CONTENIDO

LA SEGURIDAD BASADA EN EL COMPORTAMIENTO CONTRADICE LEYES Y CONVENIOS NACIONALES E INTERNACIONALES RELATIVOS AL TRABAJO 3

CÓMO LA SEGURIDAD BASADA EN EL COMPORTAMIENTO TRASTOCA A LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 4

DIRECTIVAS PARA SISTEMAS DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO -JERARQUÍA DE RIESGO Y CONTROL DE PELIGROS 5

JERARQUÍA DE CONTROLES DE PELIGROS 6

POSICIÓN DE LA UITA 7

PROGRAMAS DE SEGURIDAD BASADA EN EL COMPORTAMIENTO

Al promover medidas de control de salud y seguridad para proteger a quienes trabajan en el procesamiento de alimentos y contrarrestar las iniciativas o programas de SBC liderados por la empresa, este Documento de posición reconoce que los términos "control de peligros" y "control de riesgos" a menudo se usan indistintamente en el lenguaje cotidiano.[1] Por lo tanto, para evitar confusiones, este Documento de posición se referirá a estos dos tipos de controles de salud y seguridad porque ambos tienen como objetivo (i) mejorar los niveles de protección de la salud y la seguridad de trabajadoras y trabajadores, y (ii) definir claramente los deberes y responsabilidades legales de la parte empleadora en materia de salud y seguridad en el trabajo.

LOS PROGRAMAS DE SEGURIDAD BASADA EN EL COMPORTAMIENTO (SBC) han proliferado en las últimas décadas hasta tal punto que se han convertido en el método principal que utilizan muchas empresas y partes empleadoras para abordar la salud y seguridad[2] en el lugar de trabajo, en lugar de salud y la seguridad en el trabajo, gestión de riesgos y organización para reducir la cantidad de muertes, lesiones y enfermedades laborarles notificadas.[3]

La Seguridad basada en el Comportamiento se funda en la premisa de que la responsabilidad de las muertes, lesiones y enfermedades profesionales radica en el comportamiento y los "actos inseguros" de las personas trabajadoras. Si es posible cambiar dicho comportamiento y las personas trabajan más "cuidadosamente", según la SBC, se habrán de prevenir las muertes en el trabajo, las lesiones y se prevendrán las enfermedades profesionales y el lugar de trabajo será más seguro. Una de las personas que propone la seguridad basada en el comportamiento describe las estrategias para su implementación, incluida la medición de los comportamientos observados, los cuales "*deben ser desglosados en dos partes distintas. En primer lugar, se debe medir la frecuencia de los comportamientos seguros y luego se debe hacer 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 para recompensar los comportamientos positivos*".[4]

---

1 Nota: En este Documento de posición, la UITA utiliza las siguientes definiciones:

PELIGRO es cualquier cosa que tenga el potencial de causar daño, ya sea en detrimento de la salud o la seguridad de una persona, o daños a la propiedad, el equipo, o el medio ambiente. El potencial de daño es inherente a la sustancia o máquina o mala práctica laboral, etc.

Por lo tanto, peligro puede ser cualquier cosa: materiales de trabajo, maquinaria, equipo, productos químicos, plaguicidas, herramientas, polvo, microorganismos que causan enfermedades, temperaturas extremas, electricidad, ruido, vibraciones, transporte, mala distribución del lugar de trabajo, mala organización del trabajo, métodos o prácticas, sistemas de trabajo, estrés, acoso sexual y violencia (incluida la violencia doméstica), actitudes, que tengan el potencial de lesionar a las personas, dañar su salud o ambas cosas. Existe una cantidad ilimitada de peligros que se pueden encontrar en casi cualquier lugar de trabajo.

RIESGO es la posibilidad o probabilidad de que un peligro tenga de hecho como resultado lesiones, enfermedades o daños a la propiedad, el equipo o el medio ambiente, junto con una indicación de la gravedad del daño, incluidas las consecuencias a largo plazo..

Riesgo = probabilidad de daño x gravedad del daño

Al decidir sobre la aceptabilidad del riesgo, es importante tener en cuenta el género, la edad y la salud de las personas para quienes se realiza la evaluación y también tener en cuenta sus aportes al proceso.

Fuente: Organización Mundial del Trabajo (OIT) 2013. Material de formación sobre evaluación y gestión de riesgos en el lugar de trabajo para pequeñas y medianas empresas

2 Fuente: El término **salud**, en relación con el trabajo, no indica simplemente la ausencia de enfermedad o dolencia; comprende también los elementos físicos y psíquicos que afectan a la salud y que están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo. Convenio de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981), Artículo 3 (e)

3 Fuente: OIT. 2010. Lista de enfermedades profesionales

4 Fuente (en inglés): https://www.safetyproresources.com/blog/how-to-establish-a-behavior-based-safety-program

El problema de este enfoque es que, al centrarse en cada trabajador o trabajadora en forma individual y en su comportamiento, no se abordan los peligros significativos para la seguridad y la salud y el riesgo que se deriva de ellos, que provocan que las personas trabajadoras sufran muertes, lesiones y enfermedades profesionales. Los programas de seguridad basada en el comportamiento pasan por alto la centralidad de los peligros en el lugar de trabajo, como las condiciones de trabajo estresantes e inseguras y los productos químicos tóxicos en la causalidad de lesiones y enfermedades laborales y la noción de que es la parte empleadora la que establece las condiciones en que se trabaja. Además, con los programas de SBC, el enfoque principal es prevención de accidentes, este enfoque de salud y seguridad no tiene en cuenta, y por lo tanto puede hacer poco para prevenir, las muertes causadas a lo largo del tiempo debido a la exposición a sustancias tóxicas y otros peligros laborales relacionados con la salud.

Los sistemas de SBC transfieren la responsabilidad de mantener buenas condiciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo a la parte trabajadora. Socavan a representantes sindicales de salud y seguridad y a representantes de la parte trabajadora en los comités de salud y seguridad y la solidaridad en el lugar de trabajo basada en la negociación colectiva. También pueden incentivar la baja denuncia de las lesiones y de enfermedades laborales. Estos programas de SBC son insostenibles a largo plazo, en gran parte debido a que la gerencia 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 la gerencia utilizar atajos e infringir reglas, eso se convierte en un comportamiento aceptable y en última instancia todo el sistema colapsa.

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

Nestlé declara que la empresa "*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*". 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 y empleadas a adoptar comportamientos seguros*".

La UITA se opone enérgicamente a los programas de empleadores que desplazan la responsabilidad de salud y seguridad en el trabajo desde la parte empleadora a la trabajadora, que se enfocan en el comportamiento laboral en lugar de abordar los peligros y los riesgos que surgen de ellos.

La Seguridad basada en el comportamiento es un enfoque de la seguridad y la salud que se centra en el comportamiento de las personas trabajadoras como la causa de la mayoría de las lesiones relacionadas con el trabajo y de enfermedades laborales.

Muchos de los programas de seguridad basada en el comportamiento parten de la premisa de 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 de las personas, 10% por acciones inseguras y 2% por "actos fortuitos".[5] Dada la conclusión de Heinrich de que el error de quienes trabajan es la principal causa de accidentes, muchos programas de SBC culpan a la fuerza laboral de haber sufrido un accidente, una lesión o enfermedad, o incluso de haber muerto en su puesto de trabajo. Este tipo de acusación conduce a programas de seguridad que se concentran en detener el comportamiento inseguro mediante consecuencias negativas.

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

Los estudios demuestran que al imponer medidas disciplinarias o aplicar programas que perjudican a las personas trabajadoras (por ej., despidos o poner puntuación negativa) que pueda afectar la buena reputación en la compañía hace que no se notifiquen peligros, situaciones casi accidentales, lesiones u otros indicadores respecto a que existe un peligro en el lugar de trabajo. Las entrevistas realizadas a las personas trabajadoras por la Oficina de Responsabilidad Gubernamental de Estados Unidos (U.S. Government Accountability Office – GAO) identificaron el miedo de las personas trabajadoras a la represalia y a los programas disciplinarios de la parte empleadora 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 informados, junto con programas que suprimen notificaciones.[6]

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 a los departamentos que presentan las tasas más bajas registradas de lesiones o enfermedades. Las recompensas pueden ser tan mínimas como un festival 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 desalientan a trabajadoras y trabajadores en dar un paso al frente para denunciar condiciones peligrosas y de alto riesgo.

La Oficina de Responsabilidad Gubernamental de Estados Unidos (GAO) emitió un informe en 2009 con las siguientes conclusiones:

"*Según las partes interesadas y los profesionales de la salud laboral encuestados por GAO, muchos factores afectan la precisión de los datos de lesiones y enfermedades de la parte empleadora, 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*."[7]

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

Los programas de seguridad basada en el comportamiento se centran en cada persona que trabaja, libran a la empresa o parte empleadora 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 Organización Internacional del Trabajo y las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales que dicen 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 en el trabajo en sus operaciones."[8] El marco jurídico de los programas de SBC puede ser cuestionado al considerar leyes y convenios en particular. Además, debe reconocerse que las personas que se ocupan de la salud y la seguridad (empleador o representante, representante de trabajadores y trabajadoras o consultor/tercero externo) deben ser "personas competentes en materia de salud y seguridad".[9] La "autoridad competente" del gobierno en materia de salud y seguridad puede determinar los criterios de "personas competentes".'

En Estados Unidos, la Ley de Salud y Seguridad en el trabajo (Occupational Safety and Health Act - OSHA) requiere que *"cada empresa proporcione empleo a cada uno de sus empleados o empleadas en un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos que causen o puedan causar la muerte o un grave daño físico."*[10] *Se dispone así que es la parte empleadora la responsable de mantener condiciones seguras y saludables de trabajo. La Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo del Reino Unido de 1974 establece, por ejemplo, que "Toda parte empleadora tendrá el deber de garantizar... la provisión y el mantenimiento de instalaciones y sistemas de trabajo que sean, en la medida de lo razonablemente posible, seguros y sin riesgos para la salud."*[11]

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

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

8 Fuente: Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (Acceso 20 de setiembre de, 2018)

9 Nota: Personas competentes en salud y seguridad en el trabajo: las personas que se ocupan de la salud y seguridad en el trabajo deben ser competentes. Una persona competente se define como "una persona con la formación adecuada y los conocimientos, la experiencia y las competencias suficientes para el desempeño seguro del trabajo en cuestión". La autoridad competente (gubernamental) podrá definir los criterios adecuados para la designación de dichas personas y podrá determinar las funciones que se les asignarán. (Fuente: OIT. 2011. Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en la agricultura. Glosario. Emitido el 28 de noviembre de 2011)

10 Fuente: Ley SST de Estados Unidos (OSHA), Cláusula general de obligación, Sección 5 (a)

11 Fuente: UK Health and Safety at Work Act 1974, Sección 2 (en inglés)

La Constitución de la OIT establece el principio de "*que las personas trabajadoras deben estar protegidas contra enfermedades, dolencias y lesiones derivadas de su empleo*" de conformidad con el Convenio 155 de la OIT (1981) – Seguridad y salud en el trabajo. 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*".[12] En virtud del Convenio 184 de la OIT (2001) sobre seguridad y salud en la agricultura, el convenio sectorial de la OIT sobre salud y seguridad en el trabajo adoptado más recientemente, el artículo 7 (a) establece que la parte empleadora deberá "*llevar a cabo evaluaciones de riesgo apropiadas en relación con la seguridad y la salud de la parte trabajadora" y, sobre la base de estos resultados, adoptar medidas preventivas y de protección para garantizar que, en todas las condiciones de su uso previsto, todas las actividades agrícolas, lugares de trabajo, maquinaria, equipo, productos químicos, herramientas y procesos bajo el control de la parte empleadora sean seguros y cumplir con las normas de salud y seguridad previstas*".[13]

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

- obliga a las empresas a adoptar las medidas preventivas adecuadas para garantizar una mayor salud y seguridad 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 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
- obliga a la parte empleadora a adoptar medidas de prevención, lo cual pone de manifiesto la importancia de las nuevas formas de gestión de la salud y seguridad en el trabajo en el marco de los procesos generales de gestion.[14]

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

La compañía en el área de seguridad basada en el comportamiento, BSMS, se promociona como expertos mundiales en seguridad del comportamiento. "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 empresas 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 en que las personas trabajadoras asuman la responsabilidad por la seguridad y por la seguridad de compañeras y compañeros de trabajo. Se desplaza así la responsabilidad de la compañía de proporcionar entornos de trabajo 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 de fabricación y los peligros emergentes abarcan: inadecuada o inexistente protección de la maquinaria; cuestiones de bloqueo y etiquetado referidas al mantenimiento y limpieza de equipos y maquinaria; riesgos y peligros inherentes a la automatización y la robótica; riesgos y peligros químicos y polvo combustible; ergonomía y lesiones por movimientos repetitivos; y manejo de camiones y materiales industriales. Además de estos riesgos y peligros, las inquietudes en materia de salud y seguridad que afectan 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. Son considerados factores de estrés organizativo en el lugar de trabajo, los cuales se traducen en riesgos y peligros para la salud y seguridad y predisponen a las personas trabajadoras

12 Fuente: Convenio sobre Salud y Seguridad en el Trabajo y Medio Ambiente de Trabajo (Entrada en vigor: 11 de agosto, 1983) Adopción: Ginebra, 67ª sesión CIT (22 de junio, 1981).

13 Fuente: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C184

14 Véase más aquí: Directiva Europea sobre salud y seguridad en el trabajo (Directiva 89/391 EEC), 1989.

a lesiones, enfermedades profesionales o fallecimiento.

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 de 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 conoce 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 riesgos y peligros no reglamentados.

En lugar de priorizar la identificación de estos peligros y los riesgos que surgen de ellos y poner en práctica medidas de control, las empresas "controlan" los comportamientos de los trabajadores y trabajadoras, dejando que trabajen en torno a riesgos y peligros que no deberían existir en el ambiente de trabajo en primer lugar, o deberían ser abordados mediante controles reconocidos para riesgos y peligros ambientales y del lugar de trabajo.

DIRECTIVAS PARA SISTEMAS DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO -JERARQUÍA DE RIESGO Y CONTROL DE PELIGROS

Las muertes en el trabajo, lesiones y enfermedades profesionales son el resultado de la exposición a peligros no controlados y los riesgos que se derivan de ellos 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 en el trabajo 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.*"[15]

Los sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo aplican reconocidos principios y políticas en materia de sistemas de gestión y de salud y seguridad en el trabajo, con el objeto de proteger de peligros y riesgos laborales a las personas trabajadoras, y también mejorar la productividad. .

Los actuales convenios internacionales y directrices sobre la gestión de la salud y seguridad en el trabajo emplean enfoques y herramientas de carácter práctico, a efectos de reducir las muertes, lesiones, enfermedades profesionales e incidentes relacionados con el trabajo. Estos sistemas emplean la jerarquía de controles de riesgos y peligros usada en la industria para minimizar o eliminar la exposición a los peligros y a los riesgos que de ellos se derivan. La jerarquía de control de peligros y control de riesgos reconoce que los controles del diseño, de eliminación e ingeniería son más efectivos en la reducción del riesgo que los controles de menor nivel, tales como advertencias, procedimientos y equipos de protección personal. Se trata de un sistema ampliamente aceptado y promovido por organizaciones y convenios internacionales 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 riesgo ni control de peligros como el método preferido para mejorar la salud y seguridad en el lugar de trabajo.

15 Fuente: https://www.who.int/publications/i/item/global-strategy-on-occupational-health-for-all-the-way-to-health-at-work (en inglés)

CINCO PASOS DE UNA EVALUACIÓN DE RIESGOS PARA LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO [16]

Paso 1: Identificar el peligro

Paso 2: ¿Quién está en riesgo y de qué manera? Evaluar el grado de riesgo de cada peligro

Paso 3: Identificar y poner en práctica los controles de riesgos de salud y seguridad siguiendo la Jerarquía de Controles de Riesgos (véase más adelante)

Paso 4: Registrar quién es responsable de poner en práctica qué controles de riesgo y para cuándo

Paso 5: Registrar las conclusiones, realizar el seguimiento de resultados y revisar la evaluación de riesgos. Actualizar.

JERARQUÍA DE CONTROLES DE RIESGOS DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (VÉASE PASO 3)

Control de riesgos 1: Eliminación o sustitución de peligros

Control de riesgos 2: Controles técnicos, de ingeniería, de herramientas y de equipos

Control de riesgos 3: Organización, sistemas, prácticas, información y formación sobre trabajo seguro

Control de riesgos 4: Agua, limpieza profunda y desinfección, higiene, primeros auxilios y bienestar

Control de riesgos 5: Equipos de protección personal

Control de riesgos 6: Vigilancia médica y sanitaria

Nota: Esta es una jerarquía, no una lista de controles. Por lo tanto, el Control de riesgos 1 brinda el nivel más alto de protección en comparación con los otros controles de riesgos. Los Controles de riesgos 2 y 3, que brindan protección colectiva de un área de trabajo, brindan niveles de protección más altos que el Control de riesgos 5.

Para **cada** peligro, la parte empleadora debe trabajar a través de los controles de riesgos siguiendo el orden en que se enumeran en la jerarquía. Por lo tanto, **no** se debe comenzar a reducir los riesgos utilizando equipos de protección personal como primer control. Se debe comenzar con la Eliminación (Control de riesgos 1) y luego avanzar hacia abajo en la jerarquía.

JERARQUÍA DE CONTROLES DE PELIGROS

Nota: El enfoque de la Jerarquía de Controles de Riesgos de Salud y Seguridad en el Lugar de Trabajo y el enfoque de la Jerarquía de Controles de Peligros, ambos utilizados en todo el mundo, son una jerarquía de medidas de prevención y control.

16 Fuente: OIT 2013. Material de formación sobre evaluación y gestión de riesgos en el lugar de trabajo para pequeñas y medianas empresas, p. 14.

POSICIÓN DE LA UITA

La UITA se opone a los programas y políticas de las empresas que transfieren la responsabilidad por la salud y seguridad en el trabajo de la parte empleadora a la trabajadora, centrándose en este caso en el comportamiento de la persona trabajadora en lugar de mejorar la gestión de riesgos, incluido el control de riesgos y peligros siempre que sea posible.

La UITA se opone a los programas de incentivos (de salud y seguridad) o a las políticas disciplinarias por lesiones que suprimen la presentación de informes. Las políticas de disciplina por lesiones pueden incluir la evaluación de puntos en contra de una persona que sufre o informa una lesión, lo que podría conducir al despido.

La UITA se opone a los programas que exigen o alientan a las personas trabajadoras a observar e informar sobre el comportamiento de sus compañeras y compañeros de trabajo, enfrentándolos entre sí en el lugar de trabajo.

La UITA apoya y fomenta los programas de empleadores que se basan en los principios aceptados de:

- Uso de la jerarquía de controles de riesgos y controles de peligros, para proteger a las personas trabajadoras de muertes relacionadas con el trabajo, lesiones y enfermedades profesionales.
- Cooperación conjunta entre la gerencia y el personal en la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo y puesta en marcha de controles de riesgos y peligros, además de la cooperación en las investigaciones de accidentes y en las investigaciones de accidentes o casi accidentes.[17]
- Mantener políticas antirrepresalias, que protejan a los trabajadores y trabajadoras que denuncian lesiones, enfermedades profesionales, peligros y riesgos.
- Comprobación periódica de la parte empleadora, con activa participación del personal, de la eficacia de los controles de riesgos y controles de peligros que han puesto en marcha para proteger la salud y seguridad de las personas trabajadoras.

La UITA apoya los sistemas de gestión de riesgos de salud y seguridad en el trabajo que se basan en principios y objetivos que, como mínimo, incluyen:

- Proteger la salud y seguridad de todos los miembros de la organización mediante la prevención de muertes relacionadas con el trabajo y la prevención y reducción de lesiones y enfermedades profesionales.
- Cumplir con las leyes y reglamentos internacionales y nacionales pertinentes sobre SST, adhiriéndose a los convenios colectivos sobre SST y a los programas voluntarios.
- Posibilitar la elección, apoyo técnico y capacitación de representantes (personas competentes) en el lugar de trabajo en materia de salud y seguridad.
- Garantizar que se consulte a la parte trabajadora, sus representantes y los representantes del lugar de trabajo en materia de salud y seguridad y que puedan participar activamente en todos los elementos del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo.

17 Nota: La Administración de Salud y Seguridad en el Trabajo de Estados Unidos exhorta especialmente a los empleadores a investigar todos los incidentes en los que una persona trabajadora resultó herida, así como los casos cercanos (a veces denominados casi accidentes"), en los que una persona trabajadora podría haber resultado herida si las circunstancias hubieran sido apenas diferentes. (Fuente: https://www.osha.gov/incident-investigation, Acceso 18 de mayo de 2022)

PROGRAMAS DE SEGURIDAD BASADA EN EL COMPORTAMIENTO (SBC)

DOCUMENTO DE POSICIÓN

La Seguridad basada en el comportamiento es un enfoque de la seguridad y la salud que se centra en el comportamiento de las personas trabajadoras como la causa de la mayoría de las lesiones relacionadas con el trabajo y de enfermedades laborales.

La UITA se opone a los programas y políticas de las empresas que transfieren la responsabilidad por la salud y seguridad en el trabajo de la parte empleadora a la trabajadora, centrándose en este caso en el comportamiento de la persona trabajadora en lugar de mejorar la gestión de riesgos, incluido el control de riesgos y peligros siempre que sea posible.

LA UNIÓN INTERNACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ALIMENTACIÓN, AGRÍCOLAS, HOTELES, RESTAURANTES, TABACO Y AFINES (UITA) ES UNA FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE SINDICATOS QUE REPRESENTA A LOS TRABAJADORES EMPLEADOS EN LA AGRICULTURA Y LAS PLANTACIONES; LA PREPARACIÓN Y FABRICACIÓN DE ALIMENTOS Y BEBIDAS; HOTELES, RESTAURANTES Y SERVICIOS DE CATERING; TODAS LAS ETAPAS DE LA TRANSFORMACIÓN DEL TABACO.

www.iuf.org
E: iuf@iuf.org
Rampe du Pont-Rouge, 8, 1213 Petit-Lancy (Ginebra, Suiza)
T: + 41 22 793 22 33
F: + 41 22 793 22 38