

Todo sobre

OSHA

**Administración de Seguridad
y Salud Ocupacional**

Departamento del Trabajo de los EE.UU.

www.osha.gov

OSHA 3173-05R
2004

Este folleto brinda una presentación general de los temas de base que tratan de OSHA y de cómo funciona. La información provista no determina las obligaciones de conformidad bajo las normas de OSHA o de la ley sobre la Seguridad y la Salud Ocupacionales de 1970. Dado que con el tiempo pueden cambiar las interpretaciones y las políticas de aplicación, usted debería consultar su agencia para recibir información más actual. Gran parte de esta información se halla disponible en el sitio Web, www.osha.gov

Dicho sitio Web también comprende ubicaciones y números telefónicos para las oficinas de OSHA en todo el país. Si no puede acceder al sitio Web, marque el (800) 321-OSHA (6742). La presente información se halla disponible a personas con dificultades sensoriales mediante solicitud. Teléfono de voz: (202) 693-1999; número teletipo (TTY): (877) 889-5627.

La presente publicación forma parte del dominio público y puede ser reproducida, entera o parcialmente, sin previa autorización. Se solicita, pero no se requiere, que se acredite la fuente.



Todo sobre
**OSHA**

**Administración de Seguridad
y Salud Ocupacional**

Departamento del Trabajo de los EE.UU.

**OSHA 3173-05R
2004**

www.osha.gov

- 2 Propósito e historia**
- 4 Ley OSH**
 - Cobertura OSHA
 - Derechos y responsabilidades bajo la *Ley OSH*
 - Protecciones legales
 - Empleados del sector público
 - Grupos asesores
- 11 Programas estatales**
- 13 Normas y guías**
 - Requisitos
 - El proceso de establecimiento de normas
 - Desviaciones
 - Informes
 - Teneduría de registros
- 21 Programas y servicios**
 - Aplicación sólida, justa y eficaz**
 - El proceso de inspección
 - Infracciones y penalidades
 - Refutar los resultados de la inspección
 - Extensión, educación y ayuda en la conformidad**
 - Materiales de extensión en el sitio Web de OSHA
 - Educación y formación
 - Ayuda en la conformidad
 - Servicio de Asesoría de OSHA
 - Asociaciones y otros programas cooperativos**
 - Alianzas
 - Programas OSPP
 - Programas VPP
- 36 Citas de OSHA**
- 37 Oficinas regionales**
- 38 Índice**

Hace más de tres décadas, la Ley de *Seguridad y Salud Ocupacionales de 1970* creó la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional con el fin de ayudar a los empleadores y a los empleados a disminuir las lesiones, las enfermedades y las muertes laborales en los Estados Unidos. Desde entonces, se han reducido de un 62 por ciento las muertes y de un 40 por ciento las lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo. Al mismo tiempo, ha doblado el empleo en los EE.UU. y actualmente existen 115 millones de empleados en 7 millones de lugares de trabajo.

OSHA brinda un liderazgo nacional en el campo de la seguridad y de la salud ocupacionales. La agencia desea encontrar y compartir las formas más eficaces de obtener resultados: para salvar vidas y prevenir lesiones y enfermedades. El mensaje es sencillo: la seguridad y la salud agregan valor a su negocio, a su lugar de trabajo, a su vida.

La protección de la seguridad y la salud de los trabajadores es el objetivo correcto para los negocios. Ahorra dinero y agrega valor a la organización. Cuando los trabajadores están ilesos y sanos, los negocios incurren menos gastos de seguro de indemnización de trabajadores, menos gastos médicos, menos pagos por programas de vuelta al trabajo, menos productos defectuosos y costos reducidos asociados con las acomodaciones en el trabajo para trabajadores lesionados. Existen también beneficios indirectos tales como la productividad aumentada o los costos reducidos al no tener que capacitar a los trabajadores de reemplazo y al no requerir horas extraordinarias.

Todo lugar de trabajo es una comunidad. La seguridad y la salud agregan valor al lugar de trabajo con una mejor moral, productividad y con menos cambios de personal. Las mejores empresas crean una reputación no solamente sinónima con un producto excelente sino que también con un ambiente laboral excepcional donde la seguridad y la salud representan el valor principal.

Cada empleado se beneficia cuando la seguridad y la salud son una prioridad en el lugar de trabajo. Todo trabajador desea contribuir mediante su trabajo, no obstante, el objetivo principal del trabajo es ganar la vida. La seguridad y la salud agregan valor a las vidas de los trabajadores al permitirles de mantener sus ingresos y de brindar un sustento a sus familias. Sufrir de una lesión o enfermedad no es solamente doloroso físicamente. Las lesiones y enfermedades laborales pueden seriamente reducir ingresos, aumentar el estrés y tener un efecto nocivo en la vida de familia.

Establecer un ambiente laboral seguro y sano requiere que cada empleador y cada trabajador enfoquen la seguridad y la salud como componente de mayor prioridad. La fuerza laboral entera, desde el Director General hasta el empleado más novato, debe reconocer el valor de la seguridad y la salud y reconocer que dicho valor es de suma importancia a la misión y un elemento clave para la visión e identidad de la sociedad.

OSHA brinda liderazgo y motivación a empleadores y trabajadores para ayudarles a reconocer y comprender el valor que tiene la seguridad y la salud en el trabajo. El objetivo final de la agencia siempre será de eliminar las lesiones, las enfermedades y las muertes.

Propósito e historia

Establecimiento de OSHA

Las siglas OSHA significan Occupational Safety and Health Administration, es decir Administración de seguridad y salud ocupacional, una agencia que forma parte del Departamento de Trabajo de los EE.UU. El Congreso de los Estados Unidos, dirigido por el Senador Harrison A. Williams Jr. y el Representante William A. Steiger, aprobaron la Ley de *Seguridad y Salud Ocupacionales de 1970 (la Ley OSH)* "...con el fin de asegurar en la medida de lo posible a todo hombre o toda mujer que trabaja en el país unas condiciones laborales seguras y sanas y de preservar nuestros recursos humanos." El proyecto de ley, aprobado y firmado por el Presidente Richard M. Nixon el 29 de diciembre de 1970, estableció OSHA así como su sola responsabilidad de brindar una protección al trabajador en materia de seguridad y salud.

A quién afecta OSHA

Casi todo el mundo en los Estados Unidos trabaja o tiene a alguien en su familia próxima que trabaja. Sea usted un empleador, un empleado o si trabaja un miembro de su familia, es necesario que se familiarice con OSHA. Cuanto más sepa sobre OSHA, mejor puede protegerse a si mismo, a sus colegas o empleados y contribuir a unas condiciones de trabajo seguras y sanas para todos los americanos.

Porqué es necesaria OSHA

Hasta 1970, no existían disposiciones uniformes o completas que protegiesen de los peligros en la seguridad y la salud en el trabajo. En aquella época:

- Los accidentes asociados con el trabajo resultaron en más de 14 000 muertes de trabajadores;
- Casi 2,5 millones de trabajadores quedaron incapacitados por accidentes y lesiones en el lugar de trabajo;
- Se perdieron diez veces más días por incapacidades laborales que por huelgas laborales; y
- Los nuevos casos computados por enfermedades ocupacionales sumaron 300 000.

En términos de productividad y salarios perdidos, de gastos médicos y de indemnizaciones por incapacidad, la carga que sostuvo el comercio del país era increíble. Era imposible de calcular el costo humano.

Hoy en día, OSHA ayuda a proteger el derecho a un ambiente laboral seguro y sano para casi 115 millones de trabajadores: el recurso nacional de mayor valor en los Estados Unidos.

El impacto de OSHA

Desde la creación de OSHA en 1970, el país ha logrado verdaderos progresos en el campo de la seguridad y salud ocupacionales. OSHA y sus numerosos socios en los sectores público y privado han:

- Reducido la tasa de muertes laborales del 62 por ciento;
- Reducidos las tasas de lesión y enfermedades del 42 por ciento;
- Virtualmente eliminado la enfermedad de bisinosis en la industria textil; y
- Reducido las fatalidades asociadas con las excavaciones del 35 por ciento.

¹ Public Law 91-596, Dec. 29, 1970; as amended by P.L. 101-552, Nov. 5, 1990; as amended by P.L. 105-198, July 16, 1998; as amended by P.L. 105-241, Sept. 29, 1998.

El papel continuo de OSHA

A pesar de sus grandes éxitos, siguen habiendo serios riesgos y condiciones peligrosas en los lugares de trabajo de los Estados Unidos. Cada año:

- Mueren casi 6 000 americanos por lesiones en el lugar de trabajo;
- Quizás unos 50 000 trabajadores mueren por enfermedades a las que han contribuido exposiciones en el lugar de trabajo;
- Casi 6 millones de personas sufren lesiones no mortales en el lugar de trabajo; y
- El costo de las lesiones y enfermedades ocupacionales suman más de \$170 mil millones.

Lo que hace OSHA

OSHA se sirve de tres estrategias básicas, autorizadas por la *Ley de Seguridad y Salud Ocupacionales*, para ayudar a empleadores y empleados deseosos de reducir las lesiones, las enfermedades y las muertes en el trabajo.

- La aplicación sólida, justa y eficaz.
- La extensión, la educación y la ayuda en la conformidad.
- Las asociaciones y otros programas cooperativos.

Basándose en estas estrategias, OSHA lleva a cabo una gran serie de programas y actividades que fomentan la seguridad y la salud en el lugar de trabajo. La agencia:

- Incita a empleadores y empleados a reducir los peligros en el lugar de trabajo y a implementar nuevos sistemas de gestión de la seguridad y la salud o a mejorar programas que ya existen;
- Desarrolla normas obligatorias de seguridad y salud laborales y las aplica mediante inspecciones en el lugar

de trabajo, ayuda al empleador al imponer a veces citaciones, penalidades o ambas;

- Promueve ambientes laborales seguros y sanos mediante alianzas, asociaciones y programas cooperativos;
- Establece las responsabilidades y los derechos de los empleadores y empleados con el fin de lograr mejores condiciones de seguridad y salud;
- Apoya el desarrollo de formas innovadoras de resolver peligros en el lugar de trabajo;
- Mantiene un sistema de informes y de registros con el fin de monitorear lesiones y enfermedades asociadas con el trabajo;
- Establece programas de formación con el fin de aumentar la pericia del personal de seguridad y salud ocupacionales;
- Brinda ayuda técnica y para la conformidad así como formación y educación con el fin de ayudar a los empleadores deseosos de reducir los accidentes y las lesiones de los trabajadores;
- Colabora junto con los estados que dirigen sus propios programas de seguridad y salud ocupacionales; y
- Apoya el Servicio de consulta.

Ley OSH

Cobertura OSHA

A quien cubre el acta

La *Ley OSH* cubre a todos los empleadores del sector privado, así como a sus empleados, en los 50 estados y en todos los territorios y jurisdicciones bajo autoridad federal. Estas jurisdicciones incluyen al Distrito de Columbia, Puerto Rico, las Islas Vírgenes, Samoa Americana, Isla Johnston, la Zona del Canal y Zona Externa de la Mesa Continental tal como se define en la *Ley Zona Externa de la Mesa Continental*.

La cobertura de OSHA incluye: Los empleadores y los empleados de diversos campos que incluyen, pero no exclusivamente, la fabricación, la construcción, los estibadores, la construcción naval, el desguace de navíos, la reparación naval, la agricultura, la ley, la medicina, la caridad y el socorro en casos de catástrofe, los sindicatos, la educación privada y los grupos religiosos en la medida que emplean a trabajadores a fines seculares.

La *Ley OSH* cubre a empleadores y a empleados directamente mediante la OSHA federal o mediante un programa estatal aprobado por OSHA. (Para obtener mayor información sobre los programas estatales, refiérase a la página 11.)

Lo que no se cubre

La *Ley OSH* no cubre a:

- Los trabajadores por cuenta propia;
- Los miembros próximos de familias agrícolas en fincas que no emplean a trabajadores externos;

- Los empleados cuyas condiciones laborales se hallan reglamentadas por otras agencias federales bajo otros estatutos federales. Esto incluye a mineros, ciertos camioneros y transportistas y al personal en el campo de la energía atómica; y
- Empleados públicos de gobiernos estatales y regionales; algunos estados disponen de sus propios planes de seguridad y salud ocupacionales que cubre a estos trabajadores.

Derechos y responsabilidades bajo la *Ley OSH*

Responsabilidades del empleador

Si es usted un empleador, debe:

- Cumplir con su obligación general de brindar un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos;
- Mantener informados a los trabajadores sobre OSHA y temas de seguridad y salud que los conciernen;
- Cumplir, en forma responsable, con las normas, las reglas y los reglamentos emitidos bajo la *Ley OSH*;
- Familiarizarse con las normas obligatorias de OSHA;
- Brindar copias de las normas a disposición de los empleados cuando ellos lo pidan;
- Evaluar las condiciones en el lugar de trabajo;
- Reducir o eliminar los peligros posibles;
- Proveer a los empleados herramientas y equipo seguros y debidamente mantenidos, incluyendo equipo de protección personal apropiado, y asegurarse de que lo utilizan;
- Advertir a los empleados de los peligros posibles;

- Establecer o actualizar los procedimientos operativos y comunicarlos a los empleados;
- Brindar exámenes médicos cuando sea necesario;
- Brindar la formación que requieren las normas de OSHA;
- Comunicar en las siguientes ocho horas cualquier accidente que resulte en la muerte o la hospitalización de tres o más empleados;
- Mantener los registros requeridos por OSHA sobre las lesiones y enfermedades asociadas con el trabajo;
- Circular una copia de OSHA 300A, Summary of Work-Related Injuries and Illnesses (Resumen de lesiones y enfermedades asociadas con el trabajo), para el año anterior desde el 1 de febrero hasta el 30 de abril;
- Circular, en un lugar prominente en el lugar de trabajo, el póster OSHA 3165, "It's The Law" (Es la ley) informando a los empleados de sus derechos y responsabilidades;
- Brindar acceso a empleados, antiguos empleados y a sus representantes al documento OSHA 300 "Log of Work-Related Occupational Injuries and Illnesses" (Bitácora de lesiones y enfermedades ocupacionales asociadas con el trabajo);
- Brindar acceso a empleados a los registros médicos y a los registros de exposición para empleado y otros conforme lo requiera la ley;
- Cooperar con los agentes de conformidad de OSHA;
- No discriminar en contra de empleados que ejercen apropiadamente sus derechos bajo la *Ley OSH*;
- Circular citaciones de OSHA y notificaciones de verificación de corrección en o cerca del lugar de trabajo implicado; y
- Resolver las infracciones citadas dentro del periodo de tiempo prescrito.

Derechos del empleador

Si es usted un empleador, tiene derecho a:

- Solicitar una asesoría in situ y consejos gratis;
- Participar en la seguridad y salud laborales mediante su asociación industrial;
- Requerir y recibir la identificación apropiada de los agentes de conformidad de OSHA;
- Quedar informado por parte del agente de conformidad de la razón por una inspección;
- Celebrar una reunión de apertura y otra de cierre con el agente de conformidad;
- Acompañar al agente de conformidad durante la inspección;
- Presentar un aviso de objeción para refutar los resultados de la inspección;
- Solicitar un proceso de acuerdo informal tras una inspección;
- Solicitar una desviación de los requisitos de una norma cuando la pericia técnica y otros materiales no se hallan disponibles y que se han provisto otros métodos de protección para los empleados;
- Participar en forma activa en el desarrollo de programas de seguridad y salud;
- Estar seguro que se mantiene la confidencialidad de todo secreto comercial;
- Presentar una solicitud escrita a NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health – Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacionales) pidiendo información sobre la posibilidad de efectos tóxicos de cualquier sustancia en su lugar de trabajo y de las concentraciones en que se utilizan dichas sustancias; y
- Presentar información o comentarios a OSHA sobre la emisión, modificación o revocación de normas de OSHA y solicitar una audiencia pública.

En caso de una emergencia en el lugar de trabajo:

Llame al (800) 321-OSHA (6742) si existe una situación en la que peligran vidas. OSHA transmitirá las llamadas inmediatamente a la oficina OSHA más cercana regional o estatal si el estado dispone de un plan estatal.

Para mayor información sobre cualquier programa de OSHA, se ruega póngase en contacto con la oficina OSHA de la zona o regional más cercana que se indica en el sitio Web www.osha.gov o llamando al número gratis.

Responsabilidades del empleado

Los empleados deben observar todos los reglamentos y todas las normas, reglas, y las órdenes aplicables en su totalidad que se emitan bajo la *Ley OSH*.

Si es usted un empleado, debe:

- Leer el póster OSHA 3165 “Es la ley” (It’s The Law) en el lugar de trabajo;
- Respetar toda norma aplicable de OSHA;
- Seguir las reglas y los reglamentos en su totalidad que rigen la seguridad y la salud, y utilizar el equipo de protección mientras trabaja;
- Comunicar condiciones peligrosas al supervisor;
- Comunicar cualquier lesión o enfermedad derivada del trabajo al empleador y buscar tratamiento en seguida;
- Cooperar con el agente de conformidad de OSHA que realiza una inspección; y
- Ejercer sus derechos bajo la *Ley OSH* de manera responsable.

Derechos del empleado

Si es usted un empleado, tiene derecho a:

- Examinar copias de las normas, las reglas, los reglamentos y los requisitos apropiados de OSHA que el empleador debe tener disponibles en el lugar de trabajo;
- Solicitar información por parte de su empleador sobre peligros en materia de seguridad y salud, y sobre precauciones y procedimientos de urgencia;
- Recibir formación e información adecuadas;
- Solicitar que OSHA realice una investigación si cree que condiciones peligrosas o infracciones de las normas existen en su lugar de trabajo;
- No divulgar su nombre a su empleador si usted presenta una queja;

- Saber las acciones de OSHA referente a su queja y realizar un repaso informal de toda decisión de no hacer una inspección o emitir una citación;
- Que su representante laboral autorizado acompañe al agente de conformidad de OSHA durante una inspección;
- Responder a preguntas que haga el agente de conformidad de OSHA;
- Observar cualquier monitoreo o medición de materiales peligrosos y ver cualquier registro de monitoreo o médico asociado;
- Examinar el documento OSHA 300 “Log of Work-Related Occupational Injuries and Illnesses” (Bitácora de lesiones y enfermedades ocupacionales asociadas con el trabajo) en un periodo y una forma razonables;
- Solicitar una reunión de cierre tras una inspección;
- Presentar una solicitud escrita a NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health – Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacionales) pidiendo información sobre la posibilidad de efectos tóxicos de cualquier sustancia en su lugar de trabajo y de las concentraciones en que se utilizan dichas sustancias y que no se divulgue su nombre a su empleador;
- Refutar el periodo de corrección establecido en una citación que se emita a su empleador;
- Participar en audiencias que lleve a cabo la Comisión de Evaluación de la Seguridad y Salud Ocupacionales (Occupational Safety and Health Review Commission);
- Quedar avisado por su empleador si él o ella solicita una desviación, presentar su testimonio durante la audiencia referente a dicha desviación y apelar la decisión final; y
- Presentar información o comentarios a OSHA sobre la emisión, modificación o revocación de normas de OSHA y solicitar una audiencia pública.

Si su lugar de trabajo no es seguro o sano...

para presentar una queja...

Si las condiciones laborales en su lugar de trabajo no son seguras o sanas, la mejor y más rápida manera de corregirlas suele ser notificando a su supervisor o empleador. Los empleados también pueden presentar una queja por teléfono, correo, correo electrónico (email) o por fax ante la oficina OSHA más cercana y solicitar una inspección. Puede pedir que OSHA no divulgue su nombre. Para presentar una queja, llame al (800) 321-OSHA (6742) ó póngase en contacto con la oficina más cercana de OSHA regional, estatal, de plan estatal o de asesoría que indique la lista en www.osha.gov. El número de teletipo (TTY) es el (877) 889-5627.

También puede presentar una queja en línea. La mayoría de las quejas en línea son tramitadas por el sistema de teléfono y fax de OSHA. Esto significa que se pueden resolver de manera informal por teléfono con su empleador. Las quejas escritas y firmadas presentadas antes las oficinas de OSHA regionales o de planes estatales tienen mayores probabilidades de resultar en inspecciones in situ por OSHA. Las quejas de trabajadores en estados con planes estatales aprobados por OSHA serán transmitidos al plan estatal apropiado. Si a usted le

preocupa la confidencialidad, es posible que prefiera presentar su queja desde su ordenador en casa o desde un ordenador en la biblioteca de su comunidad.

Teledescargue el formulario de queja de OSHA, rellénelo y envíelo por fax o por correo a su oficina OSHA regional. También puede ponerse en contacto con su oficina OSHA regional para recibir una copia del formulario de queja. Cerciórese de incluir su nombre, dirección y número de teléfono para que nos podamos poner en contacto con usted. NOTA: Para ver e imprimir un formulario de queja, debe disponer del software Adobe Acrobat Reader en su ordenador.

para negarse a realizar una tarea peligrosa...

Negarse a realizar una tarea bajo condiciones que podrían ser peligrosas no suele ser un derecho del empleado conforme a la ley y puede resultar en una acción disciplinaria por parte de su empleador. No obstante, si existen razones justas para pensar que puede exponerse a un peligro inminente en el trabajo, sí tiene derecho a negarse a realizar una tarea. Permanezca en el lugar de trabajo hasta resolverse el problema ya que es posible que OSHA no pueda brindarle protección si usted se marcha de su trabajo.

Para mayor información, visite la página Trabajadores en www.osha.gov.

Protecciones legales

Protecciones adicionales para los empleados

Diferentes leyes brindan protecciones legales a los empleados implicados en temas de seguridad y salud. La *Ley OSH*, por ejemplo, permite que los empleados tengan derecho a conseguir condiciones seguras y sanas en el trabajo sin temor a repercusiones. Bajo la Sección 11 (c) de la ley, los empleados pueden ejercer derechos tales como:

- Expresar sus inquietudes a un empleador, un sindicato, OSHA, toda otra agencia gubernamental o a otras personas acerca de los peligros de seguridad y salud en el trabajo;
- Presentar demandas acerca de la seguridad y la salud;
- Participar en un comité para la seguridad y la salud en el trabajo o en actividades sindicales sobre la seguridad y la salud en el trabajo;
- Participar en inspecciones, conferencias y audiencias de OSHA, o en toda otra actividad referente a OSHA; y

- Negarse a trabajar cuando una situación peligrosa puede resultar en la muerte o en una lesión seria cuando no hay tiempo de ponerse en contacto con OSHA y cuando el empleado ha solicitado sin éxito de su empleador que se resuelvan las condiciones peligrosas.

Protecciones en contra de retaliación por parte del empleador

Un empleador no puede hacer prueba de retaliación si un empleado ejerce estos, u otros, derechos al amparo de la *Ley OSH*. Esto significa que un empleador no puede cometer acciones en contra de cualquier trabajador que exprese sus inquietudes o que presente una queja referente a las condiciones de seguridad y salud o que participe en actividades asociadas con la seguridad en el trabajo:

- Despedir,
- Rebajar,
- Quitar antigüedad u otros beneficios ganados,
- Transferir a un turno o trabajo no deseado, o
- Amenazar o acosar al trabajador.

Protecciones para los denunciantes

Desde que se aprobó la *Ley OSH* en 1970, el Congreso de los EE.UU. ha extendido mediante 14 estatutos federales la autoridad de OSHA para la protección de denunciantes con el fin de proteger a los trabajadores contra actos discriminatorios.

Dichos estatutos y el número de días que los empleados tienen para presentar una queja son:

- *Ley de Seguridad y Salud Ocupaciones de 1970 (Occupational Safety and Health Act of 1970)* (30 días)

Brinda protección contra actos discriminatorios a empleados que

ejercen sus derechos garantizados conforme al acto, tales como presentar una queja de seguridad y salud ante OSHA y participar en una inspección.

- *Ley de Asistencia en el Transporte de Superficie (Surface Transportation Assistance Act)* (180 días)

Brinda protecciones contra actos discriminatorios a camioneros y otros empleados referentes a la seguridad de vehículos motorizados comerciales. La cobertura incluye a todos los autobuses de arrendamiento y a los camiones de mercancías con un peso nominal bruto del vehículo de 10 001 libras.

- *Ley de Respuesta a Emergencias por Riesgos de Asbestos (Asbestos Hazard Emergency Response Act)* (90 días)

Brinda protecciones contra actos discriminatorios a individuos que notifican infracciones de las leyes sobre el medio ambiente acerca de asbestos en sistemas escolares primarios y secundarios.

- *Ley de Seguridad de Contenedores Internacional (International Safety Container Act)* (60 días)

Brinda protecciones contra actos discriminatorios a empleados que notifican infracciones de la ley, que gobiernan a contenedores de expedición.

- *Ley de Reorganización de Energía (Energy Reorganization Act)* (180 días)

Brinda protecciones contra actos discriminatorios a empleados de operadores y subcontratistas de plantas nucleares con licencias emitidas por la Comisión reglamentaria nuclear (Nuclear Regulatory Commission) y a empleados de contratistas que trabajan bajo un contrato con el Departamento de Energía.

- *Ley del Aire Limpio (Clean Air Act)* (30 días)

Brinda protecciones contra actos discriminatorios a empleados que notifican infracciones de la ley, cuyo fin es regir el desarrollo y la aplicación de normas sobre la calidad del aire y la contaminación del aire.

- *Ley de Agua Potable Segura (Safe Drinking Water Act)* (30 días)

Brinda protecciones contra actos discriminatorios a empleados que comunican infracciones de la ley. Esta ley requiere que todos los sistemas de agua potable en edificios públicos y en edificios nuevos se hallen libres de plomo.

- *Ley de Control de Contaminación del Agua Federal (Federal Water Pollution Control Act)* (30 días)

Brinda protecciones contra actos discriminatorios a empleados que notifican instancias de contaminación peligrosa de aguas donde se han adaptado especies ecológicas. También conocida como Ley del Agua Limpia.

- *Ley de Control de Sustancias Peligrosas (Toxic Substances Control Act)* (30 días)

Brinda protecciones contra actos discriminatorios a empleados que notifican infracciones de reglamentos que implican la fabricación, la distribución y el uso de ciertas sustancias tóxicas.

- *Ley de Disposición de Desechos Sólidos (Solid Waste Disposal Act)* (30 días)

Brinda protecciones contra actos discriminatorios a empleados que ejercen ciertos derechos al amparo de la ley. Esta ley propone ayuda en el desarrollo de centros para la recuperación de energía y otros recursos a partir de materiales descartados y rige la gestión de desechos peligrosos. También conocida como Ley de Conservación y Recuperación de Recursos.

- *Ley de Respuesta Ambiental Exhaustiva, de Compensación y de Responsabilidades (Comprehensive Environmental Response, Compensation, and Liability Act)* (30 días)

Brinda protecciones contra actos discriminatorios a empleados que ejercen sus derechos al amparo de la ley. Esta ley propone obligaciones, indemnizaciones, limpiezas y respuestas de urgencia ante sustancias peligrosas emitidas en el medio ambiente así como la limpieza de sitios para la eliminación de desechos peligrosos no activos.

- *Ley Wendell H. Ford de Desviación e Inversión de Aviación para el Siglo XXI (Wendell H. Ford Aviation Investment and Reform Act for the 21st Century)* (90 días)

Brinda protecciones contra actos discriminatorios a empleados de transportistas aéreos y a contratistas o subcontratistas de transportistas aéreos que expresan inquietudes sobre la seguridad.

- *Ley de Responsabilidad por Fraude de Sociedades y Criminal de 2002 (Corporate and Criminal Fraud Accountability Act of 2002)* (90 días)

Brinda protecciones contra actos discriminatorios a empleados o a contratistas de sociedades cuyas acciones se cotizan en bolsa, o de sociedades de valores que notifican un fraude postal, en giros, bancario, o de seguridades o que notifican infracciones de leyes relativas al fraude de cotizaciones. También conocida como la Ley Sarbanes-Oxley.

- *Ley de Mejora de la Seguridad de Canalizaciones Pipeline de 2002 (Pipeline Safety Improvement Act of 2002)* (180 días)

Brinda protecciones contra actos discriminatorios a empleados que notifican infracciones de la ley federal

Para cumplir con la Ley OSH, las agencias federales deben:

- Establecer programas completos de seguridad y salud
- Registrar y analizar los datos sobre lesiones y enfermedades
- Brindar formación adecuada a los empleados sobre la seguridad y la salud
- Llevar a cabo inspecciones para comprobar la conformidad con las normas de OSHA

sobre la seguridad de un pipeline o que se niegan a cometer una infracción de dichas disposiciones.

Empleados del sector público

Cobertura para trabajadores federales

La Sección 19 de la *Ley OSH* dicta que los dirigentes de agencias federales tienen la responsabilidad de brindar condiciones seguras y sanas a sus empleados. OSHA realiza inspecciones en el lugar de trabajo federal en respuesta a informes por parte de empleados referentes a la existencia de condiciones peligrosas.

La *Ley OSH* también requiere que las agencias observen las normas que se aplican a los empleadores del sector privado. Conforme a una modificación de la ley en 1988, la *Ley OSH* cubre al Servicio Postal de los EE.UU. en la misma forma que cualquier empleador del sector privado.

Autoridad de OSHA en el sector federal

OSHA, con su autoridad en el sector federal:

- No puede proponer penalidades monetarias en contra de otra agencia federal por no cumplir con las normas de OSHA; y
- No tiene la autoridad para proteger a empleados federales que son denunciantes. La *Ley de Protección de Denunciantes de 1989* permite que empleados federales antiguos y corrientes (con excepción de corporaciones y ciertas agencias de inteligencia) presenten informes sobre retaliaciones ante la Oficina del Consejero Especial de la Junta de Protección de

Sistemas de Mérito. (Para obtener mayor información sobre las protecciones para denunciantes, refiérase a la página 8.)

Cobertura de trabajadores gubernamentales regionales y estatales

Las disposiciones de OSHA solamente cubren al sector privado. No obstante, algunos estados implementan sus propios programas de seguridad y salud ocupacionales aprobados por OSHA. Estos programas estatales deben cubrir a trabajadores regionales y estatales y deben tener como mínimo la misma eficacia que los requisitos federales de OSHA. (Para obtener mayor información sobre los programas estatales, refiérase a la página 11.)

Grupos asesores

OSHA dispone de varios comités asesores continuos o especiales que brindan consejos a la agencia sobre temas de seguridad y salud. Estos comités incluyen a representantes administrativos, laborales y de agencias estatales así como una o más personas designadas por el Secretario de HHS (Health and Human Services - Departamento de Salud y Servicios Humanos). Los miembros también pueden incluir a representantes de profesiones asociadas con la seguridad y la salud ocupacionales y a miembros del público general.

Los dos comités de asesoría continuos, o estatutarios, son:

- NACOSH (National Advisory Committee on Occupational Safety and Health - Comité de Asesoría Nacional sobre la Seguridad y Salud Ocupacionales), quien asesora, celebra consultas con, y realiza recomendaciones a los Secretarios del Trabajo y de HHS sobre temas relacionados con la aplicación de la *Ley OSH*; y

- ACCSH (Advisory Committee on Construction Safety and Health – Comité de Asesoría para la Seguridad y Salud en la Construcción), quien asesora al Secretario del Trabajo sobre normas de seguridad y salud en el campo de la construcción así como sobre otros reglamentos.

Otros comités de asesoría continuos incluyen a:

- FACOSH (Federal Safety and Health Advisory Committee – Comité de Asesoría para la Seguridad y la Salud Federales), quien aconseja al Secretario del Trabajo sobre todos los aspectos de la seguridad y salud de agencias federales;
- MACOSH (Maritime Advisory Committee for Occupational Safety and Health – Comité de Asesoría Marítimo para la Seguridad y Salud Ocupacionales), quien asesora al Secretario del Trabajo sobre programas de seguridad y salud en el lugar de trabajo, políticas y normas en la industria marítima; y
- NACE (National Advisory Committee on Ergonomics – Comité de Asesoría Nacional sobre la Ergonomía), quien aconseja a OSHA sobre iniciativas cuyo fin es reducir las lesiones y enfermedades asociadas con la ergonomía en el lugar de trabajo.

OSHA puede de vez en cuando crear comités de asesoría a corto plazo con el fin de aconsejar a la agencia sobre temas específicos.

Programas estatales

Programas de seguridad y salud estatales

Los planes estatales son programas de seguridad y salud laborales aprobados por OSHA que son mantenidos por estados individuales en vez de por la OSHA federal. La *Ley OSH* fomenta en los estados la creación y operación de sus propios planes de seguridad y salud laborales e impide la aplicación estatal de las normas OSHA a menos que el estado disponga de un plan aprobado. OSHA aprueba y monitorea todos los planes estatales.

Una vez que se apruebe un plan estatal conforme a la Sección 18(b) de la *Ley OSH*, OSHA brinda fondos para hasta el 50 por ciento de los costos de operación del programa. Los planes estatales deben brindar normas y programas de ejecución, así como actividades de conformidad voluntaria, que sean por lo menos igual de eficaces que el programa federal.

Los planes estatales que cubren al sector privado también deben cubrir a los empleados gubernamentales regionales y estatales. Las reglas de OSHA también permiten que los estados desarrollen planes que cubren únicamente a los trabajadores del sector público (gobierno regional y estatal). En estos casos, el empleo del sector privado permanece bajo la jurisdicción federal de OSHA. Veinte y tres estados operan planes completos y tres únicamente cubren al sector privado. Estos estados se hallan listados en el sitio Web de OSHA www.osha.gov.

Aprobación de OSHA para planes estatales

Con el fin de obtener la aprobación de OSHA en tanto que “plan de desarrollo”, el primer paso en el proceso de aprobación del plan estatal, un estado debe tener la autoridad legislativa adecuada y debe

demostrar que en tres años brindará procedimientos de establecimiento e implementación de normas y de apelaciones, protección a empleados públicos, un número suficiente de personal competente para la aplicación de las mismas, y programas de formación, educación y asistencia técnica.

En los estados con planes aprobados, OSHA suele limitar sus actividades de aplicación a zonas que no cubre el estado y elimina las implementaciones federales que tienen en común.

Una vez que el estado esté operando por lo menos con la misma eficacia que la OSHA federal y que cumple con otros requisitos, OSHA otorga una aprobación final del plan y cesa de aplicar su autoridad federal en las áreas que quedan bajo la jurisdicción del estado.

Cobertura de programas estatales

Los estados que cuentan con planes aprobados cubren la mayoría de empleados del sector privado así como trabajadores gubernamentales regionales y estatales en el estado. La OSHA federal sigue cubriendo a empleados federales y a ciertos otros empleados específicamente excluidos del plan estatal; por ejemplo, a los que trabajan en las industrias marítimas o en las bases militares.

Inspecciones en lugares de trabajo estatales

Los estados que cuentan con planes estatales responden ante accidentes y quejas en el lugar de trabajo y realizan inspecciones imprevistas al azar, igual que la OSHA federal. Los estados emiten citaciones y proponen penalidades conforme a la ley estatal y adjudica controversias mediante una junta de examen estatal u otro procedimiento.

Monitoreo federal de planes estatales

La OSHA federal monitorea de cerca los programas estatales. Cualquier persona que encuentre faltas de adaptación u otros problemas en la administración de un programa estatal puede presentar una queja CASPA (Complaint About State Program Administration – Queja sobre la Administración de un Programa Estatal) ante el administrador regional de OSHA adecuado. OSHA investiga todas las quejas y, cuando se encuentra que son válidas, exige la acción correctiva apropiada.

Derechos y responsabilidades del empleador

Los planes estatales deben garantizar los mismos derechos de empleadores y empleados que OSHA. Las responsabilidades de empleadores y empleados en los estados que cuentan con sus propios programas de seguridad y salud ocupacionales suelen ser las mismas que en los estados cubiertos por la OSHA federal.

Normas estatales de seguridad y salud

Las normas estatales de seguridad y salud bajo los planes aprobados deben ser idénticas o por lo menos igual de eficaces que las normas federales de OSHA y deben mantenerse a la par de las normas federales. Los planes estatales deben adoptar normas comparables con las normas federales en los seis meses en que entra en vigor una norma federal. La mayoría de las normas de planes estatales son muy similares a las normas federales, aunque sea posible que los estados que cuentan con planes aprobados tengan normas diferentes e independientes.

Para saber si su estado mantiene un programa estatal aprobado por OSHA, visite el sitio Web www.osha.gov.

Normas y guías

Requisitos

En general, las normas exigen que los empleadores:

- Mantengan condiciones y adopten prácticas que son razonablemente necesarias y apropiadas para proteger a los trabajadores en el trabajo;
- Se familiaricen y cumplan con las normas que aplican a sus establecimientos; y
- Se aseguren que sus empleados tienen y utilizan el equipo de protección personal cuando lo requiere la seguridad y la salud.

Peligros atendidos

OSHA emite normas ante una gran variedad de peligros en el lugar de trabajo, incluyendo:

- Sustancias tóxicas,
- Agentes físicos dañinos,
- Peligros eléctricos,
- Riesgos de caídas,
- Riesgos de excavaciones,
- Desechos peligrosos,
- Enfermedades infecciosas,
- Peligros de incendios y explosiones,
- Atmósferas peligrosas, y
- Maquinas peligrosas.

Además, cuando no existen normas específicas de OSHA, los empleadores deben cumplir con la "cláusula de obligación general" de la *Ley OSH*. La cláusula de obligación general, Sección 5(a)(1) requiere que todo empleador "brinde...un lugar de empleo libre de peligros reconocidos que causen o probablemente causen la muerte o serios daños físicos a los empleados"

El proceso de establecimiento de normas

Decidir de desarrollar una norma

OSHA puede iniciar el procedimiento de establecimiento de normas por su propia cuenta o en respuesta a solicitudes por parte de otras entidades, incluyendo:

- El Secretario de HHS (Health and Human Services – Salud y Servicios Humanos);
- NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health – Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacionales);
- Gobiernos regionales y estatales;
- Organizaciones emisoras de normas nacionalmente reconocidas y representantes de empleados o de empleadores; y
- Cualquier otra parte interesada.

Cada primavera y otoño, el Departamento del Trabajo publica en el *Federal Register* (*Registro Federal*) una lista de todos los reglamentos bajo desarrollo. La *Agenda Reglamentaria* brinda un calendario para el desarrollo de normas y de reglamentos con el fin de que empleadores, empleados y otras partes interesadas sepan cuando se espera que sean emitidos.

Cómo OSHA desarrolla normas

OSHA publica su intención de proponer, modificar o revocar una norma en el *Registro Federal*, en una de las siguientes formas:

- Como Solicitud de Información (Request for Information) o Notificación Anticipada de Establecimiento Propuesto de Reglas (Advance Notice of Proposed Rulemaking) o anuncio de una reunión con el fin de solicitar información que se utilizará en la redacción de una propuesta; o

- Como Notificación de Establecimiento Propuesto de Reglas (Notice of Proposed Rulemaking), que indica los requisitos de la nueva regla propuesta y brinda un periodo de tiempo específico para que responda el público.

Las partes interesadas pueden presentar evidencia e información por escrito. OSHA también puede concertar una audiencia pública para considerar diferentes puntos de vista.

Tras revisar los comentarios públicos, la evidencia y el testimonio, OSHA publica:

- El texto completo de cualquier norma modificada o adoptada y la fecha en la que entra en vigor, junto con una explicación de la norma y de las razones tras su implementación; o
- Una determinación indicando que no es necesaria ninguna norma o modificación.

Participación por parte de otras agencias gubernamentales

Otras agencias gubernamentales, tales como NIOSH, pueden recomendar normas a OSHA. La *Ley OSH* estableció a NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health – Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacionales) bajo el Departamento HHS como agencia de investigación para la seguridad y salud ocupacionales. NIOSH investiga varios problemas de seguridad y salud, brinda ayuda técnica a OSHA y recomienda normas que adoptará OSHA. (Para mayor información, llame al (800) 35-NIOSH o visite el sitio Web de la agencia www.cdc.gov/niosh.)

Normas provisorias de urgencia

Bajo ciertas condiciones limitadas, OSHA puede establecer normas provisorias de urgencia que entran en vigor inmediatamente y que permanecen vigentes hasta que son reemplazadas por una norma per-

manente. Para realizar este tipo de acción, OSHA debe determinar que:

- Los trabajadores se hallan en grave peligro debido a la exposición a sustancias o agentes que se determinan son nocivos o físicamente dañinos o debido a peligros nuevos; y
- Es necesario implementar una norma de urgencia para protegerlos.

OSHA publica entonces una norma provisoria de urgencia en el *Registro Federal*, donde también sirve de propuesta de norma permanente. Se aplican los procedimientos normales para adoptar una norma permanente, con excepción de que el fallo final debe tener lugar en los seis meses que siguen.

Jurisdicción del congreso sobre las normas OSHA

OSHA presenta todas las reglas finales al Congreso y a la Oficina de Contaduría General para un examen final. El Congreso tiene la autoridad de abrogar una norma al aprobar una resolución conjunta bajo un procedimiento acelerado establecido por la *Ley SBREFA (Small Business Regulatory Enforcement and Fairness Act - Ley de Igualdad y de Aplicación de Regulaciones a la Pequeña Empresa)* aunque solamente lo haya hecho una vez. Para que la abrogación sea vigente, la resolución conjunta debe contar con la firma del Presidente.

Remedio del empleador

Un empleador que no puede cumplir con los nuevos requisitos o cualquiera que no este de acuerdo con la nueva norma puede:

- Presentar una petición de revisión judicial ante un tribunal;
- Solicitar una desviación permanente, provisoria o experimental de la norma o regla; o
- Solicitar una ordenanza provisoria para seguir trabajando bajo las condiciones actuales mientras que OSHA considera la solicitud de desviación.

Peticiones para modificar o revocar normas o requisitos

Los empleadores o empleados pueden solicitar de OSHA que se modifiquen o revoquen normas en la misma forma que pueden solicitar que la agencia desarrolle normas. OSHA continuamente repasa sus normas para poder mantenerse al día con la tecnología industrial cambiante y evolutiva.

Presentar una petición de revisión judicial

Cualquier persona que pueda sufrir debido a una norma final o de urgencia puede presentar un petición de revisión judicial. La entidad que objeta debe presentar la petición en los 60 días que siguen la regla de la publicación ante el Tribunal de Apelaciones de los EE.UU. del circuito en el que reside el solicitante o donde se encuentra la sede del negocio.

La presentación de una petición de apelaciones no demora la aplicación de la norma, a menos de que así lo ordene el Tribunal de Apelaciones. OSHA emite normas permanentes solamente después de considerar atentamente todos los puntos de vista y los datos recibidos por parte del público en documentos escritos y durante audiencias.

Directrices versus normas

Una directriz es una herramienta que ayuda a que los empleadores reconozcan y controlen peligros. Es voluntaria y no puede aplicarse bajo la *Ley OSH*. El hecho de no implementar una directriz no representa en si una infracción de la cláusula de obligación general de la Ley OSH.

Las directrices son más flexibles que las normas. Pueden desarrollarse rápidamente y cambiarse con facilidad a medida que surja nueva información conforme a los avances científicos. Las directrices permiten que los empleadores puedan adoptar con mayor facilidad a programas innovadores que se adapten a sus lugares de trabajo, en vez de soluciones poco flexi-

bles e uniformes en instancias que puedan ser únicas en una industria o en un establecimiento.

Desviaciones

Una desviación otorga a un empleador el permiso formal de desviarse de los requisitos o de los periodos de tiempo de una norma.

Solicitudes de desviaciones por parte de empleadores

Los empleadores pueden solicitar de OSHA una desviación de:

- Una norma o regla recién promulgada si no pueden cumplir con la fecha de entrada en vigor debido a la escasez de materiales, equipo, o personal técnico o profesional; o
- Requisitos de una norma o de un reglamento si se puede demostrar que una o varias de sus alternativas brindan a los empleados una protección tan eficaz como la que brinda la norma o el reglamento.

Tipos de desviaciones

Un empleador solicita una **desviación provisoria** si él o ella no puede cumplir con la norma o el reglamento antes de la fecha de entrada en vigor porque el personal técnico o profesional, los materiales o el equipo no se hallan disponibles o porque la construcción o modificación necesaria de los establecimientos no puede terminarse a tiempo. Mientras desempeñe sus funciones bajo una desviación provisoria, un empleador debe en general cumplir con condiciones específicas establecidas por OSHA.

Un empleador puede solicitar una **desviación permanente** si puede demostrar que las condiciones, las prácticas, los procedimientos, los métodos, las operaciones o los procesos laborales en su lugar de trabajo son tan seguros y sanos que los que requiere la norma, Mientras espera que OSHA apruebe una desviación permanente, un empleador debe cumplir con la norma OSHA.

Un empleador puede solicitar una **desviación experimental** si él o ella participa en un intento de demostrar o validar nuevas técnicas de seguridad y salud laborales y si el Secretario del Trabajo o el Secretario de HHS ha autorizado este experimento.

Impacto en las citaciones de las aplicaciones de desviaciones

Las desviaciones no son retroactivas. Un empleador que ha sido citado por infringir una norma no puede solicitar que se remedié dicha citación al solicitar una desviación.

El hecho de que una desviación este pendiente no impide que el empleador presente una aplicación de desviación. No obstante, si el empleador objeta la citación, el Administrador de OSHA tiene la opción de negarse a aceptar la aplicación de variación para la o las disposiciones objetadas.

Para mayor información sobre las desviaciones

Para obtener mayor información y ayuda al solicitar una desviación, póngase en contacto con la oficina OSHA más cercana en la lista del sitio Web de la agencia www.osha.gov o llame al (800) 321-OSHA (6742).

Informes

Los requisitos de informes de OSHA

Todo empleador debe informar a OSHA en las ocho horas que siguen el conocimiento de:

- La muerte de cualquier empleado debido a un incidente en el trabajo, y
- La hospitalización interna de tres o más empleados debido a un incidente en el trabajo.

Además, los empleadores deben notificar todo ataque mortal del corazón. No es necesario informar de las muertes por accidentes vehiculares en calles públicas (con excepción de los que ocurren en zonas obreras de construcción) y en accidentes en trenes, subterráneos, autobuses o aviones comerciales.

Estos informes pueden realizarse por teléfono o en persona en la oficina OSHA regional más cercana de la lista del sitio Web www.osha.gov o llamando al número gratis de OSHA (800) 321-OSHA (6742).

Es posible que los empleadores también estén sujetos a otros requisitos de otras normas OSHA.

Teneduría de registros

Beneficios

Los requisitos de OSHA en teneduría de registros, tal como lo dicta la *Ley OSH*, establece un sistema eficaz, centralizado y nacional para el monitoreo de problemas de seguridad y salud ocupacionales, lo cual es un requisito vital para medir la seriedad de los problemas y resolverlos. El hecho de mantener registros le permite a OSHA reunir material de encuestas, le ayuda a identificar las industrias más peligrosas y comparte con los empleados los antecedentes de seguridad en el lugar de trabajo del empleador. Estos registros también ayudan a los empleadores a identificar posibles fuentes de lesiones y enfermedades en sus lugares de trabajo.

Requisitos de los empleadores

Los reglamentos de OSHA sobre los informes y la teneduría de registros requiere que los empleadores:

- Mantengan registros de lesiones y enfermedades en cada establecimiento a medida que ocurren y pongan dichos registros a la disposición de los empleados;

- Mantengan registros de lesiones y enfermedades y publiquen desde el 1 de febrero hasta el 30 de abril un resumen de las lesiones y enfermedades ocupacionales para cada establecimiento. Un ejecutivo de la empresa debe certificar la exactitud del resumen;
- Registren toda fatalidad sin que importe el intervalo de tiempo entre la lesión y la muerte;
- Brinden, cuando se solicite, registros pertinentes de lesiones y enfermedades para que los pueda examinar y copiar cualquier representante de los Secretarios del Trabajo o de HHS, o del estado en el curso de cualquier investigación, sondeo o compilación estadística;
- Cumplan con cualquier requisito adicional de teneduría de registros o de informes que se halle en normas específicas de OSHA.

Empleadores exentos

Los empleadores con 10 o menos empleados no tienen que mantener la bitácora OSHA de lesiones y enfermedades a menos que la oficina BLS (Bureau of Labor Statistics - Oficina de Estadísticas Laborales) u OSHA los notifique que han sido seleccionados para formar parte de una compilación de datos obligatoria.

OSHA también brinda exenciones a empleadores en ciertas industrias de poco peligro como las agencias inmobiliarias y las tiendas de ropa, tal como se define en la norma de teneduría de registros. Los empleadores exentos siguen teniendo que cumplir con los requisitos de mostrar el póster OSHA 3165 "Es la ley" (It's The Law) e informar a OSHA en las ocho horas siguientes de todo accidente que resulte en una o más muertes o en la hospitalización de tres o más empleados.

Algunos empleadores exentos tendrán que mantener registros si OSHA o BLS los selecciona para que formen parte de una compilación obligatoria de datos. La agen-

cia notificará a dichos empleadores anticipadamente y proveerá las instrucciones y los formularios que necesiten.

Qué casos deben registrarse

Para determinar qué lesiones y enfermedades asociadas con el trabajo deben inscribirse en el registro, consulte el árbol de decisiones de la página 18.

Excepciones en los requisitos de registro

Debe existir un serio grado de agravamiento en una lesión o enfermedad preexistente, para que se considere que está asociada con el trabajo. Además, casos que surjan de la ingestión de comidas o bebidas, de las donaciones de sangre y de programas de ejercicio no tienen que registrarse. Los casos de resfriados y gripes tampoco tienen que ser registrados. Existen criterios específicos para determinar cuando una enfermedad mental se considera asociada con el trabajo y cuando se deben registrar casos si los empleados viajan o trabajan desde su residencia. Para mayor información, visite www.osha.gov.

Mantener los formularios de teneduría de registros

Los empleadores deben inscribir las lesiones y enfermedades en formularios de teneduría de registros, mantener los registros o bitácoras al día y durante cinco años en cada establecimiento. Las bitácoras deben hallarse disponibles para ser examinadas en las cuatro horas que signa la solicitud por representantes de OSHA, HHS, BLS o de la agencia estatal designada. Los empleadores deben actualizar las bitácoras con el fin de indicar cualquier cambio que ocurra.

No debe enviarse ningún formulario de teneduría de registros a OSHA o a cualquier otra agencia. El empleador mantiene formularios y circula el resumen anual en el lugar de trabajo. Si OSHA realiza una inspección del lugar de trabajo, el empleador deberá mostrar dichos formularios.

Requisitos de informes y teneduría de registros

Los reglamentos de OSHA que rigen la teneduría de registros exigen que gran parte de los empleadores mantengan registros de las lesiones, enfermedades y muertes en el lugar de trabajo. Los empleadores deben:

- Mantener registros de lesiones y enfermedades,
- Comunicar toda muerte,
- Comunicar cada accidente que resulte en la hospitalización de tres o más empleados,
- Poner los registros a disposición de los empleados,
- Permitir el acceso de OSHA a los registros, y
- Circular un resumen anual de lesiones y enfermedades.

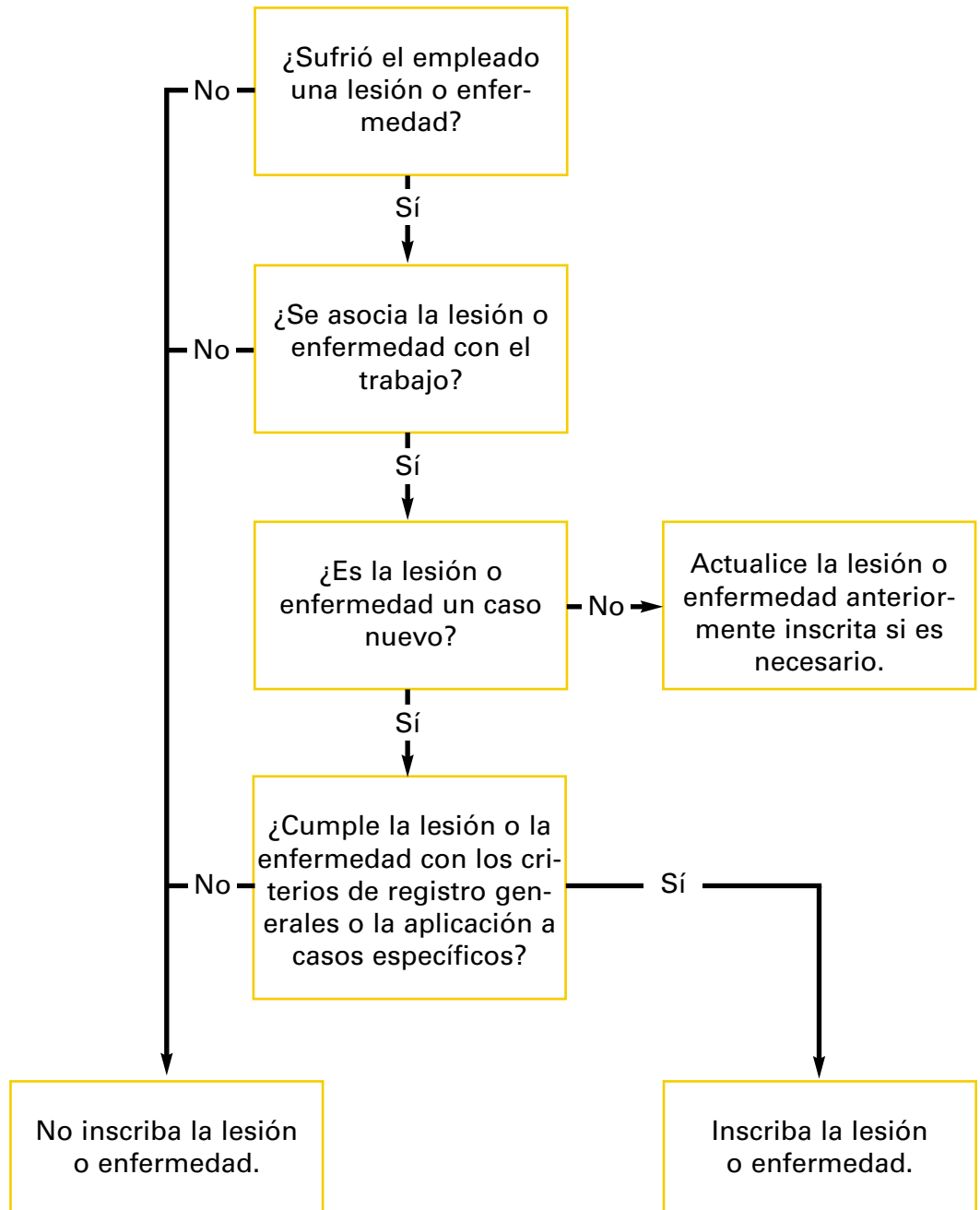
Determinar si una lesión o enfermedad está asociada con el trabajo

Un empleador debe considerar que una lesión o enfermedad está asociada con el trabajo si un evento o exposición en el trabajo causó o contribuyó a la condición resultante o seriamente agravó una lesión o enfermedad ya existente. Se supone que

la mayoría de las lesiones y enfermedades que resulten de eventos o exposiciones en el trabajo están asociadas con el trabajo.

Empleadores con varios lugares de trabajo

Los empleadores deben mantener registros de lesiones y enfermedades para cada establecimiento. OSHA define un



establecimiento como una “ubicación física única en la que se realizan negocios o brindan servicios.”

Un empleador cuyos empleados trabajan en ubicaciones dispersas debe mantener registros en el lugar donde los empleados

se presentan a trabajar. En ciertas situaciones, los empleados no se presentan a trabajar en el mismo sitio todos los días. En este caso, los registros deben mantenerse en el sitio donde se les paga o en la bases desde la cual realizan sus funciones.

Industrias parcialmente exentas de los requisitos de OSHA para la teneduría de registros*

| SIC Code | Industry Description | SIC Code | Industry Description |
|----------|--|----------|---|
| 525 | Ferreterías | 731 | Servicios de publicidad |
| 542 | Carnicerías y pescaderías | 732 | Servicios de información sobre el crédito y de recuperación de deudas |
| 544 | Tiendas de caramelos, nueces y dulces | 733 | Servicios de correos, reproducción y estenografía |
| 545 | Lecherías | 737 | Servicios informáticos y de procesamiento de datos |
| 546 | Panaderías-Pastelerías | 738 | Servicios comerciales diversos |
| 549 | Tiendas de alimentos generales | 764 | Reparación de muebles y de tapicería de muebles |
| 551 | Vendedores de coches nuevos y usados | 78 | Cinematografía |
| 552 | Vendedores de coches usados | 791 | Estudios, escuelas y salsa de baile |
| 554 | Estaciones de gasolina | 792 | Productores, orquestas, artistas del espectáculo |
| 557 | Vendedores de motocicletas | 793 | Boliches |
| 56 | Tiendas de ropa y accesorios | 801 | Oficinas y clínicas de doctores médicos |
| 573 | Tiendas de radios, televisores y ordenadores | 802 | Oficinas y clínicas de dentistas |
| 58 | Lugares para comer y beber | 803 | Oficina de osteópatas |
| 591 | Farmacias y tiendas de propietarios | 804 | Oficinas de otros practicantes de la salud |
| 592 | Tiendas de bebidas alcohólicas | 807 | Laboratorios médicos y dentales |
| 594 | Tiendas de compras generales | 809 | Servicios de salud y asociados, sin otra clasificación |
| 599 | Tiendas minoristas, sin otra clasificación | 81 | Servicios jurídicos |
| 60 | Instituciones depositarias (bancos y cajas de ahorros) | 82 | Servicios educativos (escuelas, facultades, universidades y bibliotecas) |
| 61 | Instituciones no depositarias (centros de crédito) | 832 | Servicios individuales y a familias |
| 62 | Corredores de valores y bienes | 835 | Servicios de guardería |
| 63 | Empresas de seguros | 839 | Servicios sociales, sin otra clasificación |
| 64 | Servicios, corredores y agentes de seguros | 841 | Museos y galerías de arte |
| 653 | Agentes inmobiliarios | 86 | Organizaciones de miembros |
| 654 | Oficinas de títulos de propiedad | 87 | Servicios de ingeniería, contabilidad, investigación, gestión y asociados |
| 67 | Oficinas de haberes y otras inversiones | 899 | Servicios, sin otra clasificación |
| 722 | Estudios de fotografías y retratos | | |
| 723 | Salones de belleza | | |
| 724 | Peluqueros | | |
| 725 | Tiendas para arreglar o para limpiar zapatos | | |
| 726 | Salones funerarios y crematorios | | |
| 729 | Servicios personales diversos | | |

*La oficina de estadísticas laborales (Bureau of Labor Statistics) se halla en el proceso de convertir datos específicos de la industria desde los códigos SIC (Standard Industrial Classification – Clasificación Industrial Estándar) al sistema NAICS (North American Industry Classification System – Sistema norteamericano de clasificación de la industria). En el futuro, OSHA cambiará sus clasificaciones de los códigos SIC a NAICS.

Información que deben circular los empleadores

Los empleadores deben circular en los lugares donde suelen fijar avisos para los empleados, y en cada establecimiento, lo siguiente:

- Una copia de OSHA 300A, es decir de los totales del resumen de las lesiones y enfermedades ocupacionales del año anterior (de febrero al mes de abril);
- El póster OSHA 3156 "Es la ley" (It's The Law), o el equivalente estatal, comunicando a los empleados sus derechos y responsabilidades conforme a la *Ley OSH*;
- Resúmenes de las peticiones de desviaciones de normas en los procedimientos de teneduría de registros; y
- Copias de todas las citaciones de OSHA por infracciones de normas. Esta información debe permanecer visible en el, o cerca del, lugar donde ocurrieron las infracciones alegadas durante un periodo de tres días, o hasta que se corrijan las infracciones, según el periodo de tiempo más largo.

www.osha.gov

Formularios de teneduría de registros

Se necesitan tres formularios para la teneduría de registros:

- **OSHA 300, Log of Work-Related Injuries and Illnesses (Bitácora de lesiones y enfermedades asociadas con el trabajo)**

Los empleadores deben registrar cada lesión o enfermedad ocupacionales en este formulario en los seis días laborales que siguen a la fecha en que el empleador supo de su existencia. Una copia completa actualizada con 45 días debe siempre hallarse presente en el establecimiento si el empleador prepara la bitácora en una ubicación central mediante equipos de procesamiento automatizado de datos. Se acepta un sustituto para el formulario OSHA 300 si es tan detallado, legible y fácil de comprender que el OSHA 300.

- **OSHA 301, Injury and Illness Incident Report (Informe de incidente de lesión y enfermedad)**

Cada empleador debe rellenar un formulario OSHA 301 en los siete días calendario que siguen la fecha en que el empleador toma conocimiento de una lesión o enfermedad asociada con el trabajo. Este formulario incluye más datos sobre cómo ocurrió la lesión o enfermedad.

Se garantiza el acceso a los empleados y antiguos empleados a sus formularios OSHA 301 individuales. Los representantes de empleados tendrán acceso a la sección "información sobre el caso" del formulario OSHA 301 en los establecimientos donde representan a empleados.

- **OSHA 300A, Summary of Work-Related Injuries and Illnesses (Resumen de lesiones y enfermedades asociadas con el trabajo)**

Este formulario fue creado para simplificar la publicación y el cálculo de las tasas de incidentes. Los empleadores deben circular copias de los registros del año anterior a no más tardar el 1 de febrero y mantenerlos visibles hasta el 30 de abril.

Registro de cero lesiones o enfermedades

Si no ha habido lesiones o enfermedades durante el año, los empleadores deben indicar cero en la línea de totales del formulario y publicar dicha información. El formulario debe estar firmado y certificado por un ejecutivo de la empresa.

Privacidad del empleado

Los empleadores deben mantener en secreto los nombres de los individuos con lesiones delicadas tales como las agresiones sexuales, las infecciones VIH y la enfermedad mental.

Encuesta anual de OSHA

Cada año, OSHA reúne información sobre las lesiones y enfermedades mediante la Iniciativa de Datos de OSHA con el fin de mejor encauzar los recursos de la agencia y de mejorar las protecciones de las que disponen los trabajadores. Todos los empleadores en los campos de la construcción y fabricación con 40 o más empleados son elegibles para participar a esta iniciativa. Además se seleccionan a empleadores de 67 otras industrias en otros sectores industriales que suelen ser industrias clasificadas como de "alto riesgo" o con grandes tasas de lesiones y enfermedades. Se seleccionan a establecimientos para incluir en la encuesta anual basado en las tasas de lesiones y enfermedades anteriormente indicadas, una intervención de OSHA o visitas repetidas periódicas a participantes de la encuesta anual.

OSHA pide que los empleadores seleccionados a participar envíen información ya reunida en el formulario de resumen 300A, tal como lo requiere el reglamento de OSHA para la teneduría de registros de lesiones y enfermedades ocupacionales.

Programas y servicios

Cómo OSHA lleva a cabo su misión

OSHA lleva a cabo una extensa serie de programas y actividades que fomentan la seguridad y la salud en el lugar de trabajo y que protegen a los trabajadores del país. Estos programas y estas actividades se basan en tres estrategias:

- La aplicación sólida, justa y eficaz;
- La extensión, la educación y la ayuda en la conformidad; y
- Las asociaciones y otros programas cooperativos.

Aplicación sólida, justa y eficaz

Autoridad del agente de conformidad

La *Ley OSH* autoriza a los agentes de conformidad de OSHA (en momentos, formas, y duraciones de tiempo razonables) a:

- Acceder a cualquier fábrica, planta, establecimiento, lugar de construcción u otras zonas o ambientes en el que se realicen trabajos;
- Inspeccionar e investigar durante las horas normales de trabajo cualquiera de estos lugares de empleo, así como las condiciones, las estructuras, las máquinas, los aparatos, los dispositivos, el equipo y los materiales pertinentes;
- Inspeccionar e investigar durante las horas normales de trabajo cualquiera de estos lugares de empleo, así como las condiciones, las estructuras, las máquinas, los aparatos, los dispositivos, el equipo y los materiales pertinentes;
- Hacer preguntas en privado al empleador, propietario, operador, agente o empleado durante una inspección o investigación.

Calificaciones del agente de conformidad

Los agentes de conformidad de OSHA disponen de una experiencia y unos conocimientos especializados en el campo de la seguridad y salud ocupacionales, incluyendo a la higiene industrial, la ingeniería de seguridad, la toxicología y la medicina ocupacional. Reciben una rigurosa capacitación referente a las normas de OSHA y sobre cómo reconocer peligros en la seguridad y la salud. Muchos de los miembros del personal disponen de competencias tales como CIH (Certified Industrial Hygienist – Higienista Industrial Certificado) o CSP (Certified Safety Professional – Profesional de la Seguridad Certificado).

Notificación anticipada de inspecciones

OSHA suele llevar a cabo sus inspecciones sin previo aviso. De hecho, cualquier persona que avise a un empleador de una futura inspección de OSHA puede recibir una multa criminal de hasta \$1 000, o quedar encarcelada por seis meses o ambos.

No obstante, en ciertas circunstancias, OSHA puede optar por avisar anticipadamente al empleador de una inspección, pero por un periodo que no exceda las 24 horas. Estas circunstancias especiales incluyen:

- Situaciones de peligro inminente, que requieren una corrección inmediata;
- Inspecciones que deben tener lugar después de las horas laborales normales o que requieren una preparación especial;
- Casos en los que OSHA debe avisar con anticipación con el fin de asegurar que el empleador y el representante del empleado, u otro personal, se halle presente; y
- Situaciones en las que OSHA determina que una notificación anticipada resultará en una inspección más completa y eficaz.

Programas Y Servicios

La *Ley OSH* autoriza a OSHA a realizar inspecciones en el lugar de trabajo con el fin de aplicar sus normas. Todo establecimiento cubierto por la *Ley OSH* se halla sujeto a inspecciones por los agentes de OSHA para la conformidad en la seguridad y la salud.

Los empleadores que reciban una notificación anticipada de una inspección deben informar al representante de sus empleados o concertar con OSHA para que lo haga.

Orden de perquisición

Un empleador tiene derecho a requerir que un agente de conformidad obtenga una orden de inspección antes de acceder al lugar de trabajo. OSHA puede realizar la inspección tras obtener una orden de inspección legalmente autorizada basado en causa probable administrativa o en una prueba de infracción.

OSHA puede emprender las acciones apropiadas, incluyendo una acción legal, si el empleador sigue negando el acceso a un agente de conformidad, o si el empleador intenta interferir con una inspección.

Prioridades de inspección

OSHA no puede realizar inspecciones de todos los 7 millones de lugares de trabajo cubiertos por la *Ley OSH* cada año. Los lugares de trabajo más peligrosos son los más importantes. Por lo tanto, OSHA ha establecido un sistema de importancia en las inspecciones con el fin de tener el mejor impacto en la seguridad y salud ocupacionales. La agencia realiza inspecciones bajo las siguientes condiciones:

Peligro inminente, o cualquier condición en la que existe una certitud razonable de la existencia de un peligro que se estima provocará inmediatamente la muerte o una lesión grave, o antes de poder eliminar el peligro mediante procedimientos de implementación corrientes. OSHA considera que las situaciones de peligro inminente son las más importantes.

Catástrofes y accidentes mortales que resultan en la muerte de cualquier empleado o en la hospitalización de tres o más empleados.

Quejas de empleados referentes a un peligro inminente o a la infracción de un empleador que puede resultar en la muerte o en una seria lesión física. (Para mayor información sobre los procedimientos de quejas y los derechos de los empleados, refiérase a las páginas 6 y 7.)

Recomendaciones de otros individuos, agencias, organizaciones o de la prensa.

Inspecciones planificadas o programadas en industrias con un alto número de peligros y de lesiones resultantes.

Seguimientos de inspecciones anteriores.

El proceso de inspección – Investigaciones al exterior del lugar de trabajo

Investigaciones por teléfono o fax

Existen dos formas en las que OSHA puede responder a una queja. OSHA puede realizar una inspección in situ o una investigación fuera del lugar de trabajo, que también se conoce como “investigación por teléfono o fax.”

Aunque todo trabajador tiene derecho a recibir una inspección in situ si existen ciertas condiciones, hay veces en las que una investigación por teléfono o fax (o por carta) es una mejor solución. OSHA responde con mayor rapidez a peligros de menor importancia utilizando el teléfono o el fax. Ello permite que la agencia concentre sus recursos en los lugares de trabajo con mayores peligros. Los empleados que solicitan una investigación por teléfono o fax no pierden el derecho a solicitar una inspección in situ de los posibles peligros y riesgos si no se hallan satisfechos de la investigación. Los trabajadores deben llamar a su oficina regional OSHA más cercana para hablar de sus opciones.

Si es apropiada una investigación al exterior del lugar de trabajo, la agencia llama al

empleador, describe los peligros alegados y realiza el seguimiento con un fax o una carta. El empleador debe responder por escrito en los cinco días siguientes, identificando cualquier problema que se ha encontrado e indicando las acciones correctivas emprendidas o planeadas. Si la respuesta es adecuada, OSHA no suele realizar una inspección. El empleador o el representante del empleado que presente la queja original recibirá una copia de la respuesta del empleador y, si no se encuentra satisfecho, puede entonces solicitar una inspección in situ.

Si el empleador o el representante del empleado presenta una queja por escrito que cumple con ciertas condiciones, entonces OSHA puede realizar una inspección in situ. Estas condiciones incluyen alegaciones de daño físico serio que ya han resultado en lesiones o enfermedades que incapacitan o alegaciones de peligros inminentes; quejas escritas y firmadas que solicitan inspecciones; y situaciones en las que la respuesta del empleador ante una investigación por teléfono o fax no era adecuada.

El proceso de inspección – Inspecciones in situ

Qué prever

Una inspección típica de OSHA comprende cuatro etapas:

- Presentación de los credenciales del inspector;
- Reunión de apertura;
- Recorrido de inspección; y
- Reunión de cierre.

Cómo se inicia una inspección

Cuando llega al lugar de trabajo, el agente de conformidad de OSHA enseña sus credenciales oficiales y solicita reunirse con el representante del empleador apropiado. Los empleadores deben siempre insistir en ver los credenciales del agente de conformidad.

Un agente de conformidad de OSHA lleva los credenciales del Departamento del Trabajo de los EE.UU. con su fotografía y un número de serie que el empleador puede verificar llamando a la oficina OSHA más cercana. Fingir ser un agente de conformidad es una infracción de la ley y los presuntos impostores deben ser rápidamente denunciados a las agencias regionales para el cumplimiento de la ley.

Reunión de apertura

Durante la reunión de apertura, el agente de conformidad:

- Explica porqué OSHA decidió realizar una inspección del establecimiento;
- Obtiene información sobre el establecimiento;
- Explica el propósito de la visita, la extensión de la inspección, los procedimientos del recorrido, la representación de los empleados, las entrevistas con los empleados y la reunión de cierre; y
- Determina si hay una consulta financiada por OSHA en curso o si el centro se halla exento de inspecciones. Si así es, el agente de conformidad suele finalizar la inspección.

El agente de conformidad pide que el empleado seleccione un representante del empleador para que lo acompañe durante la inspección. OSHA permite, pero no exige, que un representante de los empleados acompañe al inspector.

Bajo ninguna circunstancia puede el empleador seleccionar al representante de los empleados para el recorrido. No obstante, OSHA aconseja que se reúnan los empleadores y los empleados.

Recorrido de la inspección

Tras la reunión de apertura, el agente de conformidad y los representantes que lo acompañan recorren el establecimiento, examinando las zonas de trabajo por si existen condiciones de trabajo que puedan ser peligrosas. El agente de conformidad concuerda con el empleador las posibles acciones correctivas. OSHA puede comunicarse, a veces en privado, con los empleados durante el recorrido de inspección.

Un recorrido de inspección puede cubrir únicamente parte del establecimiento, especialmente si la inspección radica en una queja, muerte, o catástrofe específica o si es parte de un programa de enfoque regional o nacional. Otras inspecciones pueden cubrir al centro en su totalidad, de "pared a pared".

Se respetan los secretos comerciales que observen los agentes de conformidad. Los empleados federales que divulguen información confidencial sin previa autor-

ización se hallan sujetos a una multa de \$1 000, un año de encarcelamiento o ambos, así como la pérdida de la posición o del empleo.

Examen de registros

El agente de conformidad examina las prácticas de circulación de información y de teneduría de registros, inclusive si el empleador ha:

- Mantenido registros de muertes, lesiones o enfermedades;
- Circulado una copia de OSHA 300A, Summary of Work-Related Injuries and Illnesses (Resumen de lesiones y enfermedades asociadas con el trabajo) desde el 1 de febrero hasta el 30 de abril;
- Fijado en un lugar visible el póster OSHA 3165 "Es la ley" (It's The Law).

El agente de conformidad también examina registros, cuando se requiere, sobre la exposición de empleados a sustancias tóxicas y agentes físicos nocivos.

Selección de los representantes de empleados

Si...

los empleados están representados por un representante de negociación colectiva reconocido,

existe un comité de seguridad de planta y no hay un representante de negociación colectiva reconocido,

no existe un comité de seguridad de planta ni un representante de negociación colectiva reconocido,

no hay un representante de empleados autorizado,

Entonces...

el sindicato suele designar al representante de empleados que acompañará al agente de conformidad.

los miembros empleados de dicho comité o los empleados en general designarán al representante de empleados.

los empleados propios pueden seleccionar al representante de empleados, o el agente de conformidad puede determinar si otros empleados pueden representar adecuadamente los intereses de los empleados.

el agente de conformidad consultará con un número razonable de empleados sobre temas de seguridad y salud en el lugar de trabajo. Estas consultas pueden celebrarse en privado.

Correcciones inmediatas

Ciertas infracciones aparentes que detecte el agente de conformidad pueden corregirse inmediatamente. El agente de conformidad anota estas correcciones para mejor evaluar la buena voluntad del empleador en materia de conformidad.

Las infracciones aparentes que se han corregido siguen pudiendo servir de base para una citación o notificación de penalidad propuesta o ambas.

Tras el recorrido

Una vez finalizado el recorrido de inspección, el agente de conformidad celebra una reunión de cierre con el empleador y con los representantes de los empleados, juntos o por separado.

Durante la reunión de cierre, el agente de conformidad:

- Habla con el empleador de todas las condiciones no seguras o sanas que se observaron durante la inspección e indica todas las posibles infracciones por las que se puede emitir una citación;
- Comunica al empleador los derechos que tiene de apelación, los derechos de antidiscriminación al amparo de la Sección 11(c) de la Ley OSH y los procedimientos para refutar citaciones en los 15 días laborales que siguen la fecha en que se recibe la citación; y
- Comunica al empleador sus obligaciones en lo que concierne las citaciones que se puedan emitir.

El agente de conformidad mantendrá una reunión de cierre por separado con los empleados, o con su representante, si se solicita, para hablar de temas directamente de interés para los empleados y para comunicarles sus derechos tras una inspección.

Información en una citación de OSHA

Las citaciones indican al empleador y a los empleadores la siguiente información:

- Reglamentos y normas que se alega que el empleador ha infringido;
- Cualquier condición de trabajo peligrosa que cubre la cláusula de deber general de la *Ley OSH*;
- El periodo de tiempo propuesto para resolver los peligros; y
- Toda penalidad propuesta.

Información adicional provista

El agente de conformidad:

- Comunica a los empleadores sus derechos conforme a la *Ley SBREFA de 1966 (Small Business Regulatory Enforcement and Fairness Act - Ley de Igualdad y de Aplicación de Regulaciones a la Pequeña Empresa)*. La *Ley SBREFA* exige que todas las agencias federales implementen un política para reducir, o si son apropiadas las circunstancias, suprimir las penalidades por infracción de normas por parte de las pequeñas empresas;
- Comunica a los empleadores que las Juntas de Igualdad Reglamentarias Regionales para Pequeñas Empresas (Regional Small Business Regulatory Fairness Boards), creadas conforme a la *Ley SBREFA*, existen para evaluar los casos de empleados no satisfechos de las decisiones tomadas por la agencia en materia de implementación;
- Explica que las oficinas regionales de OSHA ofrecen ayuda y pueden responder preguntas sobre programas y actividades.

Divulgación de penalidades

Solamente el director regional de OSHA dispone de la autoridad para notificar al empleador qué penalidades propondrá la agencia. OSHA dispone de hasta seis meses tras una inspección para emitir un

informe final. Después de examinar un informe de inspección completa, el director regional de OSHA:

- Emitirá citaciones sin penalidades;
- Emitirá citaciones con penalidades propuestas; o
- Determinará que no son necesarias ninguna de las citaciones.

Infracciones y penalidades

Tipos de penalidades

Bajo la ley OSH, OSHA puede citar las siguientes infracciones y proponer las siguientes penalidades:

- **No seria:** Una infracción que impacte directamente a la seguridad y salud laborales pero que probablemente no cause la muerte o una lesión física grave. OSHA puede proponer una penalidad de hasta \$7 000 por infracción no seria.
- **Seria:** Una infracción en la que existe una gran probabilidad de muerte o de lesión física grave y que el empleador conoce o debería conocer. OSHA puede proponer una penalidad obligatoria de hasta \$7 000 por infracción seria.
- **Intencional:** Una infracción que comete el empleador intencionalmente o sabiendas o una infracción que comete el empleador con obvia indiferencia de la ley. El empleador sabe que lo que esta haciendo es una infracción o sabe que existe una condición peligrosa y no hace ningún esfuerzo razonable para eliminar dicha condición. OSHA puede proponer penalidades de hasta \$70 000 por cada infracción intencional, con una penalidad mínima de \$5 000 por cada infracción intencional.

Además de las citaciones y penalidades de OSHA, el Departamento de Justicia de los EE.UU. puede presentar cargos criminales en contra de un empleador cuya infracción intencional de una norma resulte en la muerte de un empleado. Si un tribunal declara

culpable a dicho empleador, la ofensa resulta en una multa impuesta por el tribunal o en hasta seis meses de encarcelamiento o ambos. El tribunal puede imponer una multa por convicción criminal de hasta \$250 000 a un individuo o \$500 000 a una sociedad.

- **Repetida:** Una infracción de cualquier norma, reglamento, regla u orden cuando OSHA encuentra una infracción muy similar durante una inspección siguiente. OSHA puede proponer penalidades de hasta \$70 000 por infracción repetida. Para ser la base de una citación repetida, la citación original debe ser final. Una citación objetada no puede servir de base para cada citación repetida subsiguiente.
- **Falta de supresión:** OSHA puede proponer una penalidad adicional de hasta \$7 000 por cada día en que el empleador no corrija una infracción anteriormente citada que exceda la fecha prescrita de resolución.

Penalidades por otras infracciones

Los empleadores pueden ser penalizados por:

- Infracciones en los requisitos de circulación y publicación pueden resultar en penalidades civiles de hasta \$7 000. (OSHA no penaliza por no fijar el póster 3165 "Es la ley" (It's The Law);
- Falsificación de registros, informes o aplicaciones, tras una condena del tribunal, lo cual puede resultar en una multa criminal de \$10 000 o seis meses de cárcel o ambos;
- Ataque contra un agente de conformidad u otro tipo de resistencia, oposición, intimidación o interferencia con un agente de conformidad en el rendimiento de sus deberes, lo cual es una ofensa criminal. Toda persona condenada por dicha acción se halla sujeta a una multa criminal de no más de \$5 000 y encarcelamiento de no más de tres años.

Ajustes a montos de penalidades propuestos

La agencia puede ajustar una penalidad al reducirla según la buena voluntad del empleador (mediante esfuerzos comprobados de cumplir con la Ley OSH), antecedentes y tamaño del negocio. Cuando los montos ajustados de penalidades suman menos de \$100, OSHA no propone ninguna penalidad. En el caso de infracciones graves, OSHA puede también reducir la penalidad propuesta conforme a la gravedad de la infracción alegada. No se hará ningún ajuste de buena fe en el caso de violaciones intencionales.

Penalidades criminales

Un empleador que resulte reconocido culpable en el procedimiento criminal de la infracción intencional de una norma que haya resultado en la muerte de un empleado puede quedar penalizado de una suma de hasta \$250 000 (ó \$500 000 si el empleador es una sociedad anónima) o encarcelado durante seis meses, o ambos. Una segunda declaración de culpabilidad dobla el periodo posible de encarcelamiento.

Refutar los resultados de la inspección

Preguntas de los empleados referentes a los resultados de la inspección

Los empleados pueden solicitar una reunión informal con OSHA a fin de tratar de cualquier tema que surja durante una inspección, de la notificación de la penalidad propuesta o de la notificación del empleador con la intención de refutar la decisión. OSHA puede celebrar una reunión informal en los 15 días laborales del periodo de refutación. Además, si OSHA inició una inspección debido a la queja de un empleado, el empleado o el representante autorizado del empleado, puede solicitar un examen informal de cualquier decisión de no emitir una citación.

Los empleados pueden refutar:

- El tiempo indicado en la citación para resolver la condición peligrosa; y
- La solicitud PMA (Petition for Modification of Abatement – Petición de modificación de corrección) de un

Categorías de infracciones y penalidades posibles

| <i>Tipo de infracción</i> | <i>Penalidad mínima por infracción</i> | <i>Penalidad máxima por infracción</i> |
|--|--|---|
| No seria | | \$7 000 |
| Seria | \$100* | \$7 000 |
| Circulación | | \$7 000 |
| Intencional | \$5 000 | \$70 000 |
| Intencional, que resulta en la muerte Primera condena | | \$250 000/\$500 000 ó seis meses de cárcel o ambos ** |
| Intencional, que resulta en la muerte Segunda condena | | \$250 000/\$500 000 ó un año de cárcel o ambos ** |
| Repetida | \$5 000 | \$70 000 |
| Falta de corrección | | \$7 000 al día |

* Establecido como política de OSHA en el manual FIRM (Field Inspection Reference Manual – Manual de referencia de inspección en el campo).

** La multa criminal monetaria queda determinada por el Título 18 del Código de los Estados Unidos (Crímenes y procedimiento criminal), Sección 3571, que dicta que los individuos culpables de una ofensa pueden ser el objeto de una multa que no exceda \$250 000 mientras que las organizaciones de no más de \$500 000.

empleador para obtener una extensión en el periodo de corrección. Los empleados deben objetar una solicitud PMA en los 10 días laborales que siguen su divulgación o en los 10 días laborales que siguen la fecha en que el representante autorizado de los empleados ha recibido una copia.

No obstante, los empleados no pueden refutar citaciones, penalidades o la falta de penalidades.

Apelaciones del empleador ante los resultados de una inspección

Cuando se emita una citación o notificación de penalidad propuesta, un empleador puede solicitar una reunión informal con el director regional de OSHA para tratar del caso. OSHA autoriza a sus directores regionales que lleguen a un acuerdo con empleadores con el fin de ajustar citaciones y penalidades y evitar disputas legales prolongadas. Así como en el caso de reuniones informales solicitadas por empleados, OSHA debe llevar a cabo una reunión informal solicitada por un empleador durante el periodo de refutación de 15 días laborales.

Peticiones para modificar una corrección

Si un empleador ha sido citado por infracciones no puede cumplir con las fechas de corrección que se emitan o modifiquen durante la reunión informal, el empleador debe presentar una solicitud para extender dicho periodo de tiempo. Esto se llama una solicitud PMA (Petition for Modification of Abatement – Petición de modificación de corrección). Una solicitud PMA debe presentarse por escrito ante el director regional que emitió la citación antes de terminarse el siguiente día laboral después de la fecha que el director había establecido para la corrección en primer lugar.

Notificaciones de refutación

Si un empleador decide refutar una citación, un periodo de corrección y/o una penalidad propuesta, él o ella dispone de 15 días laborales tras recibir la citación y notificación de penalidad propuesta para notificar por escrito al director regional de OSHA. Una objeción oral no es suficiente. Una notificación escrita se llama una notificación de refutación.

Cualquier empleador, empleado o representante de empleados también puede solicitar una reunión informal durante los 15 días laborales del periodo de refutación para tratar de los resultados de la inspección. Basándose en información y pruebas presentadas durante la reunión informal, OSHA puede celebrar un acuerdo informal con el empleador lo que puede resultar en cambios a las citaciones, penalidades o fechas de corrección.

No existe un formato específico para la notificación de refutación. Sin embargo, debe con toda claridad identificar la razón por la que el empleador refuta la citación, la notificación de penalidad propuesta, el periodo de corrección o la notificación de falta de corrección de la infracción.

Exámenes de las notificaciones de refutación

Si la notificación de refutación por escrito ha sido presentada dentro de los 15 días hábiles requeridos, el director regional de OSHA la transmite a OSHRC (Occupational Safety and Health Review Commission - Comisión de Evaluación de Seguridad y Salud Ocupacionales). La comisión es una agencia federal independiente creada por la Ley OSH con el fin de resolver las citaciones y penalidades de OSHA refutadas. No se encuentra asociada con OSHA ni con el Departamento del Trabajo.

La comisión designará un juez de derecho administrativo para que estudie el caso. El juez de derecho administrativo puede:

- Decidir que la refutación no tiene validez legal y no permitirle; o
- Determinar una audiencia en un lugar público cercano al lugar de trabajo del empleador.

El empleador y los empleados tienen derecho a participar durante la audiencia.

Apelaciones del empleador ante las decisiones del juez administrativo

Una vez que el juez de derecho administrativo ha emitido su decisión, cualquier parte del caso puede requerir una evaluación adicional por la comisión. Además, cualquiera de los tres comisarios de OSHRC puede, a instancia propia, presentar el caso ante la comisión entera para su evaluación. Los empleadores y OSHA pueden apelar la decisión de la comisión ante el Tribunal de Apelaciones de los EE.UU. apropiado.

Extensión, educación y ayuda en la conformidad

Materiales de extensión en el sitio Web de OSHA

El sitio Web de OSHA brinda mucha información sobre la agencia y sobre las normas, las interpretaciones, las directrices, los asesores técnicos, las ayudas en la conformidad y otros datos adicionales. El sitio también presenta herramientas informáticas (eTools) en la forma de software interactivo tal como Expert Advisors (Asesores expertos) y Electronic Compliance Assistance Tools (herramientas electrónicas para la ayuda en la conformidad), información sobre temas específicos de la seguridad y la salud, reglamentos, directrices, vídeos y otros datos para empleadores y empleados. La dirección es www.osha.gov.

OSHA también produce *QuickTakes (Datos rápidos)*, un noticiero informático bimensual que presenta información, actualizaciones y resultados emitidos por OSHA sobre la seguridad y la salud en los lugares de trabajo de los Estados Unidos. Las suscripciones son gratis, tan solo tiene que hacer clic sobre el sitio Web de la agencia en www.osha.gov.

Además, el sitio Web de OSHA presenta varias funciones especiales:

- Páginas en idioma español con información sobre la seguridad y la salud en el lugar de trabajo redacta en español;
- Una página para pequeñas empresas, diseñada para brindar más conocimientos a los propietarios de pequeñas empresas acerca de sus responsabilidades conforme a la Ley OSH y recursos de ayuda;
- Una página Trabajadores que explica los derechos y las responsabilidades bajo la Ley OSH; y
- Una página Trabajadores adolescentes que trata de temas sobre la seguridad y la salud para trabajadores menores de 18 años.

Estos y otros recursos basados en la red se hallan disponibles en www.osha.gov.

Materiales de ayuda en la conformidad

OSHA dispone de un extenso programa de publicaciones. La agencia publica folletos y fichas de datos que describen varios aspectos de la política y de los reglamentos de OSHA. Dicho material incluye a varias publicaciones sobre temas reglamentarios tales como la comunicación de peligros, el asbestos y los patógenos transmisibles por la sangre, y sobre programas tales como la consulta, la protección voluntaria, las subvenciones, la capacitación y la educación. La agencia también publica documentos de guía como directrices ergonómicas para industrias específicas y recomendaciones que tratan de la violencia en el lugar de trabajo.

OSHA no puede lograr su misión si no cuenta con empleadores y empleados completamente informados. OSHA dispone de una variedad de productos, programas y servicios para ayudar a los empleadores deseosos de cumplir con sus reglamentos y mejorar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo.

Muchas publicaciones se hallan ahora disponibles en español así como en inglés con el fin de asegurar que los trabajadores de habla hispana puedan acceder a información importante sobre la seguridad y la salud.

Todas las publicaciones de OSHA pueden teledescargarse desde el sitio Web de la agencia en www.osha.gov. Además, la mayoría se halla disponible gratis en copia sobre papel por parte de OSHA así como otros materiales a la venta en la oficina de impresión U.S. Government Printing Office. Para obtener una lista de las publicaciones disponibles, visite el sitio www.osha.gov, llame el (800) 321-OSHA (6742) ó envíe un fax al (202) 693-2498.

Puede obtener publicaciones a la venta escribiendo a la oficina de impresión: U.S. Government Printing Office, 710 N. Capitol St., NW, Washington, DC 20401; ó llamando al (202) 512-0132 (teléfono); o al (202) 512-1355 (fax). O sino visite la librería en línea de la misma oficina de impresión, www.access.gpo.gov/su_docs/sale/abkst024.html.

OSHA también tiene varios vídeos disponibles para prestar mediante su oficina de publicaciones, OSHA Publications Office. Llame al (800) 321-OSHA (6742) ó visite el sitio Web de la agencia, www.osha.gov para obtener mayor información.

Educación y formación

Instituto de formación de OSHA

El instituto de formación de OSHA (OSHA Training Institute) en Arlington Heights, un suburbio de Chicago, brinda formación y educación básicas y avanzadas en el campo de la seguridad y la salud a agentes de conformidad estatal y federal, expertos del estado, otro personal de agencias federales, y a empleadores, empleados y representantes laborales del sector privado.

Los cursos del instituto tratan de temas tales como los peligros eléctricos, la guarda de máquinas, la ventilación y la ergonomía. Hay casi 60 cursos disponibles para los trabajadores del sector privado que abarcan temas tales como la seguridad y la salud en la industria de la construcción y métodos de conformidad voluntaria con las normas de OSHA.

El centro de formación incluye aulas, laboratorios, una biblioteca y una unidad audiovisual. Los laboratorios comprenden varias demostraciones y equipos, tales como las prensas mecánicas, talleres de carpintería y soldadura, una unidad de ventilación industrial completa y un laboratorio de demostración sonora.

Centros de educación del instituto de formación de OSHA

La Oficina de Formación y Educación de OSHA también controla el programa de Centros de Educación del Instituto de Formación de OSHA. Bajo este programa, ciertas organizaciones sin fines de lucro ofrecen los cursos del Instituto de Formación de OSHA que se solicitan con mayor frecuencia al personal del sector privado y de otras agencias federales en diferentes ubicaciones de los Estados Unidos.

Los centros de educación son un complemento de la formación que se brinda en el Instituto de Formación de OSHA. Se seleccionan mediante una competición nacional que se basa en la experiencia obtenida en la seguridad y salud ocupacionales, en la capacitación no académica, en la disponibilidad de aulas y laboratorios y en la posibilidad de brindar cursos de formación en una región. OSHA no brinda fondos a los centros de educación. Se brinda la formación OSHA mediante matriculaciones y honorarios corrientes.

Los centros de educación también ayudan a OSHA en la gestión del Programa de Formación de Extensión de OSHA: la forma principal de formar a trabajadores en los puntos de base de la seguridad y la

salud ocupacionales. Mediante el programa, las personas que terminan un curso de formación de una semana provisto por OSHA pueden enseñar cursos de 10 o 30 horas sobre las normas de seguridad y salud en la industria general y en la construcción. Estas personas siguen formando a miles de estudiantes cada año.

Otras fuentes

Además, las 73 oficinas regionales de OSHA ofrecen varios servicios informativos tales como la capacitación de personal para coloquios, las publicaciones, las ayudas audiovisuales sobre los peligros en el lugar de trabajo y los consejos técnicos.

Programa de subvención de formación patrocinado por OSHA

OSHA otorga subvenciones a organizaciones sin fines de lucro con el objeto de brindar formación y educación sobre la seguridad y la salud a empleadores y trabajadores en el lugar de trabajo en temas en los que OSHA piensa que falta formación. Las subvenciones suelen enfocar peligros o actividades de gran riesgo o pueden ayudar a organizaciones sin fines de lucro en la formación, educación y difusión continuas.

Las organizaciones que han recibido subvenciones utilizan los fondos para desarrollar programas de formación y educación, extenderse a los trabajadores y empleadores para quienes es pertinente el programa y para brindar estos programas a los trabajadores y empleadores. Los recipientes de una subvención deben seguir en contacto con los estudiantes y aprender cómo implementaron la formación en sus lugares de trabajo.

Para mayor información, póngase en contacto con la Oficina de Formación y Educación de OSHA, OSHA Office of Training and Education, 2020 S. Arlington Heights Rd., Arlington Heights, IL 60005, ó llame al (847) 297-4810.

Para mayor información sobre las subvenciones, la formación y la educación, visite el sitio Web de OSHA, www.osha.gov.

Ayuda en la conformidad

Ayuda de OSHA para empleadores y empleados

OSHA colabora de cerca con los estados para ayudar a que los empleadores y empleados cumplan con las normas y los reglamentos de OSHA mediante un programa de ayuda en la conformidad.

Los especialistas de ayuda en la conformidad de cada oficina regional de OSHA responden a solicitudes por parte de una variedad de grupos, incluyendo a pequeñas empresas, asociaciones comerciales, sindicatos y grupos comunitarios y religiosos. Los especialistas de ayuda en la conformidad también se hallan disponibles para coloquios, talleres y exposiciones. Pueden ayudar a los empleadores a establecer sistemas de gestión de seguridad y salud para sus lugares de trabajo o recomendarlos al Servicio de Asesoría de OSHA para obtener ayuda.

Sistemas de gestión de seguridad y salud

La clave de un ambiente laboral seguro y sano reside en un sistema de gestión total de seguridad y salud. Un lugar de trabajo que es seguro y sano beneficia a los empleadores y a los empleados. Además de proteger a los trabajadores de lesiones y enfermedades, puede estimular la innovación y la creatividad y brindar un mayor rendimiento y una más alta productividad.

Servicio de Asesoría de OSHA

El Servicio de Asesoría de OSHA es un servicio gratis que permite a los empleadores identificar los peligros posibles en sus lugares de trabajo así como formas de corregirlos, de mejorar sus sistemas de gestión de seguridad y salud y

Elementos de un sistema de gestión de seguridad y salud exitoso:

- Gestión, liderazgo y participación de los empleados;
- Análisis del lugar de trabajo;
- Prevención y control de los peligros; y
- Formación en el campo de la seguridad y la salud.

hasta cómo obtener una exención de un año de una inspección rutinaria por parte de OSHA. Los gobiernos estatales brindan este servicio mediante un personal profesional altamente capacitado. La mayoría de las consultas tienen lugar in situ, aunque existen ciertos servicios limitados al exterior del lugar de trabajo.

Beneficios del empleador

Además de ayudar a empleadores a identificar y corregir peligros específicos, el servicio de asesoría de OSHA brinda ayuda gratis in situ a la hora de elaborar e implementar programas de seguridad y salud eficaces en el lugar de trabajo que enfocan la prevención de lesiones y enfermedades de los trabajadores. Además, las oficinas regionales de OSHA pueden ayudar con la conformidad, la ergonomía, los patógenos transmisibles por la sangre y varios temas de interés de las pequeñas empresas.

La ayuda por asesoría completa de OSHA comprende una evaluación de:

- Sistemas mecánicos, prácticas de labor física y peligros del medio ambiente en el lugar de trabajo; y
- Aspectos del programa actual de seguridad y salud laborales del empleador.

Los empleadores pueden recibir servicios de formación y educación, así como una ayuda limitada fuera del lugar de trabajo.

Quien es elegible para la ayuda por asesoría

La ayuda por asesoría se halla disponible a pequeños empleadores (con menos de 250 empleados en un lugar fijo y no más de 500 en todo el país) que desean obtener ayuda al establecer y mantener un lugar de trabajo seguro y sano.

Costo de la ayuda por asesoría

Los programas de asesoría son financiados en su mayor parte por OSHA y dirigidos por agencias estatales sin que represente costo alguno al empleador deseoso de obtener ayuda. OSHA no propone penalidades ni emite citaciones por peligros que identifique el asesor. La única obligación del empleado es de corregir todos los peligros serios y las posibles infracciones de seguridad y salud que identifique el asesor.

Protecciones para la privacidad del empleador

Las autoridades estatales brindan ayuda por asesoría al empleador con la garantía que su nombre o el de su empresa, así como todo dato referente al lugar de trabajo, no será comunicado rutinariamente al personal de implementación de OSHA.

Acciones de implementación

No se emitirán citaciones ni se propondrán penalidades por los peligros que identifique el asesor. El objetivo del programa es de ayudar a los empleadores de pequeñas empresas a identificar y corregir peligros en sus lugares de trabajo. No obstante, si un empleador no corrige las infracciones identificadas durante el proceso de ayuda por asesoría, el asesor puede recomendar una posible inspección del lugar de trabajo del empleador.

Programa SHARP

Ciertos empleadores ejemplares pueden querer participar al programa SHARP de OSHA (SHARP - Safety and Health Achievement Recognition Program – Programa de Reconocimiento por Alcances en la Seguridad y la Salud). La elegibilidad para participar al programa SHARP incluye recibir una visita de

asesoría completa, demostrar logros ejemplares en la seguridad y salud en el lugar de trabajo al corregir todos los peligros identificados y desarrollar e implementar un programa excelente de seguridad y salud.

Los empleadores aceptados al programa SHARP pueden recibir una exención de inspecciones programadas, y no de inspecciones por queja o accidente, durante un año.

Para mayor información sobre la ayuda por asesoría en su estado, visite www.osha.gov.

Asociaciones y otros programas cooperativos

Programas cooperativos de OSHA

Las relaciones voluntarias y cooperativas entre empleadores, empleados, sindicatos y OSHA son una alternativa útil a la implementación tradicional de OSHA y una forma eficaz de reducir las muertes, lesiones y enfermedades laborales. OSHA dispone de diferentes tipos de programas cooperativos:

- Alianzas,
- Asociaciones estratégicas de OSHA,
- Programas de protección voluntaria, o
- Programa SHARP.

Alianzas

Las alianzas, el más reciente tipo de programa cooperativo de OSHA, permiten que las organizaciones dedicadas a la seguridad y la salud en el lugar de trabajo colaboren con OSHA con el fin de prevenir lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo. OSHA y sus aliados trabajan juntos con el fin de extenderse, educar y orientar los empleadores de la nación, y sus empleados, a la hora de mejorar y difundir la seguridad y la salud en el lugar de trabajo.

Porqué participar

Existen muchos beneficios cuando se participa en una Alianza con OSHA. Mediante este programa, las organizaciones:

- Forman relaciones de confianza y cooperativas con la agencia;
- Establecen redes con otras organizaciones que se comprometen también a brindar un lugar de trabajo seguro y sano;
- Se sirven de recursos existentes para optimizar la protección de la seguridad y salud del trabajador; y
- Quedan reconocidos como líderes dinámicos en el campo de la seguridad y salud.

Quién puede participar

Las alianzas se hallan abiertas a todos los grupos, inclusive:

- Organizaciones comerciales o profesionales,
- Negocios,
- Organizaciones sindicales,
- Establecimientos educativos, y
- Agencias gubernamentales.

En ciertos casos, es posible que sea la primera vez que cooperan las organizaciones con OSHA. En otros, es posible que se estén basando en relaciones que ya existen con la agencia y que se desarrollaron mediante otros programas cooperativos tales como las asociaciones estratégicas, los Programas de protección voluntaria y las consultas.

Cómo funcionan las Alianzas

Existen pocos requisitos formales para el programa de Alianzas, cuya estructura es más flexible que las de otros convenios cooperativos; además estos acuerdos no comprenden un componente de ejecución. No obstante, OSHA y las organizaciones integrantes deben definir, implementar y

cumplir con una serie de metas a corto y largo plazo abarcadas por una o más de tres categorías.

- Formación y educación,
- Extensión y comunicación, y
- Promoción del diálogo nacional sobre la seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Después de firmarse una Alianza

OSHA y sus aliados crearán un equipo de implementación. El equipo, que comprende a OSHA y a los representantes de la organización, desarrollarán estrategias y empezarán a implementar programas o procesos cuyo fin es cumplir con las metas definidas.

Para mayor información sobre las Alianzas nacionales, póngase en contacto con la oficina de extensiones y alianzas de OSHA Office of Outreach Services and Alliances marcando el (202) 693-2340 ó visite www.osha.gov. Para información sobre las alianzas regionales, póngase en contacto con la oficina regional apropiada indicada en la página 37 ó llame al (800) 321-OSHA (6742).

Programas OSPP

Los programas OSPP (OSHA Strategic Partnerships Programs - Programas de asociación estratégica OSHA) son acuerdos voluntarios, escritos y a largo plazo cuyo objeto es crear relaciones cooperativas entre OSHA y grupos de empleadores, empleados, representantes sindicales de los empleados, y a veces otras partes interesadas (por ejemplo, asociaciones comerciales y profesionales, universidades y otras agencias gubernamentales). Los programas OSPP tienen por meta tener un impacto medible y positivo en el lugar de trabajo americano al fomentar, ayudar en, y reconocer los esfuerzos que realizan los socios a la hora de eliminar peligros serios y de lograr un alto nivel de seguridad y salud laboral.

Lo que hacen las asociaciones estratégicas de OSHA

Estas asociaciones ayudan los participantes a:

- Establecer un sistema eficaz de gestión de seguridad y salud;
- Formar a administradores y empleados a reconocer y por lo tanto eliminar, o controlar, los peligros comunes en su industria o lugar de trabajo particular;
- Brindar a los empleados la oportunidad de participar significativamente en su propia protección; y
- Crear formas para que los socios compartan su pericia y otros recursos.

Cómo las asociaciones mejoran la seguridad y salud del trabajador

Muchas asociaciones estratégicas de OSHA resultan en el desarrollo y la implementación de un sistema completo de seguridad y salud en el lugar de trabajo. OSHA ha visto que un enfoque sistémico es la mejor estrategia para reducir las muertes, lesiones y enfermedades en el trabajo. Otras asociaciones enfocan la eliminación o el control de un peligro específico de la industria.

Beneficios en la participación

Participar en los programas OSPP ofrece beneficios tales como:

- Reducciones en las lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo, así como reducciones consiguientes en los costos de indemnización laboral y otros costos asociados con lesiones y enfermedades;
- Mayor motivación de los trabajadores para trabajar con seguridad, lo que resulta en una mayor calidad y productividad;

- Desarrollo o mejora de sistemas eficaces de gestión de seguridad y salud;
- Reconocimiento e interacción positivas en la comunidad; y
- Asociación con OSHA.

Programas VPP

Los programas VPP (Voluntary Protection Programs – Programas de Protección Voluntaria) representan una parte del esfuerzo de OSHA para extender la protección del trabajador más allá del mínimo que requieren las normas de OSHA. Existen tres programas VPP: Estrella, Mérito y Demostración.

OSHA los diseñó para:

- Reconocer los logros excepcionales de empleadores y empleados que se colaboran para brindar una protección laboral de alta calidad al implementar sistemas de gestión de seguridad y salud eficaces;
- Motivar a otros empleadores para que logren excelentes resultados en el ámbito de la seguridad y la salud de la misma forma óptima; y
- Establecer una relación cooperativa entre empleadores, empleados y OSHA.

Cómo los programas VPP pueden ayudar a empleadores y empleados

La participación VPP puede significar:

- Mayor motivación de los trabajadores para trabajar con seguridad, lo que resulta en una mayor calidad y productividad;
- Tasas de días laborales perdidos que suelen ser 50 por ciento menos que los promedios industriales;
- Menores costos por indemnización laboral y otros costos asociados con lesiones y enfermedades;

- Reconocimiento e interacción positivas en la comunidad;
- Mejoras y revitalización adicionales de sistemas de calidad de gestión de seguridad y salud; y
- Asociación con OSHA.

Cómo OSHA monitorea los sitios VPP

OSHA examina la aplicación VPP de un empleador y lleva a cabo una evaluación in situ para verificar que los sistemas de seguridad y salud descritos funcionan efectivamente en el lugar de trabajo. OSHA sigue realizando evaluaciones regulares de los lugares aprobados.

Todos los participantes deben presentar a su oficina regional de OSHA en febrero de cada año la más reciente evaluación anual realiza en el lugar de trabajo. Esta evaluación debe incluir las cifras para las lesiones y las enfermedades y las tasa para el año anterior.

Inspecciones de OSHA en los sitios VPP

Los sitios que participan a un programa VPP no son el objeto de inspecciones regulares y programadas. No obstante, OSHA tramita toda queja de los empleados, todo accidente serio o toda exposición química grave que pueda surgir conforme a los procedimientos de implementación rutinarios.

Citas de OSHA

Lo que dicen los empleadores y los empleados sobre el valor de la colaboración con OSHA a la hora de fomentar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo.

Los empleadores y los empleados reconocen que OSHA ha cambiado y que la agencia desea cooperar con ellos para mejorar donde trabajan. Con mayor frecuencia los empleadores desean obtener la ayuda y el apoyo de OSHA a medida que introducen nuevas formas de proteger a sus trabajadores y de consolidar sus negocios.

Algunos ejemplos de lo que se dice...

Sobre el razonamiento comercial tras la seguridad y la salud en el lugar de trabajo:

“No podemos hacer un producto de calidad con un proceso no seguro.”
– Ken Lindgren, DACO, Inc.

“Tiene sentido el establecer un programa de seguridad y salud eficaz porque se lo merecen sus empleados, lo exigen sus clientes y no existirían sus prácticas comerciales ni su futuro sin dicho programa.”
– Dan Fergus, Genesee Stampings

“La seguridad es un componente que se logra o se falla, en la medida que si se falla en la seguridad, no importa el resto.”
– Mac Armstrong, Air Transport Association

“Si desea ser la mejor empresa, entonces no es suficiente tener buenos salarios, beneficios y rendimientos. Es necesario tener un buen programa de seguridad y saber con certeza que la empresa es segura.” – Gordon Hannaford, Point-Five Windows

Sobre los beneficios de la seguridad y salud en la calidad de vida:

“Quiero ver y oír a mis nietos, y gracias al programa de seguridad de Curtis Lumber, así lo haré.” – John Meier, Curtis Lumber

“Sentimos que es nuestro deber que cada empleado regrese a su familia en su hogar sano y salvo todos los días.” – John Obel, NexTech

Sobre la colaboración con OSHA mediante sus programas y servicios:

“La seguridad y salud de nuestra gente siempre ha sido de primera importancia para nosotros. Nuestra meta de cero incidentes exigió trabajo en equipo como el programa OSPP de OSHA, junto con el enfoque continuo para eliminar las acciones y condiciones no seguras.” – Walter Berry, Bollinger Shipyards, Inc.

“Es extraño cuanta gente teme a OSHA y teme las multas gordas. Pero el Programa de Asesoría no existe para emitir multas. Existe para ayudar. Es un programa maravilloso, realmente maravilloso que tiene mucho que ofrecer.” – Keri Alwin, Laser Technologies, Inc.

“Debo admitir que cuando la empresa propuso una asociación con OSHA, sentí unas cuantas dudas. Ahora, se que era lo que había que hacer.” – Nathan Bailey, Ford-Visteon

Acerca de compartir lo que han aprendido sobre la seguridad y la salud en el lugar de trabajo:

“Nos gusta mucho compartir lo que sabemos sobre la seguridad y la salud. Sabemos que nuestra programa hace impacto y deseamos ofrecer a otros centros la oportunidad de aprender cómo proteger a sus trabajadores también.”
– Sherry Welch, Citizens Memorial Healthcare Foundation

Oficinas regionales

Región I

(Connecticut,* Massachusetts, Maine, New Hampshire, Rhode Island, Vermont*)

JFK Federal Building, Room E340
Boston, MA 02203
(617) 565-9860

Región II

(New Jersey,* New York,* Puerto Rico,* U.S. Virgin Islands*)

201 Varick Street, Room 670
New York, NY 10014
(212) 337-2357

Región III

(Delaware, District of Columbia, Maryland,* Pennsylvania,* Virginia,* West Virginia)

The Curtis Center
170 S. Independence Mall West
Suite 740 West
Philadelphia, PA 19106-3309
(215) 861-4900

Región IV

(Alabama, Florida, Georgia, Kentucky,* Mississippi, North Carolina,* South Carolina,* Tennessee*)

Atlanta Federal Center
61 Forsyth Street SW, Room 6T50
Atlanta, GA 30303
(404) 562-2300

Región V

(Illinois, Indiana,* Michigan,* Minnesota,* Ohio, Wisconsin)

230 South Dearborn Street,
Room 3244
Chicago, IL 60604
(312) 353-2220

Región VI

(Arkansas, Louisiana, New Mexico,* Oklahoma, Texas)

525 Griffin Street, Room 602
Dallas, TX 75202
(214) 767-4731 or 4736 x224

Región VII

(Iowa,* Kansas, Missouri, Nebraska)

City Center Square
1100 Main Street, Suite 800
Kansas City, MO 64105
(816) 426-5861

Región VIII

(Colorado, Montana, North Dakota, South Dakota, Utah,* Wyoming*)

1999 Broadway - Suite 1690
Denver, CO 80202-5716
(303) 844-1600

Región IX

(American Samoa, Arizona,* California,* Hawaii, Nevada,* Northern Mariana Islands)

71 Stevenson Street, Room 420
San Francisco, CA 94105
(415) 975-4310

Región X

(Alaska,* Idaho, Oregon,* Washington*)

1111 Third Avenue, Suite 715
Seattle, WA 98101-3212
(206) 553-5930

*Estos estados y territorios implementan sus propios programas de seguridad y salud laborales aprobados por OSHA (los planes de Connecticut, New Jersey y New York únicamente cubren a empleados públicos). Los estados con programas aprobados deben observar una norma idéntica, o por lo menos igual de eficaz, que la norma federal.

Nota: Para obtener información de contactos para las oficinas regionales de OSHA, los planes estatales aprobados por OSHA y proyectos de asesoría de OSHA, se ruega visítenos en línea en www.osha.gov o llámenos marcando el (800) 321-OSHA (6742).

- A**
Acciones criminales, en contra de empleadores, 26, 27
Agenda reglamentaria, 13
Alianzas, 3, 33-34
Asesoría, 3, 31-33
Asociaciones, 3, 21, 33, 34-35
Ayuda en la conformidad, 3, 21, 29-31
- B**
Bisnosis, 2
Boletín federal (Federal Register), 13, 14
- C**
Citaciones, véase Implementación
Comisión de Evaluación de Seguridad y Salud Ocupacionales (Occupational Safety and Health Review Commission), 28, 29
Comités de asesoría, 10
Condiciones no seguras, 7, 8
Costo de lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo, 1, 2, 3
- D**
Desviaciones, 14, 15-16
Directrices, 15, 29
- E**
Empleado independiente, 4
Empleados del estado, 4
Empleados del sector público, 10
Enfermedad ocupacional, 2
Equipo de protección, 6, 13
Ergonomía, 10, 29
Examen jurídico (de normas), 15
Exámenes médicos, 5
Excavaciones, 2
Extensión, 3, 29-30
- F**
Fincas y agricultores, 4
Formación (OSHA), 30-31
Formularios (Formularios OSHA 300, 300A, 301), 20, 24
- I**
Implementación, 3, 6, 11, 20, 21-28
Industrias de poco peligro, 17
Información electrónica, véase sitio Web (OSHA)
Informes de accidentes, lesiones, enfermedades, 5, 6, 16, 17, 18, 20
Informes de condiciones peligrosas, 6, 7, 8, 16, 17, 18, 20
Infracciones, 26-27, 28
Inspecciones, 5, 12, 21-28, 32, 35
Investigaciones, 6, 21
- L**
Ley OSH (Occupational Safety and Health Act – Ley de Seguridad y Salud Ocupacionales) (Ley Pública 91-596), 1, 2, 3, 4, 7, 8, 10, 11, 13, 14, 15, 21, 22, 25, 28
Lugares de trabajo múltiples, 18
- M**
Mineros, 4
Muertes (lugar de trabajo), 1, 2, 3, 16, 22
Muertes en el lugar de trabajo, véase Muertes
Multas, véase Penalidades
- N**
NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health – Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacionales), 5, 13, 14
Nixon, Presidente Richard M., 2
Normas, de seguridad y salud, 3, 5, 6, 12, 13, 14, 15
- O**
Oficina de Estadísticas Laborales (Bureau of Labor Statistics), 17
Oficina General de Contaduría (General Accounting Office), 14
Ordenes de perquisición, 22
OSHA (Occupational Safety and Health Administration - Administración de Seguridad y Salud Ocupacional), creación de, 1, 2
- P**
Penalidades, 3, 25-27, 28
Pequeña empresa, 14, 25, 29
Póster, OSHA, 5, 6, 17, 20, 24
Privacidad, derecho a, 20, 32
Programas de Asociaciones Estratégicas, 34-35
Programas de Seguridad y Salud, 5, 6, 12, 31-33
Programas estatales (“estados con planes estatales”), 3, 4, 7, 10, 11-12
Protecciones a denunciantes, 8-9
Publicaciones en idioma español, 29
- Q**
Queja, cómo presentarla, 6, 7, 12, 23, 32
QuickTakes (Datos rápidos), 29
- R**
Registros médicos, 5, 6
Retaliación (en contra de trabajadores), 8
- S**
Salud y Servicios Humanos, Departamento de (HHS—Department of Health and Human Services), 13, 14
SHARP (Safety and Health Achievement Recognition Program - Programa de Reconocimiento por Alcances en la Seguridad y la Salud), 32-33
Sitio Web (OSHA), 29, 30
Steiger, Representante William A., 2
Subvenciones, 31
- T**
Tasas y registros de lesiones y enfermedades, 1, 2, 16-20, 24
Teneduría de registros, 3, 5, 16-20
Trabajadores adolescentes, 29
Trabajadores de energía atómica, 4
- V**
VPP (Voluntary Protection Programs – Programas de Protección Voluntaria), 33, 35
- W**
Williams, Senador Harrison A., 2