



**Administración de
Seguridad y Salud
Ocupacional**

www.osha.gov

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

OSHA 3195-04R 2018



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 de Trabajo de los EE. UU.

Administración de Seguridad y Salud Ocupacional

OSHA 3195-04R 2018



Departamento de Trabajo de los EE. UU.

Contenido

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

Requisitos de exhibición...4

Opciones para el empleador...5

Reunión informal y conciliación...5

Tipos de infracciones...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...15

Responsabilidades del empleador...15

Represalias contra los empleados...16

Suministro de información falsa...17

Asistencia, servicios y programas de la OSHA...17

Como contactar a la OSHA...20

Oficinas regionales de la OSHA...21

Anexo: La Ley de equidad en el cumplimiento normativo de las pequeñas empresas de 1996 (SBREFA)...23

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.

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. El incumplimiento de los requisitos de divulgación es una infracción y puede resultar en una sanción.**

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.

La OSHA le amina a llamar la oficina local de OSHA cuando recibe las citaciones para hablar sobre cualquier preocupación. 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.

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.

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 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 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 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. Las infracciones repetidas pueden provocar una sanción civil. Para más información sobre los rangos de sanciones, véase www.osha.gov/penalties.

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.html.

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 (en inglés)

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:

- Exhibir en un lugar bien visible el cartel oficial de la OSHA titulado "*Seguridad y salud en el empleo: Es la ley*", que describe los derechos y responsabilidades de conformidad con la Ley OSH. **Este cartel es gratis y lo puede bajar desde www.osha.gov;**

- Informar a los trabajadores sobre los peligros químicos por medio de capacitación, etiquetas, alarmas, codificación con colores, hojas informativas sobre sustancias químicas y otros métodos;
- Proporcionar capacitación en materia de seguridad a los trabajadores en un idioma y con un vocabulario que puedan entender;
- Mantener registros precisos de las lesiones y enfermedades ocupacionales;
- Realizar pruebas en el lugar de trabajo, como muestreo del aire, exigidas por algunas normas de la OSHA;
- Proveer el equipo de protección personal exigido, sin costo para los trabajadores*;
- Ofrecer exámenes de audición u otros exámenes médicos exigidos por las normas de la OSHA;
- Colocar citaciones de la OSHA y datos sobre lesiones y enfermedades donde los trabajadores puedan verlos; y
- Hay que notificar a la OSHA dentro de 8 horas de una fatalidad en el lugar de trabajo o dentro de 24 horas de ser internado en un hospital por un accidente en el trabajo, una amputación o pérdida de un ojo (1-800-321-OSHA [6742]);
- No tomar represalias contra los trabajadores por el uso de sus derechos bajo la ley, incluyendo el derecho de reportar una herida o enfermedad relacionada con el trabajo.

* Los empleadores deben pagar la mayoría de los tipos de equipo de protección personal exigido.

Represalias contra los empleados

La sección 11(c) de la Ley de seguridad y salud ocupacionales prohíbe que los empleadores despiden o tomen represalias de cualquier manera contra un empleado que ha ejercido un derecho debajo esta legislación, incluyendo

el derecho de 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 represalias. Si la investigación revela una violación probable de los derechos del empleado, puede iniciarse la acción judicial.

Los empleados que creen que han sido víctimas de represalias deben de presentar sus reclamaciones con OSHA dentro de los **30 días calendario** a partir de la fecha que la decisión de represalia fue hecha y comunicada al trabajador. **No se requiere ninguna forma, pero los trabajadores deben de llamar la OSHA dentro de los 30 días de la supuesta represalia** (al 1-800-321-OSHA [6742]). En estados con programas estatales aprobados por La OSHA, un empleado que cree que él/ella ha sido víctima de represalias bajo la Sección 11(c) de la Ley OSH tiene derecho a presentar una queja en virtud de ambos 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 la OSHA

La OSHA tiene mucha información para ayudar a los empleadores en cumplir con sus responsabilidades bajo la Ley OSHA. Varios programas y servicios de la OSHA pueden ayudar a empleadores a identificar y corregir peligros en el trabajo y también mejorar su programa de seguridad y salud.

Establecimiento de un programa de seguridad y salud

Los programas de seguridad y salud son sistemas que pueden reducir considerablemente el número y la gravedad de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo y, al mismo tiempo, disminuir los costos para los empleadores.

Visite www.osha.gov/shpguidelines, para más información.

Especialistas en la asistencia para el cumplimiento de la normativa

Los especialistas en la asistencia pueden ofrecer información y asistencia a empleadores y trabajadores sobre las normas de la OSHA, programas educativos cortos sobre los peligros específicos o derechos y responsabilidades de la OSHA e información sobre recursos adicionales de asistencia para el cumplimiento.

Visite www.osha.gov/dcsp/compliance_assistance/cas.html o llame al 1-800-321-OSHA (6742) para comunicarse con la oficina de la OSHA más cercana.

Servicios gratuitos de consultas de seguridad y salud en el local para pequeñas empresas

El programa de consultas en el local de la OSHA ofrece asesoramiento gratuito y confidencial a empresas pequeñas y medianas en todos los estados y asigna prioridad a los lugares de trabajo con un elevado índice de peligros. Los servicios de consultas en el local son diferentes de la acción de vigilancia y no resultan en multas ni citaciones.

Para obtener más información o encontrar la oficina de consultas local de su estado, visite: www.osha.gov/consultation o llame al 1-800-321-OSHA (6742).

Bajo el programa de consultas, ciertos empleadores ejemplares pueden solicitar su participación en el **Programa de Reconocimiento de Logros en materia de Seguridad y Salud (SHARP, por sus siglas en inglés) de la OSHA**. Los lugares de trabajo reconocidos por medio de este programa están exentos de inspecciones programadas durante el período de validez de la certificación expedida en el marco del programa.

Programas cooperativos

La OSHA ofrece programas cooperativos en virtud de los cuales las empresas, los grupos sindicales y otras organizaciones pueden trabajar en cooperación con la institución. Para más información sobre cualquiera de los siguientes programas, visite www.osha.gov/cooperativeprograms.

Asociaciones y Alianzas Estratégicas

Asociaciones Estratégicas de la OSHA (OSHA Strategic Partnerships – OSP) ofrecen la OSHA con una oportunidad de asociarse con empleadores, trabajadores, asociaciones de profesión, organizaciones de labor, y/u otros miembros interesados. A través del Programa de Alianzas, la OSHA trabaja con grupos para desarrollar herramientas y recursos de vigilancia para compartir con trabajadores y empleadores, y educar a los trabajadores y empleadores sobre sus derechos y responsabilidades.

Programas Voluntarios de Protección (VPP, por sus siglas en inglés)

Estos programas premian a los empleadores y trabajadores de la industria privada y de los organismos federales que han puesto en práctica programas eficaces de la seguridad y la salud y mantienen tasas de incidencia de lesiones y enfermedades inferiores al promedio nacional en sus respectivas industrias.

Cursos de Capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional

El Instituto de Capacitación de la OSHA trabaja con 26 centros educativos del Instituto de Capacitación de la OSHA situados en 40 lugares de los Estados Unidos para dar cursos sobre las normas de la OSHA y asuntos de seguridad y salud ocupacional a miles de estudiantes cada año. Para más información sobre los cursos de capacitación, visite www.osha.gov/otiec.

Materiales educativos de la OSHA

La OSHA tiene muchas formas de materiales educativas para asistir a los empleadores y trabajadores en encontrar y prevenir los peligros en el lugar de trabajo.

Todas las publicaciones de la OSHA son gratuitas en www.osha.gov/publications y www.osha.gov/ebooks. También puede llamar 1-800-321-OSHA (6742) para pedir publicaciones.

Los empleadores y profesionales de la seguridad y la salud pueden inscribirse para *QuickTakes*, un boletín en línea gratuito bimensual con las últimas noticias de los iniciativas y productos de OSHA, que asisten en encontrar y prevenir los peligros en el sitio de trabajo. Para inscribirse, visite www.osha.gov/quicktakes.

Como contactar a la OSHA

Bajo la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970, los empleadores son responsables de brindar un lugar de trabajo seguro y saludable para sus empleados. El papel de OSHA es asegurar estas condiciones para los trabajadores en los EEUU a través del establecimiento y la aplicación de normas, y proporcionando entrenamiento, educación y asistencia. Para más información, visite www.osha.gov o llame la OSHA al 1-800-321-OSHA (6742), TTY 1-877-889-5627.

**Si necesita ayuda, contáctenos.
Somos la OSHA. Podemos ayudarlo.**

Oficinas regionales de la OSHA

Región 1

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

Región 2

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

Región 3

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 4

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

Región 5

Oficina regional de Chicago
(IL*, IN*, MI*, MN*, OH, WI)
John C. Kluczynski Federal Building
230 South Dearborn Street, Room 3244
Chicago, IL 60604
(312) 353-2220 (312) 353-7774 Fax

Región 6

Oficina regional de Dallas
(AR, LA, NM*, OK, TX)
A. Maceo Smith Federal Building
525 Griffin Street, Room 602
Dallas, TX 75202
(972) 850-4145 (972) 850-4149 Fax

Región 7

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 8

Oficina regional de Denver
(CO, MT, ND, SD, UT*, WY*)
Cesar Chavez Memorial Building
1244 Speer Boulevard, Suite 551
Denver, CO 80204
(720) 264-6550 (720) 264-6585 Fax

Región 9

Oficina regional de San Francisco
(AZ*, CA*, HI*, NV*, and American Samoa,
Guam and the Northern Mariana Islands)
San Francisco Federal Building
90 7th Street, Suite 2650
San Francisco, CA 94103
(415) 625-2547 (415) 625-2534 Fax

Región 10

Oficina regional de Seattle
(AK*, ID, OR*, WA*)
Fifth & Yesler Tower
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 ocupacionales aprobados por la OSHA y cubren a todos los empleados de los gobiernos estatales y municipales, así como a los empleados del sector privado. Los programas de Connecticut, Illinois, Maine, 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 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: www.sba.gov/ombudsman/comments.

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
- Correo:
Office of the National Ombudsman
U.S. Small Business Administration
409 3rd Street, S.W., MC2120
Washington, DC 20416

Para ver la Ley de SBREFA completa, sírvase visitar la siguiente página web:

www.sba.gov/advo/laws/sbrefa.html

Para más información sobre SBREFA, las siguientes páginas web pueden ser útiles:

www.sba.gov/ombudsman

www.sba.gov/advo

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.





Departamento de Trabajo
de los EE. UU.

Para más información:

OSHA[®] Administración de
Seguridad y Salud
Ocupacional

www.osha.gov (800) 321-OSHA (6742)