



2008
Vol. 1. No. 2

Boletín SPALW

(Profesionistas en Seguridad y la Fuerza de Trabajo Latina)

En esta Edición:

Perspectiva sobre SPALW
de un Miembro
Estudiante de ASSE 3

Barreras Culturales
hacia la Seguridad 4

Venciendo los
Obstáculos Culturales 6

Términos del Diccionario de
Salud y Seguridad
Inglés/Español 6

Alcance del Trabajador
Hispano: ¡OSHA Puede
Ayudar! 7

OSHA Establece Contacto
con la Población
Inmigrante 9

Informe NIOSH FACE
12

Comité Ejecutivo de ESPALW

Hector Escarcega,
Presidente

Zeferino Banda,
Vicepresidente

Ernie Garcia,
Secretario Ejecutivo

Rennie Heath,
Patrocinador de SPALW

Safety
Professionals
And the
Latino
Workforce

¿Cómo se Sentiría si un Familiar Muere como Resultado de un Accidente Innecesario en el Lugar de Trabajo?



Por Hector M. Escarcega, CSP, ARM
Presidente de SPALW

La Dirección de Estadísticas del Trabajo (BLS, por sus siglas en inglés) indica que en el 2006, ocurrieron 5,703 fatalidades en el lugar de trabajo americano. En el 2006, los trabajadores de habla hispana sufrieron 973 fatalidades, el índice de mortalidad más alto incluso para los trabajadores latinos en los EE.UU.

Éste es un índice de 4.7 fatalidades por 100,000 en comparación al índice total de mortalidad en el lugar de trabajo de 3.9 de todos los empleados. Los empleados de habla hispana en los EE.UU. sufren un índice del 21% superior en comparación a cualquier otro grupo étnico.

Los latinos tienen más probabilidades de morir en el trabajo en los EE.UU. que cualquier otro grupo étnico. ¿Por qué sucede esto? ¿Se puede hacer algo para revertirlo? ¿Cuáles son los problemas cercanos y se los puede prevenir?

Factores incluidos:

- Barreras del idioma
- Diferencias culturales
- Tradiciones y valores en desacuerdo con la seguridad en el lugar de trabajo
- Falta de capacitación adecuada
- Ignorancia del empleado acerca de la seguridad en el lugar de trabajo
- Falta de comprensión por parte del personal administrativo de la compañía para cerrar la laguna cultural y comunicativa

Ya que las razones para este índice de mortalidad alto pueden ser numerosas y a veces difíciles de comprender, se puede implementar varias estrategias simples para mejorar esta situación. Las estrategias varían desde utilizar a un capacitador de seguridad bilingüe capacitado para dar la capacitación sobre seguridad en español hasta esforzarse para comprender los valores y tradiciones básicas de la fuerza laboral Hispánica. Lo primordial es que estas fatalidades pueden ser prevenidas y disminuidas.

¿Pudieron estas Fatalidades Haberse Prevenido?

Los momentos finales de Cornelio Salvador Moreno el 3 de abril fueron aterradores.

El hombre de 25 años fue uno de los siete trabajadores que instalaban la tubería al fondo de un eje de acero de 55 pies de ancho cerca de T.C. Jester, parte de un proyecto de agua al noroeste del Condado de Harris. De repente, un túnel adyacente debajo de un riachuelo colapsó, apresurando un torrente de agua al eje.

Su supervisor dijo a los delegados del sheriff que vio a Moreno "agitar sus manos intentando agarrarse de algo, pero fue destrozado totalmente" en contra de la pared del eje por el agua precipitada.

El trabajador Luis Hernandez, de 35 años, estuvo adentro del eje con Moreno, pero escuchó advertencias acerca del agua. "Ni siquiera lo pensé, salí muy rápido," dijo el hombre de Houston de 35 años de edad. "Sabíamos que él estaba allí, pero no pudimos hacer nada."

Moreno se ahogó, los buceadores de la policía de Houston recuperaron el cuerpo del inmigrante el siguiente día de un enmarañamiento del equipo debajo de las aguas aceitosas.

La Muerte Resulta Económica

El precio por el costo de la vida de Juan Amendano ha sido establecido en \$25,000. Esta es la multa aplicada en contra de un contratista de Brooklyn por supuestamente poner al inmigrante ecuatoriano de 30 años de edad fatalmente en el camino de perjuicio.

De acuerdo a la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional de los EE.UU. (OSHA, por sus siglas en inglés), una institución denominada Star-Pak Contracting puso a Amendano a trabajar en una trinchera de diez pies de profundidad cerca de una escuela religiosa en Dyker Heights.

La compañía, la cual puede objetar la multa, no tenía permiso de trabajo. Las paredes de la trinchera no fueron reforzadas. No había una escalera para la superficie. Amendano no tenía casco. Los trabajadores habían apilado escombros en los bordes de la trinchera, atrayendo un derrumbe. Demasiado predecible y trágicamente, Amendano, padre de dos niños, fue sepultado vivo. Los rescatistas se demoraron una hora para excavar y recuperar el cuerpo.

OSHA encontró a Star-Pak deliberadamente negligente. Hay una multa de \$25,000 al final de esta escala. La multa promedio para una muerte en el trabajo es de \$5,000. Las multas muy pocas veces llegan al doble, incluso si una compañía es un ofensor repetido.

Únase a SPALW y Marque la Diferencia

Les doy la bienvenida a aquellos de ustedes que son nuevos para el Grupo de Interés Común de ASSE, Profesionistas en Seguridad y la Fuerza de Trabajo Latina (SPALW, por sus siglas en inglés). El enfoque principal de este grupo es ayudar a tratar los problemas de seguridad en el lugar de trabajo que

rodean a la fuerza laboral de habla hispana en los EE.UU. SPALW se inició en el 2002 y ha estado creciendo desde entonces, tanto en su membresía como en sus recursos valiosos. Actualmente, estamos en un punto donde quisiéramos llevar a este grupo profesional al siguiente nivel. Los problemas de comunicación y las diferencias culturales deben ser tratados para reducir estos accidentes y fatalidades innecesarias.

Tomar la Iniciativa

Si desea marcar la diferencia no solamente en su organización, sino también en este problema global, entonces es hora de tomar la iniciativa. Como miembro de SPALW, recibirá información y recursos valiosos para usted y para su organización, usted también puede contribuir con ideas y pericia para que otros puedan aprender de lo que usted tiene para ofrecer.

Comprométase con SPALW al:

- Asistir a los seminarios en línea de temas de seguridad oportunos
- Dar talleres/sesiones de grupos pequeños
- Compartir el valor de unirse a SPALW con otros
- Escribir artículos relacionados con los objetivos de SPALW
- Dar una presentación de 60 minutos bajo SPALW en la Conferencia anual de Desarrollo Profesional (PDC, por sus siglas en inglés) de ASSE. La siguiente reunión de SPALW se llevará a cabo en la PDC 2008 en Las Vegas, NV.

Los trabajadores de habla hispana sufren de heridas y accidentes innecesarios con un porcentaje alarmante mientras están en el lugar de trabajo en los EE.UU. Con proyecciones de mano de obra incrementada y accidentes y lesiones incrementados en el lugar de trabajo, ahora es el momento para soluciones para cerrar la laguna cultural y de comunicación. Se necesitan nuevas estrategias para prevenir accidentes, heridas y fatalidades. Usted es necesario para marcar la diferencia, una diferencia positiva.

Lo invitamos para que venga a aprender acerca de SPALW y de sus recursos valiosos que tenemos para ofrecer en la prevención de fatalidades y accidentes innecesarios.

Si tiene alguna pregunta o inquietud acerca de SPALW, por favor envíeme un e-mail a HectorEscarcega@aol.com.

Para unirse a SPALW, envíe un e-mail a jdalesandro@asse.org con el asunto de "Join Safety Professionals and the Latino Workforce" (Unirme a los Profesionistas en Seguridad y la Fuerza de Trabajo Latina).

Gracias,
Hector M. Escarcega
Presidente de SPALW

Perspectiva sobre SPALW de un Miembro Estudiante de ASSE

Nota del Editor: El Presidente de SPALW, Hector Escarcega, y la Coordinadora del Boletín Pam Ferrante recibieron el siguiente mensaje de correo electrónico y un artículo de un estudiante de universidad quien realmente tiene una historia que contar. Escarcega y Ferrante recomendaron a Jessica Vrible que compartiera su experiencia, lo siguiente es la historia de Vrible.

Esperamos que los miembros de SPALW y otros estimulen a los estudiantes a involucrarse. Para más información sobre éste y otros artículos, contacte a [Hector Escarcega](#), [Pam Ferrante](#) o [Rennie Heath](#), Administrador de Especialidades en Prácticas de ASSE.

"Hector y Pam,

Muchas gracias a los dos por su ayuda. ¡Escribir este artículo fue asombroso porque ni siquiera me di cuenta que tenía una historia que contar, pero SPALW lo sabía!"

*Gracias nuevamente,
Jess"*

Ser un miembro estudiante de ASSE tiene muchos beneficios, varios de los cuáles los disfruté después de asistir a mi primera reunión de la Sucursal del Oeste de Pensilvania (Western PA Chapter). Soy una estudiante avanzada de gestión de Salud y Seguridad y Medio Ambiente en la Universidad Slippery Rock (SRU, por sus siglas en inglés) con una especialización secundaria en Español. He sido miembro de ASSE desde 2005.

Alrededor de un año atrás, nuestra junta directiva de la Sucursal de Estudiantes de la SRU (SRU Student Chapter) fue invitada a Pittsburg para un paseo por la planta, reunión y cena. Fuimos patrocinados por la Presidenta de la Sucursal del Oeste de Pensilvania (Western PA Chapter), Pam Ferrante. Durante la cena, le dije a Pam que tenía una presentación importante acerca de un asunto actual de la seguridad para mi clase y que quería enfocarme en los obstáculos que los profesionistas en seguridad tuvieron con la barrera del lenguaje español. Pam me informó que pertenecía a los Profesionistas en Seguridad y la Fuerza de Trabajo Latina (SPALW, por sus siglas en inglés), me animó para que abordara el tema y me dijo que ella conocía a un miembro de ASSE/SPALW que podría ofrecerme ayuda.

Después en la noche, recibí un e-mail que Pam envió a Hector Escarcega indicando que un estudiante que ella conoce necesitaba ayuda con un proyecto relacionado con la seguridad bilingüe. Hector es el Presidente de su propia compañía, Bilingual Solutions International, en Los Ángeles, CA. Al principio, estaba impactada por el hecho que Pam se tomó tiempo para escribir un e-mail a Hector porque ella también se ocupa de su propio negocio y quizá es la mujer más ocupada que he conocido.

Dentro de poco, después que Pam contactó a Hector, recibí mi primer e-mail de él. Estaba lleno de versiones en Power Point de algunas de sus presentaciones de capacitación, artículos en español e inglés y una oferta para ayudar con algo más que él podría proporcionar. Gracias a comunicarme a través de ASSE, mi proyecto tuvo un gran comienzo, pero lo más importante, conocí a dos grandes miembros de ASSE/SPALW que tenían el mismo interés en la capacitación de seguridad bilingüe que yo.

Mi proyecto abordó los asuntos culturales y de comunicación que los profesionistas en seguridad en toda la nación se enfrentan cada día. Al separar los mitos de los hechos, al enseñar a la clase acerca de asuntos culturales, al indicar los índices de incidentes entre la fuerza laboral latina e incluso enseñándoles algo de español para principiantes, se activó el interés. Este fue el primer sabor de español y seguridad que había sido combinado en nuestro programa, de lo cual me siento agradecida por decir, no será el último. Desde que empecé a desarrollarme profesionalmente a través de ASSE y mi pasantía, la cual abrió la puerta para mi empleo a tiempo completo en mayo, más y más estudiantes están tomando el español como su especialización secundaria. Las oportunidades para los profesionistas en seguridad bilingües son innumerables y algunas veces hay que verlo para creerlo. El consejero de nuestro proyecto ahora recomienda una especialización secundaria en español en lugar de Administración de Recursos Humanos.

A través de ASSE el último semestre, obtuve una beca para la Conferencia de Desarrollo Profesional ASSE (ASSE Professional Development Conference) que me permitió asistir a la conferencia Seguridad 2007, en Orlando, FL. Estuve muy emocionada por pasar tiempo con Pam en la conferencia y finalmente conocer a Hector. Pam y yo asistimos a la sesión de Hector y me sorprendí por el número de personas en la habitación. La parte más beneficiosa de asistir a Seguridad 2007 fue conocer a los profesionistas en seguridad que necesitaban ayuda desesperadamente. Todos tenían una historia, quería mantener a sus empleados seguros y querían aprender a comunicarse más eficientemente. ¡Entonces me di cuenta que SPALW no es solamente un grupo de interés común sino un lazo salvavidas! En el futuro, veo a este grupo crecer exponencialmente porque sirve a una necesidad básica, y lo más importante, tiene algunos de los mejores profesionistas en seguridad como su núcleo.

Mientras me convierto en un miembro regular de ASSE en mayo, realmente espero involucrarme más con SPALW, pero hasta entonces, seguiré corriendo la voz e informando a los estudiantes que hay necesidades que deben ser atendidas y que tienen el poder para hacerlo a través de aprender español.

Barreras Culturales hacia la Seguridad

Por Adolfo Reynaga

Como un mexicano-americano de la tercera generación que creció y trabajó con trabajadores migrantes mexicanos, he experimentado de primera mano cómo nuestra gente sufre y se lesiona durante el proceso de alcanzar el sueño americano.

Recuerdo claramente los días cuando mi familia y yo, junto con otros trabajadores inmigrantes, vivimos en los campos, cocinamos fuera con leña (éramos afortunados si teníamos una estufa de propano), dormimos en una tienda, nos bañábamos en acequias con aguas verdes cerca de los campos y jugábamos en las huertas.

También presencie cómo nuestra cultura mexicana empezó rápidamente a obtener varios puestos en manufactura, en industrias, comercio, construcción y en puestos profesionales. Tuvimos una meta en mente cuando trabajábamos: trabajar lo más duro posible para terminar el trabajo, incluso si nos lastimábamos mientras estábamos en el trabajo. La foto 1 ilustra la mentalidad de varios trabajadores que creen que no importa lo que signifique, ellos completarán el trabajo. Hacemos esto porque queremos complacer a nuestros supervisores y alcanzar nuestra meta; mantener un trabajo y ganar dinero para mejorar las vidas de nuestras familias.

“Barreras Culturales hacia la Seguridad” se inició en una corporación principal de semiconductores donde trabajaba anteriormente. “Barreras Culturales hacia la Seguridad” en primer lugar enfatiza el entorno cultural mexicano, de donde descendiendo. El material fue investigado y examinado en las instalaciones de esta corporación de semiconductores, en conjunto con otros dos empleados, Tim Dorian y Kelley Nelson, quienes eran parte del desarrollo del material. El material ha sido bien recibido en México por el Consejo Mexicano, en Centroamérica y domésticamente en las agencias como New Mexico Workers' Compensation. Las conclusiones incluyen la discusión detallada de factores educativos, sociológicos, personales y económicos de la cultura mexicana. “Barreras Culturales hacia la Seguridad” da recomendaciones de cómo construir la comunicación y confianza entre empleador/empleada. “Barreras Culturales hacia la Seguridad” cubre dos módulos que fueron desarrollados para entrenar a los empleadores y empleados. Se desarrollaron técnicas tales como planificar para la seguridad, así como también demostraciones visuales y gráficos. También se presenta a la audiencia una discusión del trabajo en equipo, dialogo abierto y debates públicos.

La foto 1 ilustra que no importa lo peligroso que sea, se terminará el trabajo.



Foto 1

Construyendo Confianza y Comunicación

“Barreras Culturales hacia la Seguridad” da un entendimiento de las complejidades que desafían los trabajadores inmigrantes hispanos y sus empleadores como resultado de los desacuerdos culturales de seguridad entre la tierra natal de los trabajadores y el ambiente laboral americano. Es crucial para los empleadores construir confianza entre los trabajadores, lo cual puede ser tan simple como construir su autoestima al reconocerlos por su trabajo duro. Para ganar “la confianza,” recomendamos comprender cuatro características básicas culturales que influyen el método y los hábitos laborales de los trabajadores inmigrantes mientras intentan asimilar el lugar de trabajo americano.

La primera es la desventaja educativa, identificada como una escasez general de la educación formal, reconocimiento de lo que creen es peligroso o normal para trabajar y exposición mínima a la tecnología. La foto 2 muestra cómo los trabajadores inmigrantes están acostumbrados a cumplir peligrosamente con el trabajo en su país natal.

La segunda es el aspecto sociológico que impacta en la capacidad de los profesionistas y capacitadores de seguridad para establecer confianza y una unión para comunicar de forma efectiva los valores de la seguridad que deben ser compartidos por lo regular por la gerencia y los empleados también. Por ejemplo, orientación familiar. Culturalmente, las personas tienen a trabajar en grupos, lo cual en algunos casos, es una familia completa. El lenguaje corporal es también otro factor sociológico, ya que tiene el potencial para debilitar la comunicación hablada.

Siguiente, la capacitación sobre seguridad de los trabajadores inmigrantes mexicanos es influenciada por las características personales que involucran miedo de las autoridades, quizá en base a sus experiencias previas trabajando en su tierra natal. Esto puede traducirse a aceptar sus lesiones de trabajo como una condición normal y también puede extenderse a miedo al reportar las lesiones.

Por último, las influencias económicas y familiares prevalecientes en la cultura inmigrante ejercen presión en los trabajadores por aceptar cualquier trabajo y realizarlo sin lugar a dudas, sin importar lo inseguro que sea. La foto 3 ilustra que no importa lo inseguro que sea el trabajo, la gente lo realizará.

La foto 2 muestra cómo los trabajadores inmigrantes están acostumbrados a cumplir con el trabajo en su país.



Foto 2

En respuesta a esta situación, Banda Group International ha desarrollado y personalizado un programa de capacitación único que trata estos asuntos y facilita la capacitación sobre seguridad para los trabajadores inmigrantes mexicanos. Históricamente, hemos observado que varias compañías se enfrentan a asuntos críticos y fracasan en sus esfuerzos por proporcionar una capacitación sobre seguridad para estos empleados. Éstas presumen que al tomar su material existente y al traducirlo al español, el proceso de aprendizaje procederá en el mismo nivel.

De acuerdo a Tim Dorian, un ingeniero en seguridad en una instalación principal de semiconductores, "Las Personas son productos de su ambiente y cultura. Sabemos que las tasas de aprendizaje para los inmigrantes son diferentes a las de los trabajadores americanos. La confianza en los métodos tradicionales con las traducciones al español tratará solamente un aspecto de la capacitación sobre seguridad, mientras que fallan en la comprensión de otros variables culturales claves. Varios trabajadores que migran aquí desde México no están familiarizados con los fundamentos de las precauciones de seguridad en el lugar de trabajo. Nuestro programa de capacitación sobre seguridad ha sido diseñado con metodologías y estrategias únicas que se enfocan en el nivel de comprensión de las personas que generalmente tienen muy poca educación formal y habilidades técnicas."

La foto 3 ilustra que no importa lo inseguro que sea el trabajo, varios trabajadores lo realizarán.



Foto 3

Capacitación Empleador y Empleado

Para cumplir exitosamente con la capacitación sobre seguridad de los trabajadores inmigrantes mexicanos, hemos diseñado un paquete de dos módulos. El primer módulo es una visión general presentada al personal de apoyo y capacitación sobre seguridad, propietarios y administradores de la compañía. Da los antecedentes y comprensión de la naturaleza de estos variables culturales para promover un entendimiento de esos asuntos involucrados en este proceso de aprendizaje. Identifica los métodos de cómo construir una cultura de seguridad basada en la confianza y comunicación, donde se suprime al miedo como un obstáculo hacia el aprendizaje. Además damos recomendaciones de cómo lograr esta unión en una forma significativa que exprese nuestros valores y principios que reflejan nuestra cultura de seguridad y compromiso hacia un lugar de trabajo seguro para todos los empleados, independientemente de la herencia étnica.

El programa del segundo módulo, en español, está dirigido a los trabajadores inmigrantes mismos. Incorporamos una combinación de materiales innovadores y técnicas creativas de enseñanza que acondicionan a los trabajadores a pensar y comprender el concepto de seguridad con una nueva luz diferente. El énfasis y confianza están en dramatizaciones y medios de comunicación no estándares que reflejan los tipos de eventos o actividades que estos trabajadores encontrarán en su día laboral. Esta capacitación facilita un entendimiento de la exclusividad del lugar de trabajo americano que es muy diferente de lo que han experimentado en el pasado. Ellos tendrán un entendimiento de las destrezas básicas de supervivencia, sus derechos y las partes esenciales de la comunicación de los asuntos relacionados con la seguridad que les permitirán a ellos y a sus empleadores a mantener la integridad ética de su programa de seguridad.

Adolfo Reynaga es el Director Regional EHS de Banda Group International, una firma consultora de seguridad y salud ambiental que trabaja con clientes para desarrollar e implementar programas de gestión de seguridad.

En los últimos tres años, la compañía se ha convertido en un negocio global con más de 30 ingenieros profesionales que respaldan a compañías de las 100 compañías de Fortune en Israel, Irlanda, Alemania y México además de los EE.UU.

Puede contactarse con Reynaga a la dirección adolfo@bandagroupintl.com.

Venciendo los Obstáculos Culturales

Nota del Editor: En la edición del 11 de junio, 2007 del *Consejero de Cumplimiento de OSHA* de Informes Legales y de Negocios (BLR, por sus siglas en inglés), se entrevistó al Presidente de SPALW Hector Escarcega sobre "Overcoming Cultural Obstacles—Bilingual Solutions" (Venciendo los Obstáculos Culturales-Soluciones Bilingües) como parte del artículo BLR, "Safety in the Multilingual Workplace: It is Increasingly Important—Are You Doing Enough?" (Seguridad en el Lugar de Trabajo Multilingüe: Cada Vez Más Importante - ¿Está Haciendo lo Suficiente?) La parte del artículo de Escarcega está reimpresa a continuación.

Hector Escarcega es presidente y Director General de Bilingual Solutions International de Los Ángeles. La compañía ayuda a los negocios con los asuntos de seguridad, recursos humanos y crecimiento personal tales como entrenamiento y formación de equipos. Escarcega por lo regular se enfrenta a los retos culturales que pueden surgir entre los trabajadores de habla no inglesa y su protección.

"Desde un punto de vista cultural, las personas de otros países no están tan enfocados en la seguridad como lo estamos nosotros. Puede ser porque sus países no tienen el tipo de programas de OSHA que nosotros tenemos," dice Escarcega. "Por ejemplo, sé que México tiene estándares similares a los de OSHA, pero no tienen la parte de ejecución que tenemos aquí. Por lo tanto, los empleadores se escabullen de varias situaciones peligrosas."

Otras Creencias Culturales

Otro obstáculo para la seguridad en varios países latinos es la creencia que el uso del equipo de protección individual (EPI) como gafas, cascos protectores o guantes puede ser visto como algo débil o deficiente en el machismo. "Nadie desea ser visto como alguien débil, por lo tanto al utilizar el EPI demostraría que no son fuertes, saludables, trabajadores productivos que no pueden defenderse así mismos." Escarcega señala incluso otro asunto cultural, el cual él describe como "fatalismo." Esto se refiere a la creencia entre algunos trabajadores latinoamericanos e hispanos que creen que Dios los protegerá, impidiendo la necesidad de la protección externa.

Él además describe una tendencia entre los trabajadores inmigrantes de varias culturas "evitar ocasionar problemas." Pueden sentirse de esta manera porque su estado de inmigrante es dudoso o debido a otras preocupaciones. Cualquiera que sea la razón, el resultado es una tendencia para mantener un perfil bajo y a "decir sí a todo" de acuerdo a Escarcega. Si un empleador pregunta si el empleado sabe cómo utilizar un cierto tipo de protección contra caídas o equipo de producción, él o ella puede decir sí, incluso si no es verdad. Si se pregunta si las instrucciones dadas son comprendidas, el trabajador inclina la cabeza indicando afirmativo.

Dice Escarcega, "El empleador dice, 'Me gusta este trabajador. Es inteligente, no causa problemas, trabaja duro y no pregunta demasiado.' Pero sin experiencia o entendimiento

de las reglas de seguridad, pueden resultar en consecuencias desastrosas.

Compartir las Mejores Prácticas

Escarcega dice que él ha aprendido acerca de la seguridad en lugares de trabajo multilingües. Sus mejores prácticas incluyen:

- No asuma que el trabajador inmigrante comprende lo que usted dice. Utilice fotos, diagramas y otros puntos de apoyo para comunicarse.
- Si no habla la lengua materna del trabajador, utilice el lenguaje corporal para comunicar y demuéstrelle que le importa. Diga hola o buenos días, utilice el nombre de la persona y mire al trabajador directo a los ojos.
- Tenga cuidado de las traducciones. A menudo, se utiliza jerga laboral para describir el equipo o un proceso particular. Intentar traducir estos términos internos puede ser tramposo.
- Personalice la capacitación utilizando videocintas o fotos de trabajadores realizando sus trabajos. Esta técnica popular da a los empleados una perspectiva personal de la seguridad. Es útil en particular cuando las habilidades del lenguaje son mínimas.
- Incluso si no habla el idioma de los trabajadores, siga los pasos para comprender sus costumbres y cultura. Por ejemplo, si se les dice a los trabajadores latinos que estén en el trabajo a las 8:00 a.m., pueden llegar cinco o diez minutos tarde, ya que es común en sus países natales. Al comprender estas diferencias lo ayudará a interpretar el comportamiento de los trabajadores y le sugerirá cómo realizar cambios.
- Recuerde el valor de "MBWA" o administración por rondas. Asociarse con la fuerza laboral. Observe cómo están realizando sus tareas y hableles acerca de los peligros y soluciones.

Escarcega enfatiza el papel del supervisor en la seguridad, en especial cuando se hablan múltiples idiomas. Bilingual Solutions está activo en la capacitación de supervisores. En algunos casos, un trabajador cuyo primer idioma no es el inglés puede ser considerado para una promoción pero no es tomado en cuenta debido a la falta de habilidades de liderazgo y de supervisión.

BLR ha otorgado a las organizaciones que se suscriben a este boletín el derecho de copiar hasta tres (3) notas informativas por asunto para la distribución electrónica.

Términos del Diccionario de Salud y Seguridad Inglés/Español

Nota del Editor: Los coordinadores y oficiales de SPALW están complacidos por incluir la siguiente información recopilada por Diana Cortez, Directora de Área, Región II, OSHA, Tarrytown, NY con la asistencia de Patricia Jones, USDOL/OSHA, Westbury, NY. Esperamos que esto sea de ayuda para usted en su trabajo con y dentro de la comunidad latina.

El Grupo de Asuntos de Fuerza Laboral Diversa de OSHA (Diverse Workforce Issues Group o DWIG, por sus siglas en inglés) (anteriormente conocido como la Fuerza de Tarea Hispana (Hispanic Task Force)) desarrolló los diccionarios Inglés-Español y Español-Inglés para ayudar a los empleadores, empleados y a otros en la comunicación.

Los diccionarios incluyen más de 2,000 términos generales de la industria de construcción e industria general y términos generales de OSHA. Estos están dirigidos a ayudar a los aplicantes, receptores de la Beca de Capacitación Susan Harwood (Susan Harwood Training Grant) de OSHA y a otros en sus traducciones en español. Las guías de pronunciación fonética están incluidas en los diccionarios para los términos de la industria de la construcción y los de la industria general utilizados frecuentemente.

DWIG está actualizando los diccionarios de OSHA y está trabajando para identificar términos adicionales de salud y seguridad en español para la inclusión en los diccionarios Español-Inglés e Inglés-Español de la industria general y de la construcción de la agencia.

También trabajaremos en la adición de fotos o pictogramas para cada palabra para ayudar a ilustrar la palabra de una forma fácil de comprender. Puede ingresar a los diccionarios al hacer clic en los vínculos de abajo. Por favor ingrese nuevas palabras/términos que desea incluir en los diccionarios al enviar un e-mail a Diana Cortez a cortez.diana@dol.gov con el asunto "OSHA DICTIONARIES."

Gracias por sus contribuciones. Su ayuda es muy apreciada.

Diccionarios de OSHA

Términos Generales de OSHA

[English to Spanish - \(Diccionario de OSHA - Términos Generales de OSHA \(Inglés a Español\)\)](#)

[Spanish to English - \(Diccionario de OSHA - Términos generales de OSHA \(Español a Inglés\)\)](#)

Términos Generales de la Industria Utilizados Frecuentemente

[English to Spanish \(with phonetic pronunciation guide\) - \(Diccionario de OSHA - Términos Generales frecuentemente utilizados \(Inglés a Español\)\)](#)

[Spanish to English - \(Diccionario de OSHA - Términos Generales frecuentemente utilizados \(Español a Inglés\)\)](#)

Términos Generales de la Industria

[English to Spanish - \(Diccionario de OSHA - Términos de la Industria General \(Inglés a Español\)\)](#)

Términos de la Industria de la Construcción Utilizados Frecuentemente

[English to Spanish \(with phonetic pronunciation guide\) - \(Diccionario de OSHA - Términos frecuentemente utilizados en la Industria de la Construcción \(Inglés a Español\)\)](#)

[Spanish to English - \(Términos frecuentemente utilizados en la Industria de la Construcción \(Español a Inglés\)\)](#)

Términos de la Industria de la Construcción

[English to Spanish \(Construction Industry terms\) - Términos de la Industria de la Construcción \(Inglés a Español\)\)](#)

[Spanish to English - \(Diccionario de OSHA - Términos de la Industria de la Construcción \(Español a Inglés\)\)](#)

Alcance del Trabajador Hispano: ¡OSHA Puede Ayudar!

Por Diana Cortez

¿Es un empleador con una fuerza laboral hispana en una industria de alto riesgo como la construcción? ¿Necesita ayuda para establecer contacto con sus empleados de habla hispana? ¿Tiene dificultades al identificar el alcance de asistencia en el cumplimiento y los materiales de capacitación de habla hispana para dar a sus trabajadores hispanos para mantenerlos a salvo de lesiones, enfermedades y muerte ocupacional? Estas son simplemente unas pocas situaciones que más y más empleadores están experimentando hoy en día debido a la gran y creciente fuerza laboral hispana en los EE.UU.

Los trabajadores hispanos, en especial los trabajadores en las industrias de alto riesgo como la construcción o agricultura, continúan desproporcionadamente lesionándose y muriendo en el trabajo. En el 2003, la Dirección de Estadísticas del Trabajo (BLS, por sus siglas en inglés) reportó que 791 trabajadores Hispanos murieron en el trabajo, dando razón del 14% de 5,559 muertes totales que ocurrieron en los EE.UU. Las 791 muertes representaron un índice de mortalidad del 13% superior al índice de todos los trabajadores.

OSHA ha hecho de la seguridad en el lugar de trabajo del trabajador inmigrante una prioridad dentro de la agencia y está comprometida en identificar formas para mejorar la seguridad y la salud del inmigrante y de otros trabajadores difíciles de alcanzar. OSHA ha desarrollado varios recursos y herramientas de asistencia en el cumplimiento en español diseñados para ayudar a los empleadores y trabajadores con sus actividades de alcance hispano, incluyendo tarjetas de seguridad, folletos, carteles, herramientas electrónicas de asistencia en el cumplimiento, capacitación y varios programas cooperativos.

Los empleadores que necesitan ayuda para establecer contacto con sus empleados de habla hispana pueden recurrir a OSHA para recibir ayuda. Por ejemplo, el sitio Web de OSHA (www.osha.gov) ofrece numerosos recursos y herramientas de asistencia en el cumplimiento en español, incluyendo:

- [The Hispanic Employers and Workers Compliance Assistance Webpage](#) (La Página Web de Asistencia en el Cumplimiento de Empleadores y Trabajadores Hispanos) identifica los recursos de asistencia en el cumplimiento en español disponibles de OSHA, así como también de otras agencias federales y organizaciones no gubernamentales.
- [The Hispanic Outreach Module of the Compliance Assistance Quick Start](#) (El Módulo de Alcance Hispano de

Inicio Rápido de Asistencia en el Cumplimiento) ayuda a los empleadores a identificar los recursos en español de OSHA, detalla cómo los empleadores pueden trabajar cooperativamente con OSHA y proporciona un lista de quienes pueden contactar para información adicional.

- OSHA desarrolló nueve [English-to-Spanish/Spanish-English Dictionaries](#) (Diccionarios Inglés-Español, Español-Inglés) que tienen más de 2,000 términos de la industria de construcción e industria general y términos generales de OSHA. Los diccionarios están dirigidos a ayudar a los Adjudicatarios de Susan Harwood Training Grant de OSHA y a otros en sus iniciativas de traducciones en español. Los términos de la industria general utilizados frecuentemente y de la industria de la construcción utilizados frecuentemente en los diccionarios incluyen una guía de pronunciación fonética.
- La [Construction eTool](#) (Herramienta Electrónica de Construcción) en español es una herramienta autónoma, interactiva de capacitación de salud y seguridad ocupacional basada en la Web, la cual ayuda a los empleadores y trabajadores a identificar y controlar los peligros en las áreas de seguridad eléctrica, caídas, golpes, zanjeo y excavación.
- Las [Hispanic Outreach Success Stories](#) (Historias de Éxito de Alcance Hispano) resalta a los empleadores que han implementado programas de alcance al trabajador Hispano, educación y capacitación o han establecido las mejores prácticas con resultados exitosos.
- ¿Necesita copias de los materiales en español de OSHA para distribuir a sus trabajadores Hispánicos? Ejemplos de las publicaciones en español disponibles de OSHA incluyen:
 - [All About OSHA](#)
 - [OSHA: Ready to Help You!](#)
 - [Heat Stress Card](#)
 - [Cold Stress Card](#)
 - [Fact Sheets](#) (Resúmenes de Datos Principales) de varios temas, incluyendo sierras de cadena, seguridad eléctrica, caídas, EPI, recorte de árboles y violencia en el lugar de trabajo.

Por favor llame a la Oficina de Publicaciones de OSHA al (202) 693-1888 u ordene directamente de la [OSHA Publications Web Page](#) (Página Web de Publicaciones OSHA).

Si usted y sus trabajadores no tienen acceso al Internet, OSHA también tiene una línea de ayuda nacional (1-800-321-OSHA) con una opción en español para permitir que las personas llamen a OSHA. Los empleadores también pueden contactar a los [Hispanic/English-as-a-Second \(ESL\) Coordinators](#) (Coordinadores Hispánicos/Inglés como Segunda Lengua o ESL, por sus siglas en inglés) de OSHA, disponibles en cada una de las regiones de OSHA, para responder a preguntas y para ayudarlo con sus actividades de alcance del trabajador y empleador Hispano.

¿Necesita ayuda con la capacitación de sus trabajadores Hispánicos? La agencia ofrece múltiples opciones de capacitación en español para ayudar a los empleados y empleadores hispanos a mejorar su conocimiento de prácticas laborales seguras y saludables. Por ejemplo:

- Los [Education Centers](#) (Centros Educativos) de OSHA ofrecen cursos de capacitación en español
- Las [Regional/Area Offices](#) (Oficinas del Área/Regionales) de OSHA ofrecen periódicamente el curso de capacitación de diez horas de OSHA gratuitamente
- El [PESO Training Program](#) (Programa de Capacitación PESO) del Plan del Estado de Oregon tiene varios módulos en español de diferentes temas, incluyendo excavación, protección contra caídas y comunicación de riesgos.

El sitio Web de OSHA, las publicaciones en español y los recursos de capacitación son grandiosos, pero ¿cómo puede trabajar cooperativamente con OSHA? El [Consultation Program](#) (Programa de Consulta) de OSHA, un servicio de consulta gratuito financiado en gran parte por OSHA, ha desarrollado varios materiales de alcance en español que pueden ayudar a los empleadores con sus actividades de alcance del trabajador hispano. Por ejemplo:

- [The Georgia Tech Safety and Health Consultation Program](#) (Programa de Consulta de Salud y Seguridad Técnica de Georgia) ha desarrollado una colección de materiales de capacitación y un vídeo dirigido a los trabajadores de construcción de habla hispana.
- [The Texas Workers' Compensation Commission](#) (Comisión de Compensación para Trabajadores de Texas) tiene una biblioteca extensa de material gratuito de salud y seguridad traducida al español.
- [The University of South Florida Webpage](#) (Página Web de la Universidad de Sur de Florida) tiene una colección de folletos gratuitos en español que los empleadores pueden distribuir a sus trabajadores hispanos. Las publicaciones disponibles incluyen "Capacitación en Excavación," "Protección de Riesgo de Salud" y "Protección de Caídas en la Construcción."

A través del [Alliance Program](#) (Programa Alianza), OSHA ha establecido relaciones cooperativas en los niveles de oficina nacional, regional y del área para desarrollar y coordinar la entrega de materiales de alcance y capacitación, incluyendo aquellos para la comunidad del trabajador hispano. Ejemplos de las alianzas que se enfocan en los asuntos del trabajador y empleador hispano incluyen:

- OSHA y la [National Federation of Independent Businesses](#) (Federación Nacional de Negocios Independientes o NFIB, por sus siglas en inglés) firmó una alianza nacional el 14 de junio de 2004 para hacer que la información de seguridad y salud y los recursos de asistencia en el cumplimiento estén disponibles para todos los empleadores, especialmente para los empleadores hispanos y negocios pequeños e independientes, y para comunicar la necesidad para la

implementación de los programas del sistema de gestión de salud y seguridad en el lugar de trabajo.

- La [OSHA Region II Office](#) (Oficina de la Región II de OSHA) en la Ciudad de Nueva York y la Iniciativa de Salud y Seguridad Ocupacional de los Latinos (LOSHI, por sus siglas en inglés) patrocinaron la primera Conferencia del Día de Alianza Hispano-Latina Religiosa y Comunitaria el 28 de octubre de 2004 en Nuevo Brunswick, NJ para tratar las formas que las organizaciones religiosas y comunitarias pueden trabajar con OSHA para reducir las enfermedades, lesiones y fatalidades ocupacionales entre los trabajadores hispanos.
- La Región II Hasbrouck Heights, Oficina del Área de Nueva Jersey firmó una alianza el 17 de noviembre de 2003 con [Community Action for Social Affairs \(CASA\)](#) (Acción Comunitaria para Asuntos Sociales) una organización local basada en la comunidad representando en primer lugar a la comunidad hispana en Paterson, NJ. La alianza está trabajando para alcanzar la meta de OSHA de identificar nuevas formas innovadoras para mejorar la seguridad y salud de los inmigrantes y de otros trabajadores difíciles de alcanzar con programas innovadores de salud y seguridad para los trabajadores hispanos y sus hijos.

Por favor visite la [OSHA Alliance Program Webpage](#) (Página Web del Programa Alianza de OSHA) para información adicional sobre esta y otras actividades relacionadas con los trabajadores hispanos.

El empleador es a fin de cuentas responsable de proteger a los trabajadores inmigrantes y por prevenir las lesiones, heridas y muerte en el lugar de trabajo. Sin embargo, como la agencia federal principal responsable de asegurar la seguridad y salud de todos los trabajadores de norteamérica, incluyendo los trabajadores inmigrantes, OSHA está comprometida en identificar formas para mejorar la seguridad y salud de los trabajadores difíciles de alcanzar y está dispuesta para ayudar a los empleadores con sus actividades de alcance del trabajador hispano.

Por favor comuníquese con OSHA para asistencia, si se encuentra en una de las situaciones anteriores. Prevenga lesiones, enfermedades y muertes laborales en su negocio. Haga su parte como empleador para suministrar un ambiente seguro para sus empleados de habla hispana.

Diana Cortez es la Directora de Área, Región II, OSHA, Tarrytown, NY.

OSHA Establece Contacto con la Población Inmigrante

Por Lee Anne Jillings

OSHA está preocupada por el número de lesiones y muertes ocupacionales que los inmigrantes/trabajadores hispanos sufren. El número de trabajadores hispanos muertos en los accidentes laborales está incrementado más rápido que su crecimiento en la fuerza laboral en los EE.UU. Los hispanos continúan siendo responsables de un número desproporcionado de fatalidades en el lugar de trabajo en comparación con la población general.

Mientras el índice total de mortalidad de acuerdo a BLS en el 2005 disminuyó alrededor del 1% y los números de lesiones laborales fatales entre los trabajadores blancos (no hispanos) y negros (no hispanos) fueron menores, las fatalidades laborales de los trabajadores hispanos aumentaron el 2%.

En el 2005, un total de 5,702 trabajadores fueron a trabajar y nunca regresaron a casa, de los cuales 917 fueron hispanos. Además, 163,440 hispanos sufrieron lesiones/enfermedades en su lugar de trabajo. El índice en que las lesiones laborales fatales ocurrieron en el 2005 fue el 4.0 por 100,000 trabajadores. No obstante, el índice para los trabajadores hispanos fue 4.9, 22% más que la población en general.

El 9 de agosto de 2007, la BLS dio a conocer los índices de mortalidad para el 2006. El índice el último año fue de 3.9 fatalidades por 100,000 trabajadores, menor al 4.0 en el 2005. Además, el índice de mortalidad entre los trabajadores hispanos disminuyó levemente, de 4.9 fatalidades por 100,000 trabajadores en el 2005 a 4.7 fatalidades en el 2006.

Según nuestros datos, ya sabemos que alrededor del 25% de fatalidades que investigamos están de alguna forma relacionada a las barreras culturales y del lenguaje. Esto se presenta en gran medida debido al hecho que los trabajadores inmigrantes están en mayor riesgo al aceptar trabajos peligrosos, de trabajo intensivo, mal pagado con muy poca o nada de capacitación sobre seguridad. También sabemos que, debido a las diferencias culturales, las prácticas de seguridad de los países de origen de los trabajadores inmigrantes quizá no sean tan fuertes como las de este país. Por otro lado, estos trabajadores quizá no comprendan las protecciones a las que tienen derecho o no confíen en las agencias gubernamentales para que actúen en su nombre.

Para tratar esta tendencia fatal, OSHA formó el Grupo de Asuntos de Fuerza Laboral Diversa o DWIG, por sus siglas en inglés (anteriormente conocido como la Fuerza de Tarea Hispana) en el 2001 para empezar a identificar los pasos que podemos seguir para reducir las lesiones, enfermedades y muertes entre los trabajadores hispanos. Algunos de los logros, materiales de capacitación y programas implementados por el grupo, así como también las regiones incluyen:

- Un número 800 accesible para las personas de habla hispana
- Coordinadores designados Hispanos/Inglés para Hablantes de Otras Lenguas (ESOL, por sus siglas en

inglés) en cada una de las diez regiones de OSHA para ayudar con los programas de alcance, educación y capacitación y para promover los programas cooperativos de OSHA.

- Un centro de intercambio de información nacional para los programas de capacitación en español (incluye videos, publicaciones escritas y otros materiales de capacitación)
- Crear un sitio Web en español para los empleados y empleadores
- Desarrolló diccionarios Español-Inglés e Inglés-Español de los términos generales de la industria de la construcción e industria general, términos generales de OSHA.
- Realizó Anuncios de Servicio Público (PSAs, por sus siglas en inglés) en español
- Página de Asistencia en el Cumplimiento del Trabajador/Empleador Hispano
- Publicaciones en español
- Herramientas electrónicas en español

En el 2002, la Administradora Regional, Patricia Clark, formó el Comité Hispano de la Región II del cual soy el Presidente. Estoy encargado de coordinar, organizar y conducir las actividades de alcance hispano de la Región II, lo cual incluye trabajar con las oficinas del área, desarrollar relaciones cooperativas con grupos de empleadores, instituciones educativas, organizaciones religiosas y comunitarias, consulados, lugares de culto y con otras agencias federales, así como también con las agencias estatales y locales para alcanzar la población inmigrante.

La región II actualmente tiene 37 alianzas con organizaciones enfocadas en la educación de la fuerza laboral hispana por medio del suministro de herramientas para reconocer y prevenir los peligros en el lugar de trabajo para así reducir las fatalidades, lesiones y enfermedades laborales.

Me gustaría compartir algunas de las actividades de alcance y logros de la Región II típicas de las varias actividades continuas en las regiones a nivel nacional. Nos hemos asociado con capacitadores voluntarios de las Sucursales Metro y Nueva Jersey de ASSE, con nuestros empleadores de la Asociación y la Asociación de Participantes del Programa de Protección Voluntaria (VPPPA, por sus siglas en inglés) para implementar un programa innovador diseñado para llevar la capacitación muy necesitada a los trabajadores hispanos históricamente marginados, despojados, incluyendo los jornaleros. También trabajamos con las Divisiones de Consulta del Estado de Nueva York y Nueva Jersey. Se han proporcionado los cursos de industria general y de construcción de diez horas de OSHA en los condados de Nueva York, Rockland y Westchester y en Long Island, capacitando a más de 600 trabajadores.

Con la ayuda de otros socios de la alianza tales como las organizaciones religiosas y comunitarias y los consulados, hemos podido alcanzar grandes grupos y nos hemos ganado la confianza de la comunidad hispana permitiéndonos proporcionar sesiones informativas y los cursos de diez horas de OSHA. La mayoría de estas sesiones son realizadas en las noches y en los fines de semana para acomodarse a los horarios de los trabajadores. Además, los socios de la alianza de la industria patrocinan varias de estas sesiones donde han proporcionado el lugar, almuerzo y algunas veces el EPI como

cascos protectores, guantes de trabajo, protección auditiva y gafas de seguridad.

Estos son algunos ejemplos de las organizaciones gubernamentales, profesionales, organizaciones religiosas y comunitarias e industria, que trabajan juntas para mejorar el conocimiento y condiciones laborales de los trabajadores hispanos. Algunas de las compañías que han respaldado a sus trabajadores en esta gran causa y quienes han patrocinado varios cursos incluyen Wenner Bread, Total Safety Consultants, Orange and Rockland Utilities, Alcoa-Kama, Con Edison, Long Island Power Authority, Skanska USA, Waste Management, Bi-Lingual Training LLC y Whitlock Packaging. Si desea ser un capacitador voluntario, comuníquese con el Coordinador Hispano o con el Especialista de Asistencia en Cumplimiento en su región. Una lista e información de contacto para los Coordinadores Hispanos y Especialistas de Asistencia en Cumplimiento está disponible en el sitio Web de OSHA en www.osha.gov.

Nuestras alianzas con los consulados han tenido un éxito extremo. Actualmente, tenemos una alianza con los consulados de México, Guatemala y del Salvador, además tenemos una relación laboral con los consulados de Colombia, Uruguay y Brasil. Alcanzamos a 200 de 800 trabajadores en un evento de alcance. Nuestras actividades incluyen presentaciones en las instalaciones del consulado en la Ciudad de Nueva York así como también en Nueva York y Nueva Jersey durante sus consulados móviles donde proporcionan los mismos servicios como en la Ciudad de Nueva York pero los llevan a su comunidad de electorado, por lo general en una iglesia local.

Miles de personas visitan estos sitios buscando servicios del consulado. Mientras están allí, además reciben información de OSHA y textos en español de los derechos de los trabajadores, de los peligros ocupacionales a los cuales pueden exponerse y cómo protegerse ellos mismos. Tenemos una audiencia cautiva, la cual también ayuda, quienes siempre expresan su gratitud por nuestro compromiso de dar capacitación e información en un idioma que comprenden y especialmente por renunciar a nuestros fines de semana para estar allí por ellos. Por lo regular se sorprenden al escuchar que tienen derechos del trabajador y aprecian aprender cómo prevenir los accidentes en el lugar de trabajo.

Para dar seguimiento a nuestra alianza, a las actividades de alcance y para compartir las mejores prácticas, patrocinamos dos Conferencias del Día de la Alianza, una en Nueva Jersey y la otra en la Ciudad de Nueva York, donde nuestros socios actuales de la alianza, socios informativos, otros representantes de agencias estatales y federales, así como también trabajadores fueron invitados para dar presentaciones. La meta principal de las conferencias fue fomentar el diálogo entre los empleadores, trabajadores, agencias gubernamentales y las organizaciones religiosas y comunitarias. Los líderes comunitarios, los Líderes de Consulados y los trabajadores compartieron sus experiencias al trabajar con OSHA, inquietudes de salud y seguridad e ideas de cómo mejorar nuestras actividades de alcance. A continuación tenemos algunas declaraciones de los socios de la alianza quienes se presentaron:

“Como una organización comunitaria, creemos en la importancia del trabajo que OSHA está haciendo con las alianzas. Ver a una agencia federal hacer un acercamiento

proactivo de los problemas que la comunidad desatendida confronta, es algo para aplaudir. En especial, la actitud del personal como Diana Cortez, Beatriz Cabrera-Wich e Ivan Sigüencia entre otros. A través de su trabajo duro, no solamente proporcionan instrucción, sino que también expresan su entendimiento y compasión por nuestra comunidad."

—*Amanda Garcés, Directora de la Agencia Laboral Unida del Condado de Bergen*

"Estamos profundamente agradecidos porque OSHA responde a las necesidades de seguridad y salud del segmento más frágil de nuestra comunidad, los jornaleros. Ellos están disponibles en las noches y fines de semana, lo cual previene que nuestros trabajadores pierdan su ingreso diario de sus trabajos. Tener la capacitación en español además de ser sensible culturalmente lo facilita aún más a los trabajadores. Saber que OSHA está allí en caso de violaciones de la seguridad da esperanza que sus voces serán escuchadas."

—*Harold Lasso, Director del Centro de Recursos Hispánicos*

"Dios creó a todos por igual, con dignidad y con respeto. He sido extremadamente afortunado por conocer una agencia gubernamental que comparte mis creencias. Los representantes de OSHA, Beatriz, Diana, Ivan y otras personas con las cuales he trabajado, tienen un gran corazón y han dado capacitación a miembros de mi parroquia los fines de semana y las noches. Mi parroquia ha sido bendecida con esta gran relación con OSHA. Los representantes de OSHA han demostrado gran profesionalismo, pericia, flexibilidad, bondad y trabajan con la comunidad hispana de una forma humanitaria. Todos se pueden beneficiar al establecer una alianza con OSHA. Veo esto con mis ojos como cristiano y lo siento en mi corazón que sus esfuerzos humanitarios son una vocación. Gracias por todo lo que hacen."

—*Reverendo Odel Medina, Director de los Ministerios de Emigrantes de Paterson, NJ*

"El año pasado, patrocinamos nuestra primera feria de salud y seguridad en Rochester, NY, fue un éxito total que lo hicimos nuevamente este año. Más de 3,500 asistentes recibieron capacitación e información de salud y seguridad en cada feria. Copiamos de nuestra hermana Región IV que ha estado patrocinando ferias en su región por los últimos tres años. Sus ferias eran tan exitosas que decidimos intentarlo aquí en nuestra región. Se realizaron talleres de una variedad de temas tales como seguridad contra caídas, en la autopista, excavación, eléctrica y decoración externa entre otras. Este foro es una buena forma para impartir información de salud y seguridad en una atmósfera divertida. El 16 de septiembre de 2007, patrocinamos nuestra tercera feria en el Condado de Westchester, NY."

—*La Feria de Seguridad y Salud Familiar del Valle de Hudson.*

De acuerdo con el uso de las herramientas disponibles en nuestra caja de herramientas para educar a los trabajadores sobre los asuntos de salud y seguridad ocupacional, hemos lanzado un Boletín Electrónico en Español. La meta principal de esta publicación es dar a los lectores, de una forma oportuna, información relacionada con la salud y seguridad ocupacional. La información cubre una gran variedad de temas pero principalmente se refiere a los asuntos de salud y seguridad que impacta en los empleados y empleadores

hispanos. Para ser añadido a nuestra lista de correo, comuníquese con Beatriz Cabrera-Wich, Especialista Regional de Asistencia en Cumplimiento, a cabrera-wich.beatriz@dol.gov.

Estos son solamente algunos ejemplos de varias actividades continuas de alcance de OSHA para alcanzar la población inmigrante para que puedan regresar a casa a salvo cada día. Nosotros en la Región II somos afortunados por tener el compromiso y dedicación de nuestro Administrador Regional, Pat Clark, de nuestro personal afectuoso y dedicado de la Región II y el apoyo del Subsecretario de Trabajo, Edwin Foulke, quienes están comprometidos a reducir los accidentes laborales a través del cumplimiento rígido y justo, así como educar a los empleadores y trabajadores sobre cómo mejorar sus ambientes laborales, hacer de los lugares de trabajo americanos más seguros. Para más información sobre otras actividades de alcance y programas cooperativos, incluyendo las alianzas, visite nuestro sitio Web y haga clic en "Compliance Assistance and Cooperative Programs" (Programas Cooperativos y Asistencia en Cumplimiento).

Lee Anne Jillings es la Directora, Servicios de Alcance y Alianzas, USDOL-OSHA en Washington, DC. Puede contactarse con ella a jillings.leeanne@dol.gov.

Maquinista Hispano Muere al ser Golpeado en el Abdomen por una Pieza de Acrílico Siendo Molida en una Fresadora Vertical

Nota del Editor: El siguiente artículo es adaptado de un informe de interés de la Evaluación del Control y Evaluación de Instalaciones (FACE, por sus siglas en inglés) del Instituto Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional (NIOSH, por sus siglas en inglés) para los profesionales SH&E en la industria de la construcción.

La meta de FACE es prevenir las lesiones laborales fatales al estudiar el ambiente laboral, al trabajador, la tarea y las herramientas que el trabajador estaba utilizando, el intercambio de energía que resulta en una lesión fatal y el papel de administración al controlar cómo estos factores interactúan. FACE recolecta información de múltiples fuentes que pueden incluir entrevistas de empleadores, trabajadores y otros investigadores, análisis del lugar de la fatalidad y equipo relacionado y revisión de OSHA, informes del médico forense y policía, procedimientos de seguridad del empleador y planes de capacitación.

El programa de FACE no busca determinar la culpa o aculpar a compañías o trabajadores individuales. Los resultados están resumidos en los informes de la investigación que incluyen recomendaciones para prevenir eventos similares. Todos los nombres y otras características identificadores son suprimidos de los informes de FACE y también otra información para proteger la confidencialidad de aquellos que participan en el programa.

Informe de un Caso de California: 06CA005
Fecha de Publicación: 4 de diciembre, 2007

El 19 de agosto de 2006, aproximadamente a las 11:45 a.m., un maquinista hispano de 52 años de edad murió cuando fue golpeado en el abdomen por una pieza de acrílico que estaba siendo molida en una fresadora vertical. El investigador de CA/FACE se enteró de este incidente el 21 de agosto de 2006, desde la Oficina del Distrito de Van Nuys de la División de Salud y Seguridad Ocupacional (Cal-OSHA). El empleador de la víctima fue contactado el 8 de noviembre de 2006.

El 14 de noviembre de 2006, el investigador de CA/FACE viajó a la compañía donde se dio el incidente y entrevistó al propietario y a otros empleados de la compañía. El área y el equipo donde el incidente se llevó a cabo fueron fotografiados y analizados. El paramédico que respondió, trató y transportó a la víctima también fue entrevistado.

La víctima fue contratada por un estudio de arte y fabricante de muebles específicos y objetos de arte. La compañía ha estado realizando negocios por cinco años y tenía 45 empleados. La víctima había trabajado para la compañía por cinco años, comenzando en el nivel de obrero y hasta llegar a ser maquinista. La víctima nació en Guatemala y había estado

en los EE.UU. por ocho años. La víctima habló mayormente español y algo de inglés.

La compañía tenía un Programa de Prevención de Enfermedades y Lesiones (IIPP, por sus siglas en inglés) escrito que fue impreso en inglés y español. El programa tenía todos los elementos requeridos por los reglamentos estatales. No se realizaron reuniones de seguridad de forma regular. La compañía tenía un programa de capacitación en el trabajo (OJT, por sus siglas en inglés) que daba capacitación sobre seguridad a los empleados. Los empleados con experiencia que eran bilingües dieron capacitación a los empleados que no hablaban inglés. De acuerdo al dueño de la compañía, la víctima había sido capacitada en el trabajo de cómo utilizar adecuadamente la fresadora y había demostrado su capacidad para operarla apropiadamente. El propietario señaló que la víctima había operado la máquina varias veces en el pasado sin tener incidentes. No había documentación disponible para verificar la capacitación de la víctima o para analizar su nivel de capacidad.

Investigación

El lugar del incidente fue una instalación manufacturera de estudio de arte que realizaba piezas de arte y muebles. La máquina involucrada en el incidente fue una fresadora vertical (Despliegue 1). La máquina corta y moldea las piezas al mover el material a lo largo de un eje y después aplica cortadores giratorios a la superficie del material. El día del incidente, la víctima estaba fresando una pieza de acrílico que era aproximadamente 3/8" de ancho y 2" de diámetro. La velocidad ideal del eje para el tipo y tamaño de acrílico que la víctima estaba fresando, de acuerdo a las especificaciones del fabricante de la fresadora, era alrededor de 80 revoluciones por minuto (rpm). El eje había sido configurado a una velocidad superior. La víctima aseguró una pieza de acrílico en la prensa que sostiene el material fresado. La prensa fue asegurada a la mesa de la máquina.



Despliegue 1. Fresadora vertical involucrada en el incidente.

Mientras la víctima fresaba la pieza de acrílico a una velocidad superior, se rompió en pedazos y una de las piezas golpeó a la víctima en el abdomen. La víctima cayó al piso sosteniendo su abdomen. Otros empleados escucharon a la víctima y fueron a ayudarlo. Se llamó a los paramédicos. Ellos examinaron y trataron al paciente y después lo transportaron a un centro de traumatología. En el camino a la unidad de traumatología, la respiración y el corazón de la víctima pararon y se administró RCP. Al llegar al centro de traumatología, se

llevó inmediatamente a la víctima al quirófano pero murió durante la cirugía.

Recomendaciones y Discusiones

Recomendación 1: Asegurar que los empleados verifiquen y configuren la velocidad correcta de la máquina, según lo especificado por el fabricante, en la fresadora antes de empezar a fresar.

Discusión: Cuando la víctima empezó a fresar la pieza de acrílico la había asegurado en la prensa, el eje de la máquina estuvo configurada en la velocidad incorrecta. La acción más veloz del eje giratorio (Despliegue 2) en la pieza de acrílico hizo que el acrílico se despedazara y una de las piezas golpeará a la víctima. El propietario de la compañía indicó que la víctima había fresado piezas de acrílico antes sin incidentes. Una forma para asegurar que los empleados configuran las fresadoras en la velocidad correcta antes de cada trabajo es tomar notas de la velocidad del fresado en todas las órdenes de trabajo. Esto recordará al operador chequear la configuración antes de la operación de fresado. Los empleadores pueden incrementar el cumplimiento del trabajador de las prácticas laborales seguras a través de programas de capacitación específica de tareas, supervisión, medidas disciplinarias progresivas y reconocimiento.



Despliegue 2. Fresadora vertical involucrada en el incidente con la flecha indicando a la cubierta de seguridad abierta para la transmisión por correa.

Recomendación 2: Asegure que las máquinas con partes en movimiento están protegidas adecuadamente.

Discusión: En este caso en particular, la víctima estaba realizando una tarea descrita como una de sus obligaciones normales. Solamente algunas de las partes en movimiento de la máquina estaban protegidas. La maquinaria pesada con partes en movimiento rápido puede presentar riesgos graves para los empleados. El riesgo asociado con la operación de tal maquinaria es mitigado con protección física fija o movable, sensores y bloqueos de seguridad y/o el uso de herramientas de mango largo adaptadas especialmente. Los fabricantes de maquinaria pesada pueden asegurar que el equipo recién fabricado tiene protección adecuada y los empleadores deben considerar reconstruir con partes nuevas el equipo antiguo. Se puede contactar con los fabricantes para ver si están disponibles las protecciones de reacondicionamiento.

Referencias

1. Código de Reglamentos de California, Vol. 9, Título 8, Secciones 3203, 4458
2. <http://www.cdc.gov/niosh/topics/machine/>