Having Multiple Facilities Can Lead to Repeat Violations – Spanish

Para evaluar el riesgo de violaciones repetidas, primero hay que entender cómo la OSHA hace cumplir sus normas a los empleadores con múltiples instalaciones. Las violaciones repetidas pueden ponerle en la lista de éxitos del Programa de Aplicación Mejorada de OSHA y avergonzar a su empresa.

Una citación de OSHA nunca es algo bueno. Pero ser citado por una violación repetida es especialmente grave. Además de las multas de hasta $70.000 por infracción, las infracciones repetidas pueden hacer que se le incluya en la lista del **Programa de Aplicación Mejorada** (**EEP) por sus siglas en Ingles** de OSHA y avergonzar a su empresa.

Las violaciones repetidas no ocurren sólo en compañías que no se preocupan por la seguridad. Incluso las empresas con un historial de seguridad ejemplar pueden ser golpeadas con violaciones repetidas, especialmente si tienen más de una instalación. La razón de esto es que OSHA trata todas las instalaciones de la misma compañía como una sola entidad para propósitos de aplicación de la ley. Por lo tanto, si una instalación es citada y otra propiedad de la compañía es citada por la misma o similar violación, se considera una violación repetida – ¡incluso si las dos instalaciones están en diferentes estados a miles de millas de distancia!

Lo que dice la ley

Para evaluar el riesgo de violaciones repetidas, primero hay que entender cómo la OSHA hace cumplir sus normas a los empleadores con múltiples instalaciones. El Manual de Referencia de la Inspección de Campo de OSHA, es decir, las directrices que OSHA da a sus inspectores y agentes de aplicación, establece diferentes tipos de violaciones. Una violación repetida ocurre básicamente

cuando OSHA cita a un empleador por la misma o "sustancialmente similar" condición peligrosa dentro de tres años.

Muchas violaciones repetidas implican citaciones contra los "huevos malos", los empleadores que no se preocupan por la seguridad y no logran disminuir los peligros. Ejemplo: OSHA cita al dueño de una fábrica por entrenar inadecuadamente a los trabajadores que manejan materiales peligrosos. El dueño lo ignora y no hace ningún cambio. Un año después, OSHA hace una inspección de seguimiento y descubre que el problema aún persiste. El propietario podría ser citado por una violación repetida.

Pero no siempre son los huevos malos los que se golpean. A veces los empleadores bien intencionados son citados por violaciones repetidas. Las cosas pueden ponerse especialmente difíciles cuando una empresa tiene más de una instalación. Esto se debe a que violaciones sustancialmente similares en instalaciones separadas cuentan como violaciones repetidas contra la compañía siempre y cuando las dos instalaciones estén bajo la jurisdicción (es decir, la autoridad legal) de la misma Oficina de Área de OSHA (o en el mismo estado si las instalaciones están en uno de los 21 estados que tienen su propio plan estatal de OSHA).

En la práctica, la OSHA no siempre sigue los límites territoriales cuando emite infracciones repetidas. OSHA comprueba su base de datos nacional para ver si una empresa tiene otras instalaciones fuera del área y si han sido citadas previamente por la misma o similar violación, dicen los abogados. Si es así, OSHA podría citar al empleador por una violación repetida. Si no está seguro de en qué oficina regional y de área de OSHA se encuentran sus instalaciones, vaya a: https://www.osha.gov/html/RAmap.html.

EEP aumenta las expectativas

Evitar la repetición de las violaciones se ha vuelto especialmente importante debido al **EEP** de la OSHA. Descrito por el ex administrador de la OSHA John Henshaw como un esfuerzo por "poner más tenacidad y fuerza" en la aplicación de la OSHA, el **EEP** se dirige a empresas con dudosos registros de seguridad para un escrutinio adicional y sanciones más duras. Ser citado por

violaciones repetidas es una de las formas en que una compañía puede entrar en la lista de aciertos del **EEP**.

Más precisamente, OSHA pone a las compañías con violaciones de "alta gravedad" en una lista de "empleadores objetivo". Las violaciones repetidas se consideran de alta gravedad. Además, si una instalación tiene una violación repetida, todas las demás instalaciones propiedad de la compañía terminan en la lista. Esto es cierto incluso si esas otras instalaciones tienen un historial de seguridad perfecto.

3 pasos para evitar la repetición de violaciones

EEP hace que sea más importante que nunca que las empresas con múltiples instalaciones eviten la repetición de las violaciones. Para ello, debe establecer e implementar un proceso para comunicar y coordinar los esfuerzos de cumplimiento de la OSHA. Es necesario que haya un sistema para que cuando una instalación sea citada por una condición peligrosa, los administradores de todas las demás instalaciones lo sepan. Los administradores pueden entonces evaluar si los mismos peligros existen en su propia instalación y, en caso afirmativo, tomar medidas para abordarlos.

Los expertos sugieren que se utilice una combinación de tres métodos para coordinar los esfuerzos de cumplimiento en todos los establecimientos:

1. Compartir los datos de inspección de la OSHA. Hacer que cada administrador de una instalación envíe una copia de cualquier archivo y correspondencia de inspección de OSHA a la sede corporativa o a otra ubicación central para su distribución a todas las demás instalaciones. Los archivos deben contener notas de inspección, fotos, medidas correctivas y otros materiales.
2. Creación de un Comité de Coordinación. Designar un representante de cada instalación para que sirva en un comité de cumplimiento conjunto. El comité debe reunirse regularmente para informar sobre sus respectivas iniciativas de cumplimiento y los resultados de las inspecciones para que los administradores sepan lo que sucede en todas las

demás instalaciones.

3. Distribuir los informes. La sede corporativa debería crear y distribuir un informe mensual que resalte y resuma las actividades de cumplimiento en cada instalación. El informe también resumiría los resultados de cualquier inspección reciente o acciones de cumplimiento de la OSHA.

Breve descripción de los administradores de las instalaciones

- Para coordinar el cumplimiento de la OSHA entre múltiples instalaciones debe educar a los administradores de las mismas. Debes explicar lo que quieres y esperas que hagan y por qué. Su informe debe incluir:
- Explicar qué son las violaciones repetidas y por qué es tan importante evitarlas;
- Explicar cómo una violación en una instalación cuenta contra otras instalaciones; y
- Describir las medidas que está tomando la empresa para coordinar los esfuerzos de cumplimiento y evitar que se repitan las infracciones.

Hazcom Hazards – Spanish



¿Sediento? ¿Qué tal una buena jarra de anticongelante? ¡Como si almacenar este veneno en una botella de té helado comercial no

fuera suficientemente peligroso, alguien se tomó el trabajo extra de dejar este tentador brebaje en el frente del estante al alcance de la mano!

La moraleja: Nunca guarde productos químicos peligrosos en envases de bebidas comerciales que inciten a beber. Por el contrario, asegúrese de que todos los contenedores de productos químicos peligrosos estén marcados con una etiqueta de Comunicación de Riesgos (Hazcom) o de la nueva Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos (GHS) en el lugar de trabajo que notifique a los trabajadores sobre el producto en el interior y los peligros que plantea.

Health and Wellness – Fatality File – Spanish

INCIDENTE

Los ataques cardíacos pueden ser cubiertos por el seguro de compensación de trabajadores dependiendo de las circunstancias. Los testigos y el testimonio médico experto influyeron en el tribunal en este caso.

Martan Kelly Jr. era un técnico de Card Heating & Air Conditioning en Pennsylvania. Una mañana, se reportó a trabajar en una funeraria donde la compañía estaba instalando equipos de calefacción y aire acondicionado. Le dijo a su capataz que se sentía débil, cansado y tenía un pliegue en el cuello por haber dormido mal la noche anterior. Kelly rechazó la oferta de ir a casa y se le asignó un trabajo ligero de instalación de cable de termostato.

Sintiéndose mejor al mediodía, Kelly decidió poner alambre en el ático del edificio de un piso subiendo una escalera de 12-15 pies. Poco tiempo después, los empleados escucharon gemidos que venían

del ático y encontraron a Kelly tirado incoherentemente en el suelo, sangrando por la cabeza, la cara y la pierna.

Kelly fue declarada muerta en un hospital local poco tiempo después.

La autopsia reveló una enfermedad coronaria y cardíaca, tres arterias cardíacas significativamente bloqueadas (60-90%), y un 90% de estenosis de la principal arteria coronaria descendente izquierda. La causa de la muerte fue un ataque al corazón.

La viuda de Kelly presentó una demanda de compensación laboral por beneficios de sobrevivientes, alegando que su ataque al corazón ocurrió como resultado de su empleo. Card negó la reclamación, y el caso fue ante un juez de compensación laboral (WCJ).

La viuda de Kelly testificó que no tenía ningún problema de salud, no se quejaba de dolor en el pecho, nunca vio a un cardiólogo y no tomaba ningún medicamento. Reconoció que su marido fumaba un paquete de cigarrillos al día durante los últimos 30 años.

El capataz de Card también testificó sobre cómo Kelly dijo que se sentía cuando llegó al trabajo el día que murió. El capataz dijo que no consideraría el cable como un trabajo físico, sino como un trabajo ligero. Un supervisor de Card estuvo de acuerdo en que el cableado era un "trabajo de poca intensidad".

Un cardiólogo certificado testificó a favor de la viuda de Kelly que el ataque al corazón de Kelly ocurrió porque se esforzó por subir la escalera que podría haber llevado a la ruptura de la placa y a su ataque al corazón. El médico también dijo que era probable que Kelly se cayera debido a la hemorragia cuando lo encontraron sus compañeros de trabajo. Una caída también podría haber causado una ruptura de placa. El médico reconoció que no podía estar seguro de cuándo se había roto la placa y que Kelly tenía otros factores de riesgo, incluyendo el fumar, un historial familiar de enfermedad de las arterias coronarias (su madre murió de ello a los 59 años) y colesterol alto sin tratar.

Cuando fue interrogado, el doctor dijo que su declaración de que Kelly "probablemente se cayó y se golpeó la cabeza" "probablemente

debería cambiarse a ‘potencialmente'”.

Card también hizo testificar a un médico certificado en enfermedades cardiovasculares. El médico de la compañía no creía que el ataque al corazón de Kelly estuviera relacionado con el trabajo. El médico de la compañía dijo que la enfermedad coronaria preexistente de Kelly lo ponía en un alto riesgo de muerte súbita cardíaca. Como tres de sus arterias estaban tan severamente bloqueadas, tenía un riesgo inminente de un ataque cardíaco, estuviera trabajando o no.

El médico de la compañía también dijo que Kelly había estado sufriendo de insuficiencia de flujo sanguíneo al corazón durante 8 a 12 horas antes de venir a trabajar. El médico señaló que Kelly durmió en una silla reclinable la noche anterior porque no pudo acostarse en la cama debido a sus síntomas cardíacos. El doctor también dijo que los deberes de Kelly el día de su muerte fueron insuficientes para causar el ataque al corazón. Subir la escalera no habría elevado el ritmo cardíaco de Kelly lo suficiente como para causar un evento cardíaco a menos que lo hubiera hecho rápida o repetidamente y durante más de nueve minutos.

El WCJ falló a favor de la compañía. El juez encontró el testimonio del médico de la compañía más creíble y estuvo de acuerdo con el capataz en que el trabajo que Kelly estaba haciendo no era extenuante. El juez también notó los bloqueos preexistentes de Kelly que lo ponían en riesgo de un inminente ataque al corazón con o sin esfuerzo físico.

La viuda de Kelly apeló, y la Junta de Apelación de Compensación de Trabajadores de Pennsylvania afirmó el fallo del WCJ. Ella llevó su caso a un tribunal estatal

No hay suficientes pruebas de que estuviera relacionado con el trabajo

La carga está en el demandante (en este caso la viuda de Kelly) para demostrar que un ataque cardíaco fatal está relacionado con el trabajo. Específicamente, el demandante debe mostrar el ataque al corazón:

- surgió en el curso del empleo, y
- estaba relacionado con el empleo.

El ataque al corazón de Kelly ocurrió en el trabajo, así que no hay duda de que surgió en el curso del empleo. La pregunta es si estaba relacionado con el empleo.

Si la muerte súbita de un trabajador no es obviamente causada por el trabajo, se debe establecer una conexión por "testimonio médico inequívoco".

La viuda de Kelly argumentó que la Junta se equivocó porque no había pruebas, estaba teniendo síntomas 8 a 12 horas antes del ataque al corazón como dijo el médico de la compañía.

La viuda de Kelly no recibiría los beneficios de la compensación laboral por el ataque al corazón de su marido en el trabajo.

LO QUE NECESITA SABER

Muchas personas viven vidas sedentarias. Pasamos la mayor parte de nuestras horas de vigilia en el trabajo sentados detrás de un escritorio, detrás del volante o detrás de un mostrador. Luego nos dejamos caer en el sofá y nos relajamos frente al televisor cuando llegamos a casa. Incluso aquellos de nosotros que tenemos trabajos más activos probablemente no hacemos suficiente ejercicio. La falta de actividad física es peligrosa para la salud y el bienestar general.

Los trabajadores deprimidos suelen sentirse cansados, desmotivados y con dificultades para concentrarse. La depresión puede causar problemas en la capacidad de tomar decisiones y un aumento de los errores y accidentes. Los trabajadores con depresión también faltan al trabajo con mayor frecuencia y experimentan un mayor nivel de presentismo, en el que el trabajador está presente en el trabajo pero menos concentrado y productivo que los trabajadores sin depresión.

Debido al estigma de la enfermedad mental, a muchas personas les resulta difícil hablar de su depresión y buscar ayuda para ella. Buscar ayuda es importante, porque si no se trata, la depresión

puede llevar a la pérdida del trabajo, al deterioro de las relaciones, al abuso de sustancias y al suicidio.

¿Cuál es el peligro?

Se ha demostrado que la escasa actividad aumenta la probabilidad de:

- Cáncer.
- Ataque cardíaco y enfermedad cardíaca.
- Un derrame cerebral.
- Diabetes y obesidad.
- Sin suficiente ejercicio se pierde masa muscular, fuerza y flexibilidad, y la pérdida de hueso progresa más rápido en las personas que no son activas. Estos factores pueden provocar caídas, fracturas de huesos y problemas de movilidad.
- La falta de ejercicio regular también se ha relacionado con un mayor riesgo de demencia, cambios de humor y depresión.
- Por último, una existencia sedentaria puede dejarte con un sistema inmunológico debilitado y hacerte más susceptible a enfermedades como los resfriados y la gripe.

EMPRESAS / REGLAMENTOS

La **Ley de Protección al Paciente y Cuidado Asequible, Pub. L. 111-148**, fue promulgada el 23 de marzo de 2010; la Ley de Reconciliación de la Atención Médica y la Educación, Pub. L. 111-152, fue promulgada el 30 de marzo de 2010 (estas se conocen colectivamente como la "Ley de Atención Asequible"). La Ley de atención **asequible** reorganiza, modifica y añade a las disposiciones de la parte A del título XXVII de la Ley de servicios de salud pública (Ley PHS) relativas a los planes de salud colectivos y a los emisores de seguros médicos en los mercados colectivos e individuales. La expresión "plan de salud colectivo" incluye tanto los planes de salud colectivos asegurados como los autoasegurados. La Ley de Atención Asequible añade la sección 715(a)(1) a la Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación de los Empleados (ERISA) y la sección 9815(a)(1) al Código de Rentas Internas (el Código) para incorporar las

disposiciones de la parte A del título XXVII de la Ley PHS en la ERISA y el Código, y hacerlas aplicables a los planes de salud de grupo y a los emisores de seguros de salud que proporcionan cobertura de seguro de salud en relación con los planes de salud de grupo. Las secciones de la Ley PHS incorporadas por estas referencias son las secciones 2701 a 2728.

B. Excepción de bienestar a las disposiciones de no discriminación de la HIPAA

Antes de la promulgación de la Ley de atención asequible, los títulos I y IV de la Ley de Transferibilidad y Responsabilidad del Seguro Médico de 1996 (HIPAA), Pub. L. 104-191, añadió la sección 9802 del Código, la sección 702 de ERISA, y la sección 2702 de la Ley PHS (disposiciones de no discriminación y bienestar de la HIPAA). Estas disposiciones prohíben en general que los planes de salud colectivos y los emisores de seguros de salud colectivos discriminen a los participantes y beneficiarios individuales en cuanto a la elegibilidad, los beneficios o las primas en función de un factor de salud. Una excepción a la regla general permite descuentos o rebajas en las primas o la modificación de la participación en los costos que de otro modo serían aplicables (incluidos copagos, deducibles o coaseguros) a cambio de la adhesión a determinados programas de promoción de la salud y prevención de enfermedades.

Los Departamentos de Trabajo, Salud y Servicios Humanos (HHS) y el Tesoro (colectivamente, el Departments [3]) publicaron conjuntamente los reglamentos finales de aplicación de las disposiciones de no discriminación y bienestar de la HIPAA el 13 de diciembre de 2006 en 71 FR 75014 (los reglamentos de 2006). El reglamento de 2006 dividió los programas de bienestar en dos categorías generales: Programas de bienestar participativos y programas de bienestar con contenido de salud. En virtud del reglamento de 2006, se considera que los programas de bienestar participativos cumplen los requisitos de no discriminación de la Ley de Responsabilidad Social Corporativa (HIPAA) Página 33159 sin tener que cumplir

ninguna norma adicional si la participación en el programa se pone a disposición de todas las personas en situación similar, independientemente de su estado de salud. El párrafo d) del reglamento de 2006 dispone que, por lo general, las distinciones entre grupos de participantes en situación similar en un plan de salud deben basarse en clasificaciones de buena fe basadas en el empleo, de conformidad con la práctica comercial habitual del empleador. Un plan también puede distinguir entre los beneficiarios basándose, por ejemplo, en su relación con el participante del plan (como el cónyuge o los hijos a cargo) o en la edad de los hijos a cargo. No se permite que las distinciones se basen en ninguno de los factores de salud enumerados en los reglamentos de 2006.

En virtud del reglamento de 2006, se permitió a los planes y emisores con bienestar de los contingentes de salud y beneficios (incluidos los mecanismos de participación en los gastos), las primas o las contribuciones en función de si una persona ha cumplido las normas de un programa de bienestar que se ajusta a los requisitos del párrafo f) 2), en el que se esbozaban cinco criterios específicos.

1. **Enmiendas realizadas por la Ley de atención asequible**

La Ley de Atención Asequible (sección 1201) enmendó las disposiciones de no discriminación y bienestar de la Ley PHS de la HIPAA (pero no de la sección 702 de la ERISA o la sección 9802 del Código). (La Ley de Atención Asequible, sección 1201, también trasladó esas disposiciones de la Ley PHS, sección 2702, a la Ley PHS, sección 2705). Tal como fue enmendada por la Ley de Atención Asequible, las disposiciones de no discriminación y bienestar del artículo 2705 de la Ley PHS reflejan en gran medida las regulaciones de 2006 (excepto como se discute más adelante en este preámbulo), y extienden las protecciones de no discriminación de la HIPAA al mercado individual. [7] La excepción del programa de bienestar a la prohibición de discriminación del artículo 2705 de la Ley PHS se aplica con respecto a los planes de salud grupales (y cualquier cobertura de seguro de salud que se ofrezca en relación con dichos planes), pero no se aplica a la cobertura en

el mercado individual.

D. Reglamento propuesto para la aplicación del artículo 2705 de la Ley de salud pública y la modificación del Reglamento de 2006

El 26 de noviembre de 2012, los Departamentos publicaron las regulaciones propuestas en 77 FR 70620, para implementar la Ley PHS sección 2705 y enmendar las regulaciones de 2006 relativas a los programas de bienestar no discriminatorios en la cobertura de salud grupal. Al igual que las regulaciones de 2006, las regulaciones propuestas continuaron dividiendo los programas de bienestar en programas de bienestar participativos y programas de bienestar con contenido de salud. Entre los ejemplos de programas de bienestar participativos previstos en las reglamentaciones propuestas se incluyen un programa que reembolsa todo o parte del costo de la afiliación a un gimnasio; un programa de pruebas diagnósticas que ofrece una recompensa por la participación y no basa ninguna parte de la recompensa en los resultados; y un programa que ofrece una recompensa a los empleados por asistir a un seminario mensual de educación sanitaria sin costo alguno. Entre los ejemplos de programas de bienestar para la salud que figuran en los reglamentos propuestos se incluye un programa que impone un recargo en la prima basado en el consumo de tabaco; y un programa que utiliza un examen biométrico o una evaluación de riesgos para la salud para identificar a los empleados con condiciones médicas o factores de riesgo específicos (como colesterol alto, presión sanguínea alta, índice de masa corporal anormal o alto nivel de glucosa) y proporciona una recompensa a los empleados identificados dentro de un rango normal o saludable (o con bajo riesgo de padecer ciertas condiciones médicas), al tiempo que se exige a los empleados que se identifican como fuera del rango normal o saludable (o en riesgo) que tomen medidas adicionales (como reunirse con un entrenador de salud, tomar un curso de salud o de acondicionamiento físico, adherirse a un plan de acción de mejoramiento de la salud o cumplir con el plan de atención de un proveedor de atención de la salud) para obtener la misma recompensa.

Las regulaciones propuestas volvieron a establecer que los programas de bienestar participativos no están obligados a cumplir con los cinco requisitos aplicables a los programas de bienestar de contenido de salud. Las regulaciones propuestas también esbozaron las condiciones para los programas de bienestar de los contingentes de salud, como sigue:

1. El programa debe dar a los individuos elegibles la oportunidad de calificar para la recompensa al menos una vez al año.
2. La recompensa por un programa de bienestar del contingente de salud, junto con la recompensa por otros programas de bienestar del contingente de salud con respecto al plan, no debe exceder el 30 por ciento del costo total de la cobertura exclusiva para empleados del plan, o el 50 por ciento en la medida en que el programa esté diseñado para prevenir o reducir el consumo de tabaco.
3. La recompensa debe estar disponible para todos los individuos en situación similar. A tal fin, se deberá poner a disposición de toda persona para la que, durante ese período, resulte irrazonablemente difícil, debido a una enfermedad, cumplir la norma por lo demás aplicable (o para la que sea médicamente desaconsejable tratar de cumplir la norma por lo demás aplicable) una norma alternativa razonable (o una exención de la norma por lo demás aplicable).
4. El programa debe estar razonablemente diseñado para promover la salud o prevenir enfermedades. Para este propósito, debe tener una posibilidad razonable de mejorar la salud o prevenir enfermedades en los individuos participantes, y no ser excesivamente gravoso, no ser un subterfugio para discriminar en base a un factor de salud, y no ser altamente sospechoso en el método elegido para promover la salud o prevenir enfermedades. En las reglamentaciones propuestas también se establece que, en la medida en que la norma inicial de un plan para obtener una recompensa (o una parte de ella) se base en los resultados de una medición, prueba o examen relacionados con un factor de salud (como un examen biométrico o una evaluación de riesgos para la salud), el

plan no estará razonablemente diseñado a menos que ponga a disposición de todas las personas que no cumplan la norma basada en la medición, prueba o examen, un medio diferente y razonable para calificar para la recompensa.

5. El plan debe revelar en todos los materiales del plan que describan los términos del programa la disponibilidad de otros medios para calificar para la recompensa o la posibilidad de renunciar a la norma que de otro modo sería aplicable.

ESTADÍSTICAS

5 conductas de estilo de vida (inactividad física, mala nutrición, tabaquismo, consumo de alcohol y no adherencia a los medicamentos) y cinco condiciones médicas crónicas (diabetes, enfermedad cardíaca, enfermedad pulmonar, enfermedad mental y cáncer) provocan el 75% de todas las muertes en el mundo.

Más del 60% de los encuestados en un informe de RAND, informaron que los programas de bienestar en el lugar de trabajo redujeron los costos de salud de sus organizaciones. Soeren Mattke y otros, RAND Inc. Estudio sobre programas de bienestar en el lugar de trabajo: Informe final (Santa Mónica, CA: RAND Health, 2013).

El Dr. Michael Roizen, presidente del Instituto de Bienestar de la Clínica Cleveland, ha determinado que hay **cinco comportamientos que mitigan las enfermedades crónicas:**

- Caminar 30 minutos al día
- Comer sano
- No fumar
- Tener un tamaño de cintura que es menos de la mitad de su altura
- Beber alcohol sólo con moderación.
- Si un individuo se involucra en estos cinco comportamientos, normalmente gasta entre un 33% y un 50% menos en gastos de salud en comparación con las personas que tienen riesgos de salud.

Múltiples autores publicaron un artículo en el Journal of Occupational and Environmental Medicine que hacía la pregunta,

“¿Funcionan los programas de promoción de la salud (bienestar) en el lugar de trabajo?” Los autores concluyeron que los programas que utilizan estrategias basadas en la evidencia produjeron un retorno de la inversión de entre 2 y 3,60 dólares. Los empleados adoptaron hábitos saludables, menos tiempo fuera del trabajo y menores costos médicos y de farmacia.

PREVENCIÓN

¡Muévase!

- Las investigaciones demuestran sistemáticamente que realizar tres días de actividad física a la semana, con un total de 150 o 50 minutos por sesión, produce beneficios para la salud.
- Caminar a paso ligero, correr, montar en bicicleta, saltar la cuerda y nadar son todos grandes ejemplos de ejercicios cardiovasculares.
- Comience con un ejercicio aeróbico ligero o moderado, durante períodos cortos (10 a 15 minutos) con sesiones repartidas a lo largo de la semana para reducir el riesgo de lesiones y fatiga. Aumente gradualmente las sesiones de 50 minutos a medida que su nivel de condición física mejore.

¡Bombea!

- El entrenamiento de fuerza, incluyendo el levantamiento de pesas o el entrenamiento de resistencia, mejora la densidad ósea y ayuda a retardar la pérdida de hueso a medida que envejece.
- El entrenamiento con pesas fortalece el tejido conectivo, los músculos y los tendones. Esto disminuye el riesgo de caídas, torceduras y esguinces.
- El entrenamiento de fuerza también ayuda a prevenir la pérdida de masa muscular.
- Recuerde comenzar lentamente para reducir el riesgo de lesiones y dar tiempo a sus músculos para que descansen y se recuperen. Espere al menos 48 horas antes de volver a entrenar el mismo grupo muscular.

Hable con su médico antes de comenzar una rutina de ejercicios

para asegurarse de que está lo suficientemente saludable para realizar actividad física.

Hable con su médico antes de comenzar una rutina de ejercicios para asegurarse de que está lo suficientemente saludable para realizar actividad física. Hable con su médico antes de comenzar una rutina de ejercicios para asegurarse de que está lo suficientemente saludable para realizar actividad física.

Hearing Conservation – Fatality File – Spanish

INCIDENTE

En 2008, Jeff Ammon, de 55 años, empezó a notar una sensación de presión en sus oídos todos los días después del trabajo.

Durante los meses siguientes, cuando sus síntomas progresaron en una ligera pérdida de audición y sensibilidad al ruido, se preocupó. Ammon, un trabajador de la construcción durante 32 años, finalmente comenzó a usar protección auditiva esperando que esto resolviera estas quejas – pero era demasiado tarde.

A partir de ese momento, los sonidos que iban desde el zumbido de una cortadora de césped hasta los tonos normales de conversación causaron un dolor punzante y punzante en su oído interno. Dejó de trabajar en 2011, cuando el dolor se volvió insoportable. También escucha zumbidos en sus oídos y experimenta mareos, ambos efectos secundarios del daño auditivo.

“Es debilitante… completamente”, dijo.

Ammon pasó casi toda su vida laboral rodeado de los ruidos de martillos neumáticos, sierras y compresores de aire.

Ammon trabajó para varias pequeñas empresas constructoras

construyendo casas. Dijo que nunca le dijeron que usara protección para los oídos. Sus colegas tampoco lo usaban. Nadie hablaba de ello e incluso cuando trabajaba con equipos ruidosos, no era consciente de la necesidad de protección auditiva.

Solicitó los beneficios de discapacidad del Seguro Social pero fue rechazado porque su condición no estaba en la lista de enfermedades médicas consideradas discapacitante de la Administración del Seguro Social. Cuando experimentó por primera vez sus síntomas, visitó a docenas de audiólogos que sólo le dijeron que tenía una ligera pérdida de audición. Las investigaciones que relacionan la hiperacusia – tolerancia inusual a los sonidos ordinarios – con el dolor sólo estaban en sus inicios. Todavía no existen tratamientos específicos para las personas con este tipo de daño auditivo.

En estos días, experimenta con nuevos medicamentos o terapias, con la esperanza de que haya más conciencia sobre la enfermedad – y sobre la protección de la audición en el lugar de trabajo. Está esperando la tercera apelación para los beneficios de discapacidad de la Seguridad Social.

“Estoy escuchando un poco más sobre esto, pero no lo suficiente”, dijo. “Y tiene que empezar en el lugar de trabajo”.

Ahora evita ir al exterior, eligiendo en su lugar quedarse en su sótano insonorizado en el Líbano, Pa., y comunicarse con su médico principalmente a través de un portal de pacientes en línea.

“La medicación para tratar el dolor no ha tenido mucho éxito. …también tomo algunos medicamentos para el estrés, la ansiedad y la depresión”, dijo. “Me ha aislado de la sociedad.”

NECESITA SABER

El ruido, o el sonido no deseado, es uno de los problemas de salud ocupacional más generalizados. Es un subproducto de muchos procesos industriales. El sonido consiste en cambios de presión en un medio (generalmente el aire), causados por la vibración o la turbulencia. Estos cambios de presión producen ondas que emanan de la fuente turbulenta o vibratoria. La exposición a altos niveles

de ruido causa pérdida de audición y también puede causar otros efectos nocivos para la salud. El alcance de los daños depende principalmente de la intensidad del ruido y de la duración de la exposición.

La pérdida de audición inducida por el ruido puede ser temporal o permanente. La pérdida de audición temporal es el resultado de exposiciones a corto plazo al ruido, y la audición normal regresa después de un período de descanso. Por lo general, la exposición prolongada a altos niveles de ruido durante un período de tiempo causa gradualmente un daño permanente.

El Programa de Conservación de la Audición de la OSHA está diseñado para proteger a los trabajadores con exposiciones significativas a ruidos ocupacionales de la discapacidad auditiva, incluso si están sujetos a dichas exposiciones a ruidos durante toda su vida laboral.

¿Qué tipo de vigilancia se requiere?

El **Programa de Conservación de la Audición** requiere que los empleadores monitoreen los niveles de exposición al ruido de manera que identifiquen con precisión a los empleados expuestos al ruido en o por encima de 85 decibeles (dB) promediados en 8 horas de trabajo, o un promedio ponderado en el tiempo de 8 horas (TWA). Los empleadores deben monitorear a todos los empleados cuya exposición al ruido sea equivalente o superior a una exposición al ruido recibida en 8 horas donde el nivel de ruido es constantemente de 85 dB. La medición de la exposición debe incluir todo el ruido continuo, intermitente e impulsivo dentro de un rango de 80 dB a 130 dB y debe ser tomada durante una situación de trabajo típica. Este requisito está orientado al rendimiento porque permite a los empleadores elegir el método de monitoreo que mejor se adapte a cada situación individual.

Los empleadores deben repetir la vigilancia cada vez que los cambios en la producción, los procesos o los controles aumenten la exposición al ruido.

Los empleados tienen derecho a observar los procedimientos de

vigilancia y deben recibir notificación de los resultados de la vigilancia de la exposición. El método utilizado para notificar a los empleados se deja a la discreción del empleador.

Los empleadores deben comprobar o calibrar cuidadosamente los instrumentos utilizados para vigilar la exposición de los empleados para asegurarse de que las mediciones son exactas. Los procedimientos de calibración son únicos para instrumentos específicos. Los empleadores deben seguir las instrucciones del fabricante para determinar cuándo y cuán extensamente calibrar el instrumento.

¿Qué es la prueba audiométrica?

El empleador debe establecer y mantener un programa de pruebas audiométricas. Los elementos importantes del programa incluyen audiogramas de base, audiogramas anuales, capacitación y procedimientos de seguimiento. Los empleadores deben poner a disposición de todos los empleados expuestos a un nivel de acción de 85 dB o más, medido como un TWA de 8 horas, pruebas audiométricas sin costo alguno.

El seguimiento del programa de pruebas audiométricas debe indicar si el programa de conservación de la audición del empleador está previniendo la pérdida de audición. Un audiólogo licenciado o certificado, un otorrinolaringólogo u otro médico deben ser responsable del programa. Tanto los profesionales como los técnicos capacitados pueden realizar pruebas audiométricas.

¿Qué es un audiograma de base?

El audiograma de referencia es el audiograma de referencia con el que se comparan los futuros audiogramas. Los empleadores deben proporcionar audiogramas de referencia dentro de los 6 meses de la primera exposición de un empleado a o por encima de un TWA de 8 horas de 85 dB. Se permite una excepción cuando el empleador utiliza una furgoneta móvil de pruebas para los audiogramas. En estos casos, los audiogramas de base deben ser completados dentro de 1 año después de la primera exposición de un empleado al ruido del lugar de trabajo a o por encima de un TWA de 85 dB. Los

empleados, sin embargo, deben estar equipados con, expedidos y obligados a usar protectores auditivos siempre que se expongan a niveles de ruido por encima de un TWA de 85 dB durante cualquier período superior a 6 meses después de su primera exposición hasta que se realice el audiograma de referencia.

¿Qué son los audiogramas anuales?

Los empleadores deben proporcionar audiogramas anuales dentro de un año de la línea de base. Es importante examinar la audición de los trabajadores anualmente para identificar el deterioro de su capacidad auditiva lo antes posible. Esto permite a los empleadores iniciar medidas de seguimiento de protección antes de que la pérdida de audición progrese. Los empleadores deben comparar los audiogramas anuales con los audiogramas de referencia para determinar si el audiograma es válido y si el empleado ha perdido la capacidad auditiva o ha experimentado un cambio de umbral estándar (STS). Un STS es un cambio promedio en cualquiera de los oídos de 10 dB o más a 2.000, 3.000 y 4.000 hertzios.

¿Qué debe hacer un empleador después de una evaluación de audiograma?

El empleador debe colocar o reequipar a cualquier empleado que muestre un STS con protectores auditivos adecuados, mostrarle cómo usarlos y exigirle que los use. Los empleadores deben notificar a los empleados dentro de los 21 días después de la determinación de que los resultados de sus pruebas audiométricas muestran una STS. Algunos empleados con una STS pueden necesitar más pruebas si el profesional determina que los resultados de sus pruebas son cuestionables o si tienen un problema de oído que se piensa que es causado o agravado por el uso de protectores auditivos. Si se sospecha que el problema médico no está relacionado con el uso de protectores auditivos, el empleador debe aconsejar al empleado que vea a un médico. Si las pruebas audiométricas posteriores muestran que la STS identificada en un audiograma anterior no es persistente, los empleados cuya exposición al ruido sea inferior a un TWA de 90 dB pueden dejar de usar protectores auditivos.

El empleador puede sustituir el audiograma de base original por un

audiograma anual si el profesional que supervisa el programa audiométrico determina que la STS del empleado es persistente. Sin embargo, el empleador debe conservar el audiograma base original durante todo el tiempo que el empleado esté empleado. Esta sustitución asegurará que el mismo turno no sea identificado repetidamente. El profesional también puede decidir revisar el audiograma de base si la audición del empleado mejora. Esto asegurará que la línea de base refleje los umbrales de audición reales en la medida de lo posible. Los empleadores deben realizar pruebas audiométricas en una sala que cumpla con los niveles de fondo específicos y con audiómetros calibrados que cumplan con las especificaciones del Instituto Nacional de Estándares Americanos (ANSI) de SC-1969.

¿Cuándo se exige a un empleador que proporcione protectores auditivos?

Los empleadores deben proporcionar protectores auditivos a todos los trabajadores expuestos a niveles de ruido de TWA de 8 horas de duración de 85 dB o más. Este requisito asegura que los empleados tengan acceso a los protectores antes de que experimenten cualquier pérdida de audición.

Los empleados deben usar protectores auditivos:

- Por cualquier período que exceda los 6 meses desde el momento en que se exponen por primera vez a niveles de ruido de TWA de 8 horas de duración de 85 dB o más, hasta que reciben sus audiogramas de referencia si estas pruebas se retrasan debido a la programación de la furgoneta de pruebas móviles;
- Si han incurrido en cambios de umbral estándar que demuestren que son susceptibles al ruido; y
- Si se exponen al ruido por encima del límite de exposición permitido de 90 dB en un TWA de 8 horas.

Los empleadores deben proporcionar a los empleados una selección de al menos una variedad de tapones y una variedad de amortiguadores de audición. Los empleados deben decidir, con la ayuda de una persona capacitada para colocar protectores

auditivos, qué tamaño y tipo de protector es el más adecuado para el entorno de trabajo. El protector seleccionado debe ser cómodo de llevar y ofrecer suficiente protección para evitar la pérdida de audición.

Los protectores auditivos deben reducir adecuadamente el nivel de ruido del entorno de trabajo de cada empleado. La mayoría de los empleadores utilizan la Clasificación de Reducción de Ruido (NRR) que representa la capacidad del protector para reducir el ruido en condiciones ideales de laboratorio. El empleador entonces ajusta la NRR para reflejar la reducción de ruido en el entorno de trabajo real.

El empleador debe reevaluar la idoneidad del protector auditivo del empleado siempre que un cambio en las condiciones de trabajo pueda hacerlo inadecuado. Si los niveles de ruido en el lugar de trabajo aumentan, los empleados deben proporcionarles protectores más eficaces. El protector debe reducir la exposición del empleado a por lo menos 90 dB y a 85 dB cuando ya se ha producido un STS en la audición del trabajador. Los empresarios deben mostrar a los empleados cómo utilizar y cuidar sus protectores y supervisarlos en el trabajo para asegurarse de que siguen usándolos correctamente.

Entrenamiento

La formación de los empleados es muy importante. Los trabajadores que comprenden las razones de los programas de conservación de la audición y la necesidad de proteger su audición estarán más motivados para usar sus protectores y hacer pruebas audiométricas. Los empleadores deben capacitar a los empleados expuestos a TWAs de 85 dB y más, al menos anualmente, en los efectos del ruido; el propósito, las ventajas y desventajas de varios tipos de protectores auditivos; la selección, ajuste y cuidado de los protectores; y el propósito y los procedimientos de las pruebas audiométricas.

NEGOCIOS / REGULACIÓN

La OSHA adoptó reglamentos que exigen a los empleadores crear un

Programa de Conservación de la Audición en situaciones en las que los trabajadores están expuestos a un nivel de ruido medio ponderado en el tiempo de 85 decibelios A (dBA) o más durante un turno de ocho horas.

Estos **programas de conservación de la audición** requieren que los empleadores midan los niveles de ruido, proporcionen exámenes anuales de audición y protección auditiva gratuitos, proporcionen capacitación y realicen evaluaciones de la adecuación del equipo de protección auditiva, a menos que se hagan cambios en las herramientas, el equipo y los horarios para reducir la exposición por debajo del nivel de 85-dBA.

El límite de exposición máximo permitido por la OSHA (a diferencia del promedio de todo el día) es de 90 dBA para todos los trabajadores durante un día de ocho horas. Además, el estándar de OSHA emplea un tipo de cambio de 5 dBA. Esto significa que cuando el nivel de ruido se incrementa en 5 dBA, la cantidad de tiempo que una persona puede estar expuesta a un determinado nivel de ruido para recibir la misma dosis se reduce a la mitad.

Las regulaciones federales requieren que los empleadores operen un **Programa de Conservación de la Audición** (HCP) efectivo para las personas que trabajan en ruidos peligrosos. Sin embargo, incluso con normas y recomendaciones específicas para guiarlos, los empleadores pueden tener dificultades para ser proactivos y poder prevenir la aparición de la pérdida de audición inducida por el ruido. En este seminario web se abordarán algunas de las razones más comunes de la ineficacia del HCP y se ofrecerán herramientas y recomendaciones para mejorar la gestión de los HCP. Este seminario web está diseñado para todas las personas que desempeñan un papel en la prestación de servicios de prevención de la pérdida de audición en el lugar de trabajo.

El **Departamento de Trabajo lanzó** un desafío llamado “Oiga y Ahora”, en el que solicita propuestas de ideas innovadoras y tecnología para alertar mejor a los trabajadores sobre los niveles peligrosos de ruido.

Pero los críticos dicen que aunque estos esfuerzos podrían ayudar,

la tecnología para reducir las lesiones auditivas ya existe. Sostienen que el nivel máximo de exposición al ruido permitido antes de que los empleadores se vean obligados a proporcionar equipos de protección acústica es demasiado bajo, y que las normas desarrolladas por **la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional** están obsoletas. Por ejemplo, esos reglamentos utilizan límites de nivel de sonido que no tienen en cuenta las exposiciones al ruido que se producen fuera del lugar de trabajo — en restaurantes, conciertos y recintos deportivos, por ejemplo — que pueden aumentar los riesgos de daños acumulados de los trabajadores.

Según **los funcionarios de la OSHA**, la agencia emitirá una solicitud de información sobre la normativa vigente en las obras de construcción para averiguar si se necesitan protecciones más estrictas y cómo las empresas las están cumpliendo.

Es posible que los empleadores también tengan que asumir la responsabilidad de inculcar una mayor conciencia y educación a sus trabajadores. Por ejemplo, los trabajadores a veces optan por no usar protección auditiva en los lugares de trabajo porque no son conscientes de sus riesgos, especialmente cuando no están operando equipos ruidosos.

Mark Cullen, profesor de la Universidad de Stanford que explora los riesgos en el lugar de trabajo, descubrió en un estudio que "en exposiciones a ruidos muy altos, la gente usa muy fielmente protectores auditivos y en situaciones de bajo ruido, la gente no los usa".

En el caso de los trabajadores de la industria en general que están expuestos al ruido durante ocho horas al día con una media ponderada de 85 decibelios o más, la **OSHA** exige a los empleadores que proporcionen notificación, pruebas audiométricas y protectores auditivos gratuitos. Los empleadores también tienen que ofrecer programas de capacitación para los trabajadores afectados. El límite es de 90 decibeles para una exposición de ocho horas para los trabajadores de la industria de la construcción.

Cullen dijo que los empleadores podrían construir barreras contra

el ruido o eliminar los equipos ruidosos, pero las fábricas antiguas a menudo optan por ofrecer sólo equipos de protección auditiva.

ESTADÍSTICAS

La pérdida de audición inducida por el ruido es un peligro grave y evitable en el lugar de trabajo y fuera de él. Aquí hay siete estadísticas relacionadas con este problema.

1. Cuatro millones de trabajadores americanos que van a trabajar cada día están expuestos a niveles de ruido perjudiciales. (NIOSH)
2. Un estudio de WorkSafeBC descubrió que el 25 por ciento de los jóvenes que entraban en el mundo laboral mostraban signos tempranos de pérdida de audición, y otro 4,6 por ciento mostraba resultados anormales en las pruebas de audición.
3. En 2007, aproximadamente el 82 por ciento de los casos de pérdida de audición en el trabajo se registraron entre los trabajadores del sector manufacturero. (NIOSH)
4. Las dos causas más comunes de la pérdida de audición son la pérdida de audición inducida por el ruido y la pérdida de audición relacionada con la edad.
5. La pérdida de audición inducida por el ruido es la enfermedad ocupacional número uno en América del Norte. (Workplace Medical Corp.)
6. **Un programa de conservación de la audición** consiste en estos siete elementos: medición del ruido; educación y capacitación; control de ruido por ingeniería; dispositivos de protección auditiva; colocación de señales de advertencia de los peligros del ruido y la necesidad de los EPP de la audición; pruebas anuales de audición; y una revisión anual del programa.
7. El ruido por encima de los 90 decibelios (dBs) puede causar pérdida de audición, especialmente cuando la exposición dura un período de tiempo prolongado. (Oficina de Estadísticas Laborales).

Pérdida de audición ocupacional

- El Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) recomienda que los trabajadores no se expongan a un nivel de ruido superior a los 85 decibelios (dBA) durante 8 horas continuas.
- El NIOSH estima que 30 millones de trabajadores estadounidenses están expuestos a niveles de ruido lo suficientemente altos como para causar una pérdida de audición irreversible.
- Según la Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos, se producen más de 20.000 casos de pérdida de audición en el lugar de trabajo anualmente, muchos de ellos con pérdida de audición permanente.
- Se estima que el 24% de la pérdida de audición en los Estados Unidos se atribuye a la exposición en el lugar de trabajo, según los Centros para el Control de Enfermedades

Empleo y costos económicos

- El 48% de las personas con pérdida de audición estaban empleadas en 2014, pero aproximadamente la misma cantidad (47%) no están en la fuerza laboral.
- Los adultos con pérdida de audición tienen más probabilidades de tener una educación más baja, menores ingresos y estar desempleados o subempleados, en comparación con sus compañeros de audición típica.
- Las personas con pérdida de audición también experimentan mayores dificultades en la transición al empleo y el desarrollo de la carrera, en comparación con las personas con audición típica.
- La pérdida de audición no tratada puede disminuir los ingresos anuales hasta en 30.000 dólares. Se estima que el costo anual para la sociedad es de hasta 26.000 millones de dólares en impuestos federales no realizados; y una pérdida de ingresos anual total estimada de 176.000 millones de dólares debido al subempleo.
- Para aquellos que sí cobraban un ingreso, los individuos con pérdida de audición ganaban alrededor de un 25% menos; su salario promedio era de 23.481 dólares, comparado con los 31.272 dólares de los compañeros con audición normal.

- Se demostró que los audífonos reducen el riesgo de pérdida de ingresos en un 90 a 100% para aquellos con pérdida auditiva más leve, y de 65 a 77% para aquellos con pérdida auditiva de moderada a severa.

La pérdida de audición no tratada muestra una mayor tasa de desempleo:

- Las personas con pérdida auditiva severa tenían una tasa de desempleo (15,6%) que duplicaba la de la población con audición normal (7,8%), y casi el doble de la de sus compañeros (8,3%) que usan audífonos. (BHI)

PREVENCIÓN

1. **Las partes esenciales de un programa de conservación de la audición son las siguientes:**

- Identificar y evaluar las áreas y actividades a las que los empleados pueden estar expuestos:
    - altos niveles de ruido que pueden exceder los 85 decibeles (dBA) promediados en un período de ocho horas,
    - niveles de ruido extremo de 115 dBA en cualquier momento (más de un segundo)
    - niveles de ruido de impacto extremo de 140 dBC (menos de un segundo)
    - Reducir o controlar el ruido utilizando controles de ingeniería y administrativos, cuando sea posible.
    - Poner carteles en zonas ruidosas y requerir protectores auditivos.
    - Identificar a los empleados que necesitan protección auditiva.
- Proporcionar protectores auditivos a los empleados y entrenarlos en su uso.
    - Proporcionar a los empleados exámenes audiométricos de referencia y anuales.

1. **Responsabilidades de los gerentes, supervisores e investigadores**

- Identificar las áreas de ruido excesivo y los empleados afectados.
- Coordinar las encuestas de nivel de sonido y la supervisión del personal en cuanto a la exposición al ruido, realizadas por EH&S, para proporcionar una evaluación cuantitativa de los peligros del ruido en su lugar de trabajo.
- Si los empleados están expuestos a un ruido superior a 90 dBA de media durante el turno de trabajo, implementen controles de ingeniería o administrativos. Consulte la página web de Prevención de la Pérdida de Audición (Ruido) de L&I y Reducción de los Peligros del Ruido (OSHA).
- Asegurarse de que las personas expuestas a niveles de ruido de 85 dBA o más, en un turno de trabajo de 8 horas, se inscriban en el Programa de Prevención de la Pérdida de Audición, reciban formación y vigilancia médica.
- Asegurarse de que los empleados reciban exámenes audiométricos básicos y anuales en la Clínica del Habla y la Audición de la UW, o equivalente, a través de EH&S.
- Asegúrate de que el personal ha tomado el entrenamiento de conservación de la audición.
- Proporcionar al menos dos tipos de protectores auditivos a los empleados si no se pueden implementar controles, y para todos los empleados expuestos a niveles de ruido iguales o superiores a 85 dBA de media en un turno de trabajo de 8 horas, superiores a 115 dBA en cualquier momento y 140 dBC de ruido de impacto en cualquier momento.
- Asegúrate de que los protectores auditivos se usan correctamente.
- Ponga señales de precaución donde el ruido pueda superar los 85 dBA de media en un turno de trabajo de 8 horas.
- Ponga señales de peligro donde el ruido pueda exceder los 115 dBA, incluso de forma intermitente.
- Asegúrate de que se investiguen los informes de alto ruido.
- Mantenga los registros según sea necesario.

Responsabilidades de los empleados

- Informe al supervisor sobre los niveles elevados de ruido, los equipos ruidosos y los problemas con los protectores

auditivos.
- Toma un entrenamiento en conservación de la audición.
- Elija los dispositivos de protección auditiva más cómodos y eficaces que se ajusten bien. Recuerde que el MEJOR protector es el que usted usará. Los tapones para los oídos están disponibles en diferentes tamaños y formas para adaptarse a diferentes canales auditivos; las orejeras son fáciles de poner y quitar para una exposición a ruidos fuertes de corta duración. Puede ser necesaria una combinación de orejeras y tapones para los oídos.
- Usar protectores auditivos en las zonas de ruido.
- Mantenga los protectores auditivos limpios y cámbielos cuando sea necesario.

Tome las pruebas de audiograma de base y las anuales.

Heart Attack Caused By Lack Of Oxygen – Spanish

Un hombre de servicio de la compañía de gas natural fue contactado temprano una mañana de invierno para investigar una fuga de gas. La tripulación de un puente había notado un fuerte olor a gas y un silbido en una estación de medición de gas natural.

Seis horas más tarde, su esposa llamó a la policía porque aún no había regresado a casa. Cuando fueron a ver cómo estaba, la policía encontró un vehículo y un juego de huellas en la nieve fresca. La puerta de un cobertizo dentro del recinto estaba parcialmente abierta, y encontraron a la víctima muerta justo dentro de la puerta.

El patólogo del hospital encontró que la muerte fue causada por un ataque al corazón provocado por una atmósfera con poco o ningún oxígeno, debido a la presencia del gas. El patólogo también encontró que la víctima de 36 años de edad tenía una afección

cardíaca desconocida, aunque parecía saludable y llevaba una vida activa de deportes.

El forense recomendó que se dispusiera de un equipo de pruebas atmosféricas para atender a las personas llamadas a investigar las fugas de gas. También aconsejó que un trabajo como éste se hiciera siempre en equipos de dos personas. Los miembros del equipo deben usar equipo de protección respiratoria (aparato de respiración) cuando entren en cualquier área donde se sospeche que haya escapes de gas y que sólo investiguen las sospechas de fugas de gas si están completamente entrenados para hacerlo.

High Voltage and Arc Flash – Spanish

Hablar con sus trabajadores sobre los riesgos eléctricos siempre es oportuno. La electrocución es una de las principales causas de muerte en el trabajo, según la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los Estados Unidos (OSHA)

Hablar con sus trabajadores sobre los riesgos eléctricos siempre es oportuno. La electrocución es una de las principales causas de muerte en el trabajo, según la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los Estados Unidos (OSHA). Las descargas eléctricas también causan lesiones incapacitantes como quemaduras, problemas respiratorios, daños cerebrales, óseos y musculares y efectos en el corazón y otros órganos internos, cambios en el sistema nervioso. Esto es lo que sus trabajadores necesitan saber para trabajar de forma segura con dos peligros eléctricos clave: alto voltaje y relámpago de arco.

Los peligros de la alta tensión

Todo lo que supere los 500 voltios se considera alto voltaje. El contacto con líneas de energía o fuentes de energía de este rango

puede provocar la muerte o lesiones graves. Incluso acercarse demasiado a las fuentes de alta energía puede ser perjudicial, ya que el arco eléctrico producido por estas fuentes puede saltar desde unos pocos centímetros hasta varios pies, dependiendo del nivel de voltaje involucrado.

Tengan en cuenta que el cuerpo humano es un gran conductor de electricidad. Necesita impresionar a sus trabajadores el hecho de que ni siquiera tiene que tocar la fuente de energía para ser afectado. A medida que la electricidad viaja a través de tu cuerpo, literalmente buscando tierra, deja un camino de daño y destrucción a lo largo del camino que toma dentro de ti.

Las lesiones causadas por el alto voltaje incluyen quemaduras graves, no sólo en la superficie de la piel, sino también en lo profundo de los órganos internos. Además de las quemaduras, uno de los mayores peligros asociados con las lesiones por descargas eléctricas es la muerte súbita por ataque al corazón. El choque eléctrico puede hacer que sus músculos se contraigan de manera irregular. Esto incluye la contracción irregular del músculo más importante de su cuerpo, el corazón. Además, la descarga eléctrica puede dañar los músculos, causando la liberación de proteínas dañinas para los riñones en la sangre.

Precauciones que deben tomar los trabajadores

Algunas de las precauciones que debe tomar si trabaja cerca de líneas de alto voltaje incluyen mantener una distancia segura de las líneas. Esto puede variar entre seis y 20 pies de distancia, dependiendo de la fuerza del voltaje de la línea. Los equipos, como las grúas, también deben mantenerse lejos de las líneas de alto voltaje. La distancia para mantener los equipos alejados oscila entre los 10 y los 42 pies, nuevamente dependiendo de la fuerza de la fuente eléctrica.

Por supuesto, si usted está trabajando en las proximidades de una línea de alto voltaje, debe asegurarse de que se ha desenergizado antes de comenzar su proyecto. También debe evitar trabajar por encima o sobre líneas de alto voltaje, no sólo porque esto aumenta la posibilidad de contacto, sino también porque las herramientas o

equipos pueden caer y golpear la línea y dañarla o provocar un arco eléctrico.

Otras cosas que puede hacer para protegerse incluyen usar zapatos con suela de goma y protección para los ojos, y quitarse todas las joyas. Tampoco debe trabajar nunca solo con o cerca de electricidad de alto voltaje.

Los peligros del relámpago de arco

El alto voltaje no es la única amenaza eléctrica que necesitas para entrenar a tus trabajadores. La electricidad puede viajar, o arquearse, a grandes distancias, a través del aire. Los arcos eléctricos pueden causar lesiones traumáticas y la muerte. Si los trabajadores están trabajando en equipos que no pueden ser desenergizados antes de realizar el trabajo, es esencial que tengan algún conocimiento sobre el relámpago de arco y cómo protegerse.

El relámpago de arco puede describirse como un cortocircuito a través del aire, en el que se liberan grandes cantidades de energía lumínica y térmica de forma explosiva desde el equipo eléctrico. Estas ondas de energía pueden dañar la vista y el oído, y la bola de gas sobrecalentada que acompaña al destello puede causar quemaduras en todo el cuerpo o en los pulmones. Además, piezas de equipos o herramientas sueltas o dañadas pueden terminar volando por el aire.

La cantidad de calor producida por un evento de arco en un equipo de baja y media energía (480V) puede ser muy grande. La cantidad de calor a la que se expone un trabajador durante un arco eléctrico depende de la cantidad de energía que pasa por el sistema, el tiempo que el trabajador está expuesto a la energía y la distancia a la que se encuentra el trabajador desde donde se produce el arco eléctrico.

Precauciones que deben tomar los trabajadores

Por lo general, cuando los trabajadores necesitan realizar trabajos de mantenimiento o reparación de equipos eléctricos, éstos deben estar desenergizados y se deben seguir los

procedimientos de bloqueo/etiquetado de la OSHA para proteger a los trabajadores de la exposición a los peligros eléctricos.

Sin embargo, hay situaciones en las que el equipo eléctrico debe permanecer energizado durante el trabajo. Si ese es el caso, entonces la NFPA 70E (la norma de la Asociación Nacional de Protección contra Incendios para la Seguridad Eléctrica en el Lugar de Trabajo) especifica las prácticas que deben seguirse para proteger a los trabajadores de los peligros de la energía eléctrica.

Esto incluye:

- Entrénate para que puedas reconocer el equipo energizado y cómo trabajar con él de forma segura;
- Sepa que el empleador está obligado a realizar un análisis del relámpago de arco antes de realizar ese trabajo. El análisis decide el nivel de riesgo eléctrico, para que se pueda establecer un límite de protección contra el flash. También ayuda a seleccionar la ropa y el equipo de protección personal adecuados;
- Mientras trabajas en ello, mantén una etiqueta de "Peligro por relámpago de arco" colocada en el equipo energizado.

Conclusión

El alto voltaje es el riesgo en el que la mayoría de los trabajadores piensan cuando hacen trabajos eléctricos. Pero el relámpago de arco es igualmente peligroso. Las explosiones que se producen pueden provocar lesiones traumáticas, así como quemaduras graves que pueden afectar a todo el cuerpo y a los pulmones. La muerte por estas lesiones es una posibilidad real.

Hidden Electrical Hazard Kills Worker – Spanish

Cuando los trabajadores se electrocutan en los lugares de trabajo es a menudo porque los objetos metálicos que sostienen tocan las líneas eléctricas aéreas. Pero una reciente fatalidad en Burlington, ON, ocurrió como resultado de un peligro que no pudo ser visto.

La víctima, un empleado de una empresa medioambiental que estaba removiendo tierra de un sitio, estaba sujetando una cadena que estaba sujeta a una excavadora y a un contenedor de eliminación de metales. El contenedor fue arrastrado sobre una sección de tierra bajo la cual estaba enterrado un cable eléctrico.

Cuando el cubo entró en contacto con el cable, la corriente pasó a través de él y a lo largo de la cadena, matando al hombre de 25 años. Este incidente muestra la importancia de saber dónde están enterrados los cables eléctricos y asegurarse de que la electricidad se apaga antes de que empiecen las obras.

Lifting With Arms Extended – Major Loss Assessment

The following Intervention Assessment provides insight into reducing the risk of incidents and injuries from Material Handling – Lifting with Arms Extended. Review each step identified and evaluate how well you have accomplished it. For more information into the importance of each step, click on the information icon next to each step in the table. Compare the implementation of the program component against the definitions in the table and check the box next to the applicable definition.

Lifting with Poor Grip Points – Major Loss Assessment

The following Intervention Assessment provides insight into reducing the risk of incidents and injuries from Materials Handling – Lifting with Poor Grip Points. Review each step identified and evaluate how well you have accomplished it. For more information into the importance of each step, click on the information icon next to each step in the table. Compare the implementation of the program component against the definitions in the table and check the box next to the applicable definition.

Pushing Pulling – Major Loss Assessment

The following Intervention Assessment provides insight into reducing the risk of incidents and injuries from Material Handling – Pushing & Pulling. Review each step identified and evaluate how well you have accomplished it. For more information into the importance of each step, click on the information icon next to each step in the table. Compare the implementation of the program component against the definitions in the table and check the box next to the applicable definition.

Amputation – Major Loss Assessment

The following Intervention Assessment provides insight into reducing the risk of incidents and injuries from MACHINERY AMPUTATION. Review each step identified and evaluate how well you have accomplished it. For more information into the importance of each step, click on the information icon next to each step in the table. Compare the implementation of the program component against the definitions in the table and check the box next to the applicable definition.

Falls from Elevation – Construction – Major Loss Assessment

The following Intervention Assessment provides insight into reducing the risk of incidents and injuries from MAJOR LOSS SOURCE. Review each step identified and evaluate how well you have accomplished it. For more information into the importance of each step, click on the information icon next to each step in the table. Compare the implementation of the program component against the definitions in the table and check the box next to the applicable definition.

Falls from Elevation – Stepladders – Major Loss Assessment

The following Intervention Assessment provides insight into reducing the risk of incidents and injuries from FALLS FROM ELEVATION – STEP LADDERS. Review each step identified and evaluate how well you have accomplished it. For more information into the importance of each step, click on the information icon next to each step in the table. Compare the implementation of the program component against the definitions in the table and check the box next to the applicable definition.

Repetitive Motion – Major Loss Assessment

The following Intervention Assessment provides insight into reducing the risk of incidents and injuries from Repetitive Motion (with a primary focus on grasping/using hands). Review each step identified and evaluate how well you have accomplished it. For more information into the importance of each step, click on the information icon next to each step in the table. Compare the implementation of the program component against the definitions in the table and check the box next to the applicable definition.

Slips Trips Falls – Major Loss Assessment

The following Intervention Assessment provides insight into reducing the risk of incidents and injuries from SLIPS, TRIPS AND FALLS. Review each step identified and evaluate how well you have accomplished it. For more information into the importance of each step, click on the information icon next to each step in the table. Compare the implementation of the program component against the definitions in the table and check the box next to the applicable definition.

IIPP – Program Audit

The following assessment provides insight into the stage of program implementation for each element of your Injury and Illness Prevention Program (IIPP).

1. Review each element of the Program.
2. Compare the implementation of the Program Element against the definitions in the table and select the box in the column directly before the applicable definition.

* *This document is meant to serve as a guide and may not be all inclusive to local and regional regulations. Review local and regional regulations to ensure proper compliance.*

Respiratory Protection – Program Audit

The following assessment provides insight into the stage of program implementation for each element of your Respiratory Protection Program (RPP).

1. Review each element of the Program.
2. Compare the implementation of the Program Element against the definitions in the table and select the box in the column directly before the applicable definition.

* This document is meant to serve as a guide and may not be all inclusive to local and regional regulations. Review local and regional regulations to ensure proper compliance.

Personal Protective Equipment – Program Audit

The following assessment provides insight into the stage of program implementation for each element of your Personal Protective Equipment (PPE) Program. Assessment.

1. Review each element of the Program.
2. Compare the implementation of the Program Element against the definitions in the table and select the box in the column directly before the applicable definition.

* This document is meant to serve as a guide and may not be all inclusive to local and regional regulations. Review local and regional regulations to ensure proper compliance.

Lockout Tagout – Program Audit

The following assessment provides insight into the stage of program implementation for each element of your Lockout Tagout (LOTO) Program.

1. Review each element of the Program.
2. Compare the implementation of the Program Element against the definitions in the table and select the box in the column directly before the applicable definition.

* This document is meant to serve as a guide and may not be all inclusive to local and regional regulations. Review local and regional regulations to ensure proper compliance.

Hazard Recognition and Control – Program Audit

The following assessment provides insight into the stage of program implementation for each element of your Hazard Recognition and Control Program.

1. Review each element of the Program.
2. Compare the implementation of the Program Element against the definitions in the table and select the box in the column directly before the applicable definition.

* This document is meant to serve as a guide and may not be all inclusive to local and regional regulations. Review local and regional regulations to ensure proper compliance.

Hearing Conservation – Program Audit

The following assessment provides insight into the stage of program implementation for each element of your Hearing Conservation Program (HCP).

1. Review each element of the Program.
2. Compare the implementation of the Program Element against the definitions in the table and select the box in the column directly before the applicable definition.

* This document is meant to serve as a guide and may not be all inclusive to local and regional regulations. Review local and regional regulations to ensure proper compliance.

Fall Protection – Program Audit

The following assessment provides insight into the stage of program implementation for each element of your Fall Protection Program.

1. Review each element of the Program.
2. Compare the implementation of the Program Element against the definitions in the table and select the box in the column directly before the applicable definition.

* This document is meant to serve as a guide and may not be all inclusive to local and regional regulations. Review local and regional regulations to ensure proper compliance.

Employee Training – Program Audit

The following assessment provides insight into the stage of program implementation for each element of your Employee Training Program.

1. Review each element of the Program.
2. Compare the implementation of the Program Element against the definitions in the table and select the box in the column directly before the applicable definition.

* This document is meant to serve as a guide and may not be all inclusive to local and regional regulations. Review local and regional regulations to ensure proper compliance.

Harassment Leads to Suicide – Spanish

Los estudios muestran que el acoso en el lugar de trabajo (acoso sexual, intimidación y otras formas de acoso) puede tener efectos emocionales y físicos en una víctima y puede causar depresión, ansiedad y, en algunos casos, conducir a la autolesión e incluso al suicidio.

Carolyn Malkin cuenta la historia de su padre Wally Theodore, un impresor desplazado por la tecnología, que se convirtió en guardia armado de lo que ella llamó “camión de dinero”. Su padre también era representante del sindicato y ahí es donde empezaron los problemas.

Wally empezó a sufrir acoso después de no poder evitar el despido de un miembro del sindicato que fue sorprendido robando. El acoso no se limitaba al horario de trabajo, recibía llamadas acosadoras por las noches y también le regañaban en otros lugares. En mayo de 1982, Wally se disparó a sí mismo en la cabeza con su pistola de la empresa. No pudo soportar más el acoso. Su hija Carolyn tenía sólo 13 años en ese momento.

El acoso en el trabajo no es algo que la mayoría de las víctimas puedan dejar en el trabajo. Los efectos del acoso van más allá de los 9 a 5 años y tienen el potencial de devastar vidas y familias mucho después de que el acoso cese.

Heavy Equipment Mechanics Electrocuted – Spanish

Dos mecánicos fueron electrocutados mientras reparaban un rascador de movimiento de tierra.

Fueron enviados a una obra en construcción donde un raspador estaba aparcado bajo una línea eléctrica de 12.000 voltios. Una víctima de 40 años se paró en el fondo del rascador mientras una grúa montada en un camión ayudaba a reemplazar el diferencial trasero. Desde el interior de la plataforma del rascador, una víctima de 18 años operaba un control conectado a la grúa por cable. La pluma tocaba la línea de energía, que enviaba corriente a través de las máquinas.

Un operador de equipos a 12 metros de distancia escuchó el arco eléctrico y vio a las víctimas en llamas. Agarró un extintor de incendios y corrió hacia ellas, pero las corrientes de tierra lo dejaron inconsciente temporalmente. La compañía eléctrica desenergizó las líneas aéreas para que los paramédicos pudieran llegar a los cuerpos.

Si la compañía hubiera inspeccionado el sitio con seguridad, se podrían haber tomado medidas preventivas, como:

- Colocar la grúa de manera que su brazo no pueda acercarse a menos de tres metros de la línea eléctrica.
- Poner un observador.
- Contactar con la compañía eléctrica para que desactive la energía o para que “mangue” (aísle) la línea.
- Mover el rascador.
- Instalar dispositivos de observación que permitan al operador ver la parte trasera de la grúa.