



Programas de Seguridad basada en el Comportamiento

LOS PROGRAMAS DE SEGURIDAD BASADA EN EL COMPORTAMIENTO - SBC HAN PROLIFERADO DURANTE LAS ÚLTIMAS DÉCADAS A TAL EXTREMO QUE SE CONVIRTIERON EN EL MÉTODO PRIMARIO USADO POR MUCHAS COMPAÑÍAS Y EMPLEADORES PARA ABORDAR LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL LUGAR DE TRABAJO, A LA VEZ QUE REDUCIR EL NÚMERO DE LESIONES Y ENFERMEDADES NOTIFICADAS.



LA SEGURIDAD BASADA en el comportamiento se funda en la premisa de que la responsabilidad de las lesiones, enfermedades y muertes reside en el comportamiento y los “actos inseguros” del trabajador o trabajadora. Si se puede cambiar dicho comportamiento y quienes trabajan se desempeñan más “cuidadosamente” entonces –según SBC– se habrán de prevenir las lesiones, las enfermedades y los fallecimientos y el lugar de trabajo será más seguro. Un proponente de la seguridad basada en el comportamiento describe las estrategias para su implementación, incluyendo la medición de los comportamientos observados, los cuales “deben ser desglosados en dos partes separadas. En primer lugar, debe ser medida la frecuencia de los comportamientos seguros y luego un conteo de los comportamientos inseguros o riesgosos. Una vez concluido este proceso, los dirigentes del equipo están mejor capacitados para disponer acciones correctivas, así como recompensar a los comportamientos positivos”¹.

El problema con este planteamiento reside en que, al enfocar a cada trabajador o trabajadora y su comportamiento, quedan sin atender importantes riesgos a la seguridad y salud que repercuten en sus lesiones y enfermedades. Los programas de seguridad basados en el comportamiento desestiman los roles fundamentales que juegan los peligros existentes en el lugar de trabajo, las condiciones laborales estresantes e inseguras y los productos químicos tóxicos, en la causa de lesiones/enfermedades, así como el hecho de que es la parte empleadora la que establece las condiciones en que las personas trabajan. Además, al hacer la SBC especial hincapié en la prevención de accidentes, este enfoque en materia de salud y seguridad no toma en consideración las muertes ocasionadas en el curso del tiempo debido a la exposición a sustancias tóxicas y, por lo tanto, poco puede hacer para evitarlas.

Los sistemas SBC trasladan la responsabilidad de mantener un lugar de trabajo seguro a los empleados y empleadas, a la vez que debilitan a los comités sindicales de salud y seguridad y a la solidaridad del lugar de trabajo cimentada en la negociación colectiva. También pueden incentivar la baja denuncia de las lesiones. Estos programas de SBC son insostenibles a largo plazo, en gran parte debido a que los directivos y figuras de autoridad no pueden mantener ellos mismos los comportamientos perfectos necesarios que permitan hacer funcionar los programas. Cuando la fuerza laboral ve a los directivos utilizar atajos e infringir reglas, eso se convierte en un comportamiento aceptable y eventualmente todo el sistema colapsa.

Las mayores compañías de procesamiento de alimentos –incluyendo Mondelēz, Nestlé y Unilever– promueven la seguridad basada en el comportamiento como un principio básico de sus programas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.

Nestlé declara que la compañía “atribuye una vital importancia a los comportamientos de las personas, entendiéndolo como el principal factor para la prevención de accidentes. Creemos que cada vez que sucede un accidente, las causas pueden trazarse hasta llegar al comportamiento de alguna persona”².

Unilever describe su política de salud y seguridad como un “enfoque hacia la salud y la seguridad basadas en el comportamiento”. Unilever afirma que “ha desarrollado nuevas herramientas y capacitación para orientar a sus empleados a adoptar comportamientos seguros”³.



La UITA se opone enérgicamente a los programas de empleadores que desplazan la responsabilidad de la seguridad y salud ocupacional desde el empleador al trabajador y trabajadora, enfocando el comportamiento laboral en lugar de los peligros.

LA SEGURIDAD BASADA EN EL COMPORTAMIENTO ES UN PLANTEAMIENTO REFERIDO A LA SEGURIDAD QUE ENFOCA EL COMPORTAMIENTO LABORAL COMO LA CAUSA DE LA MAYORÍA DE LAS LESIONES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.

Muchos de los programas de seguridad basada en el comportamiento parten de la premisa que la mayor parte de los accidentes son causados por actos inseguros de las personas. Este supuesto se fundamenta en la labor de un investigador de seguros, llamado H.W. Heinrich, en los años 1930, cuya investigación sobre la causalidad de las lesiones consistió en su examen de informes de accidentes presentados por los supervisores. Según Heinrich (1931), 88% de todos los accidentes son causados por actos inseguros personales, 10% por acciones inseguras y 2% por “actos divinos”⁴. Dada la conclusión de Heinrich que el error de quienes trabajan es la principal causa de accidentes, muchos programas SBC culpan a la fuerza laboral de haber sufrido un accidente, una lesión o enfermedad, o incluso de haber muerto en su puesto. Este tipo de acusación conduce a programas de seguridad que se concentran en detener el comportamiento inseguro mediante consecuencias negativas.

Los estudios demuestran que al imponer disciplinas o aplicar programas que impactan negativamente a los trabajadores/as – por ej., despidos o imponer puntos que pueden afectar su buena reputación en la compañía – se suprime la notificación de peligros, conatos de accidentes, lesiones u otros indicadores respecto a que existe un peligro en el lugar de trabajo. Las entrevistas laborales, conducidas por la Oficina de Responsabilidad Gubernamental de EE.UU. (U.S. Government Accountability Office – GAO) identificaron el miedo del trabajador y trabajadora a la represalia y a los programas disciplinarios del empleador como las causas más importantes del bajo número de denuncias. Las investigaciones de grandes siniestros en lugares de trabajo, que se tradujeron en muertes o graves lesiones de la mano de obra, revelaron riesgos significativos no reportados, junto con programas que suprimen las notificaciones⁵.

En forma alternativa, muchos programas de seguridad basada en el comportamiento utilizan gratificaciones o incentivos para reconocer o recompensar “buenos” comportamientos. Son típicos los programas que premian a quienes trabajan o departamentos que presentan las tasas más bajas registradas de lesiones o enfermedades. Las recompensas pueden ser tan mínimas como una fiesta de pizzas o tan destacadas como un automóvil nuevo. Se trata de programas peligrosos, que pueden dar lugar a la supresión de notificaciones sobre lesiones y enfermedades, a la vez que desalentar a los trabajadores y trabajadoras a dar un paso al frente para denunciar condiciones riesgosas.

La Oficina de Responsabilidad Gubernamental de Estados Unidos emitió un informe en 2009, con los siguientes hallazgos: “Según los interesados y los profesionales de la salud ocupacional encuestados por GAO, muchos factores afectan la precisión de los datos de lesiones y enfermedades de los empleadores, incluidos desincentivos que pueden desalentar a la fuerza laboral de informar lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo a sus empleadores y desincentivos que pueden desalentar a los empleadores de registrarlos”⁶.

LA SEGURIDAD BASADA EN EL COMPORTAMIENTO CONTRADICE LAS LEYES Y LOS CONVENIOS NACIONALES E INTERNACIONALES RELATIVOS AL LUGAR DE TRABAJO

Los programas de seguridad basada en el comportamiento se centran en cada persona que trabaja, libran a la compañía o empleador de la responsabilidad de brindar condiciones seguras de trabajo y asignan el peso o la responsabilidad de mantener un lugar laboral seguro a cada trabajador y trabajadora. Esto contradice las leyes y normas nacionales, los Convenios de la OIT y las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales que establecen que la parte empleadora debe, en el “marco de las leyes y normas aplicables, así como de las relaciones laborales y prácticas de empleo vigentes. Tomar medidas adecuadas para garantizar la salud y seguridad profesional en sus operaciones”⁷. El marco jurídico de los programas SBC puede ser cuestionado al considerar leyes y convenios en particular.

En Estados Unidos, la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (Occupational Safety and Health Act - OSHA) requiere que “cada empleador deberá proporcionar a cada uno de sus empleados un empleo en un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos que causen o puedan causar la muerte o una lesión física grave a sus empleados”⁸. Se dispone así que es el empleador el responsable de mantener condiciones seguras de trabajo. La legislación británica requiere que los peligros sean identificados mediante la evaluación de riesgos y suprimidos o reducidos “en la medida que sea razonablemente factible.” La Ley británica sobre salud y seguridad en el trabajo exige que empleadores y empleados trabajen juntos en el manejo de los riesgos de salud y seguridad, recayendo la responsabilidad principal en la parte empleadora (Sección 2 de la Ley).

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece el principio de “protección del trabajador contra las enfermedades y contra los accidentes del trabajo”, conforme lo estipula el C155 – Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981. Según dicho Convenio, las políticas deben ser formuladas y puestas en práctica, siendo su objetivo “prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo”⁹.

La Unión Europea dispone claramente principios sobre la seguridad y salud ocupacional en la Directiva Marco sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (Directiva 89/391 EEC), que se adoptó en 1989 y constituyó un hito fundamental a los efectos de mejorar la seguridad y salud en el trabajo. Garantiza requisitos mínimos de seguridad y salud en toda Europa, en tanto que permite a los Estados Miembros mantener o establecer medidas más exigentes. La directiva:

- obliga a los empresarios a adoptar las medidas preventivas adecuadas para garantizar una mayor seguridad y salud en el trabajo;
- introduce como elemento fundamental el principio de evaluación de riesgos y define sus principales elementos (por ejemplo, la identificación del riesgo, la participación de los trabajadores y trabajadoras, la adopción de medidas adecuadas que otorguen carácter prioritario a la eliminación del riesgo en su origen, la documentación y la reevaluación periódicas de los peligros en el lugar de trabajo;
- y obliga a los empleadores a adoptar medidas de prevención, lo cual pone de manifiesto la importancia de las nuevas formas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en el marco de los procesos generales de gestión.

DIRECTIVAS PARA SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL – JERARQUÍA DE CONTROLES

Las lesiones, enfermedades y muertes en el lugar de trabajo son consecuencia de la exposición a riesgos no controlados en el lugar de trabajo.

La Organización Mundial de la Salud, en su “Estrategia Mundial de la Salud Ocupacional para todos: El camino hacia la salud en el trabajo”, define la salud ocupacional como “una actividad preventiva que ayuda a la identificación, supervisión y control de los factores de riesgo en lugares de trabajo, además de la generación de competencias y acciones efectivas que aseguren un ambiente de trabajo saludable y salud a los trabajadores”¹⁰.

Los sistemas de gestión de la seguridad y salud ocupacional aplican reconocidos principios y políticas en materia de sistemas de gestión y de seguridad y salud ocupacional, con el objeto de proteger a quienes trabajan de los peligros y riesgos laborales, y también mejorar la productividad.

Los actuales convenios y directrices sobre la gestión de la seguridad y salud ocupacional emplean enfoques y herramientas de carácter práctico, a efectos de reducir las lesiones, mala salud, enfermedades, incidentes y fallecimientos de origen profesional. Estos sistemas emplean la jerarquía de controles de riesgos usada en la industria para minimizar o eliminar la exposición a los peligros.

La jerarquía reconoce que los controles del diseño, de la eliminación y de la ingeniería son más efectivos en la reducción del riesgo que los controles de menor nivel, tales como las alarmas, los procedimientos y el equipo de protección personal. Se trata de un sistema ampliamente aceptado y promovido por organizaciones y convenios de seguridad, siendo de práctica habitual en el lugar de trabajo.

Por lo general, los programas de seguridad basada en el comportamiento no recurren a la jerarquía de controles como el método preferido para mejorar la seguridad en el lugar de trabajo.

Los riesgos que siguen sin corregirse o no son eliminados continuarán perjudicando a quienes trabajan.

CÓMO LA SEGURIDAD BASADA EN EL COMPORTAMIENTO TRASTOCA A LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

BSMS, una compañía en el área de seguridad basada en el comportamiento, se promociona como expertos mundiales en seguridad conductual. “Los clientes de B-Safe logran un rendimiento de seguridad de clase mundial al alcanzar las tasas de lesiones más bajas en su industria. Hemos ayudado a compañías en más de 30 países en los seis continentes habitables”. BSMS promueve un proceso que crea “una alianza de seguridad entre la gerencia y el personal, al enfocar continuamente la atención y acciones de cada uno en su propio comportamiento de seguridad, así como en el de los demás”.

La atención se centra sobre el hecho que quienes trabajan asuman la responsabilidad por la seguridad y por la seguridad de sus compañeros. Se desplaza así la responsabilidad de la compañía de proporcionar entornos de trabajos seguros y saludables mediante políticas, programas y acciones.

Aumentan las presiones sobre los trabajadores y trabajadoras a medida que los elaboradores de alimentos, quienes luchan por incrementar sus ingresos, procuran mayores ganancias mediante la ingeniería financiera típica de las firmas de capital privado, agresivas reducciones de costos y permanentes reestructuras. Las presiones en alza de la competencia y el creciente cortoplacismo financiero colocan a quienes trabajan en el procesamiento de alimentos en una posición de elevada vulnerabilidad. La permanente inseguridad se ve exacerbada por el acelerado automatismo.

Los riesgos que existen en todo entorno manufacturero abarcan: inadecuada o inexistente protección de la maquinaria; cuestiones de bloqueo/etiquetado referidas al mantenimiento y limpieza del equipamiento y maquinaria; peligros asociados con la automatización y la robótica; peligros químicos y polvo combustible; ergonomía y lesiones por movimientos repetitivos; y manejo de camiones y materiales industriales. Además de estos riesgos, las inquietudes en materia de seguridad y salud que afectan, en particular, a quienes se desempeñan en el procesamiento de alimentos comprenden los efectos de la automatización, la reducción, aceleración y rotación del personal y la falta de capacitación e inversión en el personal. Estos son considerados factores de estrés organizativo en el lugar de trabajo, los cuales se traducen en riesgos a la seguridad y la salud y predisponen a los trabajadores y trabajadoras a lesiones, enfermedades o fallecimiento.

JERARQUÍA DE CONTROLES



La producción de alimentos, especialmente el trabajo en línea o a destajo, es un trabajo particularmente monótono y repetitivo que puede dañar la salud mental. Esto, en combinación con la fatiga, puede resultar en una mayor probabilidad de accidentes, que los programas SBC no identificarán al no tomar en consideración las causas fundamentales.

Los nanomateriales son una creciente amenaza en las industrias de procesamiento de alimentos, ya que se están introduciendo, con rapidez, productos que contienen nanomateriales. Estos presentan partículas extremadamente pequeñas y se caracterizan por su tamaño diminuto, medido en nanómetros. Un nanómetro es una millonésima parte de un milímetro –aproximadamente 100.000 veces menor al diámetro de un cabello humano.

El riesgo que suponen para la salud de los trabajadores y trabajadoras, así como el de la exposición a largo plazo a los mismos aún no se conocen en su totalidad. Todavía no existe método alguno para limitar, controlar o siquiera medir la exposición humana a los nanomateriales y procesos dentro o fuera del lugar de trabajo. La fuerza laboral se encuentra expuesta a peligros no reglamentados.

En lugar de priorizar la identificación de estos riesgos a efectos de controlarlos o eliminarlos, los empleadores “controlan” en cambio los comportamientos de los trabajadores y trabajadoras, librándolos a desempeñarse en torno a peligros que no deberían existir en el ambiente de trabajo en primer lugar, o deberían ser abordados mediante controles reconocidos para riesgos ambientales y del lugar de trabajo.

POSICIÓN DE LA UITA

La UITA se opone a los programas y las políticas de empleadores que desplazan la responsabilidad de la salud y seguridad ocupacional desde el empleador al trabajador y trabajadora, enfocando el comportamiento laboral en lugar de los peligros.

La UITA se opone a los programas de incentivos a la seguridad o a las políticas disciplinarias respecto a las lesiones, las cuales suprimen las notificaciones. Las políticas disciplinarias por lesiones pueden incluir una evaluación negativa para la persona que sufre o denuncia una lesión, lo que puede provocar el despido.

La UITA se opone a los programas que requieren o estimulan a los trabajadores y trabajadoras a vigilar y comunicar los comportamientos de sus colegas, enfrentándolos así en el lugar de trabajo.

La UITA apoya y estimula los programas de empleadores que se basan en principios aceptados referidos a:

- La identificación y corrección de riesgos;
- El uso de la jerarquía de controles para proteger a quienes trabajan de peligros en el lugar de trabajo, con el propósito de prevenir lesiones, enfermedades y muertes;
- Las investigaciones conjuntas de gestión sobre accidente laboral/incidente/conato de accidente para identificar las causas de fondo;
- La defensa de políticas de no represalia para amparar a la fuerza laboral que denuncie lesiones, enfermedades, riesgos;
- La evaluación periódica de los programas de eliminación de riesgos.

La UITA respalda los sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional que se fundamentan como mínimo en los siguientes principios y objetivos:

- Proteger la seguridad y salud de todos los miembros de la organización mediante la prevención de las lesiones, la mala salud, las enfermedades y los incidentes profesionales;
- Cumplir con las normas pertinentes en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, abarcando las leyes y regulaciones internacionales y nacionales, los programas voluntarios, los convenios colectivos y otros requisitos suscritos por la organización;
- Posibilitar la elección, apoyo y capacitación de los representantes del lugar de trabajo en materia de seguridad y salud;
- Asegurar que quienes trabajan, sus representantes y los representantes del lugar de trabajo en materia de seguridad y salud sean consultados y alentados a participar activamente en todos los elementos del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.

1 Fuente: <https://www.safetyproresources.com/blog/how-to-establish-a-behavior-based-safety-program>

2 https://www.nestle.com/asset-library/documents/library/documents/about_us/policy-on-safety-and-health-at-work.pdf

3 <https://www.unilever.com/sustainable-living/enhancing-livelihoods/fairness-in-the-workplace/building-a-safer-business/making-our-safety-vision-a-reality/index.html>

4 Fuente: Heinrich, HW. 1931. Industrial Accident Prevention. New York: McGraw-Hill.

5 Fuente: Chemical Safety Board, Phillips Petroleum Refinery explosion, Texas

6 Fuente: "Enhancing OSHA's Records Audit Process Could Improve the Accuracy of Worker Injury and Illness Data" GAO-10-10: Publicación: Oct 15, 2009.

7 Fuente: <http://www.oecd.org/investment/mne/1922428.pdf> (Visto el 20 de septiembre de 2018)

8 Fuente: U.S. OSH Act, General Duty Clause, Section 5 (a)

9 Fuente: Convention concerning Occupational Safety and Health and the Working Environment (Entrada en vigor: 11 de agosto, 1983) Adopción: Ginebra, 67ª sesión CIT (22 de junio, 1981).

10 Fuente: http://www.who.int/occupational_health/publications/globstrategy/en/index5.html

