

REPRESENTANTE DE UE PRIMERA LINEA DE DEFENSA

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA, RADIO Y MAQUINARIA DE AMÉRICA (UE) • JULIO 2022

Programas de seguridad basados en el comportamiento

¿Culpar al trabajador, o acabar con el peligro?

En vez de trabajar para crear un lugar de trabajo seguro y saludable muchos empleadores prefieren culpar al trabajador por los accidentes y las lesiones.

Imagínese esto:

La Corporación Cebulon inicia un nuevo programa para que los empleados se pongan protecciones para los oídos. Semanalmente la empresa da comienzo a un premio de \$1000 dólares. Cada vez que se encuentra a un trabajador sin los protectores, se restan \$100 dólares del total. Al final de la semana se hace una rifa y un empleado gana lo que sobró. Se pone un cartel con los nombres de todos los que se encontraron sin protección. Algunos empleados se quejan de que se suponía que la empresa iba a arreglar la maquinaria ruidosa y no exigir que todos se pongan estos protectores, que son grandes y calientes.

Esto ocurre a menudo cuando los patrones basan sus programas de seguridad en la llamada “modificación del comportamiento de seguridad”. ¿Simplemente se puede cambiar el comportamiento de una persona a través de un sistema de premios y castigos?

Esto no es nada nuevo.

En lugar de castigar a los empleados por violaciones de seguridad, se pretende que los demás trabajadores castiguen al “ofensor”. Antes de entrar en detalles, retrocedamos un poquito.

¿Quién tiene la culpa de accidentarse?



La mayoría de los que apoyan por la modificación del comportamiento de seguridad contesta en voz alta, EL TRABAJADOR.

Un investigador de seguros llamado H.W. Heinrich hizo en los años 30 del siglo pasado un estudio de las causas de los accidentes en el lugar de trabajo. El concluyó que el 88% de todos estos accidentes y lesiones tuvieron su origen en “acciones peligrosas por parte de trabajadores”.

Heinrich llegó a esta conclusión después de estudiar miles de registros de accidentes. El problema es que todos estos informes fueron redactados por jefes. Obviamente culparon al trabajador.

¿Cuántos jefes en 2022, y ni hablar de 1935, culparían a equipos defectuosos por un accidente? No si quieren conservar su trabajo. Los estudios hechos por Heinrich siguen siendo el fundamento de los programas de seguridad basados en el comportamiento.

Antes de la aprobación del Acto de Segu-

(Continúa al reverso)

Evitando las lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo:

MÁS EFECTIVOS



MENOS EFECTIVOS

1. Eliminación o sustitución del peligro
2. Controles de ingeniería (dispositivo de seguridad)
3. Advertencias
4. Capacitación y procedimientos
5. Equipo protector personal

Programas de seguridad basados en el comportamiento dejan estos controles patas arriba, señalando a los mismos trabajadores como el problema, en vez de las condiciones inseguras del trabajo.

(Continuado desde el frente)

ridad y Salud Ocupacional (OSHA, por sus siglas en inglés), los trabajadores recuerdan que al momento de contratarte te señalaban los peligros:

- “Tenga cuidado con esta máquina, no deje que agarre su camisa porque lo va a halar hacia ella y le desgarrará el brazo”
- “Al usar esta máquina debe prender esta válvula pero cuidado esa tubería que está en su camino alcanza los 200 grados y causa quemaduras graves”
- “Tiene que cargar esas piezas con rapidez sino la cuchilla va a bajar y le quita el dedo. Pero no se preocupe que usted aprende rápido”

El trabajador hacía su labor en condiciones de peligro y de malas si había un accidente y una lesión.

Cuando OSHA fue aprobado, después de mucho trabajo organizativo del movimiento laboral, se cambiaron las reglas del juego. Los patrones fueron notificados que de acuerdo con la ley era su obligación proveer un lugar de trabajo seguro. Los patrones tenían que arreglar las condiciones inseguras, no sólo decir a los trabajadores que tuvieran cuidado. Esto representó un reconocimiento del hecho de que la mayoría abrumadora de accidentes y lesiones son causados por condiciones inseguras de trabajo.

Veamos este breve ejemplo: Una trabajadora tiene que levantar cajas que pesan 50 libras, de 20 a 30 veces al día. Casi siempre sigue el procedimiento y “levanta con las piernas”, no con la espalda. Pero muy de vez en cuando levanta alguna sin doblar las piernas. Al cabo de varios años en el trabajo, tiene problemas de espalda.

¿Qué hacer? La modificación del comportamiento plantearía darle más capacitación en cómo levantar, y luego disciplinarla por hacerlo de manera incorrecta.

OSHA plantearía, si levantar cosas pesadas es una parte continua del trabajo y aun el empleado más capacitado sufriría problemas de la espalda eventualmente, lo más inteligente sería eliminar el trabajo de levantar cosas pesadas. Que se instale un montacargas o una plataforma de elevación hidráulica o que se modifique el trabajo para que no sea necesario levantar. Que se enseñe al empleado a trabajar de mane-

ra segura PERO, que se arregle el problema.

Hacer que algunos trabajadores castiguen a otros trabajadores

Muchos programas de seguridad basados en la modificación del comportamiento se apoyan en artimañas y premios. “La lotería de la seguridad” es uno de los más comunes entre estos.

En la lotería de seguridad, se da una tarjeta de “bingo” a cada trabajador. Se anuncia un premio, dinero, un televisor grande, u alguna otra cosa. Cada día, si no hay accidentes, se escoje un número de lotería y los empleados marcan su tarjeta. Si ocurre un accidente, el juego tiene que empezar de nuevo y desde el principio.

¿Qué sucede con la lotería de la seguridad?

Los trabajadores se enojan con el compañero que reporta un accidente porque esto daña su oportunidad de ganar la “lotería”. Los empleados presionan a otros empleados para que NO reporten los accidentes. El patrón no es el malo, sino los compañeros de trabajo.

¿Por qué los patrones no quieren que se reporten los accidentes?

EL DINERO.

Las empresas de seguro basan las primas que cobran por compensación laboral en la naturaleza y frecuencia de los accidentes y lesiones. Si se reportan más accidentes, el costo de las primas suben. Si se reportan menos lesiones, las primas bajan.

Todos los patrones tienen que llevar registros que consignan todos los accidentes o lesiones. Esto es un requerimiento de OSHA. Si los registros revelan un exceso de accidentes y lesiones, OSHA podría llegar a inspeccionar el lugar de trabajo. Estos registros se llaman registros de OSHA 300.

Si una lesión no se reporta como originada en el lugar de trabajo, las obligaciones del patrón bajo las leyes de compensación laboral no existen. Si la lesión causa problemas en el futuro, la empresa no tiene obligación alguna a largo plazo con el empleado, sobre todo si dicha persona ya no trabaja para la empresa.

¿El Sindicato se opone a todo programa que premie a los trabajadores por la seguridad?

- El sindicato debe oponer cualquier programa que tenga como consecuencia que los empleados NO REPORTEN los acci-

dentos o lesiones.

- El sindicato debe oponer cualquier programa que enfrente a los trabajadores entre sí.
- El sindicato debe oponer cualquier programa que empiece con la idea de que los empleados son la causa de los accidentes y lesiones.

El sindicato puede apoyar programas que premien señalar condiciones inseguras de trabajo o sugerir maneras de eliminar accidentes y lesiones. Resulta poco sorprendente que existen muy pocos programas de este tipo.

¿El patrón puede iniciar estos programas?

La salud y seguridad son temas obligatorios de negociación. Esto implica que si el patrón quiere iniciar cualquier tipo de programa de salud y seguridad que afecte los salarios, horarios o condiciones de trabajo de los miembros, necesita negociar con el sindicato.

Hay otros asuntos que considerar. En algunos casos estos “programas basados en el comportamiento” podrían violar tanto las leyes de OSHA como las de compensación laboral.

OSHA y la mayoría de las leyes de compensación laboral estatales afirman que no se puede discriminar en contra de un trabajador o castigarlo por reportar un accidente o lesión. Los programas que castigan a un trabajador por lesionarse están en violación de estas leyes. Las competencias que hacen públicos los nombres de trabajadores que se lastimen y así no permiten que los demás empleados ganen un premio, pueden considerarse como ilegales, dado que exponen al trabajador lesionado a un trato desfavorable por parte de sus compañeros.

Los programas que animen a los trabajadores a no reportar accidentes o lesiones (la lotería de la seguridad) podrían también ser violaciones de la ley. OSHA requiere que cada accidente o lesión TIENE QUE ser reportado y anotado en el registro de OSHA 300 (o lo que actualmente se exige para registrar accidentes y lesiones).

La mejor solución es un **Comité de Salud y Seguridad Sindical** activo y capacitado para detectar las condiciones inseguras de trabajo, y delegados de UE que presenten quejas de estas condiciones. Los juegos de lotería deberían quedarse en los salones de “bingo” y no en el lugar de trabajo.

UNITED ELECTRICAL, RADIO AND MACHINE WORKERS OF AMERICA (UE)

Departamento de educación • 4 Smithfield Street • Pittsburgh, PA 15222 • 412-471-8919 • www.ueunion.org/es