

Superando los Peligros Propios de los Trabajadores Temporales

Libro de Trabajo del Programa de Trabajadores Temporales

4 Horas

Primera Edición



Rutgers Escuela de Salud Pública

Derechos de autor © 2015

Rutgers Escuela de Salud Pública

Reservados todos los derechos

Índice

Superando los Peligros Propios de los Trabajadores Temporales

Sección Una: Introducción

- El Dilema del Trabajador Temporal

Sección Dos: Derechos y Responsabilidades

- Todos los Trabajadores, Permanentes o Temporales, Tienen Derechos
- Responsabilidades bajo la Ley OSH: Cláusula de Deber General
- Derecho a ser oído: Sus derechos como Denunciante
- El Derecho Limitado a Reusarse a Trabajar
- Referencias Aplicables del Código Federal
- Cartas de Interpretación

Sección Tres: Qué Esperar en SU PRIMER DÍA DE TRABAJO en un Lugar de Trabajo

- Introducción
- Ejercicio: Evaluación Crítica
- Carta de Derechos de Seguridad y Salud de los Trabajadores Temporales
- Cómo encajan los Programas de Trabajadores Temporales en el proceso de seguridad del empleador.
- “E I M M I M B”
- Lista de Cotejo para Antes de Llegar
- Ejercicio
- Ejemplo de Forma para Antes de Llegar del Trabajador Temporal

Sección Cuatro: Estudio de Casos

Sección Cinco: Ejercicios Grupales

Sección Seis: Taller Reflexivo/Evaluativo

Descargo de Responsabilidad Federal

Este material fue producido bajo la subvención número SH-26304-14-60-F-34 de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, Departamento del Trabajo de Estados Unidos. Y no refleja necesariamente las opiniones o políticas del Departamento del Trabajo, ni las opiniones o políticas del Departamento del Trabajo, ni supone el endoso del Gobierno de los EEUU de marcas, productos comerciales, u organizaciones mencionados.

Rutgers Escuela de Salud Pública

La Oficina de la Práctica de la Salud Pública (OPHP, por sus siglas en inglés)

Rutgers Escuela de Salud Pública ofrece adiestramiento en salud y seguridad en Nueva York y en Nueva Jersey en construcción industria general, operación con materiales peligrosos, seguridad ocupacional e higiene industrial. Los cursos que ofrece la OPHP conducen a certificaciones reconocidas nacionalmente en asbesto, plomo, desperdicios peligrosos, salud ocupacional, construcción, y otras industrias. La OPHP está centralmente localizada en Nueva Jersey para la conveniencia de estudiantes tanto de la Ciudad de Nueva York como de Nueva Jersey.

Programas y Servicios

Para información adicional sobre cursos que ofrece la OPHP visite su sitio en la red:

Página Web: <http://ophp.sph.rutgers.edu>

[Redacted text block]

[Redacted text block]

Sección Una: Introducción

El Dilema del Trabajador Temporal

De acuerdo con las estadísticas del trabajo, encuestas de empresas privadas y pronósticos, los empleadores dependen cada vez más de los trabajadores temporales para cumplir con la demanda de trabajo. El resultado de esta tendencia económica, que ha crecido desde 2004 hasta 2014 en un 23,9%, ha sido la transformación del trabajador en mercancía; es decir, como si éste fuera una pieza intercambiable más de producción, independientemente de sus habilidades, su familiaridad con su lugar de trabajo y las medidas de seguridad y salud. De acuerdo con la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, por sus siglas en inglés), los empleadores no pueden establecer criterios diferentes para trabajadores permanentes y temporales en lo que se refiere a efectividad de formación y control de peligros, sin embargo esta práctica es común en muchas industrias

Esta tendencia sería se agrava en varias industrias de alto riesgo, como en la construcción, donde el trabajador puede no estar familiarizado con los medios y métodos de producción y con las destrezas básicas para realizar sus tareas, esto le hará equivocarse cuando tome decisiones, y será más vulnerable a exposiciones, accidentes y muertes. Sin embargo, estos peligros ocupacionales no ocurren sólo en la construcción tal y como nos lo hace recordar la muerte reciente de un trabajador temporal de almacén en Woodbridge, New Jersey, sugiriéndonos la necesidad de formación adicional de estos trabajadores. Otros peligros que afectan al trabajador temporal se hicieron evidentes en el incremento de muertes de trabajadores durante la Recuperación del Huracán Sandy, y de los riesgos de salud a los que estuvieron expuestos los trabajadores que limpiaron la Zona Cero del World Trade Center. Trabajadores no diestros y temporales se exponen a mayores riesgos por su falta de experiencia y familiaridad.

Los empleadores y los trabajadores permanentes no son conscientes de que los trabajadores con experiencia o sin ella en cualquier entorno laboral, tienen que ser capacitados en cómo realizar su trabajo de forma segura y sin exponerse a peligros de sobra reconocidos. Este programa pretende educar al empleador acerca de las muchas ventajas del empleo de tiempo completo y le provee mecanismos para proteger al empleado temporal de peligros.

Este adiestramiento proveerá una planilla flexible y expandible sobre la que los empleadores pueden planificar, desarrollar, ampliar y utilizar las mejores prácticas y estrategias de

contratación a todos los niveles ocupacionales. Entender por qué los empleados temporales tienen retos propios de ellos y no únicamente saber que los tienen, es esencial para un crecimiento a largo plazo y puede impactar la cultura de seguridad de la compañía.

Muchos negocios, especialmente los más pequeños, encuentran difícil establecer controles que disminuyan los peligros asociados con el empleo temporal o eventual. El primer paso para la reducción requiere que todos los implicados; es decir que empleadores, gerentes y trabajadores reconozcan los problemas asociados con el trabajo temporal. La habilidad para reconocer requiere tener una perspectiva amplia y la comprensión de lo que puede fallar, algo que muchos empleadores ignoran a menudo de las operaciones diarias de su negocio.

El segundo aspecto de la capacitación es que muchos empleadores ignoran sus obligaciones bajo la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970. Este programa crea una "Carta de Derechos del Trabajador Temporal" donde los trabajadores comprenderán qué esperar en su primer día de trabajo, en un futuro y las obligaciones de sus empleadores. Los trabajadores necesitan saber qué se espera de ellos y cuáles son los requisitos de parte de su empleador y de la agencia que les emplea.

En una economía todavía en pleno cambio muchos trabajadores desplazados encuentran empleo en industrias completamente ajenas a ellos. Muchos de estos trabajadores desplazados tienen que trabajar en industrias donde no son conscientes ni están familiarizados con las expectativas y se hacen vulnerables de muchas maneras. Muchos han perdido sus beneficios de desempleo y tienen pocas opciones para mantenerse, y esto les hace ser más tímidos a la hora de exigir sus derechos y objetar a exponerse a peligros presentes en sus puestos de trabajo. Las dificultades económicas, el desempleo y el subempleo a menudo llevan al trabajador a aceptar trabajos que no conocen y que en condiciones normales no aceptarían. Este programa está diseñado para enseñar a los trabajadores qué esperar en un empleo temporal, y a los empleadores qué es lo que la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, por sus siglas en inglés) espera de ellos.

Sección Dos: Derechos y Responsabilidades

Responsabilidades bajo la Ley OSH: Cláusula de Deber General

Además de ser obligatorio, es inteligente que el empleador, antes de comenzar una empresa, anticipe los peligros y obstáculos con los que se puede encontrar porque es esencial que el empleador provea en cada puesto de trabajo los medios para evaluar e identificar peligros potenciales y donde sean aplicables, utilizar medidas para eliminar, prevenir, y proteger que dichos peligros causen daño. Es imprescindible que realice una evaluación de su actual Programa de Seguridad y Salud del Trabajador Temporal para contrastarlo con el código, las mejores prácticas y los estándares de la industria.

No debemos olvidar la obligatoriedad que emana directamente de la Ley Williams-Steiger de Seguridad y Salud en el Trabajo de 1970, que también se denomina "La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970" (Ley OSH). El propósito principal de la Ley OSH es asegurar, en la medida de lo posible, garantizar condiciones laborales seguras y saludables a cada trabajador y trabajadora. La ley OSH establece repetidas veces las responsabilidades del empleador y del empleado.

La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970: "Cláusula de Deber General"

5. Deberes Generales

(a) Cada empleador

(1) deberá proporcionar a cada uno de sus empleados empleo y un lugar de trabajo libre de riesgos reconocidos que causen o puedan causar la muerte o daño físico serio a sus empleados;

(2) Deberá cumplir con las normas de seguridad y salud ocupacional promulgadas en esta Ley.

(b) Cada empleado deberá cumplir con las normas de seguridad y salud ocupacional y todas las reglas, reglamentos y órdenes emitidas conforme a esta Ley aplicables a sus propias acciones y conducta.

Derecho a ser oído: Sus derechos como Denunciante

Un empleado puede radicar una queja en OSHA si su empleador toma represalias o actúa desfavorablemente en su contra por participar en actividades protegidas de seguridad y salud en su trabajo.

Leyes del Denunciante aplicadas por OSHA

- Las quejas deben ser presentadas en un plazo de 30 días después de la supuesta represalia.
- Usted puede presentar quejas llamando al teléfono (800) 321-OSHA para situaciones en las que usted considera que existe un riesgo inmediato que amenaza la vida o lesiones, o a su oficina local de OSHA (número abajo), también puede hacerlo conectándose a <http://www.osha.gov/as/opa/worker/complain.html>, y bajando las formas para mandar por fax a OSHA: <http://www.osha.gov/oshforms/osha7.pdf>. Contacte su oficina local de OSHA tan pronto como le sea posible, porque debe presentar su queja dentro de los límites de tiempo legales. New York (212) 337-2378
- OSHA realizará una entrevista en profundidad con cada denunciante.
La investigación deberá revelar que:
 - El empleado participó en una actividad protegida;
 - El empleador sabía de la actividad protegida;
 - El empleador tomó una acción adversa; y
 - La actividad protegida fue el factor motivante, o en algunas leyes, un factor que contribuyó en la decisión de tomar la acción adversa contra el empleado.

El Derecho Limitado a Reusarse a Trabajar

- Los empleados tienen un derecho limitado según la Ley de OSHA a reusarse a realizar un trabajo si las condiciones del mismo son peligrosas. Sólo lo puede hacer cuando:
 - (1) Crea que puede morir o herirse seriamente (y la situación es claramente tan peligrosa que cualquier persona razonable creería lo mismo);
 - (2) usted haya tratado que su empleador corrigiera la condición, y no hay otra manera de realizar el trabajo seguramente; y;
 - (3) la situación es tan urgente que no tiene tiempo de eliminar el peligro por los procedimientos establecidos tales como llamar a OSHA.
- Independientemente de la inseguridad de la situación, usted no está protegido si simplemente abandona el trabajo.



PROGRAMA DE PROTECCION DE DENUNCIANTES

El Derecho a Ser Escuchado: Sus Derechos como Denunciante

El programa de OSHA de Protección a Denunciantes hace cumplir las provisiones de más de 20 estatutos. Los derechos provistos por estas leyes a los denunciantes incluyen, pero no se limitan a, participación del trabajador en actividades de seguridad y salud ocupacional, reportar una lesión, enfermedad o muerte en el lugar de trabajo, o reportar una violación de estatutos.

Protección contra discriminación significa que un empleador no puede tomar represalias y tomar "acciones adversas" en contra de trabajadores, tales como:

- Despedir
- Incluir en listas negras
- Degradar
- Denegar tiempo adicional o promoción
- Disciplinar
- Denegación de beneficios
- No contratar o recontratar
- Intimidar
- Amenazar
- Traslados que puedan afectar promociones
- Reducir paga u horas

Referencias Aplicables del Código Federal

Un Programa de Seguridad y Salud del Trabajador Temporal es un plan donde el empleador evalúa los peligros potenciales del lugar de trabajo en sus facilidades y busca controlarlos evitando con efectividad prevenir riesgos de lesiones y enfermedades derivados de accidentes y exposiciones a sus empleados. Los elementos básicos de un Programa de Prevención de Accidentes y Enfermedades (IIPP, por sus siglas en inglés) incluye; liderazgo gerencial, participación del trabajador en el programa, identificación y evaluación del peligro, control y prevención del peligro, educación y capacitación, y evaluación y mejoramiento del programa. Varios estados han hecho el IIPP obligatorio y muchas compañías lo consideran una de las mejores prácticas. Sin embargo, sin necesidad de recurrir a la ley federal que requiere explícitamente planes de IIPP, el código federal aborda la gestión del programa.

La siguiente selección de referencias del código puede ser aplicable a un plan de IIPP en lo que concierne al uso de trabajadores temporales.

Requisitos del Contratista.

- 1926.20 (a) (1) El artículo 107 de la Ley exige que será una condición de cada contrato que habiéndose celebrado entre virtud de la legislación sujeta al Plan de

Reorganización Número 14 de 1950 (64 Stat. 1267), según se define en 1.926,12, y es para la construcción, alteración y / o reparación, incluyendo pintura y decoración, que ningún contratista o subcontratista de cualquier parte del trabajo del contrato obligarán a ningún obrero o mecánico empleado en la ejecución del contrato para trabajar en un entorno o en condiciones de trabajo que son insalubres, riesgosas o peligrosas para su salud o seguridad.

Responsabilidades en cuanto a Prevención de Accidentes

- □ 1926.20 (b) (1) Será responsabilidad del empleador iniciar y mantener los programas que sean necesarios para cumplir con esta parte.
- □ 1926.20 (b) (2) Dichos programas deberán proveer inspecciones frecuentes y regulares de los lugares de trabajo, materiales y equipos realizadas por personas competentes nombradas por los empleadores.
- □ 1926.20 (b) (3) Está prohibido el uso de cualquier maquinaria, herramienta, material o equipo que no cumpla con los requisitos aplicables de esta parte. Dicha maquinaria, herramienta, material o equipo será identificado como inseguro mediante el etiquetado o el bloqueo controlado para hacerlo inoperable o deberá ser retirado físicamente de su lugar de uso.
- 1926.20 (b) (4) El empleador permitirá exclusivamente a empleados cualificados por capacitación o experiencia para operar equipo y maquinaria.

Requisitos Generales de Capacitación

El Secretario, de acuerdo con la sección 107 (f) de la Ley, establecerá y supervisará los programas para la educación y la formación de empleadores y trabajadores en el reconocimiento y la prevención de condiciones inseguras cubiertas por la ley.

Responsabilidad del empleador

- 1926.21 (b) (1) El empleador deberá acogerse a los programas de formación de seguridad y salud que el Secretario proporcione.
- 1926.21 (b) (2) El empleador deberá capacitar a cada empleado a reconocer y prevenir condiciones inseguras y las regulaciones aplicables a su entorno de trabajo para controlar o eliminar cualquier peligro u otra exposición a enfermedades o lesiones.

Sección Tres: Qué Esperar en SU PRIMER DÍA DE TRABAJO en un Lugar de Trabajo

Introducción

Como trabajador temporal está expuesto a peligros únicos. Las empresas a menudo aumentan el número de trabajadores que necesitan para satisfacer la demanda de mano de obra necesaria provocada por fluctuaciones que ocurren, como repuntes de ventas en ciertas temporadas, el aumento de refuerzos de emergencia después de un huracán, o el aumento en la plantilla de un contratista de construcción para acelerar la realización de un proyecto. No importa la razón para el uso de trabajadores temporales, las estadísticas de lesiones, enfermedades y muertes aumentan. Muy a menudo su empleador tiene que adivinar su capacidad, sus niveles de habilidad, aptitud y capacitación. Es muy importante que usted, como trabajador, sea muy claro sobre su aptitud y nivel de habilidad y grado de comprensión cuando se decide a trabajar en cualquier empresa, pero aún es más importante cuando ese patrón lo ha contratado con trabajador temporal. Hay muchas expectativas que se requieren de su empleador, muchas de las cuales están incluidas en este libro de trabajo, pero su cooperación también es necesaria, ya que cumplir con las exigencias de seguridad y salud es un esfuerzo de equipo y usted es parte del equipo. Su empleador necesita que usted se exprese y que haga preguntas cuando no entiende bien un proceso o unas instrucciones; no sólo es su derecho, sino también su responsabilidad porque usted está ayudando a su empleador a cumplir con las leyes federales y los códigos, y ayudando a mantenerse seguro y a trabajar por su bienestar.

Esta capacitación le dará a conocer lo que se supone que usted encuentre en esos primeros días críticos en el trabajo como trabajador temporal y le explicará sus derechos y sus responsabilidades en el lugar de trabajo. Mientras participa en esta capacitación y luego cuando revise este material, recuerde con seriedad que esta clase que es posible gracias a un donativo de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, al igual que las leyes laborales de los Estados Unidos han sido creadas como consecuencia de dificultades y tragedias acaecidas a trabajadores en el pasado y que estas leyes y códigos están hechos para evitar y prevenir que vuelvan a ocurrir. Lograr un ambiente laboral seguro y libre de peligros es una tarea de equipo y su participación en dicha misión es importante; exprese y ayude a mejorar el proceso.

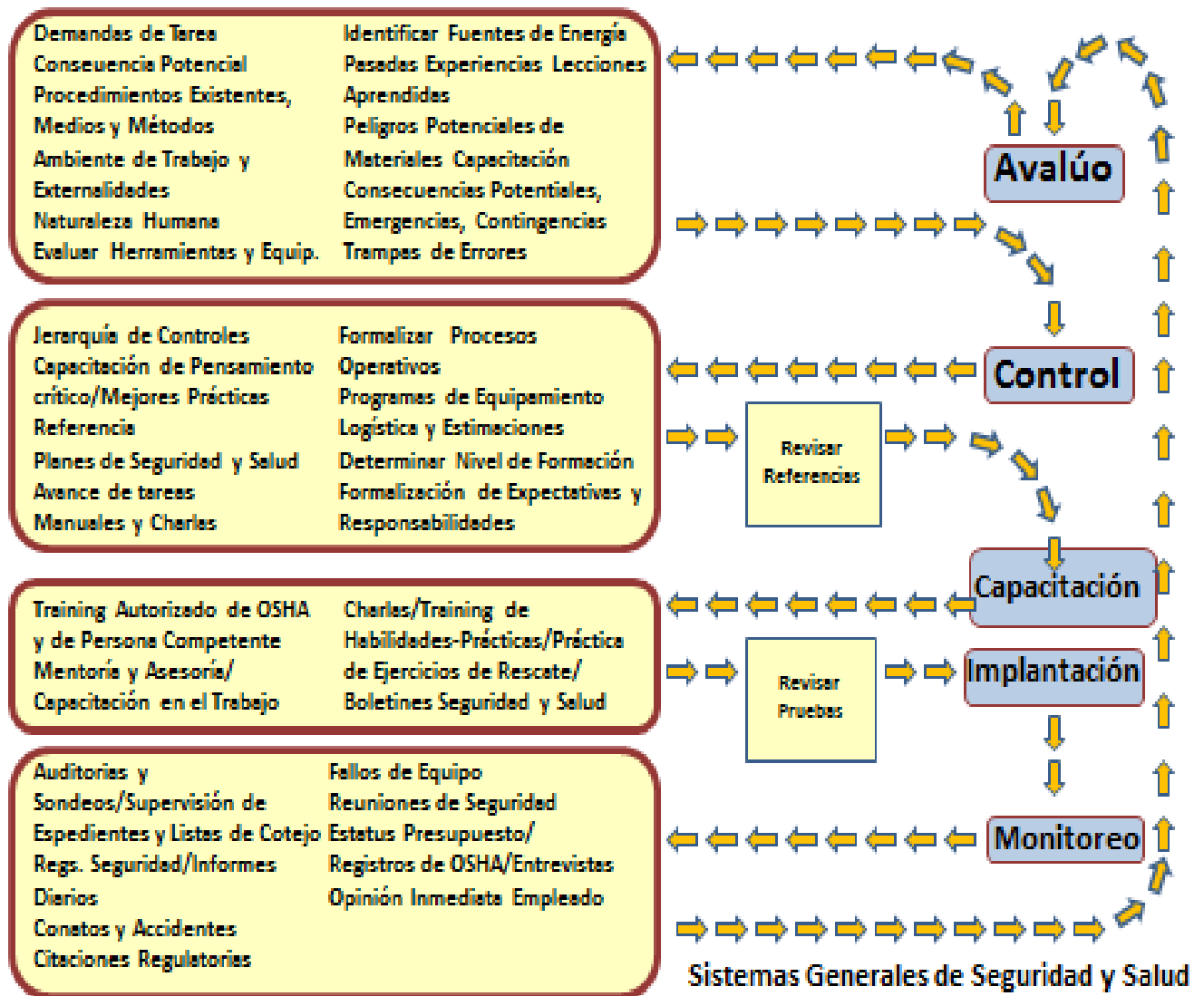
Carta de Derechos de Seguridad y Salud de los Trabajadores Temporales

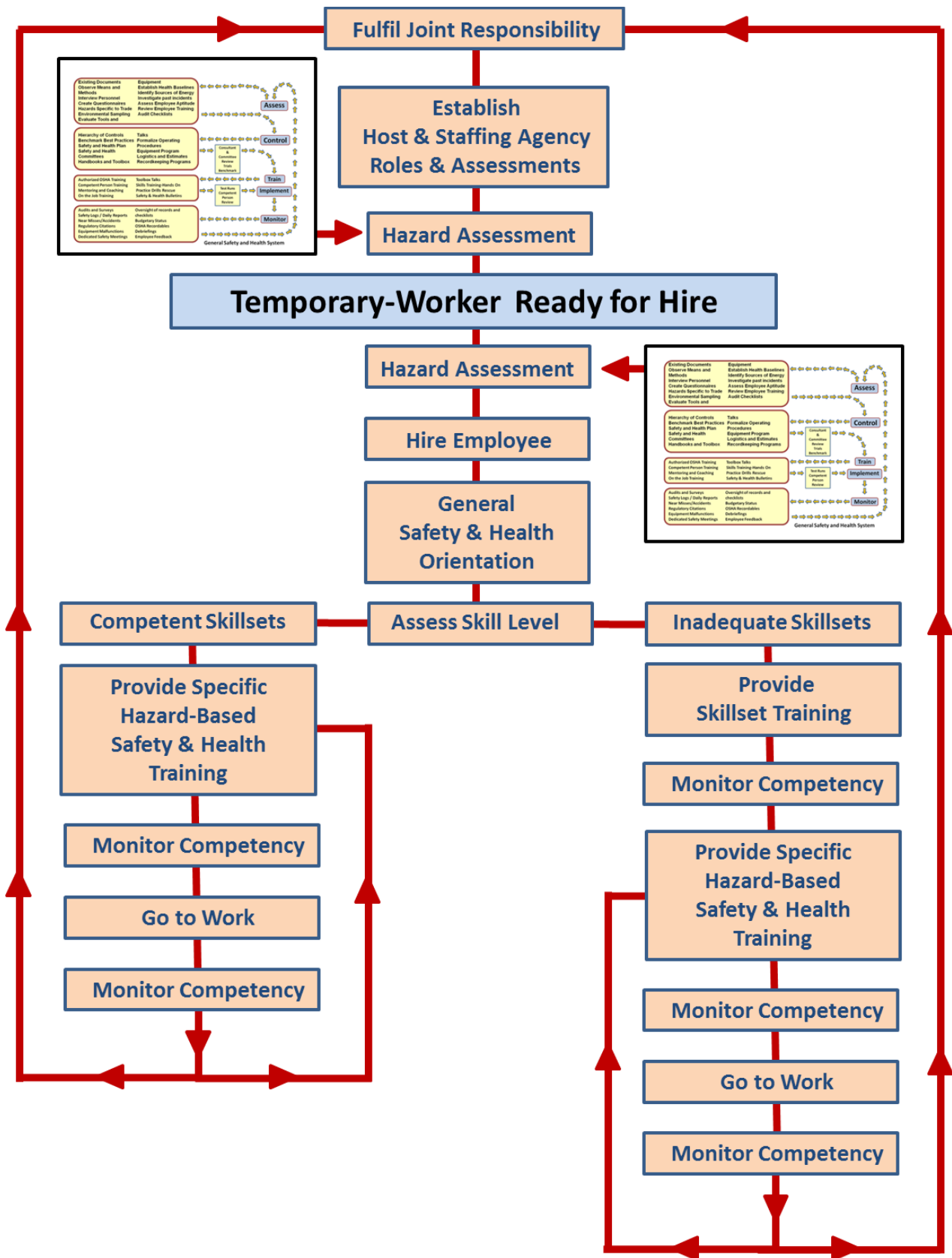
1. Usted tiene el derecho a trabajar en un puesto de trabajo libre de riesgos reconocidos que le puedan hacer daño.
2. Usted tiene el derecho a conocer y recibir capacitación sobre productos químicos peligrosos con los que pueda trabajar o entrar en contacto, y cómo reconocer, evitar y prevenir la exposición.
3. Usted tiene derecho a recibir, gratuitamente, el equipo de protección personal adecuado y a ser entrenado en cuanto al uso y a las limitaciones del mismo.
4. Usted tiene el derecho a recibir orientaciones claras en cuanto a la envergadura y las tareas del trabajo para el que ha sido contratado, y en cuanto a los peligros y los controles asociados a estas.
5. Usted tiene derecho a capacitarse en cuanto a cómo evitar peligros, prevenir y protegerse en cuanto en las tareas para las que se le ha contratado de manera eficiente y en un lenguaje que pueda entender.
6. Usted tiene el derecho a reusarse a trabajar si usted ha avisado a su empleador sobre una preocupación de seguridad y salud no subsanada y cuando no pueda comunicarse fácilmente con OSHA
7. Usted tiene el derecho de expresarse acerca de preocupaciones de seguridad y salud en el trabajo que tenga sin temor a represalias.
8. You have a right, if you are sent from a staffing agency, that the agency's client (the host employer) and your employer agency cooperate together to provide you with a safe work environment.
9. Usted tiene derecho a trabajar en un establecimiento en el que su empleador mantiene registros precisos sobre lesiones y enfermedades que deben documentarse y sigue los estándares de OSHA y todos los demás requisitos reglamentarios de la ley.
10. Usted tiene el derecho a un puesto de trabajo donde su empleador, ya sea el empresario principal o su agencia empleadora, frecuente y regularmente evalúa su lugar de trabajo de nuevos riesgos de seguridad y salud en el trabajo

Carta de Derechos de Seguridad y Salud de los Trabajadores Temporales

- 1. Usted tiene el derecho a trabajar en un puesto de trabajo libre de riesgos reconocidos que le puedan hacer daño.*
- 2. Usted tiene el derecho a conocer y recibir capacitación sobre productos químicos peligrosos con los que pueda trabajar o entrar en contacto, y cómo reconocer, evitar y prevenir la exposición.*
- 3. Usted tiene derecho a recibir, gratuitamente, el equipo de protección personal adecuado y a ser entrenado en cuanto al uso y a las limitaciones del mismo.*
- 4. Usted tiene el derecho a recibir orientaciones claras en cuanto a la envergadura y las tareas del trabajo para el que ha sido contratado, y en cuanto a los peligros y los controles asociados a estas.*
- 5. Usted tiene derecho a capacitarse en cuanto a cómo evitar peligros, prevenir y protegerse en cuanto en las tareas para las que se le ha contratado de manera eficiente y en un lenguaje que pueda entender.*
- 6. Usted tiene el derecho a reusarse a trabajar si usted ha avisado a su empleador sobre una preocupación de seguridad y salud no subsanada y cuando no pueda comunicarse fácilmente con OSHA*
- 7. Usted tiene el derecho de expresarse acerca de preocupaciones de seguridad y salud en el trabajo que tenga sin temor a represalias.*
- 8. You have a right, if you are sent from a staffing agency, that the agency's client (the host employer) and your employer agency cooperate together to provide you with a safe work environment.*
- 9. Usted tiene derecho a trabajar en un establecimiento en el que su empleador mantiene registros precisos sobre lesiones y enfermedades que deben documentarse y sigue los estándares de OSHA y todos los demás requisitos reglamentarios de la ley.*
- 10. Usted tiene el derecho a un puesto de trabajo donde su empleador, ya sea el empresario principal o su agencia empleadora, frecuente y regularmente evalúa su lugar de trabajo de nuevos riesgos de seguridad y salud en el trabajo*

Cómo encajan los Programas de Trabajadores Temporales en el proceso de seguridad del empleador.





¿Por qué los empleadores, gerentes y empleados se meten en problemas?

“E I M M I M B” Son las siglas que nos ayudan a recordar rápidamente cómo ocurren los accidentes que afectan la seguridad y la salud de los empleados. A menudo estas son las excusas que los profesionales de la seguridad y la salud ocupacional y los oficiales de cumplimiento escuchan en la escena de un accidente o un incidente importante. Es útil reconocer estas trampas potenciales antes de comenzar el trabajo, ya que suelen alterar las operaciones "normales". Enseñe a todos en su trabajo a identificar estas señales que indican la proximidad de un problema.

- Exceso de confianza
- Ignorancia e inexperiencia
- Más rápido: "Era más rápido hacerlo así."
- Menos caro: "Era menos caro hacerlo así."
- Improvisado: Maquinaria utilizada para algo que no fue hecha.
- Más fácil: "Era más fácil hacerlo así."
- Breve exposición: "Sólo iba a estar allí un momento."

Ejercicio: Reconociendo E. I. M. M. I. M. B.: ¿Ha experimentado acontecimientos en su lugar de trabajo donde algo ocurrió debido a una circunstancia latente que produjo un accidente o una exposición? Si lo ha experimentado, compártalo y dialogue acerca de cómo el peligro puede ser evitado o prevenido en el futuro. Recuerde que compartir tales detalles brinda a compañeros en esta clase la oportunidad de aprender de su experiencia y trasladarlo a su propio entorno laboral evitando así que nunca ocurra un accidente o una exposición.

Lista de Cotejo para Antes de Llegar

A continuación, algunas técnicas útiles para asegurar que los empleados temporales están aptos para realizar tareas laborales y preparados para trabajar en un ambiente seguro y libre de peligros o controlado.

- ¿Hay más de un empleador?
- ¿Hay un Empleador Anfitrión y una Agencia de Empleo definiendo responsabilidades?
- ¿Se han establecido competencias entre el Empleador Anfitrión y la Agencia de Empleo?
- ¿Ha habido una evaluación del entorno laboral del Empleador Anfitrión?
- ¿Se ha capacitado al personal de la agencia a reconocer Peligros de Seguridad y Salud?
- ¿Están de acuerdo los empleadores acerca de los estándares y las mejores prácticas?
- ¿Hay un entorno laboral bien definido en el contrato?
- ¿Está el trabajador temporal adiestrado para realizar el trabajo?
- ¿Tiene el trabajador temporal experiencia para realizar el trabajo?
- ¿Hay una orientación en el lugar de trabajo del Empleador Anfitrión?
- ¿Se ha realizado la capacitación de Derecho a Saber del Empleador Anfitrión antes de comenzar a trabajar?
- ¿Hay un programa de mentoría en el lugar de trabajo del Empleador Anfitrión?
- ¿Hay un sistema de rastreo de lesiones y enfermedades en funcionamiento para documentarlas adecuadamente?
- ¿Tienen el Empleador Anfitrión y la Agencia de Empleo un Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades?
- ¿Hay comunicación fluida entre empleado y Agencia de Empleo?
- ¿Se lleva a cabo la capacitación y la orientación en un lenguaje claramente comprensible?
- ¿Conocen los empleados sus derechos?

Ejercicio: ¿Se le ocurren algunos indicadores específicos importantes acerca de la vulnerabilidad de los trabajadores temporales en su trabajo?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____

Ejemplo de Forma de Lista de Cotejo para Antes de Llegar

Empleado:				
Empleador Anfitrión:				
Agencia de Empleo:				
Experiencia del Empleado:		Información del Empleado:		
Capacitación del Empleado:		Foto	Idioma:	
			Empleador que Realizó Evaluación	
Tarea	Peligros Potenciales	Control de Peligros	Anfitrión	Agencia
Tarea	Peligros Potenciales	Control de Peligros	Anfitrión	Agencia
Tarea	Peligros Potenciales	Control de Peligros	Anfitrión	Agencia
Firma Empleador Anfitrión:		Firma Empleador Agencia:		

Sección Cuatro: Estudio de Casos

Estudio de Caso Uno: El 21 de diciembre de 2007, un trabajador temporal de 56 años murió al caer por el hueco del elevador personal de una planta procesadora de alimentos para animales. OR-FACE (Oregon Fatality Assessment and Control Evaluation) recibió notificación de lo ocurrido el mismo día. Este informe está basado en una visita al lugar del accidente y en una entrevista con el empleador por un investigador de OR-FACE, y por información de Oregon OSHA, la policía, y los informes del médico forense.

La planta procesadora era una de 65 propiedad de una cooperativa agrícola y lechera nacional. La planta de Oregon había estado operando por 35 años, y había sido comprada por la cooperativa hacía 5. La planta empleaba a 14 trabajadores (10 en la planta en sí, y 4 en la administración), y trabajaban en dos turnos. El alimento crudo, como maíz, era traído por tren y colocado en contenedores en el segundo piso de la planta. El alimento era entonces molido y mezclado con otro alimento granulado y con granos, y vertidos en camiones cisterna o empacado para su envío.

La cooperativa utilizó una agencia de empleo temporal para que le proveyera trabajadores en sus dos facilidades de Oregon. La agencia temporal capacitó a los trabajadores con un video orientativo sobre requerimientos básicos de seguridad y con un examen. Las plantas proveyeron capacitación específica en sus facilidades. La capacitación provista a los empleados temporales en este incidente por la planta incluyó instrucciones de cómo operar el elevador personal. Toda la capacitación sobre el trabajo y la seguridad en la agencia y en la planta fue impartida en inglés.

La planta siguió el programa de seguridad corporativo, tuvo reuniones mensuales de seguridad, y realizó inspecciones de seguridad regulares. Se llevaron a cabo periódicamente reuniones de seguridad junto a la “caja de herramientas”. A todos los trabajadores se les proveyó equipo de protección personal. A los trabajadores temporales contratados como limpiadores (para barrer, palear, recoger basura), se les capacitó en el lugar de trabajo.

La compañía tenía un programa de seguridad escrito para el elevador personal y para el ascensor en la planta, que incluía procedimientos, inspecciones y capacitación. La orientación

incluía el video de seguridad del fabricante. Las instrucciones de seguridad especificaban no llevar herramientas ni utilizar de montacargas el elevador personal.

El trabajador extranjero en este incidente y un amigos fueron contratados juntos por una agencia de empleo temporal para trabajar como limpiadores en la planta procesadora de alimentos. Ambos eran hispanohablantes de nacimiento. Ambos recibieron capacitación en el lugar de trabajo en inglés de parte de su supervisor. Aunque el limpiador hispanohablante tenía conocimientos limitados de inglés, había vivido y trabajado en EEUU por 30 años, y realizaba con facilidad tareas en un ambiente angloparlante. Tenía un impedimento físico, un ojo “lento” que le impedía enfocar, lo cual pudo haber sido un factor que contribuyó al incidente.

Investigación

El día del incidente, el limpiador había trabajado en la planta menos de 30 días. Llegó a las 6 de la mañana para el turno de día y se le asignó a que limpiara en el sótano, donde había trabajado en el turno anterior. Dos otros trabajadores estaban en la planta en ese momento. Por una razón desconocida, el limpiador subió al segundo piso, y unos 10 minutos después su compañero de trabajo oyó un ruido estrepitoso en el elevador personal. El limpiador se había caído por el hueco del elevador personal y estaba colgando de una de las vigas transversales aproximadamente a unos 8 pies por debajo de la apertura del segundo piso. Una escoba que había caído con el limpiador se había alojado entre las vigas y había impedido que él cayera más. Un peldaño fijo de la correa móvil continua del elevador personal le golpeó en la parte posterior de la cabeza, y no podía seguir. La correa patinó sobre las ruedas motrices.

Un compañero trepó la escalera del hueco del elevador personal y localizó a la víctima boca abajo. Otro compañero detuvo el elevador personal y solicitó asistencia de emergencia. Los rescatadores encontraron a la víctima en la escena sin vida.

Los trabajadores utilizaban el elevador personal para subir y bajar entre pisos. La correa de 15 pulgadas y media de ancha del elevador personal recorría continuamente un circuito desde el sótano a través de los huecos en los pisos primero y segundo, y por una carcasa en el techo; un lado arriba y otro abajo. Los peldaños estaban montados sobre la correa cada 11 pies y medio, con asideros a mitad de distancia entre peldaños. Los huecos de los pisos eran casi

circulares, de unos 2 pies y medio de diámetro. Una escalera fija subía por el hueco, y había una soga para frenar junto a la correa y podía halarse en la dirección del elevador para frenar.

Unas puertas guardaban los huecos del elevador en los pisos. No siempre los pisos estaban despejados y seguros. En el segundo piso, donde ocurrió el incidente, unas cabezas de tornillos sobresalían media pulgada por encima de la superficie del piso aproximadamente a unos 10 pies del hueco del elevador personal. En el tercer piso, había una plancha de madera contrachapada elevada alrededor del hueco del elevador personal que cedía cuando se la pisaba.

Había unas instrucciones de seguridad en inglés en la correa y junto al acceso del primer piso del hueco, y estaban parcialmente oscurecidas debido al uso. Aunque todos los pisos estaban bien iluminados, la atmósfera era polvorienta y las puertas del hueco del elevador personal no estaban iluminadas.

Nadie vio lo ocurrido. El investigador de Oregón OSHA sugirió dos posibles escenarios.

1. El limpiador pudo haber tropezado al acercarse al hueco del elevador personal, y caer de cabeza sobre el hueco; un peldaño que bajaba le golpeó y le arrastró por el hueco hacia abajo. Una fractura en su cara, sobre el ojo derecho sugiere que pudo haber quedado inconsciente por el golpe.
2. El limpiador pudo haberse equivocado al agarrarse del asidero mientras se subía al elevador personal que descendía y provocar su caída.



Una vista de cerca del peldaño-plataforma en el elevador personal muestra el marco metálico a la izquierda y la escalera de emergencia a la derecha.

Un trabajador del molino demuestra el uso del elevador personal para trasladarse entre pisos.



La víctima cayó por el hueco del elevador personal. Un peldaño-plataforma se muestra en la correa de subida, y la escalera fija y la soga de frenar a la izquierda.



Una puerta protege el hueco del elevador personal. En uno de los accesos, una plancha de madera contrachapada elevada cedía cuando se la pisaba, haciendo insegura la pisada.

Estudio de Caso Dos: Trabajador Temporal Muerto al ser Atrapado por una Máquina en una Planta Embotelladora en el Estado de Washington

El 28 de febrero de 2000, el Programa FACE (Fatality Assessment and Control Evaluation, siglas en inglés) del Estado de Washington fue notificado por WISHA*, de la muerte de un trabajador de 24 años en una planta embotelladora en el oeste del estado Washington. Los investigadores de FACE se encontraron con los oficiales de cumplimiento de WISHA en la región donde ocurrió el incidente. El equipo de FACE de Washington viajó entonces al lugar del incidente con los inspectores de cumplimiento donde se reunieron con los representantes de la planta embotelladora en la que ocurrió el incidente.

El Equipo de FACE de Washington también contactó a la agencia de empleo temporal (TESA), el empleador primario en este caso, y se reunió con representantes de la agencia. TESA es un negocio de ámbito nacional con más de 50 años de existencia, y tiene más de 4000 franquicias independientes en el mundo. La oficina local había estado en el área por 25 años. El número de empleados de esta oficina de TESA oscilaba entre dos y cinco empleados de tiempo completo y de tiempo parcial.

La oficina local de TESA no emplea a un encargado de seguridad para supervisar los procesos de seguridad o capacitación de sus operaciones, pero su gerencia corporativa y regional impartió responsabilidades y directrices al personal de la oficina local. Cuando un nuevo empleado entra a formar parte de la compañía, un miembro del equipo de la oficina local le ofrece una orientación muy breve y general sobre seguridad. El empleador secundario, (la planta embotelladora), involucrada en el incidente mantenía una relación regular de trabajo con TESA para la contratación de mano de obra para la planta embotelladora, y en el tiempo del incidente, sólo el 5% de sus trabajadores eran empleados de TESA.

La planta embotelladora es parte de una planta cooperativa más grande constituida por 10 franquicias de refrescos esparcidas por el noroeste. La planta embotelladora ha estado operando desde 1992 y emplea aproximadamente a 125 trabajadores. La planta contaba con procesos de orientación para empleados nuevos y temporales. La documentación escrita usada para la orientación de empleados nuevos y temporales era esencialmente idéntica. Los supervisores de la planta y el gerente de recursos humanos eran los responsables de la orientación de los empleados nuevos y temporales. La compañía no tenía descripciones laborales que esbozaran los deberes de cada operación.

Un supervisor o un empleado de planta capacitan en el lugar de trabajo a empleados nuevos y temporales antes de que al empleado se le asigne las tareas que deberá realizar. Dependiendo de la complejidad del trabajo y otros factores, la capacitación puede oscilar entre un día o una semana. Una vez que al empleado se le ha dado el trabajo que deberá realizar solo, puede ser que además esté bajo observación una semana.

La facilidad tenía un programa de prevención de accidentes y había realizado revisiones de análisis de peligros de algunos elementos de las operaciones de su producción, pero los análisis fueron parciales y no incluyeron los peligros involucrados en el accidente fatal. La planta tenía un comité de seguridad que se reunía mensualmente en la facilidad, aunque ninguno de los empleados temporales participaba en dicho comité.

La planta embotelladora operaba su proceso embotellador de refresco de "recipiente plástico" en condiciones rutinarias en el momento del incidente. La víctima era un trabajador temporal,

varón, de 24 años, que trabajaba como operador despaletizador de línea en la planta embotelladora el día del accidente. Su trabajo principal consistía en manejar la máquina despaletizadora, la cual introduce recipientes vacíos (botellas de 20 onzas el día del accidente) en el proceso de producción, que entonces se llenan con el refresco con el que la línea operaba ese día. La víctima había trabajado en la planta embotelladora intermitentemente, como empleado temporal por casi dos años. La mayor parte de ese tiempo como operador despaletizador.

El expediente de TESA mostraba documentos firmados que atestiguaban que la víctima había recibido de la agencia capacitación de salud y seguridad muy básica aproximadamente 2 años antes del incidente. En la planta embotelladora se había llevado a cabo capacitación específica acerca del trabajo del empleado. La planta embotelladora no tenía ninguna documentación de capacitación de la víctima, pues se cree que los expedientes son descartados después de un año.

La noche del 26 de febrero de 2006, la víctima fue atrapada en la máquina despaletizadora que operaba como parte de la línea procesadora de refrescos de la compañía. Los compañeros respondieron después de darse cuenta que la línea se había detenido, y vieron a la víctima atrapada en la máquina. Llamaron al 911 y se le administró RCP (Resucitación Cardio Pulmonar) antes de que llegara la unidad de rescate de emergencias médicas del cuerpo de bomberos local. La víctima murió a consecuencia de las heridas en el lugar del incidente.

Investigación

La noche del sábado, 26 de febrero de 2000, la víctima trabajaba durante el segundo turno en la planta embotelladora en el oeste del Estado de Washington. Se había reportado a trabajar a las 2:30 de la tarde, la hora normal de comienzo del segundo turno.

La víctima había sido contratada como empleado temporal por TESA para trabajar en la planta embotelladora. Había trabajado allí intermitentemente por unos dos años. Su trabajo en el momento del incidente consistía en operar la línea de despaletizar y había realizado ese trabajo por aproximadamente un año.

Un supervisor en la planta indicó que la víctima estaba muy familiarizada con la operación del despaletizador. Agregó que esta parte de la línea del proceso era una de las más fáciles de la operación y que realizarla requería tan sólo una capacitación y supervisión limitadas.

El despaletizador es una máquina automática que traslada recipientes vacíos (botellas y latas) de paletas apiladas a una fila única en la línea de procesamiento (ved Figuras 1 y 2 en la Foto 1). Las paletas son transportadas por una carretilla elevadora desde el almacén de recipientes al mecanismo de alimentación inicial del despaletizador.

El despaletizador eleva la pila de botellas en paletas desde el suelo a la estación de trabajo del operador (aproximadamente 12 pies desde el suelo). Luego el mecanismo despaletizador empuja hacia adelante una capa de las botellas paletizadas embaladas en una formación de 11 por 12, y las dirige hacia una única fila donde un transportador mueve las botellas hacia la línea de etiquetado y de llenado.

Cada capa de botellas en la paleta viene separada mediante una pieza de madera conglomerada (llamada hoja de nivel o de deslizamiento) que se desplaza con la pila de botellas hasta la grúa del despaletizador hasta que alcanza el mecanismo removedor de la hoja de nivel en la parte superior. (Fotos 2 y 3). Un sensor electrónico activa esta acción cuando detecta que la capa de botellas entra en el área del removedor de la pieza conglomerada. Las ventosas aplican aproximadamente 20 libras de presión de vacío para levantar la pieza conglomerada aproximadamente 2-1 / 2 pies sobre la capa de botellas. El removedor de la pieza conglomerada se desplaza entonces aproximadamente 5 pies y 1/2 a la derecha y la deja caer en una pila de tableros descartados. El montón de tableros descartados se saca periódicamente fuera del sistema por uno de los trabajadores de la planta de embotellado.

Una vez que las piezas conglomeradas se colocan en el montón, el removedor de conglomerado regresa de nuevo a la posición original para recoger la siguiente pieza. Al mismo tiempo, la nueva capa de botellas es empujada hacia la izquierda por el brazo barredor sobre el transportador que envía las botellas a las operaciones de etiquetado y llenado. A medida que las botellas viajan a lo largo del transportador, un sensor electrónico envía una señal al sistema para elevar la siguiente capa de botellas al lugar de despaletización. Según un supervisor de la planta de embotellado, a cada capa de botellas le toma aproximadamente 20 o 25 segundos recorrer el sistema.

Guardas (puertas) corredizas entrelazadas impiden acceso a la parte delantera del removedor de conglomerado desde la plataforma de trabajo del operador. Había una apertura en la guarda de 16 por 24 pulgadas entre la pila de botellas y el montón de hojas de conglomerado descartado que permite el acceso a los trabajadores a quitar el anillo estabilizador localizado encima de la paleta cargada de botellas. Antes de que comenzara el ciclo completo del removedor de conglomerado, el operador del despaletizador debía alcanzar la apertura, cortar y retirar dos correas y un anillo grande de madera de la parte superior de la paleta de botellas vacías mientras estaba en el despaletizador. Esta operación se hacía mientras la máquina estaba parada.

Una vez que las correas están cortadas y el anillo de madera removido, el operador del despalletizador debe dejar su plataforma de trabajo e ir al panel de control del despaletizador localizado en el piso de manufactura y poner la máquina en marcha. Esto reactiva automáticamente el ciclo que remueve el conglomerado y que empuja cada capa de botellas vacías de plástico al transportador. Entonces el operador regresa a la plataforma de operaciones y activa el sistema en el panel de control.

La tarde del sábado 26 de febrero de 2000, la víctima se reportó a trabajar a las 2:30 de la tarde como es habitual en el inicio del segundo turno en la planta embotelladora. Un supervisor relevó a la víctima aproximadamente a las 4:15 de la tarde para su primer receso del turno. En algún momento entre 6:00 y 6:30 de la tarde, el supervisor observó a la víctima en su puesto de trabajo y no notó nada anormal. Entre 7:15 y 7:45 de la tarde la víctima cenó con un compañero en el área de descanso.

La línea había estado funcionando bien esa noche hasta las 20:01, cuando se registró inactividad en el recorrido de las botellas que viajan en el transportador, de la estación de trabajo de la víctima a la línea de llenado, (es decir, las botellas no estaban continuamente siendo suministradas a la línea de procesamiento). A las 20:05 la línea estaba funcionando de nuevo.

A las 20:10 se registró de nuevo inactividad en el recorrido de las botellas en la línea de procesamiento. Esta vez, el flujo no se reanudó mientras seguía funcionando, y la luz que advierte de "atasco" se mantuvo encendida. El operador etiquetador fue a ver por qué las

botellas no se movían. Vio un atasco de botellas y fue a despejar la línea. Estaba a unos 30 pies del despaletizador y observó a la víctima inclinada haciendo algo en la máquina. El etiquetador regresó a su puesto de trabajo, miró hacia atrás y vio a la víctima atrapada en el aparato extractor de conglomerado. Luego corrió hacia la víctima y la encontró boca abajo sobre un pedazo de conglomerado en el aparato removedor de conglomerado. El etiquetador gritó a la víctima para ver si se encontraba bien, pero la víctima no respondió.

El operador de la etiquetadora pulsó el botón de control manual del despaletizador para levantar el removedor de conglomerado de la víctima, pero ya estaba en su punto más alto. Se dio cuenta de que la camisa de la víctima estaba enredada alrededor de una de las ventosas del removedor de conglomerado. Cuando se dio cuenta de que no podría liberar a la víctima de la máquina, le gritó a otro compañero de trabajo que llamara al 911 y conseguir más ayuda utilizando su radio portátil.

Varios compañeros de trabajo y el supervisor de la operación respondieron a la llamada de auxilio. Ellos encontraron a la víctima atascada en la máquina. Uno de los compañeros de trabajo removió las puertas de seguridad de la parte delantera de la máquina con el fin de llegar a la víctima. La víctima estaba tirada boca abajo con su brazo derecho pillado debajo de su cuerpo. Su brazo izquierdo colgaba cerca del elevador despaletizador. La parte superior de su cuerpo estaba encajada en la máquina más allá de su cintura. Parecía como si la víctima hubiera intentado alcanzar más allá del sistema de protección de la máquina. Su camisa y su cinturón estaban enredados en las ventosas. Se notó que la víctima tenía un corte y estaba azulado y sin pulso. La víctima fue finalmente removida del despaletizador por sus compañeros de trabajo.

Los compañeros de trabajo tan pronto liberaron a la víctima de la máquina le aplicaron RCP. El departamento de bomberos local llegó a los 10 minutos de que se le llamara y continuó aplicándole RCP a la víctima, pero fue en vano. La víctima fue declarada muerta en la escena.

No hubo testigos del incidente, nadie vio a la víctima en el momento en que quedó atrapado por la máquina. Los compañeros de trabajo de la víctima pensaron que pudo haber sido arrastrado por la máquina cuando intentaban alcanzar a alinear una botella caída. Se informó que a veces una botella de plástico se caía y bloqueaba el ojo electrónico deteniendo el proceso despaletizador hasta que la botella se removía. Los trabajadores indicaron que las botellas de

20 onzas, con las que trabajaban en el momento del incidente, tenían más inestabilidad que otros tipos de recipientes. Indicaron que a menudo tenían que despejar un atasco menor o volver a alinear las botellas durante el proceso despaletizador. Los trabajadores indicaron que por término medio tenían una situación parecida unas 9 o 10 veces por turno mientras funcionaba el despaletizador.

Todos los trabajadores estaban de acuerdo en que no debería haber ninguna razón para que nadie tuviera que introducir sus manos o su cuerpo en el sistema mientras la máquina estuviera funcionando. La forma en que se les instruyó a los operadores a lidiar con una botella "caída" era cambiar la máquina de automático a manual en el panel de control, y luego abrir las puertas deslizables entrelazadas que son las guardas físicas de la máquina de ese aparato. Las puertas entrelazadas apagan la máquina. Entonces, el operador puede alcanzar con seguridad y poner de pie la botella caída. Con las puertas entrelazadas colocadas de nuevo en su posición, la máquina es puesta de nuevo en modo automático y la línea podría continuar con el proceso de embotellado.

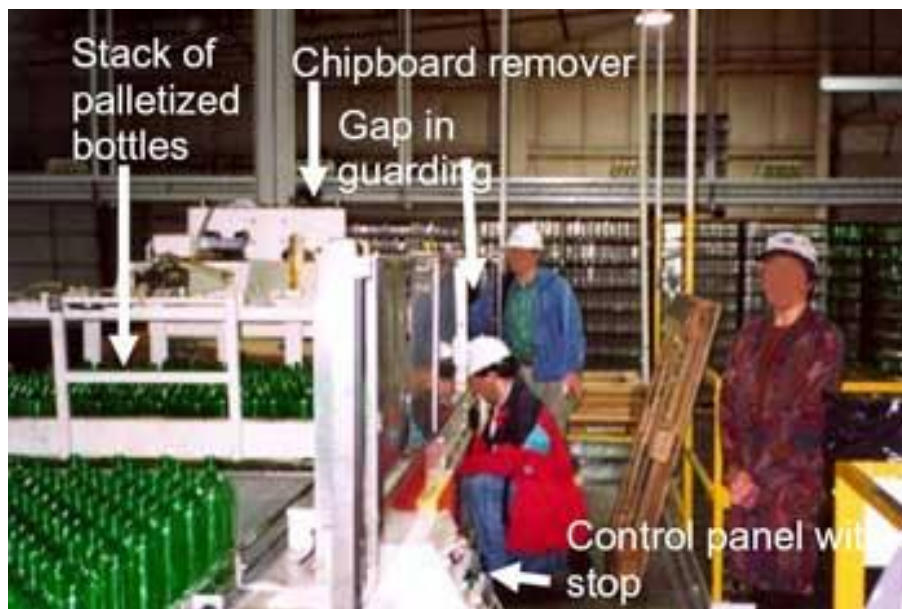


Foto 1. Vista de Despaletizador desde la Plataforma del Operador, con Botellas Paletizadas, Removedor de Conglomerado y el Panel de Control (de izquierda a derecha)

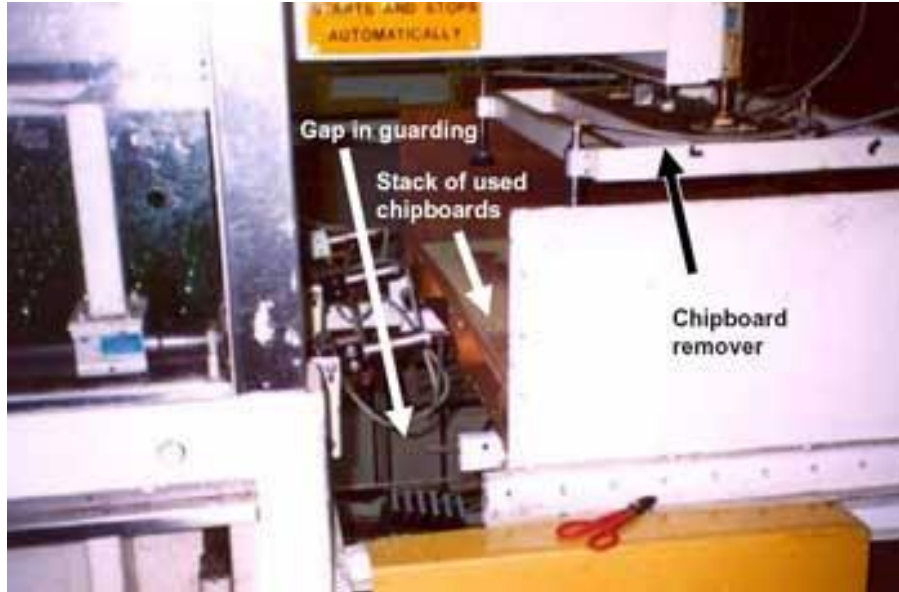


Foto 2. Apertura en la guarda mostrando el removedor de conglomerado con Apertura de la Guarda, Montón de Conglomerado Usado, y Removedor de Conglomerado (de izquierda a derecha)

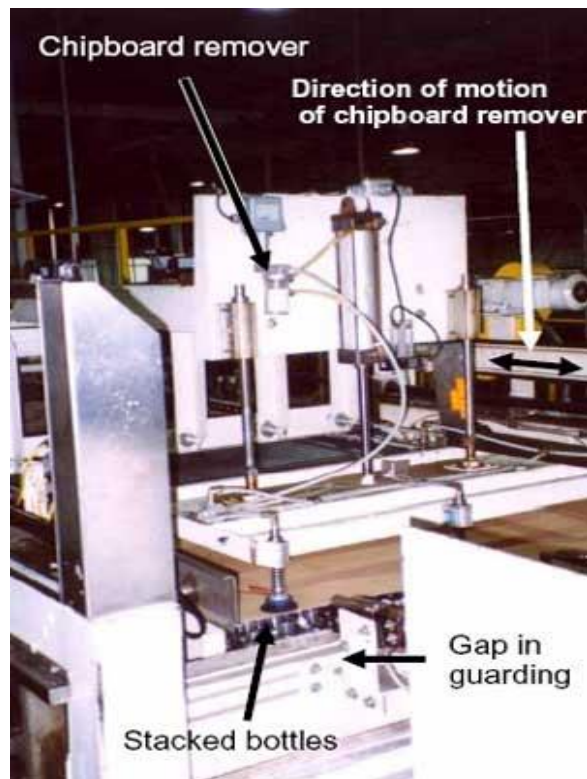


Foto 3. Removedor de conglomerado, Dirección de Movimiento del Removedor de Conglomerado, Botellas Apiladas, Apertura de la Guarda (de arriba abajo y de izquierda a derecha)

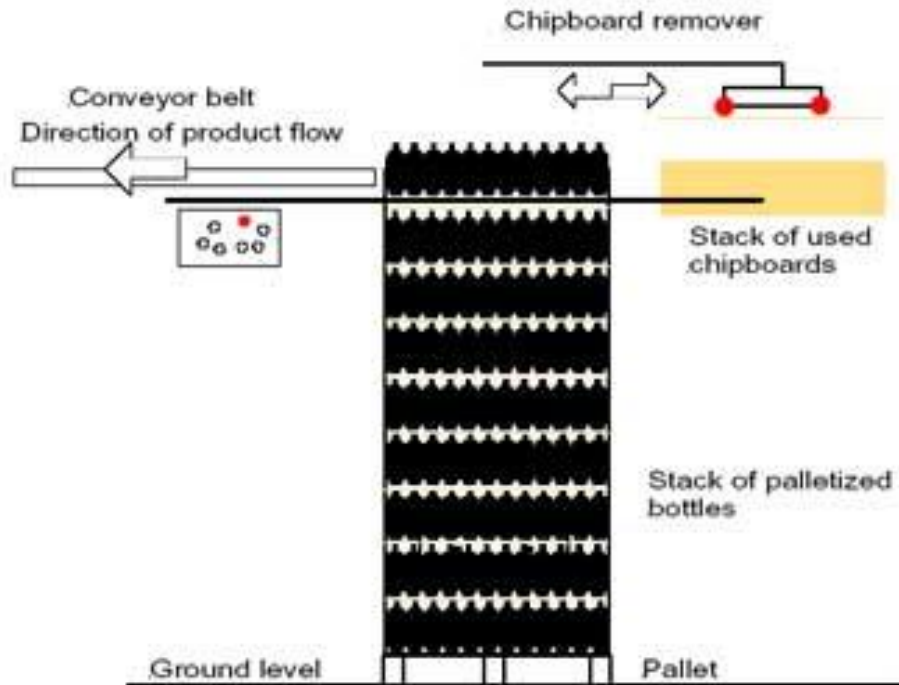


Figura 1. Vista lateral de la operación de despaletizado. Flujo del Producto Dirección Cinta Transportadora, Removedor Conglomerado, Montón de Conglomerado Usado, Pila de Botellas Paletizadas, Piso y Palet. (de arriba abajo y de izquierda a derecha)

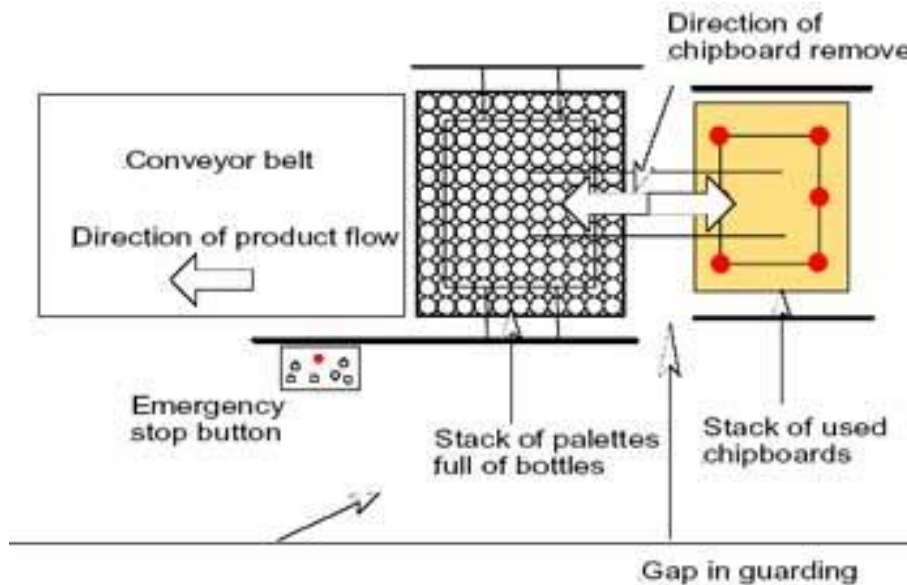


Figura 2. Vista de plano de operación de despaletizado. Dirección del Removedor de Conglomerado, Dirección Cinta Transportadora, Interruptor para Parar de Emergencia, Pila de Paletas llenas Botellas, Apertura de la Guarda, Montón de Conglomerado Usado. (de arriba abajo y de izquierda a derecha)

