



2007
Volumen 1, Número 1

Boletín Informativo de SPALW (Profesionistas en Seguridad y la Fuerza de Trabajo Latina)

En Esta Edición:

Mensaje del Vicepresidente de CoPS	2
Aviso sobre Reunión de SPALW	2
Presentación de SPALW	2
Sesiones del PDC de Interés para Miembros de SPALW	3
Estableciendo Programas de Entrenamiento OSHA para Jornaleros Hispanos	3
10 Recomendaciones para Trabajar Eficazmente con su Fuerza de Trabajo Latina	7
Proyecto de Ley Pretende Mejorar la Seguridad en el Lugar de Trabajo	8
Seguridad Laboral en Manos del Patrón	9

**Profesionistas en
Seguridad y la
Fuerza de
Trabajo
Latina**

¡Bienvenido a Nuestra Primera Edición!

Como parte de esta edición inaugural, queremos pedirle a nuestros lectores que propongan un título para el boletín informativo de los Profesionistas en Seguridad y la Fuerza de Trabajo Latina (SPALW). Este boletín se publicará de manera electrónica tres veces al año (según el calendario de la ASSE) a partir de septiembre del 2007.

Desde 1998 he servido como gerente de las 13 especialidades de la práctica de la ASSE, por lo que me complace dar la bienvenida al boletín de SPALW, mismo que ahora formará parte de nuestra familia de publicaciones técnicas. En la actualidad contamos con boletines electrónicos para cada una de nuestras seis ramas y para nuestros dos grupos de interés común.

Quisiera agradecer a los autores y a Héctor Escárcega, Presidente de SPALW, Ernie García, Vicepresidente y Pam Ferrante, Coordinadora del Boletín, por su arduo trabajo en la elaboración de esta primera edición. Continuamente nos enfrentamos a la necesidad e importancia de contar con una publicación especializada en la seguridad, la salud y el medio ambiente para los profesionistas latinos/hispanos en este ramo.

Exhorto a todos los miembros actuales de SPALW a invitar a sus colegas para que se afilien a SPALW. También los invito a escribir artículos para este boletín con temas relacionados específicamente con las mejores prácticas, las estrategias de planeación, los problemas comunes y sus soluciones.

Como profesionistas especializados en el ramo de la seguridad, la salud y el medio ambiente, con frecuencia nos enteramos de problemas en la industria de la construcción con respecto a la comunicación bilingüe. Además, el programa de Evaluación y Control de Instalaciones (FACE) del NIOSH suele abordar incidentes relacionados los trabajadores latinos/hispanos. Muchos de los latinos/hispanos que respondieron a la catástrofe del World Trade Center y del Huracán Katrina ahora enfrentan problemas de salud y tienen dificultades para obtener ayuda médica.

Las enfermedades ocupacionales entre los trabajadores agrícolas de origen latino/hispano son extensas. Se estima que 4.2 millones de trabajadores agrícolas emigrantes y de temporada viven en los Estados Unidos junto con sus familias. En su mayoría, estos trabajadores son latinos/hispanos y provienen de México. A menudo tienen un acceso limitado a la educación sobre la salud y un conocimiento reducido de las advertencias de seguridad, por lo que dependen en gran medida de los programas estatales de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los Estados Unidos (OSHA). SPALW puede jugar un papel activo al abordar este tipo de cuestiones.

SPALW promete tener un futuro brillante e importante dentro de la ASSE. Los integrantes del personal de SPALW esperan gustosamente poder trabajar con este grupo de interés común.

Muchas gracias,
Rennie Heath
Gerente, Especialidades de la Práctica
Consejo de Prácticas y Normas (CoPS)
(847) 768-3436
rheath@asse.org

Mensaje del VP de CoPS



Como Vicepresidente del Consejo de Prácticas y Normas (CoPS), me enorgullece presentar esta primera edición del boletín electrónico de los Profesionistas en Seguridad y la Fuerza de Trabajo Latina (SPALW). Los grupos de interés común (CIGS) como SPALW han formado parte de la ASSE desde el año

2002, comenzando con el Consejo sobre Asuntos Regionales.

En el 2005, los grupos de interés común se agruparon bajo el Consejo de Prácticas y Normas a fin de conformarse mejor a nuestra estructura específica. Bajo el amparo de CoPS, la membresía de SPALW se ha incrementado a más de 100 miembros y continúa creciendo.

Después de una animada reunión del Comité Asesor durante la Conferencia de Desarrollo Profesional del 2006 en Seattle, SPALW ha progresado este año gracias a las actividades de la Coordinadora de Boletines Pam Ferrante (quien también edita el Boletín de la Especialidad de la Práctica de los Consultores) y un nuevo Vicepresidente, Ernie García, quien está listo para convertirse en el sucesor de Héctor Escárcega, Presidente Fundador de SPALW.

La infraestructura de SPALW pronto nos permitirá crear las bases para ampliar y crecer esta asociación a fin de ofrecer productos y servicios de valor agregado para los miembros de SPALW y de la ASSE.

Nos entusiasma tener la oportunidad de trabajar en áreas específicas con el objetivo de promover la seguridad y la salud en la creciente fuerza de trabajo. Mi agradecimiento a todo el equipo de liderazgo y a los miembros de SPALW. Esperamos gustosamente aprovechar los avances y las contribuciones realizadas a favor de la ASSE y de la comunidad latina en el campo de la seguridad, la salud y el medio ambiente.

James D. Smith, M.S., CSP
Vicepresidente
Consejo de Prácticas y Normas (CoPS)

Reunión de SPALW Durante la PDC del 2007

SPALW se reunirá durante la Conferencia de Desarrollo Profesional (PDC) de la ASSE en Orlando, FL, el lunes 25 de junio del 2007 a las 6:00 p.m. en el Hotel Peabody (Salón Orlando 3). Esta reunión estará abierta a todas las personas que asistan a la PDC.

Presentación de SPALW

Esperamos que los artículos que aparecen en esta primera edición del boletín electrónico de SPALW le resulten interesantes y oportunos.

Estos artículos contienen una breve historia de SPAWL, su estructura actual, equipo de liderazgo y objetivos, además de explicar cómo puede usted involucrarse.

Antecedentes

A pesar de que la incidencia de accidentes laborales en general ha disminuido lentamente a nivel nacional, el índice de accidentes para el grupo étnico de los latinos/hispanos se ha incrementado. De hecho, durante el 2004 los trabajadores latinos/hispanos enfrentaron uno de los mayores índices de fatalidad de cualquier sub-grupo.

Existen distintos motivos por este incremento en los accidentes, incluyendo las brechas culturales y las barreras a la comunicación. Adicionalmente, las sesiones de entrenamiento sobre la seguridad para la fuerza de trabajo latina/hispana suelen llevarse a cabo en un idioma que los trabajadores no comprenden.

La ASSE reconoció su obligación de tomar un papel de liderazgo ante este problema emergente. La idea de contar con un grupo independiente de miembros de la ASSE interesados en ampliar el conocimiento de este tema se desarrolló durante la PDC de la ASSE en Las Vegas, NV, en junio del 2004. Se llevó a cabo una reunión para crear SPALW bajo el amparo del Consejo sobre Asuntos Regionales. Posteriormente, SPALW fue agrupada bajo el Consejo de Prácticas y Normas (COPS), al cual pertenece actualmente.

Objetivos

Los objetivos de SPALW son los siguientes:

- Proveer un medio para que los consultores, supervisores, gerentes, directores y demás profesionistas interesados en el tema de la seguridad se reúnan para comentar, investigar, desarrollar e implementar nuevas

sugerencias, ideas y recomendaciones relacionadas con cuestiones relevantes a la creciente fuerza de trabajo latina.

- Ofrecer experiencias importantes y valiosas para el establecimiento de contactos personales de modo que las personas interesadas en el tema de la seguridad para la fuerza de trabajo de los latinos/hispanos puedan reunirse a fin de brindar un apoyo mutuo y compartir estrategias nuevas y existentes.
- Crear un medio y un entorno apto para los profesionistas y las personas que recién ingresan a la profesión de la seguridad o que actualmente tienen responsabilidades relacionadas con la seguridad.
- Compartir y aprender mutuamente a través de los recursos de la ASSE.
- Proporcionar el entorno y la oportunidad de ofrecer un apoyo personalizado mediante el desarrollo de un programa de mentoría en inglés y español.
- Predicar con el ejemplo al reconocer la gran diversidad étnica de nuestra nación y abordar cuestiones de seguridad y diversidad cultural, idioma, costumbres y tradiciones de los distintos grupos étnicos.
- Minimizar y controlar los costos e innecesarios accidentes y fatalidades.

Reuniones y Actividades

SPALW se reúne anualmente durante la Conferencia de Desarrollo Profesional. Estas reuniones anuales están abiertas a todos los miembros de la ASSE y a cualquier persona que asista a la PDC. Los detalles se dan a conocer con anticipación a los miembros de SPALW. Adicionalmente, SPALW lleva a cabo conferencias telefónicas periódicas en las cuales pueden participar todos los miembros y comentar los avances y las actividades actuales.

Actualmente SPALW cuenta con varios grupos de trabajo diseñados para tratar algunos de los temas comentados durante la primera reunión en Las Vegas, además de cuestiones adicionales que hayan surgido en reuniones subsiguientes.

Los sub-comités de trabajo actualmente incluyen:

1. Comité de Recursos y Referencias — Presidenta Nancy Romano
2. Comité de Mentoría — Presidente Zeferino Banda
3. Comité de Técnicas de Capacitación y Cultura de los Latinos — Presidente Héctor Escárcega

4. Comité de Traducción, Vocabulario y Terminología de Seguridad — Co-Presidentas Pam Ferrante y Lizette Vargas Malpica

Membresía

La membresía en SPALW está abierta a cualquier miembro de la ASSE. Para afiliarse, envíe un correo electrónico a la dirección rheath@asse.org con el tema "Join Safety Professionals and the Latino Workforce."

Cómo Contribuir al Boletín

Invitamos a todos los miembros de SPALW a enviarnos algún artículo que hayan escrito o a sugerir la reimpresión de cualquier artículo que sea pertinente a las actividades y los objetivos de SPALW.

Por favor envíe todas sus ideas, sugerencias y artículos a Pam Ferrante al correo electrónico pam@jcsafety.com. Si usted tiene alguna duda, por favor póngase en contacto con ella al teléfono (412) 414-4769.

Sesiones del PDC de Interés para Miembros de SPALW

Las siguientes sesiones del PDC 2007 podrían ser de interés para los miembros de SPALW:

Sesiones en Español:

Lunes 25 de junio del 2007, 3:00-4:15 p.m.

(SP01) Barreras Culturales Hacia la Seguridad/Culture Barriers to Safety

Martes 26 de junio del 2007, 3:15-4:15 p.m.

(SP02) Nueva Generación de Métricas de Seguridad/New Generation of Safety Performance Metrics

Miércoles 27 de junio del 2007, 7:45-9:00 a.m.

(SP03) Un Enfoque Integral a la Diversidad Cultural en el Trabajo/Intercultural Diversity—An Integrated Approach to Cultural Diversity in the Workplace

Miércoles 27 de junio del 2007, 3:15-4:15 p.m.

(SP04) ¿Por qué los trabajadores latinos tienen los índices más altos de accidentabilidad y muertes en el trabajo?/Why the Latino Workforce has the Highest Rate of Death and Injuries at Work

Sesiones en Inglés:

Lunes 25 de junio del 2007, 4:30 p.m.-5:30 p.m.

(562) Administración de la Seguridad para la Excelencia en el Campo de la Seguridad, la Salud y el Medio Ambiente

Martes 26 de junio del 2007, 4:30 p.m.-5:30 p.m.
(651) Cómo Comunicarse y Facultar a su Fuerza de Trabajo Hispanoparlante

Martes 26 de junio del 2007, 4:30 p.m.-5:30 p.m.
(652) Formularios I-9, Legislación y Soluciones Electrónicas

Miércoles 27 de junio del 2007, 9:15-10:30 a.m.
(729) Generalidades de las Iniciativas de Integración de Hispanos de la OSHA

Estableciendo Programas de Entrenamiento OSHA para Jornaleros Hispanos

Por Hernando "Ernie" García, MBA, CSP, CPEA e Iván Siguencia, CHST, CSP

El siguiente es un extracto de un ensayo y una presentación impartida por los autores durante la Conferencia de Desarrollo Profesional de la ASSE en Seattle, WA, realizada el 12 de junio del 2006 bajo el título "Estableciendo Programas de Entrenamiento OSHA Para Jornaleros Hispanos." Este artículo relata la manera mediante la cual los programas de entrenamiento e integración sobre cuestiones de seguridad y salud para trabajadores latinos, particularmente los jornaleros que laboran en el ramo de la construcción y en la industria en general, fueron desarrollados y han sido administrados durante los últimos tres años en el área metropolitana de Nueva York y Nueva Jersey.

Este programa se basa en el trabajo de la Oficina de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los Estados Unidos (OSHA) en el Area de Parsippany, NJ (PAO) conjuntamente con muchas organizaciones altruistas y religiosas y en colaboración con decenas de voluntarios especializados en el campo de la seguridad y la salud provenientes de los sectores público, privado, educativo e institucional.

Estas alianzas con las organizaciones religiosas y los centros de servicio comunitarios en el área de Nueva York y Nueva Jersey permitieron la impartición de sesiones de entrenamiento para trabajadores latinos en su idioma natal. El entrenamiento impartido incluyó el curso de certificación en seguridad y salud de la OSHA, en el cual participaron asistentes del ramo de la construcción y de la industria en general. Este curso se impartió en sesiones diurnas con una duración

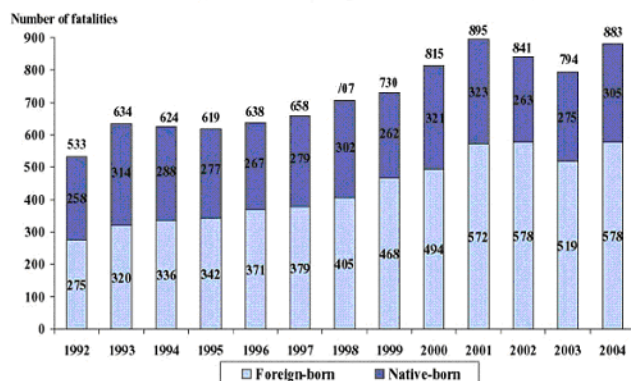
de diez horas, de manera gratuita o a un costo mínimo para los asistentes. Estas sesiones de entrenamiento en general no están diseñadas para reemplazar a las sesiones de entrenamiento específico que exigen las leyes federales y que cada empleador debe impartir a sus empleados.

Antecedentes

La fuerza de trabajo latina está en desventaja cuando se trata de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo. Existen distintos factores importantes, tales como el idioma, la cultura y la discriminación, mismos que pueden influir y afectar adversamente a los empleados latinos en el lugar de trabajo.

El número de trabajadores latinos se incrementa sostenidamente. El Instituto Nacional para la Seguridad y la Salud Laboral (NIOSH) (2004) indica que en el 2001 los trabajadores latinos representaron el 10.9% de los 135 millones de trabajadores estadounidenses. Adicionalmente, el Departamento de Estadísticas Laborales (BLS) prevee que habrá 30.3 millones de latinos en la fuerza de trabajo nacional para el año 2010. Resulta preocupante el número creciente de fatalidades en la fuerza de trabajo latina. Además, los índices de fatalidad de los trabajadores latinos se han incrementado en comparación con aquellos de los trabajadores de otros orígenes étnicos. El BLS (2004) repora que el número de fatalidades de los trabajadores latinos en el 2004 se incrementó en comparación con los dos años anteriores. Este incremento ocurre después de una disminución significativa desde el 2001. La gráfica del BLS que aparece a continuación muestra el número de fatalidades de los trabajadores latinos para los años 1992 a 2004.

Number of fatal work injuries involving Hispanic or Latino workers, 1992-2004



Fatal work injuries involving Hispanic or Latino workers increased in 2004 after declining the two previous years. Increases were recorded for both native-born and foreign-born Hispanic workers in 2004.

Los datos del 2001 excluyen las fatalidades de los ataques terroristas del 11 de septiembre.

Fuente: USDOL, BLS, Censo de Lesiones Laborales Fatales, 2004

La PAO de la OSHA ha establecido alianzas para abordar las necesidades de entrenamiento de la fuerza de trabajo latina en el rubro de la seguridad y la salud. De especial interés son los sub-grupos de este conjunto, mismos que incluyen a los jornaleros. Los jornaleros enfrentan un mayor riesgo de sufrir lesiones o incluso la muerte debido a que la naturaleza de su trabajo varía constantemente e incluye tareas peligrosas, tales como la construcción, la agricultura y la manufactura.

Por lo general, los jornaleros son inmigrantes recién llegados; debido a su estatus migratorio, no suelen exigir condiciones de trabajo seguras, el uso de un equipo de protección personal o la participación en sesiones de entrenamiento. Un estudio realizado por la AFL-CIO en el 2005 determinó que “los nuevos inmigrantes suelen desconocer sus derechos relacionados con la seguridad y las protecciones a la salud y tampoco tienen conocimiento de las agencias gubernamentales que deben protegerlos.”

Para el gobierno y otros grupos de interés ha resultado extremadamente difícil entrar en contacto con este grupo poblacional en riesgo. Los jornaleros forman una comunidad muy unida que desconfía de las personas que no conoce, particularmente las agencias gubernamentales.

Alianzas de Integración con la OSHA

Los programas de entrenamiento y las alianzas para integrar a la población latina que labora en ocupaciones de alto riesgo han sido fundamentales para el éxito de estos programas. La mayoría de estos acuerdos y alianzas se establecieron en el 2003 y el 2004; sin embargo, continuamente se establecen nuevas alianzas entre la OSHA y los grupos de la comunidad latina a fin de entrenar y educar a los trabajadores latinos que laboran en ciertas industrias o que provienen de un origen étnico en particular.

A finales del 2005, se habían establecido más de 300 alianzas a nivel nacional, muchas de ellas dirigidas específicamente a la comunidad de los jornaleros latinos. Muchas de estas alianzas se desarrollaron con organizaciones altruistas y religiosas dentro del territorio de la PAO, lo que permitió realizar decenas de sesiones de entrenamiento e integración patrocinadas por la OSHA en el idioma español dentro del área metropolitana de Nueva York y Nueva Jersey durante los últimos tres años.

Estableciendo Programas de Entrenamiento e Integración de la OSHA en su Comunidad

1. Establecer Alianzas con Organizaciones Altruistas y Religiosas

Para poder lograr los objetivos de estos programas, es de suma importancia establecer alianzas con los grupos comunitarios que representen a la población latina. Es muy probable que dentro de cada región de la OSHA existan una o varias alianzas y acuerdos entre la OSHA y las organizaciones altruistas y religiosas locales cuyo fin es desarrollar programas de entrenamiento e integración para ciertos grupos étnicos de la comunidad. Si desea obtener mayor información sobre las alianzas existentes en su región de la OSHA, visite el sitio web de la Oficina de Servicios de Integración y Alianzas de la OSHA en la dirección: <http://www.osha.gov/dcsp/oosa/index.html>.

En aquellas áreas donde no se haya establecido una alianza, es posible aprovechar otros recursos, tales como los capítulos locales de la ASSE, las asociaciones o los gremios de la industria de la construcción y los consulados o embajadas de los países en cuestión, ya que todas estas entidades tienen un interés conjunto con la OSHA.

2. Conformar un Grupo de Instructores y Voluntarios

La preparación de los materiales de entrenamiento y la selección de los instructores hispanohablantes es el siguiente componente de este proceso. Esto puede resultar una tarea compleja para los grupos pequeños que tengan esta responsabilidad. La OSHA ha identificado a cerca de 180 funcionarios hispanoparlantes dentro de su plantilla; sin embargo, estas personas radican en distintos puntos del país y además tienen una carga de trabajo bastante pesada. A fin de poder realizar las tareas en cuestión, las oficinas de la OSHA dependen del sector privado e institucional para conseguir a los instructores necesarios para impartir el curso de entrenamiento e integración de la OSHA.

Los profesionistas bilingües especializados en el campo de la seguridad y la salud provenientes de diversas industrias pueden ser posibles patrocinadores y entrenadores para estas sesiones. Por lo general, los entrenadores externos autorizados que se han ofrecido como voluntarios para impartir el seminario OSHA 10 provienen de colegios y universidades locales, empresas privadas, organizaciones profesionales a nivel estatal/nacional, funcionarios retirados de la OSHA, consultores, profesores universitarios, líderes de la industria, firmas de consultoría y profesionistas

independientes especializados en el campo de la seguridad, la salud y el medio ambiente.

3. Planear y Preparar las Sesiones de Entrenamiento

La impartición de la capacitación como parte de un acuerdo de alianza es un proceso tedioso y lento al principio. Sin embargo, una vez que se haya establecido una relación y se desarrolle un nivel de confianza entre las partes, el proceso se convierte en algo más eficiente y eficaz. La organización altruista o religiosa ponderará y establecerá las fechas del entrenamiento conjuntamente con la OSHA. El programa de la sesión y la asignación de los temas a cubrir suelen ser tareas realizadas por los instructores de la oficina local en colaboración con los instructores voluntarios, ya sea por correo electrónico o mediante conversaciones telefónicas. El siguiente paso es promover las sesiones dentro de la comunidad en cuestión.

4. Promover las Sesiones de Entrenamiento a Través de Redes de Organizaciones Altruistas y Religiosas

Por lo general, las sesiones de entrenamiento e integración se ofrecen sin costo alguno y están abiertas a cualquier persona que desee asistir. Las sesiones se dan a conocer a través de las redes de comunicación establecidas por la organización altruista o religiosa entre la comunidad latina local. Los medios de comunicación más comunes son los folletos, los carteles exhibidos en supermercados, restaurantes y otras empresas de la comunidad, los eventos religiosos, los tableros de mensajes, los empleadores locales asociados con la OSHA y los anuncios verbales durante las actividades comunitarias.

5. Realizar las Sesiones de Entrenamiento

A medida que lleguen los asistentes, deberán firmar un registro o una hoja de asistencia. Los cursos de entrenamiento de la OSHA tienen una duración de diez horas (para jornaleros que laboran en la construcción y en la industria en general) y suelen ser impartidos en un día (por lo general durante el fin de semana) en algún sitio dispuesto por la organización altruista o religiosa. Los espacios de entrenamiento pueden ser una sala de conferencias perteneciente a la organización patrocinadora o un salón en algún hotel local (generalmente patrocinado por un patrocinador privado).

La asistencia también puede variar. En algunas sesiones puede haber sólo 10 ó 12 asistentes, mientras que en otras puede haber de 80 a 100 personas. La organización altruista o religiosa que

patrocina la sesión suele donar alimentos, bebidas y refrigerios durante estas sesiones de entrenamiento. Los temas y las sesiones se basan en los lineamientos de entrenamiento e integración del programa OSHA 10 en relación con su contenido, formato y duración. Estas sesiones son impartidas por funcionarios de la OSHA y/o entrenadores autorizados por esta agencia. El curso OSHA 10 tiene un currículo pre-establecido de temas obligatorios y opcionales, esto a fin de que pueda ser reconocido por la OSHA mediante la entrega de una tarjeta que sirve como certificado de asistencia.

Los entrenadores autorizados por la OSHA deben cumplir con los requisitos de capacitación y experiencia descritos en el currículo de los cursos OSHA 500 o 501. La OSHA proporciona la mayoría de los materiales presentados, el equipo de demostración y los folletos. Los instructores deben preparar e impartir uno o más temas según el programa establecido.

Todas las sesiones y los materiales de entrenamiento son en el idioma español. A diferencia de las creencias populares, los latinos comparten muchas de las similitudes culturales y del lenguaje que han permitido impartir los cursos a grupos de trabajadores muy diversos sin mayores dificultades para los entrenadores. A pesar de las distintas particularidades del lenguaje en cada región o país, el idioma fundamental es el mismo y únicamente es necesario realizar ajustes menores a medida que progresa la sesión. Las presentaciones de PowerPoint y el material de apoyo son bastante gráficos, ya que contienen ejemplo, imágenes e ilustraciones que sirven como apoyos visuales para los asistentes.

6. Entregar Certificados de Asistencia

Los asistentes que completen exitosamente la sesión de capacitación e integración de la OSHA recibirán una tarjeta de la OSHA certificando su asistencia a la sesión de capacitación. Esta tarjeta no tiene fecha de vencimiento. En muchos proyectos de construcción con financiamiento privado, estatal o federal, se requiere que todos los jornaleros asistan al curso OSHA 10 antes de poder ser contratados. Los certificados se expiden como un reconocimiento a los asistentes y sus familias, quienes suelen exhibirlos prominentemente en sus hogares. El autor Iván Siguencia (la segunda persona de la izquierda), aparece en la siguiente fotografía acompañado de un grupo de asistentes al seminario y otros instructores que impartieron el curso OSHA 10 para Trabajadores de la Construcción, mismo que fue presentado en español cerca de Newark, NJ.



Resultados del Programa (2003-2005)

La oficina de la OSHA en la Región II de Nueva York lleva un conteo formal de los jornaleros que han sido entrenados en el programa OSHA 10 desde sus inicios en el año 2003. A la fecha, esta región ha capacitado a más de 600 jornaleros. Las sesiones de entrenamiento organizadas o patrocinadas por la PAO dentro de su territorio han resultado en la capacitación de más de 400 trabajadores latinos durante el mismo periodo. El promedio de asistentes por sesión es de aproximadamente 22 jornaleros.

Estadísticas y Tendencias Prometedoras

Existen algunas estadísticas regionales, pero no se ha realizado un análisis de las tendencias para evaluar realmente el impacto que tienen estos programas entre los jornaleros latinos. Sin embargo, la retroalimentación provista por los intercesores de la comunidad latina y los líderes de los sindicatos que operan en el territorio de la PAO ha sido alentadora. Adicionalmente, la retroalimentación obtenida de los miembros de la alianza a través de una reunión anual conocida bajo el nombre de "El Día de la Alianza" también ha sido positiva. Durante este evento cuya duración es de un día, los miembros de alianza, los representantes de la OSHA y los patrocinadores externos se reúnen para comentar los resultados y ponderar lo que pueden hacer por mejorar los esfuerzos de integración a futuro. Hasta ahora se han recibido comentarios positivos, además de que se han considerado e implementado las recomendaciones recibidas para atender mejor las necesidades de capacitación de los socios de la alianza.

Gracias a esta retroalimentación, las sesiones de entrenamiento se han convertido en presentaciones visuales y prácticas con un mayor grado de interactividad a fin de adaptarse a los distintos estilos de aprendizaje y niveles de alfabetización de

los asistentes. La retroalimentación verbal de los asistentes ha funcionado mejor que los formularios de evaluación por escrito, esto debido a las amplias diferencias en las aptitudes de lectura y escritura de los asistentes. En la mayoría de los casos no es posible obtener una retroalimentación del empleador debido a la naturaleza transicional de la mayoría de los asistentes, quienes son jornaleros.

Conclusiones

La concientización de la fuerza de trabajo latina a fin de minimizar o eliminar las lesiones, enfermedades y fatalidades en el lugar de trabajo es una necesidad vital en el entorno laboral de hoy en día. Esta necesidad crecerá a medida que se incrementa la proporción de trabajadores latinos en la fuerza laboral estadounidense. Es necesario considerar las distintas dimensiones para lograr una integración exitosa y segura de esta nueva fuente de mano de obra. Sin importar qué tan difícil o intimidante pueda parecer esta tarea, bien vale la pena cualquier esfuerzo si su resultado es salvaguardar la vida de los trabajadores latinos y sus familias. Exhortamos a los lectores de todas las ubicaciones geográficas a participar en esta iniciativa patrocinando o sirviendo como voluntarios en programas de entrenamiento similares dentro de sus lugares de residencia.

Referencias

AFL-CIO. "Immigrant Workers at Risk: The Urgent Need for Improved Workplace Safety and Health Policies and Programs." Agosto 2005.

BLS. *Census of Fatal Occupational Injuries, 2004*. USDOL. 2004.

NIOSH. *Worker Health Chartbook, 2004*. Department of Health and Human Services. Septiembre 2004.

Ruttenberg, Ruth y Lazo, Maria. "Spanish-Speaking Construction Workers Discuss Their Safety Needs and Experiences." Residential Construction Training Program Evaluation Report. Febrero 2004.

Biografías

Hernando "Ernie" García, MBA, CSP, CPEA, es Director Global de Auditoría y Cumplimiento en Asuntos de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de la Foster Wheeler Corporation en Clinton, NJ. Cuenta con más de 20 años de experiencia en el campo de la seguridad, la salud y el medio ambiente, incluyendo trabajos de consultoría corporativa con empresas de Fortune 200 cuya responsabilidad es global.

García es un Profesional Certificado en Seguridad y un Auditor Profesional Certificado en Cuestiones Ambientales. Durante los últimos cuatro años, ha sido entrenador voluntario especializado en asuntos de seguridad para trabajadores latinos del programa OSHA 10 y ha participado en varias sesiones de entrenamiento e integración de la Región II en el idioma español, mismas que han sido organizadas por la PAO de la OSHA desde el año 2003.

Iván Siguencia, CHST, CSP, es Ingeniero en Seguridad y Funcionario de Cumplimiento de la OSHA en la PAO de la Región II en Parsippany, NJ. Cuenta con más de ocho años de experiencia en el ramo de la seguridad, la salud y el medio ambiente con la OSHA. También es Técnico en Seguridad y Salud de la Construcción y Profesional Certificado en Seguridad. Siguencia ha organizado y participado en decenas de sesiones de entrenamiento del programa de seguridad OSHA 10 en el idioma español para la PAO y las oficinas del área de la Región II. También ha servido como enlace ante muchas de las organizaciones altruistas y religiosas que patrocinan estas sesiones de entrenamiento en beneficio de las comunidades latinas. Además, Siguencia es partidario de la seguridad más allá de nuestras fronteras, habiendo organizado y presentado cada año varios cursos del programa OSHA 10 en el idioma español en América del Sur.

10 Recomendaciones para Trabajar Eficazmente con su Fuerza de Trabajo Latina

Por Hector Escarcega, CSP, ARM, MSIH

1. Trate a sus empleados hispanoparlantes como a usted le gustaría ser tratado si fuese un inmigrante recién llegado a otro país.
2. Haga un esfuerzo por comprender la cultura y las tradiciones de los latinos.
3. Enseñe la cultura latina a sus trabajadores norteamericanos y enseñe la cultura norteamericana a sus trabajadores latinos.
4. Incluso si usted no conoce el idioma, haga un esfuerzo por saludar a sus empleados latinos utilizando su primer nombre, sonría y déles una palmadita en la espalda para indicarles que están haciendo un buen trabajo. Estas pequeñas cosas pueden

resultar muy útiles para cerrar la brecha cultural y de comunicación.

5. Entrene a su fuerza de trabajo hispanoparlante en su idioma natal. El inglés puede venir después.
6. Contrate a un entrenador hispanoparlante que sea eficaz. Evite el uso de empleados bilingües como intérpretes, ya que perderá palabras clave y afectará la buena comunicación.
7. Proporcione materiales de entrenamiento en el idioma español que sean adecuados para el nivel de comprensión de su fuerza de trabajo.
8. Utilice muchos diagramas, imágenes y tablas y evite hacer uso de palabras técnicas en sus presentaciones y materiales impresos.
9. Al implementar un plan de incentivos, intente reconocer el trabajo en grupo en vez de enfocarse en los individuos. Los latinos están acostumbrados al apego de una familia, al igual que otros grupos étnicos.
10. Sea políticamente correcto. Recuede que la población latina se compone de distintas culturas. El referirse a los integrantes de su fuerza de trabajo como "mexicanos" puede resultar ofensivo para los guatemaltecos o salvadoreños. En vez de ello, utilice las palabras "hispanohablantes" o "latinos".

Recuerde que cualquier esfuerzo que usted haga por acoger a su fuerza de trabajo latina será apreciado. Al poner en práctica estas recomendaciones, usted tendrá una fuerza de trabajo leal, trabajadora y culturalmente diversa.

Héctor Escárcega es Presidente de Bilingual Solutions International/Full-Esteem Ahead Training and Seminars, una empresa de consultoría y capacitación corporativa con sede en Los Angeles que se especializa en la diversidad cultural, los recursos humanos y la OSHA. Escarcega también es Presidente de SPALW. Si desea contactarlo, llame al (323) 256-6968 o envíe un correo electrónico a la dirección HectorEscarcega@aol.com.

Proyecto de Ley Pretende Mejorar la Seguridad en el Lugar de Trabajo

Por Justin Juozapavicius

Los legisladores federales planean proponer una legislación que incremente las penalidades para aquellas compañías que violen las reglas de seguridad en el lugar de trabajo, esto varias semanas después de que un empleado falleciera al quedar atrapado en una secadora de una planta en Tulsa, OK.

La Ley para la Protección de los Trabajadores Norteamericanos (Protecting America's Workers Act) modificaría la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970 a fin de proteger a millones de empleados que actualmente no están cubiertos por la OSHA, además de proteger a los trabajadores que denuncien las condiciones inseguras en el lugar de trabajo y mejorar la rendición de cuentas sobre las violaciones a la seguridad.

El proyecto de ley contempla multas mínimas de \$50,000 por una violación intencional a los reglamentos de la OSHA que ocasione la muerte de algún trabajador. "En la actualidad, la sub-sección de penalidades civiles de los estatutos contempla multas mínimas de \$5,000 por cualquier tipo de violaciones a dicha reglamentación", relata Laura Capps, vocera del Senador Ted Kennedy (D-MA), quien presentará el proyecto de ley.

"Ningún trabajador debe resultar lesionado o morir en el lugar de trabajo," opina Matt Painter, miembro de Unite Here, un sindicato laboral a favor de leyes más estrictas.

Eleazar Torres-Gómez, empleado de Cintas Corporation, falleció el 6 de marzo del 2007 al quedar atrapado durante más de 20 minutos en una secadora que puede alcanzar temperaturas de 300 grados Fahrenheit en la planta de Tulsa de la empresa.

Según la International Brotherhood of Teamsters, su muerte fue el segundo incidente grave en cuestión de semanas dentro de esta empresa. En otro accidente, fue necesario cortar la mano a un empleado de Yakima, WA, para liberarlo de una máquina lavadora en febrero del 2007, indicó el sindicato.

Días después de la muerte de Torres-Gómez, cinco miembros de un sub-comité del Congreso de los Estados Unidos encargado de cuestiones laborales solicitaron que se realizara una investigación federal sobre este incidente. Los legisladores opinaron que

la muerte pudo haberse evitado si la empresa hubiese hecho caso de un memorandum de la OSHA emitido en el año 2005, mismo que advertía sobre la necesidad de utilizar protecciones especiales al trabajar con equipos iguales a los de la planta de Tulsa.

"La muerte de Eleazar Torres-Gómez demuestra la necesidad de contar con leyes más estrictas a fin de que empresas tales como Cintas se tomen más en serio su responsabilidad de eliminar los riesgos de muerte," opina Painter.

La empresa Cintas tiene su sede en Cincinnati y es el servicio de uniformes más grande de la nación. Cintas emitió una declaración culpando a Torres-Gómez por no haber seguido los procedimientos de seguridad e indicó que ha estado cooperando con la OSHA durante las investigaciones realizadas por esta agencia federal.

"Al tener el mejor récord de seguridad de la industria, resulta evidente que nadie se preocupa más por la protección de los trabajadores norteamericanos que Cintas," manifestó Pamela Lowe, vocera de la compañía. "El incidente ocurrido en Tulsa fue un suceso trágico que no está relacionado con los asuntos que aparentemente aborda este proyecto de ley."

El congresista Phil Hare (D-IL), uno de los legisladores que solicitó la investigación federal, se reunirá con los parientes de Torres-Gómez.

—*Forbes.com*, 25 de abril del 2007

Copyright 2007, Associated Press. Derechos reservados. Se prohíbe la publicación, transmisión, transcripción o distribución de este material.

Seguridad Laboral en Manos del Patrón

Por Karla Wucuan Ochoa

Se estima que cada año hay unos 9,000 accidentes en los lugares de trabajo que podrían evitarse si hubiese mayor comunicación entre el empleador y los obreros.

Podrían evitar muchos accidentes que sufren los empleados latinos si aprendieran más sobre su cultura en el trabajo.

Muchos de los accidentes que sufren los latinos en sus lugares de trabajo podrían evitarse mejorando el conocimiento que tienen sus patrones sobre su cultura laboral, según aseguran los expertos en seguridad en el empleo.

Según datos del Centro de Investigación de Políticas de la Universidad de California, unos 16 trabajadores mueren diariamente en Estados Unidos a causa de un accidente en el trabajo, y cerca de nueve mil sufren accidentes que causan discapacidad.

Luciano Ugalde, de 33 años de edad, es uno de ellos. Ugalde estaba trabajando en un supermercado como cargador de verduras cuando se lastimó la espalda.

Ugalde, quien había estado realizando la misma labor durante más de 10 años, una tarde antes de salir de su trabajo trató de levantar unas cajas de aproximadamente 25 libras de peso cuando su espalda ya no le respondió, cuenta su esposa, María del Carmen Ugalde.

“Sintió como un golpe en la espalda; después, como no pudo sostener el peso de las cajas, se les resbalaron de las manos,” relata la mujer. Desde el día del accidente Ugalde camina con un bastón y ha tenido que recurrir a la venta de dulces en la calle para poder sostener a su familia.

Héctor M. Escárcega, presidente de Bilingual Solutions Internacional, una firma de consultoría para empresas sobre la seguridad de los trabajadores, sostiene que el caso de Ugalde no es una situación aislada.

Escárcega explica que actualmente hay muchos trabajadores latinos que sufren accidentes en el trabajo que podrían ser evitados modificando las estrategias de comunicación entre el empleador y el trabajador sobre el tema de seguridad, si hubiese un mayor conocimiento de la cultura de empleado por parte del patrón.

La mejor forma de disminuir los accidentes en el trabajo es tratar de que el empleador informe al trabajador sobre cómo se puede cuidar de una manera sencilla, agrega Escárcega.

Por ejemplo, en los casos en que el empleado no habla inglés y los jefes no dominan el español, el empleador puede utilizar el lenguaje corporal, un suave tono de voz y palabras muy sencillas para explicar los peligros y cómo los pueden evitar.

“Es muy importante que los empleados reciban información práctica y sencilla que puedan entender para que tengan cuidado, ya que no están acostumbrados a hacerlo,” agrega Escárcega, explicando que la mayoría de los latinos trae consigo la cultura laboral de su país, y por lo regular no están acostumbrados a usar productos de protección o a reportar accidentes en el lugar de

trabajo porque los asimilan como hechos sin importancia, que a veces llevan a resultados muy lamentables, como la muerte.

El número de accidentes mortales de los trabajadores latinos aumentó de 730 en 1999 a 815 en 2000, según el Centro de Investigación de Políticas de California.

Por otra parte, hay empresas que se aprovechan de los empleados y cuando se lastiman y éstos no conocen sus derechos optan por no ofrecerles ningún tipo de indemnización laboral, indica Escárcega.

Este es el caso de Ugalde, quien terminó siendo despedido del trabajo, según señaló su esposa. Por su parte, Alex Fortunati, propietario de Support Services of America Inc., una compañía que ofrece servicios generales de limpieza comercial y mantenimiento de edificios y jardines, indicó que los altos costos del seguro de indemnización laboral y el constante fraude por parte de los empleados afectan considerablemente a los empresarios.

Fortunati, quien invierte 300 mil dólares al año en esta compensación, no está en contra de esta prestación, sino del alto costo y de la práctica del fraude, ya que hay muchos empleados que buscan la indemnización sin tener realmente una lesión. “Deberían investigar más a fondo las lecciones y sólo darle este dinero al empleado verdaderamente lesionado,” señaló Fortunati.

—*La Opinión*, October 21, 2004