

# **Derechos y responsabilidades patronales al cabo de una inspección de la OSHA**



## Ley de Seguridad y Salud Ocupacionales de 1970

“Procurar condiciones laborales seguras y salubres para los trabajadores y las trabajadoras autorizando el cumplimiento de las normas formuladas con arreglo a esta ley, ayudando y alentando a los estados en sus iniciativas para procurar condiciones laborales seguras y salubres, facilitando investigación, información, formación y capacitación en el ámbito de la seguridad y la salud ocupacionales...”

En este folleto informativo se describen a grandes rasgos los derechos y las responsabilidades patronales al cabo de una inspección de la oficina federal de la OSHA. No se modifican ni fijan las responsabilidades de cumplimiento plasmadas en las normas de la OSHA ni en la Ley de seguridad y salud ocupacionales de 1970. Dado que las interpretaciones y la política de cumplimiento pueden cambiar con el tiempo, se recomienda consultar las decisiones e interpretaciones administrativas vigentes de la OSHA así como las decisiones de la Comisión de Revisión de Salud y Seguridad Ocupacionales y los tribunales para obtener pautas adicionales sobre los requisitos de cumplimiento de la OSHA.

Esta publicación es de dominio público y puede copiarse, total o parcialmente, sin permiso. Se solicita, pero no se exige, mencionar la fuente.

Esta información está disponible para personas con dificultades sensoriales a solicitud de estas. Teléfono de voz: (202) 693-1999; número del teletipo (TTY): 1-877-889-5627.

# **Derechos y responsabilidades patronales al cabo de una inspección de la OSHA**

---

Departamento del Trabajo de EE.UU.

Administración de Seguridad y Salud Ocupacional

OSHA 3195-01R  
2012



Departamento de Trabajo de E.E.U.U.  
Hilda L. Solis, Secretaria del Departamento  
del Trabajo de los Estados Unidos

## **Contenido**

**Después de una inspección  
de la oficina federal de la OSHA...3**

**Tipos de infracciones...4**

**Requisitos de exhibición...6**

**Opciones para el empleador...6**

**Reunión informal y conciliación...7**

**Modalidad de cumplimiento...9**

**Modalidad para objetar citaciones...11**

**El proceso de objeción...12**

**Petición de modificación  
de la mitigación...13**

**Oportunidades para los empleados...14**

**Inspecciones consiguientes y falta  
de mitigación...14**

**Responsabilidades del empleador...15**

**Discriminación de empleados...16**

**Suministro de información falsa...16**

**Asistencia, servicios y programas  
de OSHA...16**

**Oficinas regionales de OSHA...22**

**Anexo: La Ley de equidad en el  
cumplimiento normativo de las pequeñas  
empresas de 1996 (SBREFA)...24**

---

## Después de una inspección de la oficina federal de la OSHA

Este panfleto contiene información importante sobre los derechos y las responsabilidades patronales al cabo de una inspección realizada por la Administración Federal de Seguridad y Salud Ocupacionales (OSHA) con arreglo a la *Ley de seguridad y salud ocupacionales de 1970*, y sus modificatorias. Según la Ley de seguridad y salud ocupacionales, los empleadores tienen la responsabilidad de suministrar un lugar de trabajo seguro.

Un inspector seguridad y salud de la OSHA (CSHO) inspecciona su lugar de trabajo, de acuerdo con la mencionada ley. Al cabo de la inspección, el inspector informa los resultados al director zonal de la OSHA para su evaluación. Si se cometió una infracción, la OSHA le expedirá una **citación y notificación** de sanción en la que se detalle la naturaleza precisa de la infracción (o las infracciones) y la sanción correspondiente. En la citación se le informa la presunta infracción, se establece un plazo propuesto para que la subsane y se le proponen las sanciones pecuniarias pertinentes en dólares.

La información en este folleto puede y debe usarse como guía para el diálogo durante la reunión de clausura con el inspector de seguridad y salud. Para cada infracción aparente identificada durante la inspección, el inspector de cumplimiento analizó o analizará lo siguiente con usted:

- naturaleza de la infracción;
- posibles medidas de mitigación que puede tomar para corregir la situación de infracción;
- posibles plazos para la mitigación que tal vez deba cumplir; y
- toda sanción que pueda ordenar el director zonal.

El inspector de seguridad y salud es un profesional altamente capacitado que puede ayudarlo a

reconocer y evaluar riesgos así como sugerir los métodos correctos para subsanar las infracciones. A fin de reducir al mínimo la exposición a posibles situaciones peligrosas del empleado, las iniciativas de mitigación siempre deben comenzar cuanto antes.

## **Tipos de infracciones**

A continuación se definen los tipos de infracciones y se explican las medidas que usted puede adoptar si recibe una citación como resultado de una inspección.

**Para la conciliar sanciones, la OSHA tiene una política de reducir las sanciones a los empleadores de pequeñas empresas y los que actúan de buena fe.**

**Intencional:** De conformidad con la Ley de seguridad y salud ocupacionales, una infracción intencional ocurre cuando el empleador haya demostrado desestimación intencional de los requisitos de la Ley de seguridad y salud ocupacionales o indiferencia llana hacia la seguridad y la salud de los trabajadores. Las sanciones oscilan entre los \$5.000 y los \$70.000 por cada infracción intencional.

**Grave:** La sección 17(k) de la Ley de seguridad y salud ocupacionales establece que "se considerará que existe una infracción grave en un lugar de empleo si hay probabilidades considerables de que se produzca la muerte o daños físicos graves a raíz de una situación actual o de una o más prácticas, medios, métodos, operaciones o procesos que hayan sido aprobados o que se usen en dicho lugar de trabajo a menos que el empleador desconozca y no pudiera conocer con el ejercicio de diligencia razonable la presencia de la infracción". La OSHA puede proponer una sanción máxima de \$7.000 por cada infracción.

---

**No grave:** Este tipo de infracción se cita en situaciones en las que el accidente, el incidente o la enfermedad que seguramente resultaría de una situación peligrosa es improbable que ocasione la muerte o daños físicos graves pero guarda una relación directa e inmediata con la seguridad y la salud de los empleados. La OSHA puede imponer una sanción máxima de \$7.000 por cada infracción.

**De Minimis:** Las situaciones *de minimis* son aquellas en las que el empleador adoptó una medida que no es la especificada en una norma, que no guarda una relación directa o inmediata con la seguridad o la salud. Estas situaciones no conllevan citaciones ni sanciones.

**Falta de mitigación:** Una infracción por falta de mitigación es aquella en la que una situación peligrosa, práctica o equipo en incumplimiento anteriormente citados no fueron corregidos para lograr el cumplimiento desde la inspección anterior (es decir, la infracción sigue sin corregirse) y se descubre en una inspección posterior. Sin embargo, si la infracción fue corregida pero vuelve a repetirse más adelante, la vez siguiente es una reincidencia. La OSHA puede imponer una sanción máxima de \$7.000 por cada infracción.

**Reincidencia:** Se puede citar a un empleador por una reincidencia si ese empleador ha sido citado anteriormente, en los últimos cinco años, por la misma situación o peligro sustancialmente similar y la citación se convirtió en decisión definitiva de la Comisión de Revisión de Salud y Seguridad Ocupacionales (OSHRC). Una citación puede convertirse en orden definitiva de derecho cuando el empleador no responde a la citación, conforme a la decisión del tribunal o la conciliación. La OSHA puede imponer una sanción máxima de \$7.000 por cada infracción.

---

## Requisitos de exhibición

Cuando recibe una citación y notificación de sanción, debe exhibir la citación (o una copia de ésta) en el lugar en el que ocurrió cada infracción, o en sus inmediaciones, para informar a los empleados los peligros a los que podrían estar expuestos. La citación debe permanecer en exhibición, en un lugar visible para los empleados, durante tres días hábiles o hasta que se corrija la infracción, el que dure más tiempo. (Los días sábado, domingo y los feriados nacionales no cuentan como días hábiles.) **Usted debe cumplir estos requisitos de divulgación incluso si objeta la citación.**

Los documentos de certificación de la mitigación, como certificaciones, planes e informes de los avances realizados, también deben exhibirse en el lugar donde ocurrió la infracción o en sus inmediaciones. En el caso de equipos móviles en los que se determina la existencia de una infracción o en los que el anuncio de las infracciones sería difícil o poco práctico, el empleador tiene la opción de identificar el equipo con un rótulo de "advertencia", según se dispone en el reglamento de verificación de la mitigación, título 29 del *Código de Reglamentos Federales* (CFR) 1903.19(i).

## Opciones para el empleador

Como empleador que recibió una citación, tiene las siguientes opciones:

- Si está de acuerdo con la citación y la notificación de sanción, debe corregir la situación en el plazo establecido en la citación y abonar la sanción, si se propone alguna.
- Si no está de acuerdo, cuenta con 15 días hábiles a partir de la fecha en la que recibió la citación para objetar por escrito uno de los siguientes o todos:
  - Citación

- 
- Sanción propuesta
  - Fecha de mitigación.

Antes de decidir objetar la citación, puede solicitar una reunión informal con el director zonal de la OSHA en el plazo de 15 días hábiles para analizar toda cuestión relacionada con la citación y la notificación de sanción. (Véase la sección a continuación sobre Reunión informal y conciliación).

La OSHA informará a los representantes de los trabajadores afectados sobre la reunión informal o la objeción.

## Reunión informal y conciliación

Antes de decidir presentar o no una **Notificación de intención de objetar**, puede solicitar una reunión informal con el director zonal de la OSHA para analizar la citación y la notificación de sanción. Puede aprovechar esta oportunidad para llevar a cabo una de las siguientes acciones:

- Obtener una mejor explicación de las infracciones citadas.
- Llegar a un entendimiento más acabado de las normas específicas que se aplican.
- Negociar y celebrar un acuerdo de conciliación informal.
- Analizar maneras de corregir las infracciones.
- Analizar cuestiones sobre las sanciones propuestas.
- Analizar fechas de mitigación propuestas.
- Resolver citaciones y sanciones objetadas (con lo cual se elimina la necesidad de los procedimientos más formales del litigio ante la Comisión de Revisión de Salud y Seguridad Ocupacionales).
- Obtener respuesta a cualquier otra pregunta que pueda tener.

La OSHA lo insta a aprovechar la oportunidad de celebrar una reunión informal si prevé alguna

dificultad para cumplir alguna parte de la citación.

**No obstante, sírvase tener en cuenta que la reunión informal debe celebrarse en un plazo de 15 días hábiles de la notificación de la intención de objetar y no extenderá el período de objeción de 15 días hábiles ni reemplazará la presentación de una notificación por escrito si desea objetar.**

El representante o los representantes de los trabajadores tienen derecho a participar en toda reunión informal o negociaciones entre el administrador regional o el director zonal y el empleador.

Si está de acuerdo con que hubo infracciones, pero tiene un motivo válido para desear extender las fechas de mitigación, puede analizarlo con el director zonal en una reunión informal. El inspector puede expedir una citación modificada en la que se cambie la fecha de mitigación antes de que se cumpla el plazo de 15 días hábiles sin presentar la notificación de intención de objetar.

Si no objeta en el plazo de 15 días hábiles, su citación se tornará una orden definitiva no sujeta a revisión por ningún tribunal ni organismo. Después de que esto ocurre, el director zonal de la OSHA puede continuar suministrándole información y asistencia para mitigar los peligros mencionados en su citación pero tal vez no modifique ni cambie ninguna citación o sanción que se haya convertido en orden definitiva. El director zonal sólo puede indicarle métodos de mitigación o extender el plazo para mitigar la infracción. **(Véase petición para modificar la medida de mitigación).**

Toda vez que el empleador, un empleado afectado o un representante del empleado soliciten una reunión informal, **todas** las partes deberán tener la oportunidad de participar plenamente. Si una de las partes escoge no participar en la reunión informal, esa parte pierde el derecho de ser consultada antes de que se tomen decisiones que

afecten las citaciones. Si la parte solicitante objeta la presencia de la otra parte, la OSHA puede celebrar reuniones informales por separado. Durante una reunión informal conjunta, se permitirán diálogos por separado o en privado si una de las partes así lo solicita. Las reuniones informales pueden celebrarse por cualquier medio práctico.

## Modalidad de cumplimiento

Para las infracciones que usted no objete, debe: (1) notificar de inmediato al director zonal de la OSHA por carta, firmada por un miembro de la gerencia, donde indique que adoptó la medida correctiva apropiada en el plazo establecido en la citación, y (2) pagar todas las sanciones detalladas.

La notificación que usted envía al director zonal se conoce como la **certificación de mitigación**. Para infracciones que no son graves, puede ser una carta firmada en la que se identifique el número de inspección y el número del elemento de citación y se mencione que corrigió la infracción en el plazo especificado en la citación. Para infracciones más graves (como infracciones graves, intencionales, reincidencias o por falta de mitigación), la certificación de mitigación requiere una prueba más detallada.

Si el empleador tiene preguntas sobre la mitigación después de la inspección, el director zonal debe garantizar que, si se cuenta con información adicional, se suministre al empleador cuanto antes.

Los empleadores también pueden encontrar pautas sobre cómo verificar la mitigación en el sitio web de la OSHA en [www.osha.gov/Publications/Abate/abate.htm](http://www.osha.gov/Publications/Abate/abate.htm).

Toda vez que se conceda una prórroga para adoptar las medidas de mitigación, debe cerciorarse de

que los empleados estén debidamente protegidos durante este período. Por ejemplo, la citación puede establecer que los empleados de inmediato usen equipo de protección personal mientras se instalan los controles de ingeniería. Cuando se indique en la citación, también deberá suministrar a la OSHA un plan de mitigación (pasos que tomará para proteger a los empleados y corregir los peligros) e informes periódicos sobre los avances logrados en sus medidas.

Las sanciones detalladas en la citación y la notificación de sanción son pagaderas en un plazo de 15 días hábiles de recibida la notificación de sanción. Sin embargo, si objeta la citación o la sanción en buena fe, la OSHA suspenderá la mitigación y el pago de sanciones correspondientes a los puntos objetados hasta que la Comisión de Revisión de Salud y Seguridad Ocupacionales (OSHRC) o un tribunal superior expida una sentencia o decisión definitiva. La OSHRC es un organismo independiente y **no** forma parte del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. La orden definitiva de la Comisión mantendrá, modificará o eliminará las citaciones, las sanciones, o ambas. Pero las sanciones correspondientes a los puntos no objetados son pagaderas en un plazo de 15 días hábiles. (Para más detalles, véase la siguiente sección sobre **Modalidad para objetar citaciones.**)

El pago debe efectuarse por cheque o giro postal a la orden de DOL-OSHA. Sírvase indicar en el pago el número de la OSHA que figura en la esquina superior derecha de la citación y **envíelo a la oficina zonal de la OSHA mencionada en la citación y la notificación de sanción.**

---

## Modalidad para objetar citaciones

Si desea objetar una parte de la citación recibida, debe presentar una notificación de intención de objetar por escrito en la oficina zonal de la OSHA en el plazo de 15 días hábiles de recibida la citación y notificación de sanción. Esto se aplica incluso si indicó su desacuerdo con una citación, sanción o fecha de mitigación en una conversación telefónica o reunión informal.

La notificación de intención de objetar debe enunciar claramente el objeto de la disputa, la citación, la sanción, la fecha de mitigación o cualquier combinación de estos factores. Además, la notificación debe enunciar si se están objetando todas las infracciones de la citación o sólo algunas. (Por ejemplo, "Deseo objetar la citación y la sanción propuestas para los puntos 3 y 4 de la citación expedida el 27 de junio de 2011".)

Su objeción debe realizarse de buena fe. La OSHA no considerará una objeción presentada únicamente para evitar las responsabilidades de mitigación o pago de sanciones.

Si objeta correctamente algún punto, se suspende su obligación legal de mitigar y pagar hasta que se haya resuelto el tema en disputa. Si usted disputa sólo las fechas indicadas en la citación o sólo algunos de los puntos mencionados en la citación, debe corregir los otros temas en el plazo indicado para la mitigación y pagar las sanciones correspondientes dentro de los 15 días de la notificación.

Después de la presentación de una notificación de intención de objetar, su caso se encuentra oficialmente en litigio. Si desea conciliar el caso, puede comunicarse con el director zonal de la OSHA quien le brindará el nombre del abogado que maneja su caso para la OSHA. Todas las conciliaciones de casos disputados se negocian entre usted y el abogado según las reglas de procedimiento de la Comisión.

## El proceso de objeción

Si presenta la notificación por escrito de la intención de objetar en el plazo exigido de 15 días hábiles, el director zonal de la OSHA envía el caso a la Comisión. La Comisión escucha las objeciones del empleador a las citaciones de la OSHA. Se trata de un organismo independiente que no depende del Departamento de Trabajo. La Comisión asigna el caso a un juez de derecho administrativo que, por lo general, programará una audiencia en un lugar público cercano al lugar de trabajo. Tanto los empleadores como los empleados tienen derecho a participar de esta audiencia, la cual contiene todos los elementos de un juicio, como el interrogatorio y el contrainterrogatorio de testigos. Usted puede escoger representarse o contar con un abogado que lo represente. El juez de derecho administrativo puede confirmar, modificar o eliminar cualquier punto disputado de la citación o sanción.

Al igual que en cualquier otro procedimiento judicial, hay un proceso de apelación. Una vez que se pronunció el juez de derecho administrativo, cualquier parte del caso puede solicitar una revisión adicional por la Comisión en pleno. Además, cualquiera de los tres comisionados puede, por moción propia, llevar el caso ante toda la Comisión para su revisión. El fallo de la Comisión, a su vez, puede apelarse en el tribunal del circuito federal en el que se haya iniciado el caso o el circuito federal en el que el empleador tenga la sede.

Si desea más información, escriba a:

U.S. Occupational Safety and Health  
Review Commission  
1120 20th Street NW, 9th Floor  
Washington, DC 20036  
Phone: 202-606-5400 Fax: 202-606-5050  
[www.oshrc.gov](http://www.oshrc.gov)

---

## Petición de modificación de la mitigación

La OSHA asigna plazos para la mitigación sobre la base de la información con la que se cuenta al momento de expedir la citación. Si no puede cumplir con la fecha de mitigación por acontecimientos que escapan a su control u otras circunstancias y vence el plazo de 15 días hábiles para objetar, puede presentar una **Petición de modificación de la mitigación (PMA)** ante el director zonal de la OSHA.

La petición debe realizarse por escrito y presentarse cuanto antes pero **a más tardar un día hábil después del plazo para la mitigación**. A fin de mostrar claramente que usted realizó un esfuerzo de buena fe por cumplir, la petición debe incluir toda la información a continuación para que la OSHA la considere:

- Pasos que tomó para lograr el cumplimiento y las fechas en que se tomaron
- Tiempo adicional que usted necesita para cumplir
- Razón por la que necesita más tiempo
- Pasos provisionales que está tomando para proteger a los empleados del riesgo o los riesgos citados hasta la mitigación
- Una certificación de que se ha exhibido la petición, la fecha de exhibición y, cuando corresponda, una declaración de que la petición se suministró a un representante autorizado de los empleados afectados. La petición debe permanecer en exhibición 10 días hábiles, durante los cuales los empleados pueden presentar una objeción.

El director zonal de la OSHA puede conceder la petición o denegarla. Si la deniega, se convierte automáticamente en un caso disputado ante la Comisión. Si la concede, la OSHA puede realizar una inspección de monitoreo a fin de asegurarse

de que las condiciones son las descritas y que se realizaron avances pertinentes en aras de lograr la mitigación. La oficina zonal de la OSHA puede suministrar más información sobre las peticiones de modificación de la mitigación.

## Oportunidades para los empleados

Los empleados o sus representantes autorizados pueden disputar cualquiera o todas las fechas de mitigación para las infracciones si creen que no son razonables. Deberá presentarse una notificación por escrito de intención de objetar al director zonal de la OSHA en el plazo de 15 días hábiles después de que el empleador recibe la citación.

**A pesar de que un empleado presente una objeción, no se suspende la obligación de mitigar del empleador.**

Asimismo, los empleados tienen el derecho de objetar una petición. Tales objeciones deben realizarse por escrito y enviarse a la oficina zonal en un plazo de 10 días de recibida la entrega en mano o exhibida la petición. La OSHA no tomará una decisión sobre la petición hasta que la Comisión de Revisión resuelva el tema.

## Inspecciones consiguientes y falta de mitigación

Si recibe una citación, puede realizarse una inspección consiguiente para verificar que haya:

- Exhibido la citación, tal como se exigió;
- Corregido las infracciones según lo exigido en la citación;
- Protegido a los empleados adecuadamente y avanzado como corresponde para corregir los peligros durante los períodos de mitigación prolongados o con muchos pasos.

Además de disponer sanciones por no exhibir las citaciones y las infracciones por falta de mitigación, la Ley de seguridad y salud

---

ocupacionales establece claramente que usted tiene una **responsabilidad permanente** de cumplir con dicha ley y garantizar a sus empleados condiciones laborales seguras y salubres. La OSHA citará toda infracción nueva descubierta durante una inspección consiguiente.

## Responsabilidades del empleador

Los empleadores tienen la responsabilidad de brindar un lugar de trabajo seguro. Los empleadores DEBEN brindar a los empleados un lugar de trabajo que no presente riesgos graves y deben observar todas las normas de seguridad y salud de la OSHA. Los empleadores deben identificar y corregir los problemas de seguridad y salud.

Asimismo, los empleadores DEBEN:

- Informar a los empleados los peligros mediante capacitación, rótulos, alarmas, sistemas de codificación por color, planillas de información química y otros métodos.
- Capacitar a los empleados en un idioma y con vocabulario que comprendan.
- Llevar registros precisos de las lesiones y las enfermedades ocupacionales.
- Realizar pruebas en el lugar de trabajo, como tomar muestras de aire, obligatorias conforme a algunas normas de la OSHA.
- Suministrar pruebas de audición u otras de índole médica exigidas en las normas de la OSHA.
- Exhibir las citaciones de la OSHA y los datos referentes a lesiones y enfermedades en un lugar visible para los trabajadores.
- Notificar a la OSHA en un plazo de ocho horas de ocurrida una muerte en el lugar de trabajo o cuando se haya internado a tres o más trabajadores.
- Exhibir de manera visible el afiche oficial de la OSHA donde se describen los derechos y las responsabilidades con arreglo a la Ley de seguridad y salud ocupacionales.

---

## Discriminación de empleados

La sección 11(c) de la Ley de seguridad y salud ocupacionales prohíbe a los empleadores despedir o discriminar de otra manera a un empleado que haya ejercido un derecho conforme a esta legislación, incluido el derecho a realizar reclamaciones por la seguridad y la salud o solicitar una inspección de la OSHA. La OSHA investigará las reclamaciones de los empleados que creen que han sido víctimas de discriminación. Si la investigación revela una violación probable de los derechos del empleado, puede iniciarse la acción judicial.

Los empleados que consideran que hayan sido discriminados deben presentar sus reclamaciones en el plazo de **30 días** del supuesto acto de discriminación. Para más información, comuníquese con la OSHA en [www.osha.gov](http://www.osha.gov) o llame al 1-800-321-OSHA (6742). En los estados con programas estatales aprobados por la OSHA, todo empleado que crea que ha sido víctima de discriminación conforme a la sección 11(c) de la Ley de seguridad y salud ocupacionales tiene derecho a presentar una reclamación en la que alegue discriminación según procedimientos estatales y federales.

## Suministro de información falsa

Toda la información que suministren los empleadores a la OSHA debe ser precisa y fidedigna. Brindar información falsa sobre actividades para mitigar las situaciones citadas o en registros obligatorios es punible por la Ley de seguridad y salud ocupacionales.

## Asistencia, servicios y programas de OSHA

La OSHA puede suministrar asistencia amplia mediante una serie de programas, como consultas gratuitas en el lugar de trabajo, asistencia con el cumplimiento, programas de protección volun-

---

tarios, asociaciones estratégicas, alianzas y capacitación y formación. Si desea más información sobre cualquiera de los programas mencionados a continuación, visite el sitio web de la OSHA [www.osha.gov](http://www.osha.gov) o llame al 1-800-321-OSHA (6742).

## **Establecimiento de un programa para prevenir lesiones y enfermedades**

La clave para lograr un entorno laboral seguro y saludable es contar con un programa integral para prevenir lesiones y enfermedades.

Los programas para prevenir lesiones y enfermedades, denominados de muchas maneras, son intervenciones universales que pueden reducir marcadamente el número y la gravedad de las lesiones ocupacionales y alivianar la carga financiera conexas en los lugares de trabajo estadounidenses. Muchos estados tienen requisitos o pautas voluntarias para los programas de prevención de lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo. Asimismo, muchos empleadores en los Estados Unidos ya gestionan la seguridad con programas para la prevención de lesiones y enfermedades y nosotros creemos que todos los empleadores pueden y deben hacer lo mismo. Gran parte de los programas satisfactorios para la prevención de lesiones y enfermedades se basa en una serie común de elementos clave, como el liderazgo gerencial, la participación de los trabajadores, la identificación de riesgos, la prevención y el control de riesgos, formación y capacitación y evaluación y mejoramiento de programas. Visite el sitio web de la OSHA <http://www.osha.gov/dsg/topics/safetyhealth/index.html> para obtener más información y pautas sobre el establecimiento de programas eficaces para la prevención de lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo.

## **Especialistas en la asistencia para el cumplimiento**

La OSHA tiene especialistas en la asistencia para el cumplimiento en todo el país que pueden

ofrecer información y asistencia a empleadores y trabajadores. Por lo general, cada oficina zonal en los estados que están bajo la jurisdicción de la oficina federal de la OSHA tiene al menos un especialista en asistencia para el cumplimiento. Responden a las solicitudes de ayuda de toda una serie de grupos, como pequeñas empresas, asociaciones comerciales, sindicatos locales y organizaciones comunitarias y confesionales. Los especialistas en la asistencia para el cumplimiento ofrecen asistencia técnica, información sobre las normas de la OSHA, seminarios o talleres e información sobre los materiales didácticos y de capacitación de la OSHA. Comuníquese con la oficina local de la OSHA para obtener más información.

### **Servicio de consulta in situ gratuito de la OSHA para empleadores de pequeñas empresas**

El Programa de la OSHA de consulta in situ ofrece asesoramiento gratuito y confidencial a pequeñas y medianas empresas en todos los estados del país, con prioridad a los lugares de trabajo de alto riesgo.

El servicio de consultas es independiente de las actividades de cumplimiento y no redundan en sanciones ni citaciones. Los consultores de organismos y universidades del estado trabajan con los empleadores para identificar los riesgos en el lugar de trabajo, suministrar asesoría sobre el cumplimiento de normas de la OSHA y ayudar a establecer programas de prevención de lesiones y enfermedades.

En el año fiscal 2010, en respuesta a solicitudes de empleadores que buscaban crear o mejorar sus programas de prevención de lesiones y enfermedades, el Programa de consulta in situ de la OSHA realizó más de 30.000 visitas a sedes de pequeñas empresas, atendiendo a más de 1,5 millones de trabajadores en todo el país.

---

Para solicitar estos servicios, el empleador puede llamar o escribir al Programa de consulta de la OSHA. Véase la sección para pequeñas empresas del sitio Web de la OSHA con el propósito de obtener información de contacto para las oficinas de consulta en cada estado ([www.osha.gov/dcsp/smallbusiness/index.html](http://www.osha.gov/dcsp/smallbusiness/index.html)) o llame al 1-800-321-OSHA (6742).

- **Programa de reconocimiento del logro en seguridad y salud**

En el programa de consulta, ciertos empleadores ejemplares pueden solicitar participar en el Programa de reconocimiento del logro en seguridad y salud (SHARP). La elegibilidad para participar comprende, entre otras cosas, recibir una visita de consulta integral con servicios completos, corregir todos los riesgos identificados y elaborar un programa eficaz para prevenir lesiones y enfermedades.

## **Programas de cooperación**

La OSHA ofrece programas de cooperación para ayudar a evitar muertes, lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo.

- **Programa de alianzas**

Mediante el Programa de alianzas, la OSHA trabaja con grupos comprometidos con la seguridad y la salud de los trabajadores para evitar muertes, lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo. Estos grupos están conformados por empresas, organizaciones de comercio o profesionales, sindicatos, consulados, organizaciones confesionales y comunitarias e instituciones educativas. La OSHA y los grupos trabajan juntos para elaborar herramientas y recursos que ayuden en el cumplimiento, compartir información con los trabajadores y los empleadores y enseñarles a los trabajadores y empleadores sus derechos y responsabilidades.

- **Programa de desafíos**

Este programa ayuda a los empleadores y a los trabajadores a mejorar los sistemas de gestión de la seguridad y la salud y poner en vigencia un sistema eficaz para evitar muertes, lesiones y enfermedades.

- **Programa de alianzas estratégicas de la OSHA (OSPP)** Se formalizan alianzas mediante acuerdos a la medida diseñados para alentar, asistir y reconocer los esfuerzos de los socios para eliminar riesgos graves y lograr prácticas modelo de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

- **Programas voluntarios de protección (VPP)**

Los VPP reconocen a los empleadores y a los trabajadores en el sector privado y a los organismos federales que han puesto en marcha sistemas eficaces de seguridad y salud y que mantienen tasas de lesiones y enfermedades por debajo de los promedios nacionales de la Oficina de Estadísticas Laborales para sus respectivos sectores. En los VPP, la gestión, la mano de obra y la OSHA trabajan en cooperación y de manera proactiva para evitar muertes, lesiones y enfermedades.

## **Centros de Formación del Instituto de Capacitación de la OSHA**

Los Centros de Formación del Instituto de Capacitación de la OSHA (OTI) son una red nacional de organizaciones sin fines de lucro autorizadas por la OSHA para capacitar en temas de seguridad y salud en el trabajo a trabajadores del sector privado, supervisores y empleadores.

## **Subvenciones para capacitación y formación Susan Harwood**

La OSHA ofrece subvenciones a organizaciones sin fines de lucro para suministrar formación y capacitación a trabajadores en relación con riesgos laborales graves y estrategias para evitarlos y prevenirlos.

---

## Información y publicaciones

La OSHA ofrece una gama de materiales educativos y herramientas electrónicas en el sitio web [www.osha.gov](http://www.osha.gov). Estos comprenden las páginas sobre temas de seguridad y salud, las hojas informativas sobre seguridad, el software para asesores expertos, copias de reglamentaciones y normativa de cumplimiento, videos y otra información para empleadores y trabajadores.

Además, cuenta con publicaciones extensas para ayudar a explicar sus normas, los riesgos laborales y las estrategias de mitigación así como ofrecer asistencia en la formulación de programas eficaces de seguridad y salud.

Si desea una lista de publicaciones gratuitas, visite el sitio Web de la OSHA en [www.osha.gov](http://www.osha.gov) o llame al 1-800-321-OSHA (6742).

### QuickTakes

El boletín informativo gratuito, quincenal, de la OSHA, *QuickTakes*, ofrece las últimas noticias sobre las iniciativas y los productos de la OSHA para ayudar a los empleadores y a los trabajadores a identificar y prevenir los peligros en el lugar de trabajo. Inscríbase para recibir *QuickTakes* en el sitio web de la OSHA [www.osha.gov](http://www.osha.gov) y haga clic en *QuickTakes* en la parte superior de la página.

### Comunicación con la OSHA

Para solicitar más copias de esta publicación, obtener una lista de otras publicaciones de la OSHA, formular preguntas o recibir más información sobre el servicio de consulta gratuito de la OSHA, comuníquese con la OSHA al 1-800-321-OSHA (6742), (TTY) 1-877-889-5627 o visite [www.osha.gov](http://www.osha.gov).

**Si necesita asistencia, comuníquese con nosotros.  
Somos la OSHA. Podemos ayudarle.**

## Oficinas regionales de OSHA

### Región I

Oficina regional de Boston  
(CT\*, ME, MA, NH, RI, VT\*)  
JFK Federal Building, Room E340  
Boston, MA 02203  
(617) 565-9860 (617) 565-9827 Fax

### Región II

Oficina regional de Nueva York  
(NJ\*, NY\*, PR\*, VI\*)  
201 Varick Street, Room 670  
New York, NY 10014  
(212) 337-2378 (212) 337-2371 Fax

### Región III

Oficina regional de Filadelfia  
(DE, DC, MD\*, PA, VA\*, WV)  
The Curtis Center  
170 S. Independence Mall West  
Suite 740 West  
Philadelphia, PA 19106-3309  
(215) 861-4900 (215) 861-4904 Fax

### Región IV

Oficina regional de Atlanta  
(AL, FL, GA, KY\*, MS, NC\*, SC\*, TN\*)  
61 Forsyth Street, SW, Room 6T50  
Atlanta, GA 30303  
(678) 237-0400 (678) 237-0447 Fax

### Región V

Oficina regional de Chicago  
(IL\*, IN\*, MI\*, MN\*, OH, WI)  
230 South Dearborn Street  
Room 3244  
Chicago, IL 60604  
(312) 353-2220 (312) 353-7774 Fax

### Región VI

Oficina regional de Dallas  
(AR, LA, NM\*, OK, TX)  
525 Griffin Street, Room 602  
Dallas, TX 75202  
(972) 850-4145 (972) 850-4149 Fax  
(972) 850-4150 FSO Fax

---

## **Región VII**

Oficina regional de Kansas City  
(IA\*, KS, MO, NE)  
Two Pershing Square Building  
2300 Main Street, Suite 1010  
Kansas City, MO 64108-2416  
(816) 283-8745 (816) 283-0547 Fax

## **Región VIII**

Oficina regional de Denver  
(CO, MT, ND, SD, UT\*, WY\*)  
1999 Broadway, Suite 1690  
Denver, CO 80202  
(720) 264-6550 (720) 264-6585 Fax

## **Región IX**

Oficina regional de San Francisco  
(AZ\*, CA\*, HI\*, NV\*, and American Samoa,  
Guam and the Northern Mariana Islands)  
90 7th Street, Suite 18100  
San Francisco, CA 94103  
(415) 625-2547 (415) 625-2534 Fax

## **Región X**

Oficina regional de Seattle  
(AK\*, ID, OR\*, WA\*)  
300 Fifth Avenue, Suite 1280  
Seattle, WA 98104  
(206) 757-6700 (206) 757-6705 Fax

\*Estos estados y territorios tienen sus propios planes de seguridad y salud ocupacional aprobados por la OSHA y abarcan a todos los empleados de los gobiernos estatales y municipales, así como a los empleados del sector privado. Los programas de Connecticut, Illinois, Nueva Jersey, Nueva York y las Islas Vírgenes abarcan únicamente a los empleados públicos. (Los trabajadores del sector privado en dichos estados están cubiertos por la oficina federal de la OSHA.) Los estados con programas aprobados deben tener normas que sean idénticas o que, como mínimo, tengan el mismo nivel de eficacia que las normas federales de la OSHA.

Nota: Para obtener la información de contacto de las oficinas de zona de la OSHA, los planes estatales aprobados por la OSHA y los proyectos de consulta de la OSHA, consulte [www.osha.gov](http://www.osha.gov) o llamar al 1-800-321-OSHA (6742).

---

## **Anexo: La Ley de equidad en el cumplimiento normativo de las pequeñas empresas de 1996 (SBREFA)**

En 1996, el Congreso promulgó la Ley de equidad en el cumplimiento normativo de las pequeñas empresas, o SBREFA, en respuesta a inquietudes expresadas por la comunidad de pequeñas empresas que los reglamentos federales eran demasiados, demasiado complejos y demasiado costosos de implementar. Se concibió SBREFA para brindar a las pequeñas empresas asistencia para comprender y cumplir con los reglamentos y brindarles la oportunidad de expresar su opinión en la formulación de nuevos reglamentos. Según SBREFA, la Administración de Seguridad y Salud Ocupacionales (OSHA) y otros organismos federales deben:

- Producir Guías de cumplimiento para entidades pequeñas sobre algunas reglas.
- Responder a las consultas de las pequeñas empresas sobre el cumplimiento de los reglamentos del organismo.
- Presentar las reglas definitivas al Congreso para su revisión.
- Contar con una norma para la reducción de sanciones para las pequeñas empresas.
- Incluir a las pequeñas empresas en la formulación de algunas reglas propuestas mediante los Paneles de revisión para la promoción de la pequeña empresa.

### **Comentarios sobre las acciones de cumplimiento**

De conformidad con una ley promulgada por el Congreso en 1996, la Administración de Pequeñas Empresas (SBA) estableció un Mediador de la SBA y Juntas regionales de equidad de la SBA para investigar las reclamaciones de las pequeñas empresas sobre acciones de cumplimiento de los organismos federales.

Si usted es una pequeña empresa y considera que la OSHA la trató de manera injusta, puede presentar un comentario o reclamación electrónica ante el Mediador de la SBA por Internet en: <http://www.sba.gov/ombudsman/comments/commentform1.html>.

O puede comunicarse con la Oficina de la SBA del Mediador Nacional (*Office of the National Ombudsman*) por:

- Teléfono gratuito: (888) REG-FAIR (734-3247)
- Fax: (202) 481-5719
- Correo electrónico: [ombudsman@sba.gov](mailto:ombudsman@sba.gov)
- Correo: Office of the National Ombudsman  
U.S. Small Business Administration  
409 3rd Street, S.W., MC2120  
Washington, DC 20416-0005

Para ver la Ley de SBREFA completa, sírvase visitar el siguiente enlace:

<http://www.sba.gov/advo/laws/sbrefa.html>

Para más información sobre SBREFA, los siguientes enlaces pueden ser útiles:

<http://www.sba.gov/ombudsman/>

[http://www.sba.gov/ombudsman/dsp\\_overview.html](http://www.sba.gov/ombudsman/dsp_overview.html)

[http://www.sba.gov/ombudsman/dsp\\_faq.html](http://www.sba.gov/ombudsman/dsp_faq.html)

<http://www.sba.gov/advo/>

[http://www.sba.gov/advo/laws/is\\_oshapanel.html](http://www.sba.gov/advo/laws/is_oshapanel.html)

NOTA: Presentar una reclamación ante el Mediador de la SBA no afecta a ninguna obligación que usted pueda tener de cumplir con una citación de la OSHA u otra medida de cumplimiento. Tampoco significa que debe tomar medidas legales para proteger sus intereses.

Para más información:



**OSHA**<sup>®</sup>

Administración de  
Seguridad y Salud  
Ocupacional

Departamento del Trabajo de EE.UU.  
[www.osha.gov](http://www.osha.gov) (800) 321-OSHA (6742)