

TRABAJADORES INMIGRANTES EN RIESGO:

Urgente Necesidad de Mejores Políticas y Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo

HOY EN DIA, LOS TRABAJADORES INMIGRANTES en este país enfrentan una epidemia de lesiones y muerte en el trabajo. De hecho, los trabajadores inmigrantes tienen mucho mayor riesgo de morir o ser lesionados en el trabajo que trabajadores nativos. En general, las fatalidades en el trabajo entre trabajadores nacidos en el extranjero aumentaron 46 por ciento entre 1992 y 2002. Pero durante este mismo período, los accidentes fatales entre hispanos subieron un 58 por ciento.

Los trabajadores nacidos en el extranjero laboran probablemente en ocupaciones de alto riesgo, trabajan en la economía “informal” no regulada y muchas veces temen reportar lesiones en el trabajo. Muchos desconocen sus derechos legales de seguridad y salud en el trabajo, así como de compensación por lesiones causadas por accidentes en el trabajo.

El reporte de la *AFL-CIO*, “*Trabajadores Inmigrantes en Riesgo; Urgente Necesidad de Mejores Políticas y Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo*”, examina cómo estos factores contribuyen a la alarmante frecuencia de lesiones y muertes en el trabajo entre inmigrantes y discute los efectos económicos perjudiciales de este problema a nivel de toda la sociedad.

Estos son algunos de los hallazgos clave del reporte:

- Si bien la proporción de empleo de nacidos en el extranjero aumentó un 22 por ciento entre 1996 y 2000, la proporción de lesiones ocupacionales fatales para esta población creció un 43 por ciento.
- Las lesiones fatales en el trabajo en seis estados representó el 64 por ciento de todas las fatalidades para trabajadores nacidos en el extranjero entre 1996 y 2001: California, Florida, Illinois, Nueva Jersey, Nueva York y Texas.
- Casi uno de cada cuatro trabajadores lesionados nacidos en el extranjero estaban empleados en la industria de la construcción.
- Menos de la tercera parte de los costos de enfermedades y lesiones ocupacionales son pagados por compensación financiada por los patrones de los trabajadores,

mientras los contribuyentes de impuestos costean casi el 20 por ciento del costo a través del *Medicaid* y *Medicare*. Los trabajadores lesionados y sus familias pagan la mayor proporción.

Si bien hay mucho por hacer para mejorar la vida de los trabajadores inmigrantes, *“Trabajadores Inmigrantes en Riesgo”* ofrece ejemplos de acciones exitosas de sindicatos y grupos comunitarios para educar a los trabajadores inmigrantes sobre los peligros en los lugares de trabajo y proveerles información sobre sus derechos legales. Este reporte incluye también ejemplos de esfuerzos actuales de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (*OSHA*) para educar a los trabajadores nacidos en el extranjero, y hace notar las áreas en las cuales la *OSHA* debe mejorar para proteger con mayor éxito la seguridad y la salud de los trabajadores inmigrantes.

El reporte concluye con la recomendación de 13 acciones que mejorarían significativamente la protección de los trabajadores inmigrantes en materia de seguridad y la salud.

JOSÉ SAUCEDA trabajaba con una sierra mecánica cortando lomos de cerdo en Smithfield Packing, la mayor procesadora mundial de cerdos, ubicada en Tar Heel, Carolina del Norte. Los supervisores eran duros con los trabajadores, especialmente con los inmigrantes que no hablaban inglés. Su supervisor empujaba a los trabajadores a laborar cada vez más rápido para sacar el producto. Para satisfacer las demandas del supervisor, José apresuraba su trabajo y una vez se atrapó la mano en una sierra cuando alcanzaba un lomo. José requirió de cirugía para insertar espigas en el dedo. Ahora su dedo ya no está recto y tiene dificultad para usar la mano.

Volvió a la planta, pero fue difícil. No podía alcanzar la velocidad de la línea de producción. Después de un tiempo, la compañía lo despidió argumentando que sus documentos migratorios no eran válidos. Por entonces, José trató de trabajar para el contratista encargado de limpiar la planta de Smithfield en la noche, pero tenía dificultad para sostener la manguera. Ahora trata de conseguir trabajo por cuenta propia.

“El trabajo que hacemos aquí en los Estados Unidos (EU) es realmente difícil, y las compañías se aprovechan de nosotros, los inmigrantes que

no hablamos inglés y desconocemos nuestros derechos. Nos intimidan para mantenernos a raya y nos despiden cuando quieren.”

—JOSÉ SAUCEDA

LOS SINDICATOS HAN ABOGADO MUCHO por una política nacional de inmigración que incluya un camino a la ciudadanía para trabajadores indocumentados que laboran duro, pagan sus impuestos y contribuyen a sus comunidades y eso garantiza a todos los trabajadores, nacidos en los EU o en el extranjero, derechos ejecutables y un trabajo seguro y decente.

Hoy en día, los inmigrantes en este país enfrentan una epidemia de muertes en el trabajo. Si bien los porcentajes para nacionalidades específicas pueden variar de un año a otro, las fatalidades de trabajo en general entre trabajadores nacidos en el extranjero aumentaron 46 por ciento de 1992 a 2002. Las fatalidades entre trabajadores hispanos ascendieron una tercera parte en el mismo período. Los trabajadores inmigrantes tienen mayor probabilidad de morir o ser lesionados en el trabajo que los empleados nacidos en EU. Pero los factores de riesgo que contribuyen al peligro y la muerte en el trabajo entre inmigrantes pueden ser atendidos, y deben tomarse acciones concretas para mejorar su seguridad y salud. Estas acciones pueden y deben integrarse en cualquier nueva iniciativa legislativa sobre reforma de inmigración.

LAS ESTIMACIONES MUESTRAN que el número de personas nacidas en el extranjero que vive en los Estados Unidos excede los 33 millones, representando casi el 12 por ciento de la población en 2003. La mitad de esta gente ha llegado a partir de 1990 -y la población nacida en el extranjero crece a una tasa de alrededor de un millón por año. Las estimaciones de la población de inmigrantes indocumentados son de 10 a 12 millones.

Más de la mitad de la población nacida en el extranjero procede de América Latina, principalmente de México. Si bien el número de inmigrantes de Asia también ha crecido rápidamente a partir de 1960, la cifra de inmigrantes de Europa ha descendido considerablemente.³

Los inmigrantes representan actualmente casi el 15 por ciento de toda la fuerza laboral de los EU y casi el 50 por ciento del aumento neto de la fuerza de trabajo durante la segunda mitad de los años 90. La Oficina de Estadística Laboral reportó que en 2003, aproximadamente el 48 por ciento de la fuerza laboral nacida en el extranjero era hispana o latina, mientras el 22 por ciento era de Asia, lo cual representa el 7 por ciento y uno por ciento, respectivamente, de toda la fuerza laboral nacida en los EU.

En 2003, los trabajadores nacidos en el extranjero se concentraban en ocupaciones de servicio (23 por ciento) y en las de producción, transportación y movimiento de materiales (18 por ciento).⁶ En comparación con los trabajadores nacidos en los EU, la población nacida en el extranjero tiene mayor probabilidad de ser empleada en las industrias de construcción, manufactura, placer y hospitalidad.⁷

Tanto hombres como mujeres nacidos en el extranjero tenían menos probabilidad de ser empleados(as) en puestos profesionales y relacionados con estos, o ocupaciones de ventas u oficinas que sus contrapartes nacidos(as) en los EU.⁸ En 2003, los trabajadores nacidos en el extranjero que laboraban tiempo completo a sueldo o salario ganaban \$154 menos de ingreso semanal promedio que sus contrapartes nacidos en los EU. Para los hombres, la diferencia era de \$229 por semana, mientras que las mujeres registraban \$108 de diferencia semanales.⁹

Países de Origen

Los datos del Estudio Actual de Población, de marzo de 2003 (*CPS*), muestran que el 53 por ciento de los residentes documentados nacidos en el extranjero nacieron en América Latina, 25 por ciento en Asia y 14 por ciento en Europa.¹⁰

Según el Censo de 2000, los 10 países de origen principales para la población nacida en el extranjero representan casi el 60 por ciento de los inmigrantes nacidos en el extranjero: México (29.5 por ciento); China (4.9 por ciento); Filipinas (4.4 por ciento); India (3.3 por ciento); Vietnam (3.2 por ciento); Cuba (2.8 por ciento); Corea (2.8 por ciento); Canadá (2.6 por ciento); El Salvador (2.6 por ciento) y Alemania (2.3 por ciento).¹¹

Dónde Viven los Inmigrantes

Más de dos terceras partes de la población nacida en el extranjero viven en uno de los siguientes seis estados: California, Florida, Illinois, Nueva Jersey, Nueva York y Texas. La mayoría de los nuevos inmigrantes admitidos legalmente sigue dirigiéndose a estos mismos seis territorios. Sin embargo, entre 1990 y 2000, los patrones de inmigración empezaron a alejarse de esos estados. Arizona, Colorado, Georgia, Nevada y Carolina del Norte están viendo ahora una afluencia de nuevos inmigrantes.¹² La población nacida en el extranjero en Georgia, Carolina del Norte y Nevada se triplicó entre 1990 y 2000. En otros 16 estados, la población nacida en el extranjero se duplicó durante el mismo período.

Estados con la Mayor Población Nacida en el Extranjero, 2000¹³

Estado	Población Total en Extranjero (Millones)	Población Nac. (Millones)	Como % de la Poblac. del Estado
California	33.9	8.9	26.2
Nueva York	19.0	3.9	20.4
Texas	20.9	2.9	13.9
Florida	16.0	2.7	16.7
Illinois	12.4	1.5	12.3
Nueva Jersey	8.4	1.5	17.5
Massachusetts	6.3	0.8	12.2
Arizona	5.1	0.7	12.8
Washington	5.9	0.6	10.4
Georgia	8.2	0.6	7.1
Estados Unidos	281.4	31.1	11.1

Estados con la Mayor Proporción de Nacidos en el Extranjero, 2000¹⁴

Estado	Porcentaje de la Población Total que es Nacida en el Extranjero
California	26.2
Nueva York	20.4
Nueva Jersey	17.5
Hawaii	17.5
Florida	16.7
Nevada	15.8
Texas	13.9
Distrito de Columbia	12.9
Arizona	12.8
Illinois	12.3

10 Estados Principales en Porcentaje de Cambio en la Población Nacida en el Extranjero, 1990–2000¹⁵

Estado	Porcentaje de Cambio
Carolina del Norte	274
Georgia	233
Nevada	202
Arkansas	196
Utah	171
Tennessee	169
Nebraska	165
Colorado	160
Arizona	136
Kentucky	135

10 Estados Principales en Porcentaje de Cambio en la Población Hispánica desde 1990¹⁶

Estado	Porcentaje de Cambio
Carolina del Norte	394
Arkansas	337
Georgia	300
Tennessee	278
Nevada	217
Carolina del Sur	211
Alabama	208
Kentucky	173
Minnesota	166
Nebraska	155

10 Estados Principales en Porcentaje de Cambio en la Población Asiática desde 1990¹⁷

Estado	Porcentaje de Cambio
Nevada	179
Georgia	148
Carolina del Norte	140
Nebraska	125
Vermont	123
Arizona	116
Minnesota	110
Michigan	104
Tennessee	103
Kentucky	102

HERIDAS Y FATALIDADES EN EL TRABAJO: TRABAJADORES INMIGRANTES EN ALTO RIESGO

Roberto Fernandes trabajaba como colocador de techos cuando una escalera de metal que estaba descargando golpeó una línea de alta tensión la cual descargó 7,620 voltios por su cuerpo y lo mató.

Cuando Josias Peres arreglaba una camioneta minivan en el taller automotriz donde trabajaba, el vehículo se lanzó hacia delante y le oprimió contra una pared, aplastándole la cabeza y el pecho antes de causar su muerte.

Cuando Wiltemy Dutra allanaba un talud en el jardín de una casa, el tractor que operaba se hundió en una parte de tierra suave en una inclinación y se volteó, aplastándolo mortalmente..

EL INCREMENTO DE REPRESENTACION de hombres y mujeres nacidos(as) en el extranjero en la fuerza laboral de los EU ha ido acompañado de un aumento de fatalidades y lesiones relacionadas con el trabajo entre dicha población. Pero este incremento en este renglón ha sido desproporcionado. Si bien la proporción de empleo de personas nacidas en el extranjero aumentó 22 por ciento entre 1996 y 2000, las lesiones ocupacionales fatales para esta población escaló un 43 por ciento.¹⁹

Desde 1992, cuando se recabaron estos datos como parte del Censo de Lesiones Ocupacionales Fatales (CFO¹) de la Oficina de Estadísticas Laborales (BLS), el número de fatalidades entre trabajadores nacidos en el extranjero aumentó 46 por ciento, al pasar de 635 fatalidades en 1992 a un total de 930 en 2002. Al mismo tiempo, el número general de fatalidades en el trabajo disminuyó de 6,217 en 1992 a 5,524 en 2002. No es sorprendente que los estados con mayores

poblaciones nacidas en el extranjero tuvieran el mayor número de accidente fatales entre este grupo.

Sesenta y dos por ciento de los trabajadores nacidos en el extranjero que se lesionaron fatalmente en 2002 fueron latinos, 17 por ciento, Cáucacos; 12 por ciento, de Asia -nativos de Hawaii o Islas del Pacífico-, mientras que el 5 por ciento correspondieron a raza u origen étnico negro o afroamericano. Cuarenta y dos por ciento fueron de México. La tercera parte de las fatalidades de personas nacidas en el extranjero resultó de incidentes de transportación, una cuarta parte de asaltos y actos violentos y un 15 por ciento ocurrió por caídas o contacto con objetos y equipo.

Hasta la fecha, se ha hecho más análisis sobre fatalidades de trabajadores hispanos que de otros trabajadores en general nacidos en el extranjero. Entre 1992 y 2002, el número de todas las fatalidades de trabajadores hispanos aumentó un 58 por ciento; y entre 1995 y 2000, alrededor del 60 por ciento de las muertes de trabajadores hispanos implicó a aquellos que nacieron en otro país.²⁰ Según estudios realizados por CFO¹ y publicados en un reporte de 2003, “*Safety Is Seguridad*” del Consejo Nacional de Investigación, los hombres hispanos tienen el mayor riesgo general relativo de lesiones ocupacionales fatales entre cualquier grupo de sexo, raza o étnico. El riesgo relativo determina la medida en la cual la frecuencia de fatalidades en el trabajo de un grupo específico de trabajadores difiere de la frecuencia de fatalidades en el trabajo para todos los trabajadores.

Si bien los hombres hispanos tienen un riesgo relativo del 22 por ciento más alto que el riesgo relativo para todos los hombres, las mujeres hispanas registran un riesgo relativo comparable con los riesgos relativos enfrentados por todas las mujeres.²¹ El riesgo relativo es particularmente alto para los hombres hispanos en las industrias de minería y construcción. En 2000, los trabajadores hispanos en la construcción representaron menos del 16 por ciento de la fuerza laboral de este sector, pero sufrieron el 23.5 por ciento de las fatalidades. En ese mismo año, los trabajadores hispanos de la construcción tuvieron casi el doble de probabilidad de morir por lesiones ocupacionales que sus contrapartes no hispanos.²²

Riesgo Relativo de Fatalidad

El riesgo relativo se calcula como la frecuencia de fatalidad de un grupo de trabajadores dividido entre la frecuencia de fatalidades para todos los trabajadores. Entre 1996 y 2001, la fuerza laboral nacida en el extranjero en su totalidad tuvo un riesgo relativo de fatalidad de 1.11, comparado con el riesgo relativo de 0.99 para los trabajadores nacidos en los EU. El impacto de unas cuantas ocupaciones – específicamente ocupaciones de ventas, así como operador, limpiador de equipo, ayudante y peón – contribuye a la diferencia entre el riesgo relativo general de fatalidades en el trabajo para empleados nacidos en EU y en el extranjero.²³

Suponiendo que los números para el año 2000 sean representativos de la fuerza laboral nacida en el extranjero, el factor más significativo para el riesgo relativo de fatalidad para este grupo parece ser su región de origen.²⁴ Sin embargo, como se demuestra en la siguiente sección, la industria y la ocupación son también elementos de importancia para determinar el riesgo.

Frecuencia de Fatalidades y Riesgo Relativo según la Región de Origen para Trabajadores Nacidos en el Extranjero de 16 Años de Edad y Mayores, 2000²⁵

Región de Origen	Índice de Fatalidad	Riesgo Relativo
Todos los trabajadores	4.36	1.00
Total nacidos en el extranjero	5.14	1.18
América Latina	6.10	1.40
Caribe	3.97	0.91
Centroamérica	7.14	1.64
México	7.92	1.82
Otros de Centroamérica	4.37	1.00
América del Sur	3.85	0.88
Asia	4.39	1.01
Europa	3.92	0.90
Africa	6.21	1.42
América del Norte	5.22	1.20

En 2003, la frecuencia de fatalidades para todos los trabajadores estuvo en 4.0 por cada 100,000 trabajadores. Para todos los trabajadores hispanos, la frecuencia de fatalidades fue de 4.5, pero para trabajadores hispanos nacidos en el extranjero se elevó a 5.4, mientras que para los trabajadores hispanos nacidos en los EUA el índice registrado fue de 3.4.

Los datos de la *BLS* muestran también incrementos en el número de casos de lesiones y enfermedades con días de ausencia al trabajo sufridos por hispanos. El número aumentó de 9.4 por ciento de todos los casos de lesiones y enfermedades en 1995 a 12.6 por ciento en 2002. Sin embargo, debe hacerse notar que el reportar raza y etnicidad es voluntario más que obligatorio en el Estudio de Lesiones y Enfermedades Ocupacionales de la *BLS*, que es el mayor sistema nacional de vigilancia de lesiones y enfermedades ocupacionales. No hay datos disponibles sobre lesiones o enfermedades de trabajadores nacidos en el extranjero.

Industrias de Alto Riesgo

Entre 1996 y 2001, la construcción privada, el comercio al menudeo, la transportación y los servicios públicos (contados como una industria) resultaron los tres sectores en los cuales se emplearon con mayor frecuencia los trabajadores nacidos en el extranjero que fueron lesionados fatalmente. Casi uno de cada cuatro trabajadores nacidos en el extranjero que fueron lesionados fatalmente trabajaba en la industria de la construcción. Uno de cada tres se empleaba en comercio al menudeo o en transportación y servicios públicos. Las industrias con mayor frecuencia de fatalidades para trabajadores nacidos en el extranjero incluyeron: minería (30.4 por cada 100,000), construcción (17.3 por cada 100,000), transportación y servicios públicos (15.2 por cada 100,000) y agricultura, silvicultura y pesca (15.2 por cada 100,000).

Lesiones Fatales de Trabajadores Nacidos en México, por Industria

Construcción	34.2 %
Agricultura, Silvicultura y Pesca	23.4 %
Manufactura	11.0 %

Lesiones Fatales de Trabajadores Nacidos en América Latina, por Industria

Construcción	31.4 %
Agricultura, Silvicultura y Pesca	17.8 %
Transportación y servicios públicos	11.9 %

Lesiones Fatales de Trabajadores Nacidos en Asia, por Industria

Comercio al Menudeo	47.6 %
Transportación y servicios públicos	15.2 %
Servicios	13.4 %

Lesiones Fatales de Trabajadores Nacidos en EU, por Industria

Construcción	18.2 %
Transportación y servicios públicos	16.0 %
Agricultura, silvicultura y pesca	13.1 %

Ocupaciones de Alto Riesgo

Entre 1996 y 2001, casi la mitad de las lesiones fatales de trabajadores nacidos en el extranjero ocurrieron en una de las siguientes cuatro clasificaciones ocupacionales: transportación y movimiento de materiales (22.1 por cada 100,000); operadores, limpiadores de equipo, ayudantes y peones (17.1 por cada 100,000); servicios de protección (11.4 de cada 100,000) y oficios de construcción (11.3 por cada 100,000).²⁶

Las fatalidades en agricultura, silvicultura y pesca representaron casi la cuarta parte de todas las lesiones fatales sufridas por trabajadores nacidos en México. Otros dos grupos ocupacionales: operadores, limpiadores de equipo, ayudantes y peones, así como oficios de la construcción, representaron otro 41 por ciento de los trabajadores fatalmente lesionados nacidos en México. Entre los trabajadores de todos los países de América Latina, los que sufrieron lesiones fatales fueron principalmente en empleos frecuentes como operadores, limpiadores de equipo, ayudantes y peones, seguido de agricultura, silvicultura y pesca, y transportación y movimiento de materiales.²⁷ Sin embargo, si se excluye México, las ocupaciones en las que empleados de países de América Latina sufrieron lesiones fatales fueron operadores, limpiadores de equipo, ayudantes y peones, seguido de transportación y movimiento de materiales, y oficios de la construcción.

Entre los trabajadores nacidos en Asia, los que sufrieron lesiones fatales estaban empleados más frecuentes en ocupaciones de ventas, transportación y movimiento de materiales, así como ejecutivas, administrativas y gerenciales.

Lesiones Fatales de Trabajadores Nacidos en el Extranjero, por Ocupación

Manejadores, limpiadores de equipo, ayudantes y peones	27.4 %
Agricultura, silvicultura y pesca	23.8 %
Oficios de la construcción	13.7 %

Lesiones Fatales de Trabajadores Nacidos en América Latina, por Ocupación

Manejadores, limpiadores de equipo, Ayudantes y peones	24.9 %
Agricultura, silvicultura y pesca	18.0 %
Transportación y movimiento de materiales	14.1 %

Lesiones Fatales de Trabajadores Nacidos en Asia, por Ocupación

Ventas	36.8 %
Transportación y movimiento de materiales	15.1 %
Ejecutivos, administración y gerencia	10.7 %

Evento o Exposición

Entre 1996 y 2001, el homicidio en el lugar de trabajo fue la causa principal de lesiones fatales para trabajadores nacidos en el extranjero, representando una cuarta parte de todas las lesiones fatales. El segundo y el tercer tipos más frecuentes de eventos fatales que implica a trabajadores nacidos en el extranjero, incluyeron caídas a un nivel inferior (15 por ciento) e incidentes de carretera (14 por ciento). Los trabajadores nacidos en los EU tuvieron más probabilidad de morir en incidentes de carretera (23 por ciento) que por homicidio (12 por ciento) o caídas a un nivel inferior (11 por ciento).²⁸

Demografía

Sexo

Entre 1996 y 2001, los tres eventos fatales más frecuentes para trabajadores hombres nacidos en el extranjero fueron homicidios (23 por ciento), caídas a un nivel inferior (16 por ciento) e incidentes de carretera (14 por ciento).

Para mujeres nacidas en el extranjero, los tres eventos fatales más frecuentes fueron homicidio (casi la mitad), incidentes de carretera (16 por ciento) y atropellos por vehículos o equipos móviles (7 por ciento). Esta variación refleja las diferencias de ocupación entre hombres y mujeres nacidos(as) en el extranjero. Las mujeres nacidas en el extranjero tienden a estar concentradas en ocupaciones técnicas, administrativas y de ventas, así como en ocupaciones de servicios y en comercio al menudeo e industrias de servicios, las cuales son conocidas por su mayor riesgo de homicidio en el lugar de trabajo.²⁹

Edad

Alrededor del 40 por ciento de los trabajadores nacidos en el extranjero que sufrieron lesiones fatales tenían menos de 35 años de edad, en comparación con el 30 por ciento de trabajadores nacidos en los EU. Esto refleja la diferencia en las distribuciones de edad de ambas poblaciones.³⁰

Desglose por Estados y Regional

Las lesiones fatales de trabajo en seis estados representaron el 64 por ciento de todas las fatalidades de trabajadores nacidos en el extranjero entre 1996 y 2001. Dichos estados – California, Florida, Illinois, Nueva Jersey, Nueva York y Texas –, son también los seis que registran mayor población de nacidos en el extranjero.³¹ Estos sufrieron casi tres de cada 10 fatalidades en el lugar de trabajo en California y Nueva York. Las lesiones fatales de trabajadores nacidos en el extranjero representaron una cuarta parte de todas las fatalidades relacionadas con el trabajo en Florida. En Texas, uno de cada cinco trabajadores nacidos en el extranjero sufrió una lesión ocupacional fatal.³²

Más de una tercera parte de todas las lesiones fatales de trabajo a empleados nacidos en el extranjero en la industria de agricultura, silvicultura y pesca ocurrieron en California. Setenta por ciento de los trabajadores nacidos en el extranjero que fueron lesionados fatalmente en California vinieron de América Latina, de los cuales 85 por ciento fueron de México. Los trabajadores originarios de Asia resultaron el segundo grupo regional más grande, con 22 por ciento de las fatalidades de trabajadores nacidos en el extranjero en California.³³

Lesiones Ocupacionales Fatales a Todos los Trabajadores y a Trabajadores Nacidos en el Extranjero³⁴ Por Estado y País Primordial de Origen, 1996-2001

Estado	Todos los Trabajadores	Extranjeros (% del Total)	País Primordial de Origen (% del Total de Nacidos en el Extranjero)
California	3,588	1,037 (29)	México (59)
Texas	3,072	643 (21)	México (68)
Florida	2,125	514 (24)	Cuba (24), México (21)
Nueva York	1,518	464 (31)	República Dominicana (12)
Illinois	1,363	212 (16)	México (41)
Nueva Jersey	652	178 (27)	México (9)

Insuficiencia de Reportes

Si bien los números reportados de lesiones y fatalidades muestran un mayor riesgo para trabajadores inmigrantes, estas estadísticas probablemente quedan por debajo de la tasa de lesiones y muertes en ese grupo. Un artículo en 2002 sobre la serie de impedimentos para reportar lesiones en el lugar de trabajo hace notar que los trabajadores se arriesgan repetidamente a consecuencias adversas por tratar de completar los pasos necesarios para documentar casos, mientras que los sistemas para asegurar la terminación de la documentación son débiles o ausentes.³⁵

La insuficiencia de reportes ocurre especialmente entre los trabajadores con situación migratoria insegura, permiso limitado de trabajo o falta de habilidades de trabajo vendibles. Los investigadores encontraron que los trabajadores de bajo salario e inmigrantes se exponen a ser despedidos o amenazados por reclamar. Además, los trabajadores contingentes, incluyendo personal temporal y la mayoría de los trabajadores de la construcción, pueden arriesgar futuras asignaciones de trabajo si reportan problemas de salud. Los trabajadores que se encuentren en “bolsas temporales” (*temp pool*) de personal eventual o disponible mantenidas por compañías grandes, pueden perder su potencial de empleo permanente con una compañía, en caso de que reporten alguna lesión.³⁶

El temor a las consecuencias de reportar lesiones – como ser despedidos por represalia o ser reportados a la Oficina de Ciudadanía y Servicios Migratorios – es sólo una de las razones por las cuales trabajadores inmigrantes pueden no reportar lesiones. Estos trabajadores tampoco están enterados que son elegibles para recibir prestaciones y desconocen los procedimientos para el reporte de lesiones. Además, experimentan a menudo barreras de lenguaje. Los programas de incentivos de seguridad de las compañías, que sancionan a los trabajadores por tener una frecuencia de lesiones alta, sirven como desestímulo para los trabajadores quienes, de otra manera, reportarían sus lesiones.

Muchos estudios han encontrado que trabajadores no reportan lesiones relacionadas con el trabajo por temor a ser disciplinados o etiquetados como quejumbrosos.³⁷

Un reporte del Programa de Seguridad y Salud Ocupacional en el Trabajo de *UCLA* encontró entre un grupo de 75 trabajadores inmigrantes en empleos de bajo salario y baja calificación que sólo el 63 por ciento de los que dijeron haber experimentado alguna lesión o enfermedad, la habían reportado. Sin embargo, muchos de ellos sabían de otros trabajadores que no reportaban sus lesiones. Ochenta y un por ciento dijeron que habían sentido síntomas de alguna lesión o enfermedad, como dolor de espalda, pero no las identificaron como lesión o enfermedad.³⁸

Las trabajadoras afiliadas a centros de trabajo para obreras y trabajadoras del vestido eran más propensas a reportar lesiones o enfermedades porque conocían su derecho legal de reportar y sabían también que estaban respaldadas por abogados y soporte legal si, por tal motivo, el patrón intentaba tomar represalias contra ellas. Entre los trabajadores entrevistados para este reporte, los empleados de hoteles, jornaleros y trabajadoras del vestido tenían la mayor probabilidad de reportar lesiones.³⁹

Rotación de Personal

Grandes números de trabajadores inmigrantes son empleados en la economía “informal”. Aunque no hay una descripción universalmente exacta o aceptada, la economía informal y aquellos que trabajan en ella muchas veces no son reconocidos, regulados o protegidos por la ley. La economía informal se caracteriza por su alta rotación de personal, pobre capacitación y falta de responsabilidad patronal. Los jornaleros, trabajadoras del vestido en “fábricas de sudor” y trabajadoras domésticas tienen menos protección y recursos. En muchas industrias, los trabajadores inmigrantes son tratados como mercancías. Si sufren lesiones en el trabajo, los patrones saben que hay otro trabajador dispuesto a ocupar el lugar del accidentado.

Un reporte reciente de la Oficina Gubernamental de Responsabilidad (*GAO*) sobre seguridad en las industrias de conservas de carne y aves indica que la “menor proporción de sindicalización coincidió con aumentos en el uso de trabajadores inmigrantes, mayor rotación de personal y reducciones de salarios. Los inmigrantes constituyen proporciones mayores y en aumento de la fuerza de trabajo en muchas plantas. La rotación de personal en las plantas de carnes y aves es bastante alta y puede exceder del 100 por ciento en algunos sitios de trabajo ...”⁴⁰

Una rotación tan alta complica probablemente las condiciones de trabajo ya peligrosas. Los trabajadores en el sector informal son contratados a menudo como trabajadores temporales y son, por lo tanto, nuevos en sus trabajos y poco familiarizados con las tareas del trabajo y los peligros asociados. Según la *BLS*, casi el 40 por ciento de las lesiones en el lugar de trabajo ocurren durante el primer año de labor, y un 12 por ciento, durante el primer día. Un reciente estudio de jornaleros en el área de Washington DC encontró que 79 por ciento de estos consideran que algunos de los trabajos que hacen son peligrosos. Pero el 81 por ciento reportó que no habían recibido capacitación sobre seguridad en el trabajo. Más de la mitad dijo no haber recibido equipo alguno de seguridad para evitar accidentes en el trabajo.⁴¹

FACTORES DE RIESGO

Yo he estado cosiendo por años, desde que vine a Estados Unidos desde Hong Kong en 1991. Trabajamos 10 horas al día, seis o siete días a la semana en mi fábrica. Comúnmente sufrimos lesiones por exceso de trabajo, como dolores de espaldas por estar constantemente inclinados, nuestros pies presionando el pedal y pasando la ropa por la aguja en una máquina de coser. No me dan descanso, lo cual agrega estrés a mi cuerpo. Como no tenemos seguro de salud, aguantamos el dolor y esperamos que eventualmente este desaparezca. Algunas veces el dolor aparece en las articulaciones de las manos y los pies, lo cual dificulta algo tan fácil como agarrar un vaso de agua. Me parece que los dolores empeoran cuando me acuesto lentamente en la noche. Pero yo no sé dónde pedir ayuda.

-Yin Wu Lee, trabajadora textil
12 de abril, 2000

UNA MULTITUD DE FACTORES SOCIALES, POLITICOS Y ECONOMICOS pone a los trabajadores nacidos en el extranjero en mayor riesgo de lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo.

Los trabajadores nacidos en el extranjero están representados desproporcionadamente en industrias peligrosas como construcción, agricultura y manufactura. Un análisis reciente de este sector encontró que, entre 1992 y 2000, los trabajadores hispanos de la construcción (de los cuales 74 por ciento son nacidos en el extranjero) enfrentaban consistentemente un mayor riesgo relativo de fatalidad. En 2000, los trabajadores hispanos de la construcción tenían casi el doble de la probabilidad de morir de lesiones ocupacionales en comparación con sus contrapartes no hispanos.⁴³ Entre 1996 y 2000, la probabilidad de fatalidad de los trabajadores hispanos de la construcción fue un 60 por ciento mayor que la de trabajadores no hispanos de ese sector.⁴⁴

Los trabajadores hispanos y no hispanos de la construcción tienen diferentes distribuciones ocupacionales ya que los trabajadores hispanos tienden a estar en ocupaciones de menos habilidad y mayor peligro, como peones de construcción, ayudantes y colocadores de techos. El riesgo de lesiones fatales varía dentro de las ocupaciones de la construcción.

Hay claramente más factores implicados que simplemente las industrias en las cuales trabajan los empleados nacidos en el extranjero, incluyendo la no limitación a ocupaciones específicas dentro de determinada industria, respecto a la edad y al nivel educacional.

Los trabajadores inmigrantes están representados desproporcionadamente entre trabajadores temporales, trabajadores por horas y trabajadores en la economía informal.

Los trabajadores inmigrantes representan una proporción especialmente grande de la fuerza laboral total de los EU en dos grupos importantes de ocupación:

Servicios privados en el hogar (42 por ciento) y
Agricultura, selvicultura y pesca (37 por ciento).

La proporción de trabajadores inmigrantes de bajo salario en estas ocupaciones es aún mayor (44 por ciento en cada una). A los trabajadores en estas dos ocupaciones se les paga lo mínimo y suelen ser nacidos en el extranjero. Pero sólo el 6 por ciento de todos los trabajadores inmigrantes y el 10 por ciento de los trabajadores inmigrantes de bajo salario tienen trabajos en estas ocupaciones.⁴⁵

Otras ocupaciones con proporciones significativas de trabajadores inmigrantes de bajo salario incluyen ocupaciones de servicios (excepto servicios de protección); producción, oficios y reparaciones de precisión; operadores y ensambladores de máquinas; y soporte administrativo.

Los trabajadores inmigrantes reciben menos paga y están expuestos a mayores riesgos ambientales y ocupacionales. El salario de los inmigrantes por hora es más bajo en promedio que el de los residentes nacidos en los EU, y casi la mitad gana menos del 200 por ciento del salario mínimo (en comparación con un tercio para residentes nacidos en los EUA).⁴⁶ Un estudio de trabajadores de bajo salario en Chicago encontró que el empleo en “talleres de sudor” se correlacionaba con la falta de ciudadanía y la situación de residencia permanente.⁴⁷

Los factores de lenguaje y culturales pueden ser barreras contra la capacitación. Casi la mitad de todos los trabajadores nacidos en el extranjero tienen “dominio limitado del inglés” (*LEP*)⁴⁸ Casi las tres cuartas partes de los trabajadores *LEP* hablan español. Unas proporciones mucho menores se combinan para constituir el 25 por ciento remanente, encabezado por el chino (4 por ciento) el vietnamita (4 por ciento) y el coreano (2 por ciento). El tiempo en Estados Unidos y la experiencia de trabajo reducen el número de trabajadores *LEP*, pero el 29 por ciento de los trabajadores que han estado en el país 20 años o más puede clasificarse aún como *LEP*.⁴⁹ Un reporte sobre trabajadores de la construcción de habla hispana que participaron en un programa de capacitación en construcción residencial encontró que el idioma es una barrera substancial para la seguridad y salud de trabajadores hispanos de la construcción en los Estados Unidos. Un trabajador de habla hispana dijo, “Cuando se explican los procedimientos de seguridad, no entiendo.” Otros dijeron que la gente parece estar menos dispuesta a explicar las cosas a quienes están limitados en el inglés. Dijeron que es difícil hacer preguntas y comunicarse con los capataces.⁵⁰

Un vidriero de 35 años de edad de Texas, nacido en los EU, explicó algunos de los problemas de seguridad y salud que ocurren cuando los trabajadores de la construcción no saben inglés: “Los capataces se frustran tratando de explicarles a los trabajadores lo que deben hacer o cómo hacerlo con seguridad, porque no han sido capacitados o tal vez no entendieron el inglés, de manera que no aprendieron cómo hacerlo. Así que el capataz se frustra y sólo les dice que olviden aquella parte porque no entienden. Sólo hacen el trabajo sin equipo o procedimientos de seguridad.”⁵¹

Los trabajadores inmigrantes tienen menos tendencia de reportar peligros en el trabajo. “Los nuevos inmigrantes están en situación financiera mucho más precaria que los residentes más establecidos. Suelen empezar en el escalón inferior en la escalera del empleo, tienen a menudo trabajo estacional o contingente, se les paga en efectivo “por debajo de la mesa” y deben cantidades substanciales a coyotes o contrabandistas que les ayudaron a entrar al país. Esta gran necesidad económica tiene numerosas consecuencias para la seguridad y salud en el trabajo. Los nuevos inmigrantes no sólo tienen menos tendencia a quejarse sobre peligros en el trabajo, sino que además tienden a regresar al trabajo pronto a pesar de lesiones y enfermedades potencialmente serias relacionadas con su empleo. Frecuentemente, los nuevos inmigrantes creen que, si se lesionan y no vuelven al trabajo el día siguiente, perderán sus trabajos. Muchos no están dispuestos a arriesgarse y regresan al trabajo a pesar de las lesiones. Como resultado, las lesiones y enfermedades se vuelven muchas veces más severas.”⁵²

Las preocupaciones acerca de la situación migratoria impiden el acceso y desalientan a los trabajadores nacidos en el extranjero al ejercicio de sus derechos. Los nuevos inmigrantes tienen menos probabilidad de conocer su derecho sobre protecciones de seguridad y salud y menos probabilidad de saber que hay dependencias gubernamentales que supuestamente deben protegerles. Un estudio en 2000 entre 50 trabajadores latinos de la construcción en Carolina del Norte encontró que sólo el 35 por ciento sabía de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (*OSHA*). Cuando se les preguntaba a cuál dependencia comunicarse, sólo uno de los 50 mencionó a la Secretaría del Trabajo. Ninguno mencionó a la División Estatal de Seguridad y Salud Ocupacional u *OSHA*.⁵³ De forma similar, en un estudio entre 75 trabajadoras inmigrantes

en California de las industrias de trabajo por día, doméstico, del vestido, cuidado del hogar y de restaurantes, sólo siete había oído hablar de *Cal/OSHA*.⁵⁴

Y en Julio de 2005, los esfuerzos por lograr que los trabajadores inmigrantes confiaran en *OSHA* recibieron un duro golpe cuando autoridades de la Oficina de Inmigración y Aduana (*ICE*) detuvieron a trabajadores inmigrantes en Carolina del Norte después de atraerlos a una reunión “obligatoria” de *OSHA*. Los trabajadores inmigrantes de la construcción, quienes habían recibido un volante para la reunión en sus sitios de trabajo, ahora se enfrentan a la deportación.⁵⁵ Aunque ni la *OSHA* federal ni la de Carolina del Norte estuvieron involucradas y denunciaron la operación del golpe, las acciones de la *ICE* no sólo socavaron la misión de *OSHA*, sino que desgastaron seriamente la confianza hacia las dependencias encargadas de proteger a los trabajadores y a las comunidades de inmigrantes.

Falta de protección de trabajadores indocumentados contra la represalia.- Bajo la ley actual de los EU y los reglamentos de *OSHA*, no hay sanción contra patrones que contraten trabajadores indocumentados y los despidan si estos se quejan de las condiciones de seguridad. Se supone que la Sección 11(c) de la Ley *OSH* provee a los trabajadores protección contra la discriminación o represalia si ejercen sus derechos bajo la Ley *OSH*. Se pretende proteger los derechos de los trabajadores de expresar sus inquietudes sobre la seguridad y salud en el trabajo. Si bien la Ley *OSH* no provee las mejores protecciones de alerta (*whistle-blower*) disponibles, su intención está clara. Si un patrón es descubierto violando la Sección 11(c), el remedio usual es reinstalar al (a) trabajador(a) en su empleo y proveerle salarios retroactivos. No obstante, si durante el procedimiento administrativo, un juez de derecho administrativo permite que se pregunte y responda sobre la situación migratoria, un trabajador indocumentado no puede reclamar legalmente el empleo perdido y no tiene remedio en este caso. En algunas instancias, la *OSHA* se ha negado a aceptar un caso 11(c) porque el trabajador fue despedido ostensivamente por su situación migratoria, y no habría remedio aunque se ganara el caso.⁵⁶

Después de la decisión en 2002 de la Suprema Corte de EU, en *Hoffman Plastic Compounds Inc* contra *NLRB* (535 U.S. 137), que negó el pago de salarios retroactivo a un inmigrante indocumentado, el Departamento de Relaciones Industriales de California publicó una aclaración de sus prácticas de cumplimiento. Empieza con la premisa de que todos los trabajadores de California tienen derecho a la protección en el lugar de trabajo sin importar su situación migratoria.⁵⁷ Afirma que el departamento no cuestionará a los trabajadores sobre su situación migratoria y dice que hará cumplir vigorosamente las leyes de empleo del Estado para proteger a todos los trabajadores de California y que todos los trabajadores tienen el derecho de laborar en un entorno libre de represalia por ejercer sus derechos. Hay una clara necesidad de extender esta política a nivel federal.

EL IMPACTO ECONOMICO de lesiones y enfermedades afecta a las empresas lo mismo que a los mismos trabajadores lesionados y llega hasta la comunidad en general.

Impacto sobre los Patrones

El costo de las lesiones y muertes ocupacionales en los Estados Unidos es enorme. Aunque no hay datos específicos sobre este problema en trabajadores inmigrantes, porque representan un gran número de todas las lesiones y fatalidades en el lugar de trabajo, está claro que son costosas. En noviembre de 2004, *Liberty Mutual Insurance*, la compañía más grande de la nación en seguros de compensación por accidentes, publicó el Índice de Seguridad en el Lugar de Trabajo de *Liberty Mutual* detallando las causas principales y los costos de lesiones y enfermedades compensables de trabajo con base en datos de 2002. El reporte reveló que las lesiones en lugares de trabajo costaron a los patrones de los EU casi \$1 billón por semana sólo en costos directos (pagos médicos y de salarios perdidos). Con base en los cálculos utilizados en su Índice de Seguridad anterior, los datos de *Liberty Mutual* indican que las empresas pagan entre \$198.4 billones y \$297.6 billones anualmente en costos directos e indirectos (tiempo extra, capacitación y pérdida de productividad) en pérdidas de compensación de accidentes. Estas cifras se derivan usando incidentes de incapacidad (los que hacen que una persona pierda seis o más días ausente del trabajo). Estos casos representan apenas las lesiones más serias. La consideración de sólo estos casos subestima significativamente el costo total de lesiones y enfermedades. Aún así, estos costos exceden las estimaciones previas del Consejo Nacional de Seguridad e investigadores, que habían previsto el costo total de lesiones, enfermedades y fatalidades en el lugar de trabajo en \$146.6 billones en 2002 y \$155.6 billones en 1992⁵⁸, respectivamente.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (*NIOSH*) desarrolló un modelo que estima el costo de lesiones fatales en el lugar de trabajo entre 1992 y 2001 en \$48.7 billones. Este modelo toma en cuenta costos médicos, el valor presente de ganancias futuras desde el año del fallecimiento hasta cuando el trabajador llegaría a los 67 años de edad, y el valor de la producción *home* perdida.

Impacto sobre los Trabajadores y el Público

De todos los grupos raciales y étnicos importantes, los latinos tienen el menor nivel de cobertura de seguros de la salud. Casi 55 por ciento de los latinos nacidos en el extranjero no ciudadanos de los EU no tienen cobertura de cuidado de salud, en comparación con una cuarta parte de los latinos nacidos en el extranjero que son ciudadanos naturalizados y una quinta parte de los latinos nacidos en los EU.⁵⁹

Si son lesionados en el trabajo, los trabajadores nacidos en el extranjero tienen menor probabilidad de obtener un cuidado apropiado de la salud porque carecen de seguro de salud y conocimiento de los servicios disponibles en esta materia, incluyendo compensación por accidentes. Esto puede ponerles en mayor riesgo por una incapacidad prolongada, la cual pudiera conducir a dificultades financieras si la incapacidad les impide trabajar. En esta situación, el costo humano asociado con las lesiones al trabajador puede volverse abrumador. Los trabajadores lesionados, muchas veces en los mejores años de su vida, pierden su modo de ganarse la vida, su entorno social y su sentimiento de autoestima. La depresión y la ansiedad pueden plagar, no sólo al trabajador, sino a su familia entera. La incapacidad de una persona puede llevar a toda una familia a una crisis financiera, social y emocional.

Usando un análisis nominal, que supone que el origen de los fondos está con la firma, agencia o persona que escribe realmente el cheque o firma el formato de crédito o paga en efectivo, los

investigadores han encontrado que el costo de las lesiones y enfermedades ocupacionales se reparte entre muchos pagadores. La compensación por accidentes cubre sólo alrededor del 27 por ciento de todos los costos (directos e indirectos). Los trabajadores lesionados y sus familias pagan el 44 por ciento. Los seguros privados de salud pagan alrededor de 10 por ciento. Los contribuyentes, a través de *Medicaid* y *Medicare* pagados con fondos federales y pagos de *Medicaid* estatales y locales, pagan alrededor del 18 por ciento de los costos directos e indirectos nominales de las lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo.⁶⁰ Con menos de una tercera parte de los costos de lesiones y enfermedades ocupacionales pagada por la compensación por accidentes, la seguridad en los lugares de trabajo debería ser preocupante para todos, ya que su costo repercute a nivel de la sociedad en general.

COMPENSACION DE LOS TRABAJADORES

LA COMPENSACION DE TRABAJADORES es el primero y más antiguo de los programas de seguro social en los Estados Unidos. En la actualidad, está casi enteramente controlada por la industria de seguros de propiedad / accidentes y es el primer sistema de reforma de perjuicio, que protege a las empresas contra demandas que de otra manera se entablarían contra los patrones por los trabajadores lesionados. La compensación por accidentes es un programa basado en los estados. Los programas varían de un estado a otro, pero suelen cubrir los costos médicos de los trabajadores lesionados y proveen alguna porción de reemplazo de salario para los períodos que un(a) trabajador(a) no pueda desempeñar su trabajo. También proveen compensación por incapacidades y fatalidades en el trabajo.

Muchas veces, la situación migratoria afecta los derechos de un trabajador lesionado a la compensación por accidentes. La Ley Federal de Reforma y Control de Inmigración de 1986 (*IRCA*) hace ilegal contratar a sabiendas inmigrantes indocumentados o continuar empleándolos una vez que el patrón se entere de la situación indocumentada de la persona. La mayoría de las leyes estatales de compensación de accidentes incluye “extranjeros” (*aliens*) en la definición del personal cubierto, permitiendo que reciban prestaciones de compensación por accidentes en caso de lesionarse en el trabajo. Como la Ley hace ilegal que un patrón continúe empleando a un extranjero indocumentado una vez que se entere de la situación indocumentada de la persona, no es seguro que tales personas tengan derecho a la compensación de accidentes. Hay una contradicción inherente. Varios(as) estatutos estatales y decisiones de cortes han enfocado esta cuestión. El resultado usual ha sido otorgar la compensación a los inmigrantes indocumentados, aunque existen algunas excepciones.⁶¹

Recientemente, algunos patrones han argumentado que la decisión *Hoffman Plastics* que negó pagar salarios en forma retroactiva a un inmigrante indocumentado significa que estas personas no deben merecer la compensación por accidentes. Si bien tales desafíos han sido derrotados en siete estados, el hecho de desafiar las leyes tiene un efecto escalofriante sobre la disposición de trabajadores de reportar lesiones y reclamar compensación por accidentes.

Algunos estados promueven cambios en los estatutos estatales de la compensación por accidentes para prohibir que inmigrantes indocumentados cobren por este concepto. Se han introducido propuestas en Carolina del Sur, Virginia y Wyoming para limitar severamente o prohibir beneficios de compensación de accidentes para inmigrantes indocumentados lesionados en el

trabajo. Aunque no fueron aprobadas en 2005, es probable que vuelva a introducirse alguna legislación similar en esos o posiblemente en otros estados.

IRCA fue propuesta para impedir la contratación de extranjeros no autorizados y evitar que estos usen documentos de trabajo fraudulentos para conseguir empleo. Su propósito no es impedir el pago de otros beneficios de compensación por accidentes que serían de otra manera válidos. De hecho, la descalificación de trabajadores indocumentados para los beneficios de compensación de accidentes crea un incentivo económico para que las empresas los contraten, sabiendo que los patrones no serían responsables por sus lesiones.

Al mismo tiempo, muchos trabajadores inmigrantes desconocen sus derechos bajo la compensación por accidentes. En una Encuesta de la Secretaría de Salubridad entre 1400 trabajadores lesionados en Massachussets, más de la mitad de los trabajadores nacidos en el extranjero no habían oído hablar de la compensación por accidentes, en comparación con el 15 por ciento entre los trabajadores nacidos en los EU.⁶²

Aunque el 97 por ciento de las trabajadoras atendidas en una clínica gratuita establecida para trabajadoras del vestido en Oakland, California, eran elegibles para cuidado de salud gratuito bajo la compensación de accidentes, ninguna solicitó esta prestación. El temor de perder el trabajo y quedar en la “lista negra” en esta industria era tan fuerte que ninguna estaba dispuesta a solicitar los beneficios a los cuales tenían derecho.⁶³ Este temor se basaba en la experiencia de otras que habían solicitado los beneficios. Siete por ciento de las trabajadoras atendidas en la Clínica de Trabajadoras Inmigrantes del Asia habían solicitado alguna vez los beneficios de compensación de accidentes. Todas dijeron que tuvieron dificultades tremendas con el sistema. Como resultado, cuatro fueron despedidas u obligadas a salir de su trabajo. Entre otros problemas reportados figura la falta de información y de ayuda en el uso del sistema, así como barreras de idioma y el pobre acceso a servicios médicos..⁶⁴

NECESIDAD DE ACCION

ESTA CLARO QUE SE NECESITA HACER mucho trabajo para mejorar las condiciones de trabajadores inmigrantes. El nivel actual de actividad y recursos enfocados a este grupo no es suficiente. La *OSHA* podría y debería hacer mucho más en términos de iniciativas, asignación de recursos y el uso del proceso regulador para mejorar la protección de trabajadores inmigrantes. Los sindicatos y las organizaciones comunitarias necesitan más dinero del gobierno para continuar su contacto con comunidades de inmigrantes. La sección abajo provee ejemplos de los tipos de acciones que emprenden diversas organizaciones para mejorar la vida de los inmigrantes en el trabajo.

Acciones del Gobierno Federal

En Octubre de 2001, *OSHA* formó un grupo de proyecto especial para estudiar el problema de mayores fatalidades de trabajadores hispanos y propuso la forma en que esta dependencia debería atenderlo. El grupo especial estudió tres áreas: generalizar las mejores prácticas, ampliar los contactos y determinar las esferas en las que se necesita más información.⁶⁵ En enero de 2002, el ex Subsecretario del Trabajo para *OSHA* John Henshaw, prometió que el año fiscal 2002 traería

“un mayor enfoque para hacer cumplir a las industrias donde los trabajadores que no hablan inglés tengan más riesgo, como la construcción.”⁶⁶

Esta dependencia ha estado formando alianzas con organizaciones hispanas por toda la nación. Algunas oficinas regionales han iniciado y se han unido a coaliciones de base amplia para llegar a los trabajadores hispanos y ser vistas haciendo buen trabajo con organizaciones basadas en la comunidad. La sección de casos exitosos en el *website* de *OSHA* destaca tales esfuerzos. Sin embargo, se requiere mucho más de esta clase de trabajo. *OSHA* debe financiar a organizaciones comunitarias con conexiones basadas en la comunidad para realizar contactos y educación entre los trabajadores nacidos en el extranjero.

OSHA ha creado también puestos de coordinador hispano / *ESL* en cada región. Estos coordinadores ayudan a diversos grupos, incluyendo pequeños negocios, asociaciones comerciales, sindicatos locales y grupos de comunidad y religiosos mediante contactos, educación y capacitación para trabajadores de habla hispana. Los coordinadores están disponibles para seminarios, talleres de trabajo y conferencias. Promueven programas cooperativos, como el Programa Alianza, que lo mismo ofrece materiales de capacitación en español y otros idiomas diferentes al inglés que recursos de asistencia de cumplimiento y herramientas disponibles en el *website* de *OSHA*.

La dependencia se enorgullece de aumentar el número de materiales en español sobre seguridad y salud en el trabajo en su *website*, que ahora ofrece 14 de tales publicaciones. Si bien la traducción de materiales sobre salud y seguridad es un buen comienzo, no está claro cuántos trabajadores de habla hispana tienen acceso a esta información. Un resumen de un programa de contacto de la Región II de *OSHA* con trabajadores hispanohablantes revela lo que muchos defensores de salud y seguridad ya saben que la mayoría de los trabajadores de habla hispana enfocados por estos programas no han oído hablar de *OSHA*. Está claro que haber puesto información en español en el *website* de *OSHA* es apenas un principio.

El Programa de Subvenciones de Capacitación Susan Harwood de *OSHA* provee dinero a organizaciones sin fines de lucro para capacitar y educar; o proveer materiales de capacitación para trabajadores y patrones. Hay preferencia para aquellas organizaciones que se enfocan en trabajadores vulnerables, pequeñas empresas y trabajadores empleados en trabajos con actividades de alto riesgo o peligro. *OSHA* define a los trabajadores vulnerables como “trabajadores al nivel de primer ingreso, inmigrantes, trabajadores que no hablen inglés, trabajadores analfabetos y jóvenes del centro de la ciudad que acaban de ser contratados.”

Esta es la clase de iniciativas que necesitan ocurrir. Sin embargo, y como ha sucedido en años anteriores, la administración del presidente George W. Bush propuso eliminar el financiamiento de este programa en el presupuesto para el año fiscal (*FY*) 2006. En años anteriores, el Congreso ha devuelto el financiamiento para este programa tan importante, y hasta ahora se encamina a hacer lo mismo para el presupuesto del *FY* 2006. Pero los esfuerzos de la administración para reducir los fondos y eliminar el programa proveen poca credibilidad para una dependencia que pretende comprender la seriedad de los riesgos de trabajadores inmigrantes.

Además, *OSHA* no ha tomado acción todavía en el Pago Patronal para la norma de Equipos de Protección Personal, que ha pasado por el proceso de elaboración de reglas y está listo para la acción final. Este reglamento, propuesto inicialmente por *OSHA* en 1999 para aclarar una política adoptada formalmente por la dependencia en 1994, se necesita urgentemente para proteger a los trabajadores – particularmente los trabajadores inmigrantes de bajo salario – contra peligros serios de seguridad. La acción sobre esta regla ha sido retrasada sin razón y, como consecuencia, ha sufrido la protección de los trabajadores. Varios sindicatos, junto con el Caucus Hispano en el Congreso federal, pidieron a *OSHA* en abril de 2004 que expidiera la norma final. Hasta la fecha, *OSHA* no ha expedido esta regla. En abril de 2005, el Subsecretario Interino Jonathan Snare dijo en testimonio congresional que no podía dar “un tiempo específico, ya sea de varios meses o varios años a partir de ahora.”⁶⁷

El personal de *OSHA* no cuenta con un número adecuado de inspectores multilingües o especialistas en asistencia de cumplimiento. Según la Oficina de Relaciones Públicas de *OSHA*,⁶⁸ la dependencia emplea actualmente a 121 funcionarios de cumplimiento de seguridad y salud (*CSHO*) que hablan español.

***CSHO* de la *OSHA* Federal que Hablan Español por Región**

Región I	6	Región VI	24
Región II	23	Región VII	2
Región III	1	Región VIII	5
Región IV	41	Región IX	7
Región V	10	Región X	2

En Septiembre de 2003, la Oficina del Inspector General (*OIG*) de la Secretaría de Trabajo publicó un reporte evaluando el manejo por parte de *OSHA* de las fatalidades de trabajadores inmigrantes. Este reporte hizo seis recomendaciones. Las respuestas de *OSHA* fueron satisfactorias para el inspector general, quien considera resueltas las inquietudes a reserva de recepción y revisión a futuro. Esto es desafortunado, ya que por lo menos algunas de las recomendaciones no se han implementado de manera significativa. Por ejemplo, aún no se ha logrado la primera recomendación de la *OIG* en la Región I – asegurar que el personal de cumplimiento de *OSHA* tenga suficiente dominio de un segundo idioma para comunicarse con trabajadores que no hablen inglés. Está claro que no hay suficientes funcionarios de cumplimiento de habla hispana. Las inspecciones se han realizado sin que estos funcionarios pudieran comunicarse directamente con los trabajadores hispanos; los funcionarios recurren al uso de supervisores de las compañías como intérpretes.⁶⁹

Además, la segunda recomendación del reporte *OIG* pide a *OSHA* “expedir una Carta de Interpretación aclarando que las disposiciones de *OSHA* sobre capacitación exigen que los patrones provean capacitación de manera que el personal entienda, tomando en cuenta diferentes idiomas y niveles de alfabetismo.” *OSHA* estuvo de acuerdo en principio con la recomendación, pero no expidió la carta de interpretación. Los funcionarios de *OSHA* argumentan que “al aplicar las disposiciones sobre capacitación en la norma de *OSHA* en el contexto del cumplimiento, la

dependencia ha interpretado por mucho tiempo que el requisito de los patrones de proveer capacitación significa, “proveerla de una forma que el personal entienda.” Sin embargo, aquella interpretación contrasta severamente con la información proporcionada en el *website* de *OSHA* bajo la sección de siete pasos de “Comienzo Rápido de Contacto Hispano” (*Hispanic Outreach Quick Start*). El “Paso 4: Dónde Encontrar los Requisitos de Capacitación *OSHA* y Cómo se Aplican a Personas de Habla Hispana,” afirma:

“Muchas normas promulgadas por *OSHA* requieren explícitamente que los patrones capaciten a su personal en los aspectos de seguridad y salud de sus trabajos. *OSHA* considera que la capacitación es una parte esencial del programa de seguridad y salud de cada patrón para proteger a los trabajadores contra lesiones y enfermedades. *Un programa efectivo de capacitación en seguridad y salud, comunicando la información de manera que el personal pueda entender, puede proveer numerosos beneficios, incluyendo menos lesiones y enfermedades, mejor ánimo entre los trabajadores y cuotas de seguros más bajas.*” (énfasis agregado)

Este mensaje en la sección *Hispanic Outreach* de *OSHA* no comunica la necesidad que tienen los patrones de capacitar a los trabajadores de una manera que el personal entienda. Más bien, el mensaje transmitido es: “Usted puede pensar en hacer esto porque puede ahorrarle dinero.” Finalmente el 26 de abril de 2002, después de una serie de artículos en julio de 2001 en *Newsday*, perfilando las fatalidades de inmigrantes en el lugar de trabajo, *OSHA* expidió un memorando a sus administradores regionales instruyendo a los funcionarios de cumplimiento de seguridad y salud que completaran un formato especial cuando una fatalidad o catástrofe implicara a un trabajador inmigrante y/o trabajador hispano y/o una barrera de idioma. Este formato estudia problemas tales como lo bien que la víctima hablaba inglés y el idioma primordial del supervisor del sitio. *OSHA* considera que la captura de estos datos le ayudará a estudiar tendencias y factores de riesgo para aprovechar mejor los recursos de la dependencia. Los datos le ayudarán también a *OSHA* a calcular el número de investigaciones de fatalidad que implican a trabajadores inmigrantes.⁷⁰

Acciones de Gobiernos Estatales

En Illinois, el gobernador estableció una comisión para investigar muertes relacionadas con el trabajo entre trabajadores inmigrantes hispanos. Se presume que las recomendaciones de esta comisión llevaron a una mejor protección para tales trabajadores.

El Gobernador de Illinois, Rod Blagojevich (D), firmó el 9 de agosto del 2005 una legislación que modifica la Ley de Servicios Laborales por Día y Temporales de Illinois. Esta legislación da a la Secretaría estatal de Trabajo herramientas de cumplimiento más poderosas para detener las prácticas abusivas y las condiciones inseguras de trabajo para los jornaleros. La ley ofrece a la Secretaría estatal del Trabajo nueva autoridad para inspeccionar empresas que contratan jornaleros e imponer sanciones cuando se encuentren violaciones. Hay también muchas prohibiciones de prácticas que estafan el salario a estos trabajadores, tales como deducciones por alimentos, equipo y cuotas para su transportación a los sitios de trabajo. La ley crea requisitos de registro para las agencias de empleo temporal y sanciones para las compañías que no cumplan con este requisito.⁷¹ Esta ley debe mejorar significativamente la vida y las condiciones de trabajo para los jornaleros en Illinois.

Intervenciones No Gubernamentales y Basadas en la Comunidad

Si bien no ha surgido una estrategia nacional para manejar los desafíos discutidos en otras secciones de este reporte, muchos a nivel local han desarrollado respuestas eficaces e innovadoras a algunos de estos desafíos. Los modelos son variados y vastos. Se da a continuación un breve panorama de algunos de ellos:

Sindicatos y organizaciones de derechos de trabajadores. Más inmigrantes deben pertenecer a sindicatos. Los sindicatos proveen a través de contratos sindicales protecciones a los trabajadores inmigrantes que no podrían conseguir de otra manera. Los sindicatos también ofrecen mejores oportunidades de capacitación y educación.

El Centro para la Protección de Derechos de Trabajadores (*CPWR*) es filial del Departamento de Oficios de Edificación y Construcción, *AFL-CIO*. Este Centro es líder en investigación aplicada, capacitación y servicio a la industria de la construcción. El programa de Mejora de Capacitadores (*Trainer Enhancement*) 2005 de *CPWR* es un programa integral para capacitadores de personal en la industria de la construcción que provee un panorama amplio y contexto de la inmigración de mexicanos a Estados Unidos y ofrece talleres de trabajo para fortalecer las habilidades de los capacitadores en trabajos con poblaciones inmigrantes. El programa incluye un taller que explora las experiencias de los capacitadores con trabajadores inmigrantes de diversos antecedentes culturales y/o trabajadores que no hablen inglés. Los capacitadores aprenden más sobre las experiencias de trabajadores inmigrantes en los Estados Unidos e identifican problemas para seguimiento dentro de los programas de capacitación de sus propios sindicatos. Otros talleres de trabajo se enfocan en el manejo de diferencias culturales en la capacitación y al desarrollo de diversos enfoques para el diseño y la entrega de programas eficaces para trabajadores que no hablen inglés. Además, este programa les provee a los capacitadores antecedentes sobre las raíces de la inmigración mexicana, el sindicalismo de oficios en el norte de México y salud y seguridad en la industria mexicana de la construcción.⁷²

Además, *CPWR*, en cooperación con *OSHA*, patrocinó el desarrollo y la presentación de una capacitación en seguridad y salud, de 10 horas en español, para construcción residencial. Hubo capacitadores de habla hispana disponibles con materiales e información repartida en español para llegarles a algunos de los cientos de miles de trabajadores de la construcción en Estados Unidos que tienen dificultad de entender, leer y hablar inglés.

UNITE HERE se organiza para mejorar las condiciones de trabajo para camareras de hotel. Las camareras en la industria hotelera son predominantemente mujeres y trabajadoras inmigrantes que aguantan condiciones de trabajo abusivas y altos índices de lesiones. *UNITE HERE* trabaja en una campaña para desarrollar un movimiento nacional de camareras para desafiar directamente a las compañías hoteleras multinacionales y su abuso contra estas trabajadoras. Este proyecto se enfoca en desarrollar líderes entre las camareras y una organización creativa de acción directa para ayudar a las trabajadoras a ganar mejores protecciones.

Otros sindicatos han desarrollado programas de “capacitar-al-capacitador” para que trabajadores bilingües puedan enseñar seguridad y salud a sus compañeros que tienen el inglés como un segundo idioma. En el Colegio Nacional del Trabajo en Silver Spring, Maryland, una subvención de *OSHA* ha permitido que varios módulos y materiales se tradujeran al español.

El Programa de Capacitación en Materiales Peligrosos de los Trabajadores Ferrocarrileros en el Colegio Nacional del Trabajo desarrolló un programa de contacto para proveer capacitación a trabajadores ferrocarrileros Americanos Nativos e Hispanos y ha conducido capacitación conjunta sobre materiales peligrosos para ferrocarrileros así como la comunidad en Arizona y Nueva Jersey.

Algunos patrones y sindicatos locales en la industria procesadora de carne han empezado a tomar pasos efectivos para integrar más eficazmente a los nuevos trabajadores inmigrantes y reducir los niveles muy altos de rotación que han plagado a esta industria. Estos esfuerzos han tenido mucho éxito. En numerosos lugares de trabajo, el sindicato y los patrones han establecido programas en conjunto con trabajadores y la gerencia con el objeto específico de servir mejor a los nuevos trabajadores inmigrantes. Por ejemplo, un contrato sindical contiene una cláusula que provee un “fondo multicultural”. El sindicato usa estos fondos para proveer servicios y programas educacionales a trabajadores inmigrantes, incluyendo clases *ESL*, capacitación de líderes sindicales, iniciativas educacionales y servicios especiales para los recién llegados.

Los sindicatos y los patrones han cooperado también en esfuerzos para enfocar más atención al nuevo personal para reducir la rotación. Algunos patrones, como *Excel*, se han dado cuenta que los niveles sumamente altos de rotación de esta industria tienen impactos negativos serios sobre la seguridad y la productividad. Así han implementado programas en plantas, como lo hicieron en sus instalaciones en Dodge City, Kansas, para relacionarse más eficazmente con los nuevos trabajadores. La gerencia en la planta hace un esfuerzo intenso para orientar y monitorear a los nuevos trabajadores, procurando evaluar y atender desde el principio los problemas de los recién llegados. Los supervisores dedican una cantidad significativa de tiempo a los nuevos trabajadores, hablando con ellos periódicamente durante las primeras semanas de empleo, procurando asegurar que reciban capacitación y soporte adecuada(o) para seguir en el trabajo. Al mismo tiempo, el sindicato ha establecido oficinas directamente dentro de la planta en varios sitios, lo cual les ayuda a servir más con mayor eficacia las necesidades de los trabajadores. Algunas compañías han reconocido que este servicio mejorado por parte del sindicato es beneficioso para ellas porque mantiene satisfecho a los trabajadores, reduce la rotación y mantiene una fuerza de trabajo más estable y segura.⁷³

Otros modelos para educar a los trabajadores:

Muchos de los que abogan por los trabajadores inmigrantes encuentran que el contacto más efectivo implica ir directamente a este grupo en lugar de esperar que ellos se les acerquen. Estos son algunos ejemplos:⁷⁴

La Coalición para los Derechos Humanos de Inmigrantes de Los Angeles (*CHIRLA*) ha organizado ligas de fútbol *Soccer* en fines de semana, y el personal asiste a estos juegos para proporcionar información y referencias. El Comité para Seguridad y Salud Ocupacional de Nueva York (*NYCOSH*) conduce iniciativas a través de una serie de eventos comunitarios, incluyendo ferias en las calles e iglesias. La Fundación de Ayuda Legal Rural de California ha conducido talleres de trabajo sobre salud y seguridad y derechos laborales para jóvenes en campamentos sobre la frontera de EU y México que esperan venir a trabajar a Estados Unidos.

Algunos de los que abogan por los trabajadores inmigrantes se han acercado para capacitar y desarrollar a los inmigrantes como educadores colegas. Un ejemplo es Carolina del Norte, donde asesores de salud de inmigrantes capacitaron a mujeres para que sirvieran como asesoras de salud, aprovechando los conocimientos de la comunidad y fortaleciendo las redes existentes. También capacitaron a asesores de seguridad de la comunidad para campesinos hombres. En Nueva York, el Proyecto de Protección de la Salud de Trabajadores, de *Queens*, capacita a promotores de salud ocupacional para que establezcan contactos y educación. Este Proyecto es una iniciativa conjunta del Centro de Integración Latinoamericana, del Centro para la Biología de Sistemas Naturales, en el Colegio *Queens*, del Centro de Hospitales *Elmhurst* y del *NYCOSH*, con la colaboración de la Iglesia de Nuestra Señora de los Dolores, en *Corona*. Por otra parte, la Universidad de Massachusetts *Lowell* está trabajando en un proyecto para educar a trabajadores brasileños analfabetos en *Lowell* y en el Este de Boston.

Los que abogan por trabajadores inmigrantes también participan en la enseñanza de inglés como segundo idioma (*ESL*). *NYCOSH* desarrolla un currículum de *ESL* para clases introductorias de *ESL*. Adolescentes Trabajando (*Teens Working*), en un currículum de agricultura desarrollado por el Programa de Salud Ocupacional en el Trabajo en la Universidad de California, *Berkeley* para clases de *ESL* en escuelas secundarias intermedias, atiende los problemas de salud y seguridad que sufren los campesinos.

El teatro popular ofrece otro enfoque de quienes abogan por los trabajadores inmigrantes para educar a las poblaciones inmigrantes sobre salud y seguridad. El Centro para Salud y Seguridad en el Campo en la Universidad del Este de Washington desarrolló cuatro obras de teatro de un acto sobre problemas de salud y seguridad que les importan a los campesinos.

Algunos grupos están estudiando la manera de combinar información sobre salud y seguridad con otras prioridades para inmigrantes. El Proyecto de Seguridad y Salud Ocupacional de Carolina del Norte colaboró con el Centro Hispano local para crear un Centro de Información de Trabajo, en el cual los inmigrantes recién llegados pueden ganar acceso a información sobre trabajos. Para recibir este tipo de servicio, se solicitó a los trabajadores asistir a cursos de capacitación sobre salud, seguridad y derechos laborales. En San Francisco, el Centro Legal La Raza y el Departamento de Salud del Condado de San Francisco están desarrollando un programa de educación vocacional para los jornaleros. Este currículum combinará habilidades específicas de construcción e información sobre salud y seguridad.

Llevando este enfoque combinado un paso más adelante, algunos grupos desarrollan un modelo de servicio de una sola parada para ayudar a los inmigrantes en varias necesidades. En Nueva York, el Proyecto de Protección de la Salud de Trabajadores, de *Queens*, provee exámenes médicos gratuitos mediante un camión móvil en la comunidad, dando referencias a un hospital asociado para cuidado adicional. Este proyecto capacitará también a educadores colegas en la comunidad. También en Nueva York después del 11 de Septiembre de 2001 (los ataques al *World Trade Center*), se habilitó un camión móvil para atender los problemas ocupacionales que enfrentaban los trabajadores. En California, el Centro de Trabajadoras del Vestido de los Angeles provee servicios de manejo de casos a trabajadoras para ofrecer soporte individual en una serie de problemas. También enlaza a las trabajadoras a los esfuerzos de educación y organización del Centro. El Proyecto de Salud Ocupacional para la Comunidad en la Universidad de California,

San Francisco, estableció una clínica de salud ocupacional en el Este de Oakland y colabora con el Grupo Legal Asiático para patrocinar foros en los cuales los trabajadores pueden recibir exámenes médicos, asesoría legal sobre compensación de accidentes y otros asuntos relacionados con el trabajo, junto con capacitación en salud y seguridad.

Otros grupos trabajan a través de escuelas y con jóvenes que son vistos como recursos de la comunidad porque desempeñan un papel clave como conductos de información para sus familias. Algunas organizaciones participan en programas de radio locales que cubren diversos temas, incluyendo salud y seguridad. Otros desarrollan anuncios de servicios públicos, patrocinan programas de llamadas telefónicas sobre salud ocupacional o colocan en autobuses públicos folletos y cartelones con información sobre derechos de trabajadores. El grupo de Apoyo para Mujeres Inmigrantes Asiáticas desarrolla iniciativas y capacitación a los fabricantes de ropa. Este grupo ha trabajado con tres fabricantes para implementar una línea caliente confidencial gratuita para que las trabajadoras reporten problemas sin temor de ser despedidas.

La Iniciativa sobre Derechos de Trabajadores del Area de Chicago, que trabaja con la *OSHA*, permitió que los trabajadores presentaran quejas oficiales a través de la organización para crear un entorno seguro al que los trabajadores pudieran acudir.

QUE DEBE HACERSE

Como se ha señalado en este trabajo, hay grupos comunitarios y otros que están educando y ayudando a los trabajadores inmigrantes con la seguridad y salud en el trabajo. Estos trabajos deben continuar y ampliarse para asegurar lo más posible que los trabajadores inmigrantes tengan acceso a esta información vital. Los trabajadores inmigrantes deben tener las mismas protecciones de seguridad y salud que los trabajadores nacidos en los EU. Deben eliminarse las barreras existentes para que los trabajadores inmigrantes conozcan sus derechos y puedan ejercerlos sin temor a represalia. Para que esto suceda, deben ocurrir las siguientes acciones:

Codificar la política de *OSHA* para que esta dependencia no refiera los casos de trabajadores indocumentados a la Oficina de Ciudadanía y Servicios Migratorios.

Asegurar mediante convenios entre dependencias o legislación que la Oficina de Inmigración y Aduanas no se represente a sí misma como *OSHA*.

Fortalecer las disposiciones de advertencia (*whistle-blower*) y antirepresalias para proteger a todos los trabajadores, sin importar su situación migratoria, que ejerzan sus derechos de seguridad en el trabajo y expresen preocupación por este aspecto.

Mejorar los programas de contacto, capacitación y educación para trabajadores inmigrantes e hispanos para informarles de sus derechos de seguridad y peligros en el trabajo y las protecciones disponibles.

Exigir que *OSHA* provea materiales, publicaciones e información en los idiomas primordiales de las poblaciones principales de trabajadores inmigrantes.

Asegurar que la *OSHA* exija a los patrones que provean capacitación en seguridad y salud en idioma(s) que entienda su personal.

Ampliar la capacidad lingüística de los inspectores y otros empleados de *OSHA* para facilitar la comunicación y el contacto con los trabajadores inmigrantes.

Requerir un programa de cumplimiento enfocado a las industrias, patrones y operaciones cuando los trabajadores inmigrantes se encuentren en alto riesgo de lesión o enfermedad.

Requerir que *OSHA* desarrolle programas de énfasis local cuando los trabajadores inmigrantes estén en alto riesgo de lesiones o enfermedad.

Fortalecer las sanciones penales y civiles de *OSHA*.

Requerir que *OSHA* expida una norma final exigiendo que los patrones paguen el equipo de protección personal requerido según las normas de *OSHA*.

Asegurar que todos los trabajadores tengan acceso a compensación por accidentes cuando se lesionen en el trabajo, sin importar su situación migratoria, y que los trabajadores no sean castigados por solicitar compensación por accidentes.

Ordenar que *NIOSH* amplíe los programas de investigación para atender los problemas de seguridad y salud de los trabajadores inmigrantes e hispanos.

Protectores de Mujeres Inmigrantes Asiáticas (*Asian Immigrant Women Advocates - AIWA*)
310 8th St.

No. 301

Oakland, CA 94607

510-268-0192

510-268-0194 Fax

E-mail: info@aiwa.org

Website: <http://www.aiwa.org/index.html>

CASA of Maryland Inc.

310 Tulip Ave.

Takoma Park, MD 20912

301-270-7471

301-270-8659 Fax

E-mail: info@casamd.org

Website: <http://www.casademaryland.org/>

Trabajos con Justicia (*Jobs with Justice*)

Oficina Nacional

1325 Massachusetts Ave., N.W.

Suite 200
Washington, DC 20005
202-393-1044
202-393-7408 Fax
E-mail: info@jwj.org
Website: <http://www.jwj.org/>
La información de contacto para oficinas locales está en el *website*.

Coalición Massachussets para Seguridad y Salud Ocupacional
Massachusetts Coalition for Occupational Safety and Health (MassCOSH)
42 Charles St.
Boston, MA 02122
617-825-7233
617-929-0434 Fax
E-mail: info@masscosh.org
Website: www.masscosh.org

Comité Nueva York para Seguridad y Salud Ocupacional
New York Committee for Occupational Safety and Health (NYCOSH)
275 7th Ave.
New York, NY 10001
212-627-3900
212-627-9812 Fax
E-mail: nycosh@nycosh.org
Website: <http://www.nycosh.org>

Proyecto Carolina del Norte para Seguridad y Salud Ocupacional
North Carolina Occupational Safety and Health Project (NCOSH)
Dirección de calle: 1424 Broad St.
Durham, NC 27705
Dirección postal: P.O. Box 2514
Durham, NC 27715
919-286-9249 or 800-646-2674
919-286-4857 Fax
E-mail: ncosh@igc.org
Website: <http://ncosh.igc.org>

Otros comités de Seguridad y Salud Ocupacional que pueden ser recursos útiles:

Véase una lista de las organizaciones en http://www.coshnetwork.org/cosh_groups_list.htm.

Notas finales (*Endnotes*)

i.- La Oficina de Estadísticas Laborales (*BLS*) conduce dos programas de datos que recolectan información sobre seguridad y salud en lugares de trabajo. El Censo de Lesiones Ocupacionales Fatales (*CFOI*) es un programa cooperativo federal y estatales administrado por la *BLS* que recaba información detallada sobre todas las fatalidades relacionadas con el trabajo que ocurrieron durante determinado año. *CFOI* recaba información sobre la

raza y el país de origen de los trabajadores fallecidos. El Estudio anual de Lesiones y Enfermedades Ocupacionales (*SOH*) es un estudio obligatorio que recaba datos sobre lesiones no fatales y enfermedades en el lugar de trabajo a partir de una muestra estratificada al azar de establecimientos industriales privados. Si bien el *SOH* recaba datos de raza y étnicos, no es un campo requerido. Este estudio no busca datos sobre el país de origen.

ii.- *CFOI* define como “nacidos en el extranjero” a las personas no nacidas en los Estados Unidos. Las personas nacidas en Puerto Rico, Guam, las Islas Vírgenes y otros territorios de los EUA no se incluyeron en el recuento de fatalidades en el lugar de trabajo de nacidos en el extranjero. La población nacida en el extranjero incluye inmigrantes legales, no inmigrantes legales (por ejemplo refugiados y personas con visas de estudiante o trabajo) y gente indocumentada que vive en los Estados Unidos.

iii.- Se usarán “Hispánico” y “Latino” de manera intercambiable en este trabajo.

Referencias:

- 1.- Testimony from Congressional Immigrant Worker Safety and Health Briefing, Oct. 2, 2003.
- 2.- Jeffrey S. Passel, Estimates of the Size and Characteristics of the Undocumented Population, Washington, D.C., Pew Hispanic Center, March 21, 2005.
- 3.- Congressional Budget Office, “A Description of the Immigrant Population,” November 2004.
- 4.- Sum, Khatiwanda, Harrington, et al., New Immigrants in the Labor Force and the Number of Employed New Immigrants in the U.S. from 2000 to 2003: Continued Growth Amidst Declining Employment Among the Native Born Population, Center for Labor Market Studies, Northeastern University, December 2003.
- 5.- Sum, Fogg, Harrington, et al., Immigrant Workers and the Great American Job Machine: The Contributions of New Foreign Immigration to National and Regional Labor Force Growth in the 1990s, National Business Roundtable, August 2002, at pp. 16–17.
- 6.- Bureau of Labor Statistics, Labor Force Characteristics of Foreign-Born Workers in 2003, Dec. 1, 2004.
- 7.- Congressional Budget Office, “A Description of the Immigrant Population,” November 2004.
- 8.- Bureau of Labor Statistics, Labor Force Characteristics of Foreign-Born Workers in 2003, Dec. 1, 2004.
- 9.- Ibid.
- 10.- Congressional Budget Office, “A Description of the Immigrant Population,” November 2004.
- 11.- Ibid.
- 12.- Ibid.
- 13.- Ibid.
- 14.- Ibid.
- 15.- Ibid.
- 16.- Safety Is Seguridad, Washington, D.C., National Research Council of the National Academies, 2003.
- 17.- U.S. Census Bureau.
- 18.- Mineo, Liz, The Metro West Daily News, “Immigrants More Likely to Die on the Job,” March 6, 2005.
- 19.- Loh, Katherine and Richardson, Scott, “Foreign-born Workers: Trends in Fatal Occupational Injuries, 1996–2001,” Monthly Labor Review, June 2004.
- 20.- Safety Is Seguridad.
- 21.- Ibid.
- 22.- Xiuwen Dong, M.S., and James W. Platner, Ph.D., “Occupational Fatalities of Hispanic Construction Workers From 1992 to 2000,” American Journal of Industrial Medicine, Vol. 45, No. 1 (2004), pp. 45–54.
- 23.- Loh and Richardson, “Foreign-born Workers: Trends in Fatal Occupational Injuries, 1996–2001,” Monthly Labor Review, June 2004.
- 24.- Ibid.
- 25.- U.S. Census Bureau, 2000, Bureau of Labor Statistics Current Population Survey and Census of Fatal Occupational Injuries, 2000, Monthly Labor Review, June 2004.
- 26.- Monthly Labor Review, June 2004.
- 27.- Ibid.
- 28.- Ibid.

- 29.- Ibid.
- 30.- Ibid.
- 31.- Ibid and Schmidley, A. Diane, U.S. Census Bureau, Current Population Reports, Series P23-206, Profile of the Foreign-Born Population in the United States: 2000, U.S. Government Printing Office, Washington, D.C., 2001.
- 32.- Monthly Labor Review, June 2004.
- 33.- Ibid.
- 34.- Bureau of Labor Statistics, CFOI; Monthly Labor Review, June 2004.
- 35.- Azaroff, Lenore S., Levenstein, Charles, and Wegman, David H., American Journal of Public Health, September 2002, Vol. 92, No. 9.
- 36.- Ibid.
- 37.- Azaroff, et al., 2002.
- 38.- Brown, Marianne, Domenzain, Alejandra and Villoria-Siegert, Nelliana, Voices from the Margins: Immigrant Workers' Perceptions of Health and Safety in the Workplace. UCLA-LOSH, Regents of the University of California, 2002.
- 39.- Ibid.
- 40.- "Workplace Safety and Health: Safety in the Meat and Poultry Industry, While Improving Could Be Further Strengthened," Government Accountability Office, Washington, D.C., GAO-05-96, January 2005.
- 41.- Valenzuela Jr., Abel and Ana Luz Gonzalez, "In Pursuit of the American Dream: Day Labor in the Greater Washington, D.C. Region," Center for the Study of Urban Poverty, University of California, Los Angeles, 2005.
- 42.- Asian Immigrant Women Workers Clinic, "We Spend Our Days Working in Pain: A Report on Workplace Injuries in the Garment Industry," January 2002.
- 43.- Dong, Xiuwen and Platner, James, W., "Occupational Fatalities of Hispanic Construction Workers from 1992 to 2000," American Journal of Industrial Medicine, Vol. 45, Issue 1, January 2004.
- 44.- Dong and Platner, January 2004.
- 45.- Urban Institute, "Immigrant Families and Workers, Facts and Perspective, Brief No. 4, A Profile of the Low-Wage Immigrant Workforce," November 2003.
- 46.- Ibid.
- 47.- Levin R., and Ginsburg R., "Sweatshops in Chicago: A Survey of Working Conditions in Low-income and Immigrant Communities," Feb. 16, 2000.
- 48.- Urban Institute, "Immigrant Families and Workers, Facts and Perspective, Brief No. 4," November 2003.
- 49.- Ibid.
- 50.- Ruttenberg, Ruth and Lazo, Maria, Spanish-Speaking Construction Workers Discuss Their Safety Needs and Experiences, Residential Construction Training Program Evaluation Report, February 2004.
- 51.- Ibid.
- 52.- Tom O'Connor, "Immigrants in the New Growth States: Challenges in the Workplace and the Community," pending publication.
- 53.- Ibid.
- 54.- Voices from the Margins, December 2002.
- 55.- Steven Greenhouse, "Immigration Sting Puts 2 U.S. Agencies at Odds," The New York Times, July 16, 2005.
- 56.- Notas archivadas por el autor. (*Notes on file with author.*)
- 57.- California Department of Industrial Relations, Division of Labor Standards Enforcement website <http://www.dir.ca.gov/QAundoc.html>.
- 58.- Leigh, J. Paul, et al., Costs of Occupational Injuries and Illnesses, The University of Michigan Press, 2000.
- 59.- Pew Hispanic Center Fact Sheet, "Hispanic Health: Divergent and Changing," January 2002.
- 60.- Leigh, et al., Costs of Occupational Injuries and Illnesses, University of Michigan Press, 2000.
- 61.- Larson's Workers' Compensation Law § 66.03.
- 62.- Letitia Davis, Occupational Health Surveillance Program, "Immigrants Hurt at Work Face Hurdles," The Boston Globe, Monica Rhor, Nov. 28, 2003.

- 63.- Lashuay, et al., 2002.
- 64.- Ibid.
- 65.- Fact Sheet: OSHA Hispanic Outreach Efforts.
- 66.- OSHA National News Release, Jan. 17, 2002.
- 67.- "California Congresswoman Presses Official to Finalize Protective Equipment Standard," BNA, Daily Labor Report, No. 68, April 11, 2005.
- 68.- Conversation with Al Belsky, OSHA, Office of Public Affairs, March 4, 2005.
- 69.- Notas archivadas por el autor (*Notes on file with author.*)
- 70.- Office of Inspector General, U.S. Department of Labor, "Evaluation of OSHA's Handling of Immigrant Fatalities in the Workplace," Report No: 21-03-023-10-001, Sept. 30, 2003.
- 71.- Daily Labor Report, BNA Inc., "Gov. Blagojevich Endorses Reform Bill Protecting Illinois Day Laborers From Abuses," Aug. 12, 2005, ISSN 1522-5968.
- 72.- Notas archivadas por el autor. (*Notes on file with author.*)
- 73.- Tom O'Connor, "Immigrants in the New Growth States: Challenges in the Workplace and the Community," pending publication.
- 74.- Examples are from a presentation by Suzanne Teran, Labor Occupational Health Program, University of California, Berkeley, at the Symposium on Improving Safety and Health for Immigrant Workers, September 2004, Lowell, Mass.