Internacional de Normalización. (2018). *Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Requisitos con orientación para su uso.* (ISO 45001).

Oficina Internacional del Trabajo (2001). *“Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo”* (ILO-OSH 2001). Ginebra, OIT.

OSHA 18001:2007

Benedetti, R., Ibañez, M., Espinosa, A., Borromeo, M., Povrzenic, J, Angiolini, H., Jacinto, N. (2016). *Relevamiento y Análisis de las Condiciones de Salud y Seguridad en Obras Privadas de Pequeña y Gran Escala en el área del Gran Rosario. Una herramienta para el diagnóstico y diseño de modelos de gestión en la prevención.* Rosario: CIUNR-UNR.

Ércole, A. (2023) *Perspectivas de los diversos actores de la obra chica acerca de la salud y la seguridad en los lugares de trabajo.* Tesis de Maestría Centro de estudios disciplinarios - MPS. UNR. <https://hdl.handle.net/2133/27096>

BIBLIOGRAFÍA

Nonaka, I.; Takeuchi, H. (1999). **La organización creadora del conocimiento** : cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación. Prensa de la Universidad de Oxford.

Nonaka, I.; Takeuchi, H. (2019). *The wise company: how companies create continuous innovation.* Oxford University Press, New York.