



Administración  
de Seguridad y Salud  
Ocupacionales

[www.osha.gov](http://www.osha.gov)

Derechos y  
Responsabilidades  
Del Empleador  
tras una inspección de OSHA

OSHA 3195SP-12R 2003

Este folleto informativo brinda información general sobre un tema particular relacionado con las normas de OSHA. No modifica ni determina las responsabilidades de conformidad de las normas de OSHA o del Acta de Seguridad y Salud Ocupacionales de 1970. Dado que la política de implementación y las interpretaciones pueden variar con el tiempo, es necesario consultar las interpretaciones y decisiones administrativas actuales de OSHA emitidas por la Comisión de Seguridad y Salud Ocupacionales y por los tribunales para obtener mayor información sobre los requisitos de conformidad de OSHA.

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.

La presente información se halla disponible para personas con dificultades sensoriales mediante solicitud. Teléfono de voz: (202) 693-1999; número de teletipo (TTY): (877) 889-5627.



## Derechos y Responsabilidades Del Empleador

tras una inspección de OSHA



Departamento del Trabajo de los EE.UU.

Administración de Seguridad y Salud Ocupacionales

OSHA 3195SP-12R  
2003

## Indici

---

Tras una inspección de OSHA...	3
Tipos de infracciones...	4
Requisitos de divulgación...	7
Opciones del empleador...	7
Cómo cumplir con los requisitos...	8
Acuerdo y reunión informales...	9
Cómo refutar una citación...	11
El proceso de refutación...	12
Petición para modificar una disminución...	13
Lo que pueden hacer los empleados...	14
Inspecciones de seguimiento y no cumplimiento de la disminución...	15
Discriminación del empleador...	15
Brindar información falsa...	16
Ayuda, servicios y programas de OSHA...	16
Oficinas regionales de OSHA...	23

## Tras una inspección de OSHA

---

Este folleto contiene importante información sobre sus derechos y responsabilidades al amparo del Acta de Seguridad y Salud Ocupacionales de 1970 (Acta OSH, Ley pública 91-596, con modificaciones por PL 101-552, 5 de noviembre de 1990).

Un oficial de conformidad de salud y seguridad ocupacionales realiza una inspección de su lugar de trabajo, conforme al Acta OSH. Tras la inspección, dicho oficial presenta un informe de sus conclusiones al Director Regional que las evalúa. Si existe una infracción, OSHA le transmitirá a usted una **citación y notificación de penalidad** que detalla la naturaleza exacta de la o las infracciones y de cualquier penalidad asociada (véase también OSHA 2098, Inspecciones de OSHA). Una citación le notifica que existe una infracción alegada, propone un periodo de tiempo en el que resolver la infracción así como penalidades en dólares apropiadas.

La información en este folleto puede y debe utilizarse como guía de discusión durante su reunión de cierre con el oficial de conformidad de OSHA. Para cada infracción aparente encontrada durante la inspección, el oficial de conformidad tratará de lo siguiente con usted:

- Naturaleza de la infracción
- Posibles medidas de disminución que usted puede realizar para corregir la infracción
- Posibles fechas de disminución con las que usted deba cumplir
- Toda penalidad que pueda emitir el Director Regional

El oficial de conformidad es un profesional altamente capacitado que le puede ayudar a reconocer y evaluar peligros así como sugerir métodos apropiados para corregir las infracciones. Afín de minimizar posibles condiciones peligrosas, siempre se deben iniciar las tareas de disminución en cuanto antes.

**Nota importante:** En la actualidad, existen 26 estados o territorios que administran planes de

seguridad y salud aprobados por OSHA: 23 de estos planes cubren los sectores privados y públicos (gobiernos estatales y locales) y 3 cubren únicamente al sector público. Para mayor información, los empleadores y empleados en estos 26 estados y territorios deberían consultar sus agencias estatales. Los planes estatales pueden incluir normas, reglamentos y procedimientos que, aunque igual de eficaces que sus equivalentes federales, no siempre sean idénticos. Por ejemplo:

- Ciertos estados disponen de diferentes opciones y procedimientos para el empleador que desea cambiar, modificar o suprimir penalidades, citaciones o fechas de disminución;
- Aunque la organización federal de OSHA recomienda que los empleadores en la industria general, la construcción y la reparación naval y en las operaciones de terminales portuarias y de estibadores establezcan programas completos de seguridad y salud en el lugar de trabajo, algunos estados exigen dichos programas; y
- En estados que disponen de planes de seguridad y salud aprobados por OSHA, un empleado que piensa ser víctima de discriminación conforme a la sección 11(c) del Acta OSH tiene derecho a presentar una reclamación alegando discriminación bajo ambos procedimientos estatal y federal.

La información general siguiente define los diferentes tipos de infracciones y describe las acciones que usted puede emprender si recibe una citación que resulta de una inspección.

## Tipos de infracciones

**Intencional:** Una infracción intencional se define como una infracción en la que el empleador sabe que existe una condición peligrosa pero no realiza ningún esfuerzo razonable para eliminarla y en la que dicha condición peligrosa transgrede una norma o un reglamento del Acta OSH. Las penalidades se extienden desde \$5,000 a \$70,000 por infracción intencional.

**Seria:** Una infracción seria existe cuando el

peligro en el lugar de trabajo puede causar una lesión o enfermedad grave que puede resultar en la muerte o en un grave daño físico, a menos que el empleador no sepa o no pueda saber que existe dicha infracción. OSHA puede proponer una penalidad de hasta \$7,000 por infracción.

**No seria:** Una infracción que no es seria se define como una situación en la que no es posible predecir que la más seria lesión o enfermedad creada por una condición peligrosa resultaría en la muerte o en un daño físico grave para los empleados expuestos pero que sí implica una reacción directa e inmediata en la seguridad o salud de dichos empleados. OSHA puede imponer una penalidad de hasta \$7,000 por infracción.

**De minimis:** Las infracciones de minimis son infracciones que no afectan directa o inmediatamente a la seguridad o salud y no conllevan citaciones.

**Otra:** Se clasifica como "otra" una infracción que impacta directamente la seguridad y salud laborales pero que no es de naturaleza seria.

**No cumplimiento de la disminución:** Se considera que la infracción no se ha suprimido cuando el empleador no ha corregido la infracción por la cual OSHA emitió una citación y que la fecha de disminución ha pasado o se halla cubierta por un acuerdo. El hecho de no ejecutar la disminución también existe cuando el empleador no ha respetado las medidas provisionales que forman parte de un plan de disminución a largo plazo dentro de las fechas acordadas. OSHA puede imponer una penalidad de hasta \$7,000 por día de cada infracción.

**Repetida:** Un empleador puede ser el objeto de una citación repetida si el empleador recibió una citación anterior debido a una condición muy similar y que la citación se convirtió en un orden final de la Comisión de Evaluación de Seguridad y Salud Ocupacionales. Actualmente, se considera que una citación es una infracción repetida si ocurre en los 3 años que siguen la fecha en que la citación anterior se convierte en un orden final o la fecha de la disminución final, según cual de las dos es la más tarde. Las infracciones repetidas

pueden conllevar una penalidad civil de hasta \$70,000 por cada infracción.

Con el fin de determinar si la infracción es una infracción repetida, se suelen aplicar los siguientes criterios:

- 1. Establecimientos fijos:** Las citaciones emitidas a empleadores con establecimientos fijos (tales como fábricas, terminales y tiendas) no suelen limitarse al establecimiento citado. Un empleador con centros múltiples, por ejemplo, puede ser el objeto de una citación por una infracción repetida si la infracción se repitió en cualquier planta del país, y si se obtiene la citación y presenta una infracción repetida.
- 2. Establecimientos no fijos:** Para empleadores cuyos negocios no se realizan en establecimientos fijos (tales como pies de obra y sitios de perforaciones petrolíferas y de gas), las infracciones repetidas se alegan basándose en infracciones anteriores que tienen lugar en cualquier ubicación, y en cualquier establecimiento en el país que se identifica como propiedad del empleador, conforme al historial del empleador.
- 3. Establecimientos de estibadores:** Un establecimiento de estibadores cubre todas las actividades de los cargadores de un único estibador dentro de una única zona portuaria. Los empleadores de estibadores se hallan sujetos a citaciones por infracciones basadas en infracciones anteriores que hayan surgido en cualquier otro lugar del país.
- 4. Otros establecimientos marítimos:** Otros centros marítimos cubiertos por las normas de OSHA (tales como la construcción naval y la reparación de navíos) suelen definirse como establecimientos fijos. (Véase el párrafo 1.)

UNA INFRACCIÓN PUEDE CITARSE COMO REPETIDA SI EL EMPLEADOR HA SIDO CITADO POR LA MISMA INFRACCIÓN, O POR UNA INFRACCIÓN MUY SIMILAR, EN CUALQUIER LUGAR DEL PAÍS EN LOS 3 ÚLTIMOS AÑOS.

## Requisitos de divulgación

Cuando recibe una citación y notificación de penalidad, usted debe circular la citación (o una copia de la misma) donde ocurrió la infracción, o en un lugar próximo, para que los empleados tengan conocimiento de los peligros a los que se pueden exponer. La citación debe permanecer visible durante 3 días hábiles o hasta que se resuelva la infracción, conforme cual de los dos plazos sea el más largo. (Los sábados, domingos y los días festivos federales no cuentan como días hábiles.)

**Debe observar estos requisitos de divulgación inclusive si usted refuta la citación.**

Los documentos de certificación de la disminución, tales como los certificados de disminución, los planes de disminución y los informes de trabajo, deben también circularse donde ocurrió la infracción, o en un lugar próximo. En el caso de una infracción asociada con equipo móvil y donde no es práctico o posible anunciar infracciones, el empleador podrá identificar el equipo con una etiqueta con la anotación "Peligro" tal como lo especifica el reglamento de verificación de disminución Título 29 del código de Reglamentos Federales CFR 1903.19(i).

## Opciones del empleador

En su calidad de empleador citado, usted puede emprender cualquiera de las siguientes acciones:

- Si acepta la citación y la notificación de penalidad, usted deberá corregir la condición antes de la fecha establecida en la citación así como pagar la penalidad si una contienda "días de trabajo" se propone.
- Si no acepta la citación, dispondrá de 15 días hábiles a partir de la fecha en que recibió la citación para refutar por escrito una o todas las siguientes opciones:
  - Citación
  - Penalidad propuesta, y/o
  - Fecha de disminución

OSHA notificará la reunión informal o la refutación a los representantes de los empleados afectados.

Antes de decidir por una de las opciones anteriores, usted puede solicitar que se realice una reunión informal con el Director Regional de OSHA con el fin de discutir cualquier cuestión relacionada con la citación y notificación de penalidad. (Véase **Reunión y acuerdo informal**.)

## Cómo cumplir con los requisitos

En el caso de infracciones no refutadas, usted debe:

(1) notificar prontamente al Director Regional de OSHA mediante carta firmada por un miembro de la administración que usted ha realizado la acción correctiva apropiada dentro del plazo establecido en la citación y (2) pagar cualquier penalidad enumerada.

La notificación que usted envíe al Director Regional se llama **Certificación de disminución**. Para las infracciones no serias, ello puede ser una carta firmada que identifique el número de inspección y el número de artículo de la citación e indique que usted resolvió la infracción antes de la fecha especificada en la citación. En el caso de infracciones de mayor seriedad (tales como las infracciones graves, intencionales, repetidas o las faltas de disminución), un certificado de disminución requiere pruebas más detalladas.

Si el empleador tiene preguntas sobre la disminución después de la inspección, el Director Regional debe asegurarse que se brinda información adicional, si se halla disponible, en cuanto antes.

Los empleadores pueden encontrar sugerencias sobre la verificación de disminución en el sitio Internet de OSHA en [www.osha.gov/Publications/Abate/abate.html](http://www.osha.gov/Publications/Abate/abate.html).

Cuando la citación permite más tiempo para la disminución, usted tendrá que cerciorarse que los empleados cuentan con una protección adecuada durante este tiempo. Por ejemplo, la citación puede requerir el uso inmediato de equipo de protección personal por los empleados mientras se instalan los controles de ingeniería. En dicho caso, y cuando así lo indica la citación, usted debe

también presentar a OSHA un plan de disminución (las etapas que se realizarán para proteger a los empleados y corregir los peligros) así como informes de trabajo periódicos sobre sus acciones.

Las penalidades enumeradas en la citación y notificación de penalidad deben pagarse en los 15 días hábiles que siguen la recepción de la notificación de penalidad. No obstante, si usted refuta de buena fe la citación penalidad, OSHA diferirá la disminución y el pago de penalidades para los artículos refutados hasta que la Comisión de Evaluación de Seguridad y Salud Ocupacionales, u otro tribunal mayor, emita una orden o regla final. La comisión de Evaluación es una agencia independiente y NO forma parte del Departamento del Trabajo de los EE.UU. La orden final de la comisión confirmará, modificará o eliminará las citaciones y/o penalidades. No obstante, las penalidades por elementos no refutados todavía tienen que pagarse en los 15 días hábiles siguientes. (Para mayor información, véase la sección **Cómo refutar**.)

El pago se debe realizar por cheque o giro pagable a DOL-OSHA. Se ruega indique en su pago el número de OSHA en la esquina superior derecha de la citación y envíe el pago a la oficina regional de OSHA indicada en la citación y notificación de penalidad.

## Acuerdo y reunión informal

Antes de decidir si desea presentar una **Notificación de intención de refutación**, usted puede solicitar que se realice una reunión informal con el Director Regional de OSHA con el fin de discutir cualquier cuestión relacionada con la citación y notificación de penalidad.

Usted puede aprovechar dicha oportunidad para realizar cualquiera de las siguientes actividades:

- Obtener una mejor explicación de las infracciones citadas
- Obtener un mayor conocimiento de las normas específicas que se aplican

- Negociar y convenir un acuerdo informal
- Discutir de diferentes maneras de corregir las infracciones
- Discutir de problemas asociados con las fechas de disminución
- Discutir de problemas asociados con las prácticas de seguridad de los empleados
- Resolver citaciones y penalidades refutadas, (eliminando de esta forma la necesidad de procedimientos más formales asociados con un litigio ante la Comisión de Evaluación)
- Obtener respuestas a toda otra pregunta que pueda tener

OSHA recomienda que piense en la posibilidad de organizar una reunión informal si prevé cualquier dificultad en cumplir con cualquier parte de la citación. **No obstante, se ruega tome nota que una reunión informal debe tener lugar en los 15 días hábiles que siguen el periodo de notificación de intención de refutación y que dicha reunión no podrá extender el periodo de refutación de 15 días ni reemplazar la presentación de una notificación escrita si es que desea realizar una refutación.** El o los representantes laborales tienen derecho a participar en cualquier reunión informal o en las negociaciones entre el Administrador Regional o Director Regional y el empleador.

Si usted acepta la existencia de las infracciones citadas, pero que tiene razones válidas por querer extender la o las fechas de disminución, puede hablar de ello con el Director Regional en el curso de una reunión informal. Es posible que él o ella opte por emitir una

citación modificada que cambie la fecha de disminución antes del periodo de 15 días hábiles sin que usted deba presentar una notificación de intención de refutación.

Si no presenta una refutación en los 15 días hábiles siguientes, su citación se convertirá en orden final y no se hallará sujeta a ninguna inves-

tigación por cualquier tribunal o agencia. Una vez que esto ocurre, el Director Regional de OSHA puede seguir brindándole información y ayuda sobre la forma de suprimir los peligros enumerados en su citación pero no podrá modificar o cambiar cualquier citación o penalidad que se halla convertido en orden final. El Director Regional solamente puede sugerir métodos de disminución o extender el plazo de tiempo que usted necesite para corregir la infracción. (Véase **Petición para modificar una disminución.**)

Toda vez que el empleador, empleado afectado o representante laboral solicite una reunión informal, las partes tendrán la oportunidad de participar plenamente. Si cualquiera de las partes opta por no participar en la reunión informal, dicha parte perderá el derecho a ser consultada antes de que se tomen decisiones que afecten las citaciones. Si la parte que realiza la solicitud tiene una objeción ante la presencia de la otra parte, OSHA podrá celebrar reuniones informales separadas. En el curso de una reunión informal en grupo, se permitirán discusiones separadas o privadas si así lo solicita cualquiera de las partes. Las reuniones informales pueden celebrarse tal y como sea práctico.

## Cómo refutar una citación

Si desea refutar cualquier parte de su citación, debe presentar una Notificación de intención de refutación por escrito en los 15 días hábiles que siguen la recepción de la citación y notificación de penalidad. Esta regla aplica inclusive si usted ha comunicado su desacuerdo con la citación, penalidad o fecha de disminución en el curso de una conversación telefónica o de una reunión informal.

La Notificación de intención de refutación debe indicar claramente lo que se refuta: la citación, la penalidad, la fecha de disminución o cualquier combinación de estos elementos. Además, la notificación debe indicar si se refutan todas las infracciones de la citación o únicamente algunas. (Por ejemplo, "Deseo refutar la citación y penalidad

propuestas en los artículos 3 y 4 de la citación emitida el 27 de junio de 1990”)

Su refutación debe hacerse de buena fe. OSHA no considerará que una refutación cuyo único objeto es evitar sus responsabilidades a raíz de la disminución o del pago de penalidades sea una refutación de buena fe.

Una refutación correcta de cualquier componente suspende su obligación legal de realizar la disminución o el pago de penalidad hasta que se resuelva el componente refutado. Si usted refuta únicamente la penalidad, aún debe corregir toda infracción antes de las fechas indicadas en la citación. Si refuta únicamente algunos de los elementos de la citación, debe corregir los restantes antes de la fecha de disminución y pagar las penalidades que correspondan en los 15 días que siguen la notificación.

Tras presentar su Notificación de intención de refutación, su caso se hallará oficialmente en proceso de litigio. Si desea llegar a un acuerdo, puede ponerse en contacto con el Director Regional de OSHA que le comunicará el nombre del abogado encargado de su caso ante OSHA. Todo acuerdo de casos refutados será negociado entre usted y el abogado conforme a las reglas de proceder establecidas por la Comisión de Evaluación de Seguridad y Salud Ocupacionales.

## El proceso de refutación

Si usted presenta una Notificación de intención de refutación dentro de los 15 días hábiles requeridos, el Director Regional de OSHA transmitirá su caso a la Comisión de Evaluación de Seguridad y Salud Ocupacionales. La comisión asigna el caso a un juez de derecho administrativo quién suele programar una audiencia en una ubicación pública cercana a su lugar de trabajo. Ambos empleados y empleadores tienen derecho a participar en esta audiencia, que contiene todos los elementos de un juicio, incluyendo preguntas y repreguntas de testigos. Usted puede optar por representarse a sí mismo o por contar con la representación de un abogado. El juez de derecho

administrativo puede afirmar, modificar o eliminar elementos refutados de la citación o penalidad.

En la misma forma que en otros procedimientos jurídicos, existe un proceso de apelación. Una vez que el juez de derecho administrativo ha emitido su decisión, cualquier parte del caso puede requerir una evaluación adicional por parte de la Comisión de Evaluación completa. Además, cualquier de los tres comisarios puede, a instancia propia, presentar el caso ante la comisión entera para su evaluación. La decisión de la Comisión, a su vez, puede apelarse ante el Tribunal de Apelación del circuito en el que surgió el caso o del circuito donde se halla la sede del empleador.

## Petición para modificar una disminución

OSHA asigna fechas de disminución basadas en la mejor información disponible cuando se emite la citación. Si usted no puede cumplir con una fecha de disminución debido a eventos u otras circunstancias fuera de su control, y no se ha concluido el periodo de 15 días hábiles para la refutación, usted puede presentar una **Petición para modificación de disminución** ante el Director Regional de OSHA.

La petición debe hacerse por escrito y debe presentarse en cuanto antes, pero no más tarde de un día hábil tras la fecha de disminución. Para indicar claramente que ha hecho lo posible para cumplir con la fecha, esta petición debe incluir toda la información siguiente antes de ser considerada por OSHA:

- Etapas realizadas para obtener la conformidad y las fechas en que se realizaron las mismas
- Tiempo adicional que necesita para la conformidad
- Porqué necesita más tiempo
- Medidas provisionales que está ejecutando para proteger a los empleados de los peligros citados hasta la disminución

- Una certificación comprobando que se ha comunicado la petición, la fecha en que se comunicó y, cuando sea apropiado, una declaración indicando que la petición ha sido provista a un representante autorizado de los empleados afectados. La petición debe permanecer visible durante 10 días hábiles y los empleados podrán presentar una objeción durante dicho periodo.

El Director Regional de OSHA puede acordar u oponer esta petición. Si se opone la petición, el caso se convierte automáticamente en un caso refutado ante la Comisión de Evaluación. Si se otorga la petición, OSHA puede llevar a cabo una inspección de monitoreo con el fin de verificar que las condiciones son tales como se han descrito y que se ha progresado hacia la disminución. La oficina regional de OSHA puede brindar mayor información sobre estas peticiones.

## Lo que pueden hacer los empleados

Los empleados, o sus representantes autorizados, pueden objetar algunas o todas las fechas de disminución establecidas para las infracciones si piensan que no son razonables. Una Notificación de intención de refutación escrita debe presentarse al Director Regional de OSHA en los 15 días que siguen la recepción de la citación por parte del empleador.

**La presentación de una objeción de empleados no significa que el empleador no se halla obligado a ejecutar la disminución.**

Los empleados también tienen derecho a objetar una petición de modificación de disminución. Dichas objeciones deben hacerse por escrito y enviarse a la oficina regional en los 10 días que siguen al servicio o la comunicación. OSHA no tomará una decisión acerca de la petición hasta que la Comisión de Evaluación resuelva la cuestión.

## Inspecciones de seguimiento y no cumplimiento de la disminución

Si recibe una citación, es posible que se lleve a cabo una inspección de seguimiento con el fin de verificar que usted ha realizado lo siguiente:

- Divulgado la citación en la forma requerida
- Corregido las infracciones tal como lo requiere la citación y/o
- Protegido a los empleados apropiadamente y progresado de buena forma en la resolución de los peligros en el caso de periodos de disminución largos o en etapas múltiples

Además de determinar las penalidades por citaciones de no cumplimiento en la divulgación y por infracciones por no cumplimiento de la disminución, el Acta OSH indica claramente que usted tiene la **responsabilidad continua** de cumplir con el Acta OSH y de asegurar que las condiciones laborales de sus empleados son seguras y sanas. OSHA emitirá citaciones por toda nueva infracción que surja durante la inspección de seguimiento.

## Discriminación del empleador

Con el fin de lograr la disminución antes de la fecha establecida en la citación, los empleadores deben emprender la disminución en forma oportuna.

El Acta OSH prohíbe que los empleadores despidan a, o de otra forma discriminen en contra de, empleados que se han valido de sus derechos al amparo de esta ley, incluyendo el derecho a presentar denuncias por seguridad o salud o a solicitar una inspección por parte de OSHA. OSHA investigará las quejas de empleados que creen que han sido víctimas de discriminación. Si la investigación descubre probables infracciones de los derechos de los empleados, es posible que intervenga un tribunal.

Los empleados que creen que han sido víctimas de discriminación deben presentar sus demandas en los **30 días** que siguen el acto de discriminación alegado. Para mayor información, póngase en contacto con OSHA y pregunte acerca de los procedimientos de la sección 11 (c).

## Brindar información falsa

---

Toda información provista por los empleadores o los empleados a la OSHA debe ser correcta y verdadera. El hecho de brindar información falsa sobre las actividades asociadas con la disminución de las condiciones citadas o en los registros requeridos es un acto punible conforme al Acta OSH.

## Ayuda, servicios y programas de OSHA

---

OSHA puede brindar una gran ayuda mediante varios programas, incluyendo asistencia en los programas de seguridad y salud, los programas estatales, las consultas en el lugar de trabajo, los programas de protección voluntaria, las asociaciones estratégicas, las alianzas y la formación y educación. Un compromiso general con la seguridad y la salud en el lugar de trabajo pueden agregar valor a su negocio, su lugar de trabajo y su vida.

### Establecer un sistema de gestión de la seguridad y la salud

El hecho de trabajar en un ambiente seguro y sano puede estimular la innovación y la creatividad y brindar un mayor rendimiento y una más alta productividad. La clave de un ambiente laboral seguro y sano reside en un sistema de gestión total de la seguridad y la salud.

OSHA dispone de herramientas electrónicas de ayuda en la conformidad, o etool, en su sitio Internet que brinda información al usuario en cada etapa requerida para desarrollar un programa completo de seguridad y salud. Las herramientas etool se hallan disponibles en [www.osha.gov](http://www.osha.gov), y se basan en directrices que identificar cuatro elementos generales críticos para un sistema logrado de gestión de seguridad y salud:

- Liderazgo ejecutivo y participación laboral
- Análisis del lugar de trabajo
- Prevención y control de los peligros

- Formación en el campo de la seguridad y la salud

### Programas estatales

El Acta de Seguridad y Salud Ocupacionales de 1970 (Acta OSH) promueve el desarrollo e implementación en los estados de sus propios planes de seguridad y salud laborales. OSHA autoriza y monitorea estos planes y financia hasta 50 por ciento de los costos operativos de cada 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 los de la OSHA federal.

En la actualidad, 26 estados y territorios cuentan con sus propios planes. Veintitrés cubren a empleados en los sectores privado y público (gobierno estatal y local) y tres estados Connecticut, Nueva Jersey y Nueva York, cubren únicamente al sector público. Para mayor información sobre los planes estatales, visite [www.osha.gov](http://www.osha.gov).

### Ayuda por asesoría

Una ayuda por asesoría se halla disponible mediante solicitud para los empleadores deseosos de obtener ayuda en establecer y mantener un lugar de trabajo seguro y sano.

Financiado en su mayor parte por OSHA, este servicio se halla disponible sin costo alguno para los empleados de pequeñas empresas y está provisto por las autoridades del estado mediante asesores profesionales en el campo de la seguridad y la salud.

### Programa de reconocimiento por alcances en la seguridad y la salud

Al amparo del programa de asesoría, ciertos empleadores ejemplares pueden querer participar al Programa de reconocimiento por alcances en la seguridad y la salud que patrocina OSHA (SHARP - Safety and Health Achievement Recognition Program). La elegibilidad incluye, pero no en

forma exclusiva, recibir una visita de consulta completa y de servicio total, corregir los peligros identificados y desarrollar un sistema eficaz de gestión de la seguridad y la salud.

Los empleadores aceptados al programa SHARP quedarán exentos de inspecciones programadas (a excepción de inspecciones por investigaciones que resulten de quejas o accidentes) durante un año al principio, y dos años una vez se solicite seguir participando. Para mayor información sobre la ayuda por asesoría, visite [www.osha.gov](http://www.osha.gov).

### Programas de protección voluntaria

Los programas de protección voluntaria (VPP – Voluntary Protection Programs) se hallan concebidos para reconocer los grandes alcances de empresas que han desarrollado e implementado programas eficaces de gestión de la seguridad y la salud. Existen tres programas VPP: Estrella, Mérito y Demostración. Estos tres programas se hallan concebidos para:

- Reconocer a los empleadores que han logrado desarrollar e implementar programas completos y eficaces de gestión de la seguridad y la salud
- Fomentar la mejora continua entre los empleadores de sus programas de gestión de la seguridad y la salud
- Motivar a otros empleadores para que logren excelentes resultados en el ámbito de la seguridad y la salud de la misma forma óptima
- Establecer una relación cooperativa entre empleadores, empleados y OSHA.

La participación al programa VPP puede brindar muchos beneficios a los empleadores y empleados. Por ejemplo, menos fatalidades, lesiones y enfermedades entre los trabajadores; tasas de días laborales perdidos de un 50 por ciento menores de los promedios industriales; y

menores costos asociados con la indemnización laboral y con enfermedades y lesiones. Además, varios sitios con programas VPP indican que existe mayor motivación entre los empleados deseosos de trabajar en seguridad, lo cual resulta en una mejor calidad de vida laboral, en una interacción y un reconocimiento positivos en la comunidad, en mejoras y en revitalización adicionales de los programas de seguridad y salud que ya son de calidad, y en una relación positiva con OSHA.

Mayor información se halla disponible en las oficinas regionales de OSHA enumeradas al final de este folleto. Véase también "Programas cooperativos" en el sitio Internet de OSHA.

### Asociaciones cooperativas

OSHA sabe de propia experiencia que las asociaciones voluntarias y cooperativas con empleadores, empleados y sindicatos son una alternativa útil a la ejecución tradicional y una forma eficaz de reducir las muertes, lesiones y enfermedades laborales. Ello es particularmente cierto cuando una asociación resulta en el desarrollo y la implementación de un sistema completo de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

### Programa de Alianzas

Las Alianzas 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 a los empleadores de la nación, y a sus empleados, a la hora de mejorar y difundir la seguridad y la salud en el lugar de trabajo.

Todos pueden participar en una Alianza, inclusive las organizaciones comerciales o profesionales, los negocios, los sindicatos, las instituciones educativas y las agencias gubernamentales. En algunos casos, es posible que las organizaciones se basen en relaciones con OSHA que existen mediante otros programas cooperativos.

Existen pocos requisitos formales para el programa de Alianzas, cuya estructura es más flexible que las de otros convenios cooperativos, y 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 tres categorías: Formación y educación; difusión y comunicación; y promoción del diálogo nacional sobre la seguridad y la salud en el lugar de trabajo.

### **Programa de asociaciones estratégicas**

Las asociaciones estratégicas de OSHA son acuerdos que se celebran entre los sindicatos, la administración y el gobierno con el fin de mejorar la salud y la seguridad en el lugar de trabajo. Estas asociaciones recomiendan, ayudan con y reconocen los esfuerzos que realizan los socios a la hora de eliminar serios peligros en el lugar de trabajo y de lograr un alto nivel de seguridad y salud laborales. Mientras que los programas de asesoría y VPP de OSHA implican relaciones individuales entre OSHA y lugares de trabajo particulares, la mayoría de las asociaciones estratégicas crea relaciones cooperativas con grupos de empleadores y empleados.

Para mayor información sobre este programa, póngase en contacto con su oficina OSHA más cercana o visite nuestro sitio Internet.

### **Formación en el campo de la seguridad y la salud ocupacionales**

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

Además, 20 centros de formación de OSHA en 35 ubicaciones a través de los Estados Unidos brindan cursos sobre las normas de OSHA y

sobre temas de Seguridad y Salud Ocupacionales a miles de estudiantes todos los años.

### **Subvenciones para la formación**

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. 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.

OSHA se espera a que cada recipiente de una subvención desarrolle un programa que resuelva un tema sobre la seguridad y la salud seleccionado por OSHA, reclute trabajadores y empleadores para la formación y realice la capacitación. Los recipientes de una subvención también deben seguir en contacto con los estudiantes y aprender cómo implementaron la formación en sus lugares de trabajo.

Para mayor información sobre la formación o las subvenciones, póngase en contacto con la oficina de formación y educación de OSHA:

OSHA Office of Training and Education  
2020 South Arlington Heights Rd.  
Arlington Heights, IL 60005 ó llame al  
(847) 297-4810

### **Otros materiales de ayuda**

OSHA dispone de varios materiales y herramientas en su sitio Internet [www.osha.gov](http://www.osha.gov). Estos incluyen elementos Etool tales como herramientas electrónicas de ayuda en la conformidad y asesores expertos, información sobre temas específicos de seguridad y salud, reglamentos, directrices, publicaciones, videos y otra información para empleadores y empleados.

OSHA también dispone de un extenso programa de publicaciones. Para una lista de estos artículos, visite el sitio Internet de OSHA [www.osha.gov](http://www.osha.gov) o póngase en contacto con la oficina de publicaciones:



Publications Office  
U.S. Department of Labor,  
200 Constitution Avenue, NW, N-3101  
Washington, DC 20210  
Teléfono (202) 693-1888 ó fax (202) 693-2498

Además, el CD-ROM de OSHA incluye normas, interpretaciones, directrices y más.

Se halla disponible en la oficina de publicaciones del gobierno, U.S. Government Printing Office Para realizar un pedido, escriba al superintendente de documentos:

Superintendent of Documents  
U.S. Government Printing Office  
Washington, DC 20402, ó llame al (202) 512-1800

### Para ponerse en contacto con OSHA

Para avisar de una emergencia, presentar una denuncia o solicitar la ayuda o productos de OSHA, favor de llamar el (800) 321-OSHA (6742) o de comunicarse con su oficina regional de OSHA más cercana tal como se indica al final de este folleto. El número de teletipo (TTY) es el (877) 889-5627.

Los empleados también pueden presentar una denuncia en línea y obtener mayor información sobre programas federales y estatales de OSHA al dirigiéndose al sitio Internet de OSHA en [www.osha.gov](http://www.osha.gov).

## Oficinas regionales de OSHA

### Región I

(CT\*, ME, MA, NH, RI, VT\*)  
Boston, MA 02203  
(617) 565-9860

### Región II

(NJ\*, NY\*, PR\*, VI\*)  
201 Varick Street, Room 670  
New York, NY 10014  
(212) 337-2378

### Región III

(DE, DC, MD\*, PA\*, VA\*, WV)  
The Curtis Center  
170 S. Independence Mall West Suite 740 West  
Philadelphia, PA 19106-3309  
(215) 861-4900

### Región IV

(AL, FL, GA, KY\*, MS, NC\*, SC\*, TN\*)  
Atlanta Federal Center  
61 Forsyth Street SW, Room 6T50  
Atlanta, GA 30303  
(404) 562-2300

### Región V

(IL, IN\*, MI\*, MN\*, OH, WI)  
230 South Dearborn Street, Room 3244  
Chicago, IL 60604  
(312) 353-2220

### Región VI

(AR, LA, NM\*, OK, TX)  
525 Griffin Street, Room 602  
Dallas, TX 75202  
(214) 767-4731 ó 4736 x224

### Región VII

(IA\*, KS, MO, NE)  
City Center Square  
1100 Main Street, Suite 800  
Kansas City, MO 64105  
(816) 426-5861



---

**Región VIII**

(CO, MT, ND, SD, UT\*, WY\*)  
1999 Broadway, Suite 1690  
PO Box 46550  
Denver, CO 80202-5716  
(303) 844-1600

**Región IX**

(Samoa americana, AZ\*, CA\*, HI, NV, \* Islas  
Mariana del norte)  
71 Stevenson Street, Room 420  
San Francisco, CA 94105  
(415) 975-4310

**Región X**

(AK\*, ID, OR\*, WA\*)  
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, Nueva Jersey y Nueva York cubren únicamente a empleados del sector público.) 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 sobre los contactos de las oficinas regionales de OSHA, los planes estatales aprobados por OSHA y los proyectos de asesoría de OSHA, visite [www.osha.gov](http://www.osha.gov) ó llame el (800) 321-OSHA (6742).



U.S. Department of Labor

[www.osha.gov](http://www.osha.gov)



**Occupational Safety  
and Health Administration**

U.S. Department of Labor

[www.osha.gov](http://www.osha.gov)