Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
OFICINA DEL SECRETARIO
San Juan, Puerto Rico

Núm. 5625
Fecha: 13 de mayo de 1997 1:50 p.m.
Aprobado: Norma Burgos
Secretaria de Estado
Por:
Secretario Auxiliar de Servicios

RESOLUCIÓN

Yo, César Juan Almodóvar Marchany, Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, en virtud de la autoridad conferida por las Secciones 2(a)(5), (6) y (7) y 7(a)(5) de la Ley número 16 del 5 de agosto de 1975, según enmendada (29 LPRA 361 et seq.), por la presente apruebo el Reglamento Número Diez y Seis de Seguridad y Salud en el Trabajo de Puerto Rico, *Programas Voluntarios de Protección*, el cual deberá leer como sigue:

REGLAMENTO NUMERO DIEZ Y SEIS

PROGRAMAS VOLUNTARIOS DE PROTECCIÓN

16.1 Propósito y Alcance

16.2 Definiciones

16.3 Descripción del Programa

16.4 Aspectos Comunes a todos los PVP

16.5 Programa Guanín

16.6 Programa Cemí

16.7 Programa Taíno

16.8 Requisitos de Solicitud para Todos los PVP

16.9 Verificación de Requisitos

16.10 Aprobación de la Solicitud

16.11 Solicitud Denegada

16.12 Requisitos de Inspección

16.13 Asesoramiento Después de Aprobado

16.14 Evaluación

16.15 Terminación o Retiro Después de Aprobado

16.16 Reinstalación

16.1 PROPÓSITO Y ALCANCE

(a) El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos reconoce que el cumplimiento con las normas de seguridad y salud por sí solas, no puede lograr todas las metas de la Ley. No importa que tan bien pensadas y desarrolladas sean las normas, jamás incluirán todas las actividades y condiciones inseguras e insalubres. Además, la limitación en recursos tampoco permitirá realizar inspecciones regulares o exhaustivas de todos los lugares de trabajo. Más importante aún, no hay cantidad posible de reglamentación y de fiscalización que reemplace a la comprensión de los procesos, materiales y riesgos ocupacionales que tienen los patronos y empleados, adquirida a través de su experiencia, en el desempeño de sus funciones cotidianas. Este conocimiento, combinado con la habilidad para evaluar y atender los riesgos rápidamente y para premiar acciones positivas, coloca a los patronos en una posición ventajosa para mejorar la seguridad y salud en su lugar de trabajo, de maneras que sencillamente no están disponibles para la Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHO).

El propósito de los Programas Voluntarios de Protección (PVP) es enfatizar la importancia, promover el mejoramiento, y reconocer la excelencia de los programas de seguridad y salud ocupacional provistos por el patrono, con la participación activa de sus empleados y, generalmente, específicos al sitio de trabajo. Estos programas están compuestos por sistemas gerenciales para prevenir o controlar riesgos ocupacionales. Los sistemas no sólo garantizan que se cumpla con las normas de OSHO, sino que van mas allá de las normas para proveerle la mejor protección viable para los trabajadores en ese establecimiento. En el proceso, estos sitios de trabajo sirven como modelos para programas efectivos de seguridad y salud en sus industrias.

Los sitios de trabajo participantes de un PVP son removidos de las listas de inspecciones programadas por la duración de su participación. Esto libera a los recursos de OSHO para que visiten establecimientos con menos probabilidades de cumplir con las normas de OSHO. Los participantes de los PVP entran en un nuevo tipo de relación con OSHO, una en donde los problemas de seguridad y salud, de surgir, pueden abordarse con un enfoque cooperativo.

La participación en cualesquiera de los programas no disminuye los derechos y responsabilidades del patrono y del empleado existentes bajo la Ley. OSHO, particularmente, no intenta aumentar la responsabilidad legal de cualesquiera de las partes de un establecimiento con un PVP aprobado. Los empleados o cualesquiera representante(s) de éstos, que participen en un PVP aprobado por OSHO, no asumen las responsabilidades estatutorias o de ley común que tiene el patrono de proveer lugares de trabajo seguros y salubres ni se responsabilizan de manera alguna para garantizar un ambiente de trabajo seguro y salubre.

Los programas incluidos en los PVP son voluntarios en el sentido de que no se le requiere a patrono alguno participar, y cualquier patrono puede elegir solicitar a uno de los PVP. El cumplimiento con las normas de OSHO y las leyes aplicables permanece mandatorio. El logro y mantenimiento de los requisitos de los programas son condiciones continuadas para la participación en éstos.

La aprobación para la participación en el PVP está determinada por el Secretario Auxiliar de Seguridad y Salud Ocupacional.

(b) Este reglamento describe los criterios de aprobación para los Programas Voluntarios de Protección (PVP); las condiciones de participación, terminación o retiro; y los medios de reinstalación.

16.2 DEFINICIONES

(a) Ley significa la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de Puerto Rico de 1975 (Ley #16 del 5 de agosto de 1975), según enmendada.

(b) Secretario significa el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

(c) Secretario Auxiliar significa el Secretario Auxiliar de Seguridad y Salud Ocupacional del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

(d) Persona de Contacto en OSHO significa la persona designada por el Secretario Auxiliar, después de la aprobación de participación en cualesquiera de los PVP, que estará disponible para ayudar, cuando sea solicitado, al participante de un PVP. El rol en el

lugar de trabajo, de la persona de contacto en OSHO, dependerá del programa involucrado y de los acuerdos entre OSHO y el participante de un PVP.

(e) BLS significa el Negociado de Estadísticas del Trabajo del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos.

(f) Las definiciones e interpretaciones contenidas en la Sección 3 de la Ley, serán aplicables a tales términos cuando sean usados en este reglamento.

16.3 DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

(a) General. Los PVP son programas voluntarios para proveer reconocimiento a patronos calificados y remover a estos "patronos reconocidos" de las listas de inspecciones programadas. Los PVP enfatizan la importancia de los sistemas gerenciales de seguridad y salud en los sitios de trabajo, para cumplir con la meta de la Ley de "garantizar tanto como sea posible a cada empleado en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico condiciones de trabajo seguras y saludables...". Este énfasis queda demostrado mediante la asistencia a los patronos en sus esfuerzos para alcanzar el nivel de excelencia de los PVP; mediante la cooperación entre el gobierno, los trabajadores y la gerencia para solucionar problemas de seguridad y salud; y mediante el reconocimiento oficial a los programas de seguridad y salud excelentes. No se espera que los establecimientos con un PVP sean perfectos, pero se espera que éstos protejan efectivamente a sus trabajadores de los riesgos en el lugar de trabajo a través de sus programas de seguridad y salud.

Los PVP consisten de dos programas principales, Guanín y Cemí, más un Programa Taíno para ayudar a patronos pequeños que desean participar en alguno de los programas establecidos pero todavía no satisfacen sus requisitos, no tienen experiencia ni recursos técnicos disponibles, y requieren dirección y asesoramiento especial para alcanzar, por lo menos, la calidad Cemí en sus programas de seguridad y salud. Además, dentro de los Programas Guanín y Cemí hay algunas variaciones entre los requisitos para la industria general y para la industria de la construcción. El Programa Guanín es para establecimientos capaces de funcionar independientemente de OSHO, y son autosuficientes en su capacidad para controlar riesgos en el sitio de trabajo. El

Programa Cemí es para sitios de trabajo que requieren ayuda para alcanzar la calidad Guanín en sus programas de seguridad y salud.

(b) Reconocimiento. Al aceptar un solicitante para participar en los PVP, OSHO reconoce que el solicitante provee, como mínimo, los elementos básicos de una protección contínua y sistemática de los trabajadores en el establecimiento. Esto hace que los esfuerzos rutinarios de fiscalización sean innecesarios. Los símbolos de reconocimiento son certificados de aprobación y banderas que muestran el programa en el cual el establecimiento está participando. El participante también puede elegir usar los logos del programa en artículos tales como membretes de cartas o premios para concursos de empleados.

Además de remover los establecimientos aprobados de las listas de inspecciones programadas, OSHO deberá proveer la oportunidad para que una compañía trabaje cooperativamente con la agencia, tanto en la solución de problemas de seguridad y salud, como en la promoción de programas efectivos de seguridad y salud a través de medidas tales como presentaciones ante reuniones de organizaciones de seguridad y salud. Todo establecimiento aprobado deberá tener una Persona de Contacto en OSHO para manejar solicitudes de información y asesoramiento.

OSHO continuará investigando querellas de seguridad y salud de los empleados, que sean válidas y formales; derrames o escapes significativos de químicos, y todas las muertes o catástrofes.

16.4 ASPECTOS COMUNES A TODOS LOS PVP

(a) El Solicitante Elegible.

(1) Gerencia del Establecimiento. La gerencia en un establecimiento, ya sea éste independiente o parte de una corporación, puede hacer una solicitud de un PVP para ese establecimiento.

(2) Gerencia Corporativa. La gerencia de una corporación puede someter para un PVP, en formato de una solicitud, aquellos elementos del programa de seguridad y salud de la compañía que sean comunes a todos sus establecimientos. Se deberá someter solicitudes individuales para cada sitio, pero se puede hacer referencia

a los elementos corporativos comunes citados en la solicitud corporativa, en lugar de repetir los elementos.

(3) Contratistas Generales y Organizaciones que Proveen la Administración General en Establecimientos con Patronos Múltiples. En establecimientos con patronos múltiples, tales como en la industria de la construcción, el único solicitante elegible es aquél que pueda controlar las condiciones de seguridad y salud de todos los empleados en el sitio de trabajo, tal como el contratista general o propietario.

(b) Garantías. Las solicitudes para todos los PVP deberán estar acompañadas de ciertas garantías que describan lo que el solicitante hará, si la solicitud es aprobada para participar en uno de los PVP. El solicitante deberá garantizar que:

(1) Todos los elementos del PVP están en su lugar, y que los requisitos de los elementos serán cumplidos y mantenidos.

(2) A todos los empleados, incluyendo a los empleados recién contratados y a los empleados por contrato cuando llegan al establecimiento, se les explicará el PVP, incluyendo específicamente los derechos de los empleados bajo el programa y bajo la Ley.

(3) Todos los riesgos descubiertos mediante notificación de los empleados, auto-inspecciones, una evaluación del establecimiento por OSHO, investigaciones de accidentes, revisiones de riesgos de procesos, evaluaciones anuales, o cualesquiera otros medios de informe, investigación, o análisis deberán corregirse prontamente, proveyendo una protección provisional cuando sea necesario.

(4) Si a los empleados se le otorgan deberes de seguridad y salud como parte del programa de seguridad y salud del solicitante, el solicitante deberá garantizar que esos empleados estarán protegidos contra acciones discriminatorias resultantes de la realización de tales tareas, igual que la Sección 29(a) de la Ley protege a los empleados que ejercitan derechos bajo la Ley.

(5) Los empleados deberán tener acceso a los resultados de las auto-inspecciones e investigaciones de accidentes, si son solicitados (en construcción, este requisito

puede cumplirse mediante el acceso del comité conjunto obrero-patronal a estos resultados).

(6) Para la construcción, los datos de lesiones para todos los trabajos realizados en el proyecto deberán registrarse juntos, y los índices de lesiones para ese proyecto deberán continuar manteniéndose en o bajo el promedio nacional para ese tipo de construcción.

(7) La información listada a continuación deberá ser mantenida y estar disponible para ser revisada por OSHO. Esta deberá retenerse hasta que OSHO comunique su decisión concerniente a la participación en el PVP. Si un establecimiento es aprobado, el mismo deberá continuar manteniendo la misma información, para propósitos de evaluación por OSHO, durante el período de tiempo cubierto por la evaluación, hasta que OSHO comunique su decisión concerniente a la aprobación para continuar participando en un PVP.

i. Programa escrito de seguridad y salud, y toda documentación pertinente relacionada con su implantación en el establecimiento [ver detalles en la Sección 16.9(b)(4)];

ii. Copias del registro de lesiones y enfermedades y de los formularios OSHO-101, o su equivalente;

iii. Copias de cualesquiera registros de lesiones y enfermedades y formularios OSHO-101, o sus equivalentes, aplicables a contratistas en el establecimiento, junto con el total de horas trabajadas en el establecimiento por los empleados por contrato pertinentes;

iv. Acuerdo entre la gerencia y el(los) agente(s) para la negociación colectiva, concerniente a la organización y funciones del comité conjunto obrero-patronal de seguridad y salud, donde sea aplicable;

v. Informes anuales de la evaluación interna de los programas de seguridad y salud, para los tres años anteriores, si están disponibles [descrito más abajo en la Sección 16.5(e)(1)(x)].

(8) Los solicitantes del Programa Cemí o Taíno deberán proveer garantías de que cualesquiera datos necesarios para evaluar la consecución de metas individuales,

no listadas anteriormente, estarán disponibles a OSHO para propósitos de evaluación.

(9) Cada año, para el 15 de febrero, todo establecimiento participante deberá enviar a su Persona de Contacto designada en OSHO [descrita bajo la Sección 16.13], la incidencia de lesiones y el número e incidencia de casos con dias de trabajo perdidos en el establecimiento, horas trabajadas, empleo promedio estimado para el último año natural completo, y una copia de la más reciente evaluación anual del programa de seguridad y salud del establecimiento.

Además, todo establecimiento de industria general participante deberá enviar a la Persona de Contacto designada en OSHO, la incidencia de lesiones y el número e incidencia de casos con dias de trabajo perdidos en el establecimiento, horas trabajadas y empleo promedio estimado para el pasado año natural, de todos los empleados por contrato pertinentes que trabajaron en el establecimiento en cualquier tiempo durante el año.

(c) Sitios Unionados. Cuando el establecimiento cubierto por una solicitud para cualquiera de los PVP tenga empleados organizados por una o más unidades de negociación colectiva, el agente autorizado para cada unidad de producción o proceso primario de operación deberá firmar la solicitud, o en su lugar, someter una declaración firmada indicando que el agente de negociación colectiva no se opone a participar en el programa. Sin tal acuerdo de parte de todos los agentes autorizados, OSHO no aceptará la solicitud.

(d) Historial de Inspección/Interacción. Si el solicitante ha sido inspeccionado por OSHO en los últimos 36 meses, el historial de las inspecciones, acciones correctivas y/o cualquier otro historial de interacción con OSHO deberá indicar intentos de buena fé para mejorar la seguridad y la salud, y no deberá incluir citaciones pendientes o violaciones intencionales que hayan sido afirmadas durante esos últimos 36 meses.

16.5 EL PROGRAMA GUANÍN

(a) Propósito. El Programa Guanín está basado en las características de los programas de seguridad y salud más comprensivos, usados por la industria. Está dirigido a reconocer a líderes en programas de prevención de lesiones y enfermedades que han tenido éxito en reducir riesgos en el lugar de trabajo, y para estimular a otros a trabajar hacia tal logro.

(b) Término de Participación. El término para participar en un Programa Guanín aprobado es ilimitado, dependiente de continuas evaluaciones trienales favorables. En la industria de la construcción, la participación termina al completarse los trabajos de construcción en el sitio de trabajo.

(c) Experiencia. Todos los elementos del programa de seguridad y salud deberán estar en su lugar, y deberán haber estado implantados por un período no menor de 12 meses, antes de la aprobación de un Programa Guanín para establecimientos tanto de la industria general como de construcción.

(d) Indices de Lesiones.

(1) El solicitante de la industria general, al momento de la aprobación, deberá cumplir con los siguientes criterios:

i. Tanto el índice promedio de incidencia de lesiones como el índice promedio de casos con días de trabajo perdidos, para los tres años naturales más recientes al tiempo de la aprobación, deberán estar en o bajo el promedio nacional más recientemente publicado por BLS, para esa industria específica (al nivel de tres - o cuatro - dígitos).

ii. El promedio general del índice tanto de lesiones como de casos con días de trabajo perdidos, del más reciente año natural, para todos los empleados de contratistas asignados al establecimiento también deberán estar en o bajo el promedio nacional más recientemente publicado por el BLS, para esa industria específica.

(a) Esto incluye sólo a los empleados de cada contratista que trabajen 500 horas o más en el sitio de trabajo durante, por lo menos, un trimestre natural.

(b) El promedio de la industria utilizado, deberá ser determinado por el Código de Clasificación Industrial Estándar (SIC) al nivel de tres - o cuatro - dígitos donde la mayoría de las horas de los contratistas fueron trabajadas.

iii. Sitios de trabajo recientemente construidos (que hayan estado operantes por menos de tres años), pueden ser considerados para el PVP, si cumplen con las siguientes condiciones:

(a) el índice promedio de la incidencia de lesiones y el índice promedio de los casos de lesiones con dias de trabajo perdidos, de por lo menos el primer año y desde el principio de las operaciones, deberán estar en o bajo el 50% del promedio nacional más recientemente publicado por B.L.S, para esa industria específica (al nivel de tres - o cuatro- dígitos), o

(b) el promedio de los índices anteriores, para los dos años naturales más recientes, deberán estar en o bajo el 67% del promedio nacional más reciente para esa industria específica, y

(c) la compañía matriz deberá ser capaz de demostrar un compromiso corporativo para mantener una seguridad y salud efectiva en el lugar de trabajo.

(2) El índice promedio de incidencia de lesiones, y de casos con días de trabajo perdidos del solicitante de construcción para, al menos, los más recientes 12 meses en el sitio para el cual se solicitó, incluyendo a todos los empleados de los subcontratistas del sitio, deberá estar en, o bajo, el promedio nacional para ese tipo de construcción de acuerdo con el código SIC más preciso. El código SIC del sitio está determinado por el tipo de proyecto de construcción, no las industrias individuales.

(e) Requisitos del Programa de Seguridad y Salud para el Programa Guanín.

(1) Liderato Gerencial y Participación de los Empleados. Todo solicitante deberá ser capaz de demostrar liderato gerencial a nivel superior, en el programa de seguridad y salud del establecimiento. Los sistemas de gerencia para una

planificación exhaustiva deberán tratar la protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Los empleados deberán estar significativamente involucrados en el programa de seguridad y salud.

i. Compromiso con la Protección de la Seguridad y Salud. Al igual que con cualquier otro sistema de gerencia, la autoridad y responsabilidad por la seguridad y la salud de los empleados deberá estar integrada con el sistema general de gerencia de la organización y deberá involucrar a los empleados. Este compromiso incluye:

   (a) Política. Políticas claramente establecidas para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que hayan sido comunicadas a todos los empleados; y

   (b) Metas y Objetivos. Una meta establecida y comunicada para el programa de seguridad y salud, y objetivos orientados hacia resultados para alcanzar la meta, de modo que todos los miembros de la organización comprendan los resultados deseados y las medidas planificadas para conseguirlos.

ii. Compromiso de Participación en el PVP. La gerencia también deberá demostrar claramente el compromiso de cumplir y mantener los requisitos del PVP para el cual se hace la solicitud.

iii. Planificación. La planificación para seguridad y salud deberá ser parte del proceso de planificación gerencial general. En construcción, esto incluye planificar antes de comenzar los trabajos y prepararse para las diferentes fases de construcción, según progresa el proyecto.

iv. Programa Escrito de Seguridad y Salud. Todos los elementos críticos de un programa básico de seguridad y salud, el cual incluye liderato gerencial y participación de los empleados, análisis del sitio de trabajo, prevención y control de riesgos, y adiestramiento sobre seguridad y salud deberán ser parte del programa escrito. Todos los aspectos del programa de seguridad y salud deberán ser apropiados al tamaño del establecimiento y al tipo de industria. Algunos requisitos formales, tales como procedimientos o

documentación escritos, pueden ser eximidos para pequeños negocios donde la efectividad de los sistemas haya sido evaluada y verificada. Las exenciones deberán decidirse en cada caso individualmente.

v. Liderato Gerencial. Los gerentes deben proveer liderato visible en la implantación del programa. Esto deberá incluir:

(a) establecer líneas de comunicación claras con los empleados,

(b) dar ejemplo de comportamiento seguro y salubre,

(c) crear un ambiente que permita buen acceso de los empleados a la gerencia superior del sitio, y

(d) asegurar que todos los trabajadores en el sitio, incluyendo a los empleados por contrato estén provistos de protección de seguridad y salud de la misma alta calidad.

vi. Participación de los Empleados. El sitio deberá proveer para, y exhortar la participación de los empleados en la estructura y operación del programa y en decisiones que afecten la seguridad y salud de los empleados.

(a) Para sitios de trabajo de industria general, el requisito de participación de los empleados puede cumplirse de varias maneras, siempre que los empleados tengan un modo activo y significativo para participar en la identificación y resolución de problemas de seguridad y salud.

(1) Esta participación es adicional al derecho individual de notificar a los gerentes apropiados de condiciones y prácticas peligrosas.

(2) Ejemplos de medios aceptables de proveer participación activa de los empleados en la toma de desiciones incluyen, pero no están limitados a lo siguiente:

- Comités de seguridad y salud
- Observadores de seguridad,

- Grupos "ad hoc" para resolver problemas de seguridad y salud,
- Adiestramiento sobre seguridad y salud de otros empleados,
- Análisis de riesgos de trabajo, y
- Comites que planifiquen y conduzcan programas de concientización de seguridad y salud.

(b) Los sitios de trabajo de la industria de la construcción deberán usar el enfoque del comité obrero-patronal de seguridad y salud para involucrar a los empleados en la identificación y corrección de actividades y condiciones riesgosas. Esto es requerido debido a la seriedad de los riesgos, la naturaleza cambiante del trabajo, la exposición y contratación de la fuerza de laboral, y el rápido cambio de personal en la industria de la construcción. El solicitante deberá ser capaz de demostrar que el sitio tiene un comité conjunto obrero-patronal para seguridad y salud que tiene las siguientes características:

(1) Tiene un mínimo de un año de experiencia proveyendo consejo sobre seguridad y salud y haciendo inspecciones periódicas del proyecto;

(2) Tiene, al menos, igual participación por representantes bona fide de los empleados que trabajen en el sitio, y quienes son seleccionados, elegidos, o aprobados por una organización de negociación colectiva debidamente autorizada,

(3) Se reúne regularmente, mantiene minutas de las reuniones, y sigue los requisitos de quórum de, al menos, la mitad de los miembros del comité, incluyendo representantes de ambos, los empleados y la gerencia; y

(4) Hace inspecciones regulares del lugar de trabajo (con, al menos, representación igual de los trabajadores), al menos mensualmente y con mayor frecuencia según necesario, y ha provisto para, al menos, la cubierta mensual de todo el sitio de trabajo. (La gerencia debe inspeccionar todo el sitio, al menos, semanalmente).

(5) Además, al comité conjunto deberá permitírsele:

- Observar o asistir en la investigación y documentación de accidentes mayores;
- Tener acceso a toda la información pertinente sobre seguridad y salud; y
- Recibir adiestramiento adecuado de modo que el comité pueda reconocer riesgos, con adiestramiento continuado, según sea necesario.

(c) Si un solicitante de la construcción elige usar un comité conjunto que difiere, ya sea en la composición de su membresía o en los deberes funcionales especificados en la sección (b) anterior, el solicitante deberá:

(1) Cumplir con los requisitos operacionales para quórum, minutas de reuniones, etc; y

(2) Demostrar que las prácticas alternas logran los objetivos de las prácticas que sustituyen. Por ejemplo, la representación bona fide de los empleados en el comité conjunto tiene la intención de asegurar que todos los empleados del sitio participen por completo en asuntos de seguridad y salud, y de que estén enteramente informados de las decisiones que afecten la seguridad y la salud. En ausencia de representación bona fide de los empleados en el comité conjunto, deberán proveerse medios que sean igualmente efectivos en lograr estos objetivos.

vii. Cubierta de Trabajadores por Contrato. A todos los contratistas y subcontratistas, ya sea en la industria general, de la construcción, o en otra industria especializada, se les requiere seguir las reglas y procedimientos de seguridad y salud del sitio de trabajo aplicables a sus actividades mientras estén en el sitio, incluyendo precauciones especiales necesarias como resultado de sus actividades.

(a) Los participantes deberán demostrar que han considerado los programas de seguridad y salud y la ejecución de los contratistas durante la evaluación y selección de estos contratistas.

(b) Los participantes deberán documentar que todos los contratistas y subcontratistas que operen en el sitio mantengan programas de seguridad y salud efectivos y cumplan con las reglas y reglamentos de seguridad y salud aplicables.

(1) Tal documentación deberá describir la autoridad para la supervisión, coordinación y fiscalización de esos programas por el solicitante, y deberá haber evidencia documental de que se ejerce esa autoridad en el sitio.

(2) Tal documentación deberá describir los medios para la pronta corrección y control de riesgos, como quiera que se detecten, por el solicitante en el caso de que los contratistas o individuos fallen en corregir o controlar tales riesgos.

(3) Tal documentación deberá describir cómo somete el contratista, para sus empleados que trabajan en el sitio, los datos de lesiones y días de trabajo perdidos, según descrito en la Sección 16.4(b)(7)(iii).

(4) Tal documentación deberá describir las penalidades, incluyendo corrección y/o despido del contratista del sitio de trabajo, por incumplimiento intencional o repetido por los contratistas, subcontratistas o individuos.

viii. Responsabilidad, Autoridad y Recursos.

(a) La responsabilidad deberá estar claramente definida por escrito, sin áreas de trabajo traslapadas o sin asignar, y cada empleado, en cualquier nivel, deberá ser capaz de describir sus responsabilidades por la seguridad y salud.

(b) Aquellos que tienen responsabilidad deberán tener autoridad proporcionada.

(c) Aquellos que tienen responsabilidad y autoridad deberán tener recursos adecuados, incluyendo personal, equipo, programas de incentivos, para cumplir con sus responsabilidades.

ix. Línea de Responsabilidad. Los gerentes, supervisores y empleados se considerarán responsables de cumplir con sus obligaciones de modo que las tareas esenciales sean realizadas. Para que esto ocurra, la autoridad y responsabilidad por la protección de la seguridad y salud deberá estar claramente definida e implantada, los gerentes y supervisores deberán ser evaluados, y deberá existir un sistema para recompensar la buena ejecución y corregir la deficiente.

x. Evaluación del Programa de Seguridad y Salud. El solicitante deberá tener un sistema para evaluar la operación del programa de seguridad y salud anualmente para juzgar el éxito en alcanzar la meta y los objetivos, de modo que aquellos responsables puedan determinar e implantar los cambios necesarios para mejorar la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

(a) El sistema deberá proveer para un informe narrativo por escrito anualmente, con recomendaciones para mejoras oportunas, asignación de responsabilidad por esas mejoras y documentación de acciones de seguimiento oportuno, o la razón por la cual no se tomó acción.

(b) La evaluación deberá medir la efectividad de todos los elementos descritos en la Sección 16.5(e) de este reglamento y cualesquiera

otros elementos del programa de seguridad y salud del establecimiento.

(c) La evaluación puede ser conducida por personal competente, a nivel corporativo o del establecimiento, o por una tercera parte competente del sector privado que estén adiestradas y/o tengan experiencia en realizar tales evaluaciones.

(d) En construcción, la evaluación deberá conducirse anualmente e inmediatamente antes de terminarse la construcción para determinar que se ha aprendido sobre actividades de seguridad y salud que pueda usarse para mejorar el programa de seguridad y salud del contratista en otros sitios.

(2) Análisis del Sitio de Trabajo. La administración de los programas de seguridad y salud deberá comenzar con un entendimiento concienzudo de todas las situaciones potencialmente peligrosas a las cuales puedan estar expuestos los empleados y de la capacidad para reconocer y corregir todos los riesgos existentes a medida que surjan. Esto requiere:

i. Estudios exhaustivos de seguridad y salud a intervalos apropiados para la naturaleza de las operaciones del lugar de trabajo;

(a) Un estudio base de los riesgos de salud realizado mediante una completa evaluación inicial de higiene industrial, u otros medios exhaustivos de evaluación, tales como estudios de ingeniería y/o de higiene industrial exhaustivos, antes de la instalación de equipos o procesos en la industria general o en la planificación pre-trabajo de la construcción;

(b) Un estudio de riesgos de seguridad realizado mediante una completa evaluación inicial del sitio de trabajo, y evaluaciones subsiguientes según sean necesarias; y

(c) El uso de procedimientos nacionalmente reconocidos para todo muestreo, prueba y análisis, con informes escritos de los resultados.

ii. Análisis de toda facilidad, proceso, materiales, equipo o fases nuevas o recientemente adquiridas, antes de empezar su uso, para determinar los riesgos potenciales y para planificar para su prevención o control;

iii. Exámenes rutinarios y análisis de los riesgos asociados con trabajos, procesos, o fases individuales, e inclusión de los resultados en adiestramientos y programas de control de riesgos. Esto incluye análisis de la seguridad del trabajo y la evaluación de los riesgos del proceso. En construcción, el énfasis deberá estar en los riesgos de seguridad y salud especiales de cada oficio y cada fase de construcción;

iv. Un sistema para conducir, según apropiado, auto-inspecciones rutinarias que sigan procedimientos o guías escritas, y que resulten en informes escritos de los hallazgos y del seguimiento a la corrección de los riesgos hasta completarse;

(a) En la industria general, estas inspecciones deberán ocurrir con frecuencia no mayor que mensualmente, y cubrir todo el sitio de trabajo, al menos, trimestralmente;

(b) En construcción, las inspecciones gerenciales deberán cubrir todo el sitio de trabajo, al menos, semanalmente; y

(c) También en construcción, las inspecciones por miembros del comité de seguridad y salud deberán cubrir todo el sitio de trabajo, según apropiado, pero con frecuencia no menor de una vez al mes.

v. Un sistema confiable para que los empleados, sin miedo a represalias, notifiquen por escrito al personal gerencial apropiado sobre las condiciones que parecen riesgosas, y para que reciban respuestas oportunas y apropiadas. El sistema deberá proveer para el seguimiento a las respuestas y a la corrección de los riesgos hasta completarse.

vi. Un sistema de investigación de accidentes/incidentes que incluya procedimientos o guías escritas, con informes escritos de los hallazgos y del seguimiento a la corrección de los riesgos hasta completarse.

vii. Un sistema para analizar la tendencia de lesiones y/o enfermedades a través del tiempo mediante una revisión de la experiencia de lesiones/enfermedades y de los riesgos identificados a través de inspecciones, informes de empleados, e investigaciones de accidentes, de modo que se pueda identificar los patrones de lesiones y enfermedades con causas comunes, y las mismas puedan ser eliminadas o controladas.

(3) Prevención y Control de Riesgos. Basado en los resultados de la evaluación de riesgos, los riesgos identificados y los riesgos potenciales deberán ser eliminados o controlados mediante los siguientes métodos:

i. Acceso razonable al sitio de trabajo a higienistas industriales certificados o reconocidos y a profesionales de seguridad certificados o reconocidos según sea necesario, basado en los riesgos potencialmente significativos del sitio.

ii. Medios para eliminar o controlar riesgos, incluyendo;

(a) Controles de ingeniería,

(b) Controles administrativos tales como rotación de trabajo para reducir la duración de la exposición, y

(c) Equipo de protección personal,

(d) Reglas de seguridad y salud, incluyendo procedimientos de trabajo seguros y salubres para operaciones específicas, que

(1) sean comprensibles y seguidas por todas las partes afectadas,

(2) sean apropiadas a los riesgos potenciales del sitio,

(3) resulten en adiestramiento, refuerzo positivo, y corrección de ejecución insegura,

(4) sean ejecutadas equitativamente mediante un sistema disciplinario escrito y comunicado claramente, que incluya procedimientos para acción disciplinaria, o reorientación de gerentes, supervisores, y empleados que infrinjan o ignoren las reglas de seguridad, prácticas seguras de trabajo,

manejo apropiado de materiales, o procedimientos de emergencia y

(5) estén escritas, implantadas y actualizadas por la gerencia según sea necesario y usadas por los empleados;

iii. Monitoreo y mantenimiento continuo documentado del equipo del lugar de trabajo, tal como mantenimiento preventivo y/o predecible, para evitar que el equipo se vuelva peligroso;

iv. Un sistema para iniciar y dar seguimiento a la corrección de los riesgos de manera oportuna;

v. Un programa de servicios médicos que utilice profesionales de salud ocupacional para analizar riesgos según apropiado para el reconocimiento y tratamiento temprano de enfermedades y lesiones, y para limitar la severidad del daño; y que provea en el establecimiento, como mínimo, proveedores certificados de primera ayuda y resucitación cardiopulmonar (CPR), y médico y cuidado médico de emergencia disponible, de modo que el daño pueda ser minimizado; y

vi. Procedimientos para responder a emergencias. Estos procedimientos deberán estar escritos y ser comunicados a todos los empleados, deberán listar los requisitos de equipo de protección personal, primera ayuda, cuidado médico, y salida de emergencia, y deberán incluir disposiciones para números telefónicos de emergencia, rutas de salida y simulacros como adiestramiento, incluyendo simulacros de desalojo anuales.

(4) Adiestramiento sobre Seguridad y Salud. El adiestramiento es necesario para implantar el compromiso de la gerencia de evitar la exposición a riesgos. Todos los empleados deberán comprender los riesgos a los cuales puedan estar expuestos y cómo evitar daño a sí mismos y a otros debido a la exposición a estos riesgos, de modo que acepten y sigan los procedimientos de seguridad y salud establecidos. El adiestramiento de seguridad y salud deberá asegurar que:

i. Los gerentes comprenden sus responsabilidades sobre seguridad y salud según descritas bajo la Sección 16.5(e)(1), "Liderato Gerencial y

Participación de los Empleados" y realizarán efectivamente esas responsabilidades.

ii. Los supervisores comprenden sus responsabilidades sobre seguridad y salud y las realizan eficientemente. Esas responsabilidades incluyen analizar el trabajo bajo su supervisión para identificar riesgos potenciales no reconocidos, mantener protecciones físicas en sus áreas de trabajo, y reforzar el adiestramiento de los empleados sobre riesgos potenciales y medidas de protección necesarias a través de evaluaciones continuas de su trabajo y, si es necesario, mediante la implantación de prácticas de trabajo seguras;

iii. Los empleados estén alertados de los riesgos, y las prácticas de trabajo seguras a seguir para protegerse de los riesgos, mediante adiestramiento provisto al mismo tiempo que se les enseña a hacer el trabajo y

iv. Los supervisores, todos los empleados y los visitantes del sitio de trabajo comprenden lo que tienen que hacer en situaciones de emergencia: y

v. Donde se requiere equipo de protección personal, los empleados entienden que éste es obligatorio, por qué lo es, sus limitaciones, cómo se usa, cómo darle mantenimiento; y que los empleados lo usen apropiadamente.

16.6 EL PROGRAMA CEMÍ

(a) Propósito. El Programa Cemí está dirigido a patronos en cualquier industria que todavía no llenan los requisitos del Programa Guanín pero que desean trabajar para ingresar al mismo. Si OSHO determina que un patrono ha demostrado el grado de compromiso y la utilización de recursos necesarios para cumplir los requisitos del Guanín, el Cemí se utiliza para fijar metas que, al lograrse, deberán calificar el sitio para participar en el Guanín.

(b) Elegibilidad. OSHO espera que las compañías grandes que poseen muchos sitios solicitando ingreso a los PVP sean sitios con calidad Guanín. Si OSHO determina que cualquiera de estas compañías tiene los recursos para desarrollar sitios con calidad Guanín, OSHO, a su discreción, puede limitar el número de sitios con aprobación para

el Programa Cemí en cualquier período de tiempo para esa compañía. En situaciones donde este límite se haya impuesto y alcanzado y donde un equipo del PVP determine que un sitio adicional carece de la calidad Guanín, el equipo le proveerá al sitio un listado con metas a lograr y documentar antes de que regrese otro equipo al sitio para revisión adicional.

(c) Término de Participación. Los Programas Cemí deberán aprobarse por un período de tiempo acordado, con anterioridad a la aprobación, que no ha de exceder los cinco años. El término deberá depender de la cantidad de tiempo que se espera se tome el solicitante en lograr las metas para la participación en el Programa Guanín. La participación se cancela al final del término a menos que se recomiende la aprobación para un segundo término. La aprobación para un segundo término deberá recomendarse únicamente cuando circunstancias no previstas retarden el progreso hacia la consecución de las metas del participante. Aún cuando se apruebe un término adicional, el tiempo total de participación permitido en el Programa Cemí no excederá los 5 años.

(d) Requisitos para el Programa Cemí.

(1) Requisitos del Programa de Seguridad y Salud. Un solicitante elegible para el Programa Cemí deberá tener un programa de seguridad y salud que cubra los elementos esenciales descritos en la Sección 16.5(e) para el Guanín.

i. Los elementos básicos [liderato gerencial y participación activa del empleado; análisis del sitio de trabajo; prevención y control de riesgos; adiestramiento sobre seguridad y salud] deberán estar todos funcionando o, como mínimo, listos para su implantación para la fecha de aprobación. Para la industria de la construcción, el comité conjunto obrero-patronal o sustituto apropiado [como se provee en la Sección 16.5(e)(1)(vi)(c)] debe haber tenido un mínimo de 3 meses de experiencia llevando a cabo inspecciones de seguridad y salud previo a la aprobación.

ii. No se espera que los elementos alcancen la calidad total que deben tener los de Guanín. No se espera que el solicitante elegible cumpla con cada uno de los requisitos específicos del Guanín en cada elemento. La participación en un Programa Cemí es una oportunidad que tiene el

patrono de trabajar con OSHO para mejorar la calidad de sus programas de seguridad y salud y, de ser necesario, reducir sus índices de lesiones para satisfacer los requisitos para el Guanín.

(2) Indices de Lesiones.

i. Para la industria general, el solicitante deberá indicar metas para la reducción del índice de incidencia de lesiones del establecimiento, o su índice de casos con días de trabajo perdidos, o ambos y deberá demostrar que los métodos de reducción son factibles si:

(a) el índice promedio para 3 años, de las lesiones registrables del sitio y/o

(b) el índice promedio para 3 años, de los casos de lesiones con días de trabajo perdidos

durante los últimos 3 años naturales previos a la aprobación por parte del Secretario Auxiliar, está por encima del promedio para la industria específica (al nivel de tres o cuatro dígitos) según más recientemente publicado por el BLS.

Cuando haya contratistas trabajando en el establecimiento, si uno o ambos índices están por encima del promedio nacional, el establecimiento deberá indicar y demostrar qué acción deberá tomarse para reducir estos índices de manera que estén en, o por debajo de los promedios de la industria del contratista para el trabajo que se este llevando a cabo en el sitio.

ii. Para el Programa Cemí en la construcción, si los índices de lesiones del sitio del solicitante no están en, o por debajo de los promedios de la industria durante los 12 meses que anteceden, como se requiere para el Guanín, la compañía del solicitante deberá ser capaz de demostrar que los índices de lesiones, para 3 años de la compañía, están dentro de, o por debajo del promedio nacional más recientemente publicado por el BLS para la industria [al nivel de tres o cuatro dígitos]. El índice de incidencia de lesiones y el índice de casos con días de trabajo perdidos, deberán promediarse durante los últimos tres años naturales completos. El índice

deberá incluir a todos los trabajadores del solicitante que estén actualmente empleados en los sitios de construcción con ese SIC. El solicitante puede utilizar el total de empleados en el país o OSHO puede designar un área geográfica apropiada que incluya el sitio para el cual se está solicitando.

(3) Metas. Cualquier sistema requerido para la participación en el Guanín que no esté implantado aún, o no esté al nivel de calidad para el Guanín, al momento de la aprobación, deberá indicarse como meta junto con cualesquiera metas de reducción de riesgos.

(e) Aprobación para Guanín.

(1) La aprobación para Guanín es dependiente de:

i. Demostración exitosa de que se ha cumplido con todos los aspectos del programa, y

ii. Una determinación del Secretario Auxiliar de que es conveniente incluir al establecimiento en el Programa Guanín.

(2) A la fecha de efectividad de la decisión del Secretario Auxiliar, el establecimiento Cemí puede ser aprobado como establecimiento Guanín, sin que someta una nueva solicitud ni se lleve a cabo otra evaluación del lugar de trabajo, siempre que se dé la aprobación no más tarde de tres (3) meses a partir de la última evaluación bajo el Programa Cemí.

16.7 PROGRAMA TAÍNO

(a) Propósito. El Programa Taíno le provee oportunidad a patronos pequeños que desean participar en el Programa Guanín o Cemí, pero todavía no satisfacen sus requisitos, no tienen experiencia ni recursos técnicos disponibles, y requieren dirección y asesoramiento especial para alcanzar, por lo menos, la calidad Cemí. Esta oportunidad le permitirá trabajar estrechamente con OSHO para el desarrollo o mejoramiento de un programa comprensivo de seguridad y salud, adaptado al tamaño y tipo de negocio en su establecimiento, para que pueda llenar los requisitos del Programa Guanín. Si OSHO determina que un patrono ha demostrado el grado de compromiso y la utilización de recursos necesarios para cumplir con los requisitos del Guanín, el Taíno se utiliza para

fijar metas que, al lograrse, deberán calificar el sitio para participar en el Cemí o Guanín.

(b) Elegibilidad. Este programa está disponible sólo para patronos que controlan no más de 100 empleados, incluyendo aquellos empleados controlados por su compañía matriz, si alguna.

(c) Término de Participación. Los Programas Taíno deberán aprobarse por un período de tiempo acordado, con anterioridad a la aprobación, que no ha de exceder los dos años. El término deberá depender de la cantidad de tiempo que se espera se tome el solicitante en lograr las metas para la participación en el Programa Cemí o Guanín. La participación se cancela al final del término a menos que se recomiende la aprobación para un segundo término. La aprobación para un segundo término deberá recomendarse únicamente cuando circunstancias no previstas retarden el progreso hacia la consecución de las metas del participante. Aún cuando se apruebe un término adicional, el tiempo total de participación permitido en el Programa Taíno no excederá los dos años.

(d) Requisitos para el Programa Taíno.

(1) Requisitos del Programa de Seguridad y Salud. Un solicitante elegible para el Programa Taíno deberá tener un programa de seguridad y salud que cubra algunos de los elementos esenciales descritos en la Sección 16.5(e) para el Guanín.

i. Los elementos liderato gerencial y participación de los empleados; y adiestramiento sobre seguridad y salud deberán estar establecidos y listos para su implantación para la fecha de aprobación.

ii. No se espera que los elementos alcancen la calidad total que tienen los Guanín. No se espera que el solicitante elegible cumpla con cada uno de los requisitos específicos del Guanín en cada elemento. La participación en un Programa Taíno es una oportunidad que tiene el patrono pequeño de trabajar con OSHO para mejorar la calidad de sus programas de seguridad y salud y, de ser necesario, reducir sus índices de lesiones para satisfacer los requisitos para el Guanín.

(2) Indices de Lesiones.

i. Para la industria general, el solicitante deberá indicar metas para la reducción del índice de incidencia de lesiones del establecimiento, o su índice de casos con días de trabajo perdidos, o ambos y deberá demostrar que los métodos de reducción son factibles si:

(a) el índice promedio para 3 años de las lesiones registrables del sitio y/o

(b) el índice promedio para 3 años de los casos de lesiones con días de trabajo perdidos

durante los últimos 3 años naturales previos a la aprobación por parte del Secretario Auxiliar está por encima del promedio nacional para la industria específica (al nivel de tres o cuatro dígitos) según más recientemente publicado por el BLS.

Cuando haya contratistas trabajando en el establecimiento, si uno o ambos índices están por encima del promedio nacional, el establecimiento deberá indicar y demostrar qué acción deberá tomarse para reducir estos índices de manera que estén en, o por debajo de los promedios de la industria del contratista para el trabajo que se este llevando a cabo en el sitio.

ii. Para el Programa Taíno en la construcción, si los índices de lesiones del sitio del solicitante no están en o por debajo de los promedios de la industria durante los 12 meses que anteceden, la compañía del solicitante deberá ser capaz de demostrar que los índices de lesiones, para 3 años de la compañía, están dentro de o por debajo del promedio nacional más recientemente publicado por el BLS para la industria (al nivel de tres o cuatro dígitos). El índice de incidencia de lesiones y el índice de casos con días de trabajo perdidos, deberán promediarse durante los últimos tres años naturales completos. El índice deberá incluir a todos los trabajadores del solicitante que estén actualmente empleados en los sitios de construcción con ese SIC. El solicitante puede utilizar el total de

empleados en el país o OSHO puede designar un área geográfica apropiada que incluya el sitio para el cual se está solicitando.

(3) Metas. Cualquier sistema requerido para la participación en el Guanín que no esté implantado aún, o no esté al nivel de calidad para el Guanín, al momento de la aprobación, deberá indicarse como meta junto con cualesquiera metas de reducción de riesgos.

(e) Aprobación para Cemí o Guanín.

(1) La aprobación para Cemí o Guanín es dependiente de:

i. Demostración exitosa de que se ha cumplido con todos los aspectos del programa, y

ii. Una determinación del Secretario Auxiliar de que es conveniente incluir al establecimiento en el Programa Cemí o Guanín.

(2) A la fecha de efectividad de la decisión del Secretario Auxiliar, el establecimiento Taíno puede ser aprobado como establecimiento Cemí o Guanín, sin que someta una nueva solicitud ni se lleve a cabo otra revisión del lugar de trabajo, siempre que se dé la aprobación no más tarde de tres (3) meses a partir de la última evaluación bajo el Programa Taíno.

16.8 REQUISITOS DE SOLICITUD PARA TODOS LOS PVP

(a) Instrucciones para Solicitar. OSHO deberá preparar, mantener actualizadas y poner a la disposición de todas las partes interesadas, unas guías de solicitud que expliquen el tipo de información que deberá someterse para ser revisada por OSHO.

(b) Contenido de la Solicitud. A los solicitantes elegibles se les requerirá proveer toda la información descrita en la versión más reciente de las instrucciones para solicitar.

Se requerirán enmiendas a las solicitudes sometidas, cuando la información en la solicitud no sea suficiente para determinar la elegibilidad para una evaluación del establecimiento.

Materiales necesarios para documentar el programa de seguridad y salud, que puedan involucrar invasión a la privacidad o un secreto industrial, no serán incluidos en la solicitud. En su lugar, tales materiales serán descritos en la solicitud y facilitados para

verse únicamente en el establecimiento durante una visita de asesoramiento para la solicitud y/o durante la evaluación del establecimiento antes de la aprobación.

(c) Entrega de la Solicitud. Se deberá someter dos copias de cada solicitud a la Oficina del Secretario Auxiliar.

(d) Retiro de la Solicitud. Cualquier solicitante puede retirar su solicitud en cualquier momento, antes de que haya sido formalmente aceptada o después de ser aceptada o denegada. Cuando el solicitante le notifique su retiro a OSHO, se devolverán las solicitudes originales al solicitante.

OSHO puede conservar la copia de trabajo de una solicitud aceptada, con anotaciones del Director de Programas Voluntarios, durante un año antes de desecharla, de manera de poder responder con certeza en caso de surgir preguntas del solicitante relativas al manejo de su solicitud. Una vez que una solicitud es retirada, es necesario someter una nueva solicitud para comenzar nuevamente con la revisión de la misma.

Si la solicitud esta sustancialmente incompleta, y si luego de notificado, el solicitante no ha respondido dentro de los 90 días siguientes al requerimiento de información adicional, la solicitud se considerará inaceptable y le será devuelta.

(e) Acceso al Público. Los siguientes documentos se conservarán en la Oficina Central de OSHO y en las Oficinas de Area pertinentes para acceso al público, comenzando el día en que la solicitud sea aprobada y por todo el tiempo que se mantenga activa la participación en un PVP.

(1) Solicitud del PVP y sus enmiendas,

(2) Informes de pre-aprobación e informes de evaluaciones subsiguientes,

(3) Memorando de trámite al Secretario,

(4) Carta de aprobación por el Secretario,

(5) Memorando de notificación al Secretario Auxiliar, y

(6) Solamente en la Oficina Central, el memorando al Director de Area pertinente removiendo al establecimiento aprobado de la lista de inspecciones programadas.

16.9 VERIFICACIÓN DE REQUISITOS

(a) Revisión Inicial. La revisión inicial de la solicitud se hace para determinar si se ha cumplido con aquellos requisitos que pueden evidenciarse a través de documentos sometidos. Al solicitante se le brindará la oportunidad de enmendar la solicitud con materiales adicionales o sustitutos, con el fin de mejorar la solicitud.

(b) Evaluaciones de Pre-Aprobación en el Establecimiento.

(1) Propósito. La evaluación de pre-aprobación, conducida por un equipo de personal de OSHO que no realiza funciones de cumplimiento, en el establecimiento para el cual se ha solicitado participación, es una evaluación de la administración del programa de seguridad y salud del establecimiento. Se conduce para:

i. Verificar la información sometida con la solicitud relativa a los requisitos del PVP para el que se está solicitando;

ii. Identificar los puntos fuertes y los débiles del programa de seguridad y salud del establecimiento;

iii. Determinar la suficiencia del programa de seguridad y salud para atender los riesgos potenciales del establecimiento; y

iv. Obtener información que ayude al Secretario Auxiliar en el proceso de llegar a una decisión.

(2) Preparación. Se acordará la fecha de la evaluación según convenga a OSHO y al solicitante. El equipo de evaluación consistirá de un líder de grupo, un líder substituto (opcional, para establecimientos pequeños) y tantos especialistas en seguridad y salud como se requieran a base del tamaño del establecimiento y la complejidad de su programa de seguridad y salud.

(3) Duración de la Evaluación. El tiempo requerido para la evaluación de pre-aprobación dependerá del tamaño del establecimiento y del programa para el cual se ha solicitado ingreso. Las evaluaciones normalmente tomarán un promedio de cuatro (4) días en el sitio, a menos que en el establecimiento haya factores que lo alarguen.

(4) Contenido. Todas las evaluaciones de pre-aprobación deberán incluir la revisión de los registros de lesiones, volver a calcular los índices sometidos con la solicitud, verificación de que el programa de seguridad y salud descrito en la solicitud esté implantado y una evaluación general de las condiciones de seguridad y salud, para determinar si el programa de seguridad y salud protege adecuadamente a los trabajadores de los riesgos en el establecimiento.

La evaluación también incluirá entrevistas con individuos pertinentes (como miembros del comité conjunto obrero-patronal y de otros comités de seguridad y salud, personal gerencial y personal escogido al azar que no tenga funciones de supervisión, incluyendo trabajadores por contrato).

La revisión de documentos en el establecimiento deberá incluir lo siguiente (o una muestra de los mismos), si existen y son relevantes para la solicitud o el programa de seguridad y salud:

i. Programa de seguridad y salud escrito,

ii. Declaración de la gerencia comprometiéndose con la seguridad y la salud,

iii. El registro OSHO-200 para el establecimiento y para todos los empleados pertinentes de contratistas en el establecimiento,

iv. Manual(es) de seguridad y salud,

v. Reglas de seguridad, procedimientos de emergencia y ejemplos de prácticas seguras de trabajo,

vi. El sistema para hacer cumplir las reglas de seguridad,

vii. Informes de empleados sobre problemas de seguridad y salud y documentación de las respuestas,

viii. Informes y procedimientos para las auto-inspecciones y para dar seguimiento a las acciones que surjan,

ix. Investigación de accidentes,

x. Minutas de las reuniones del comité de seguridad y salud,

xi. Programas de orientación y adiestramiento sobre seguridad a empleados, y registros de asistencia,

xii. Expedientes de evaluaciones de higiene industrial,

xiii. Evaluaciones anuales del programa de seguridad y salud y del establecimiento y/o auditorías corporativas, incluyendo documentación de las actividades de seguimiento, de, por lo menos, los últimos 3 años,

xiv. Programa de mantenimiento preventivo,

xv. Documentación de responsabilidades,

xvi. Programa(s) de seguridad y salud de contratista(s), y

xvii. Otros expedientes que provean información pertinente a la documentación de los requisitos.

16.10 APROBACIÓN DE LA SOLICITUD

(a) Aprobación Diferida. Si al terminar la evaluación de pre-aprobación, el solicitante necesita tomar medidas para cumplir con uno o más de los requisitos de aprobación, se le concederá un tiempo razonable - hasta de 90 días - para que se tomen esas medidas antes de hacerle una recomendación al Secretario Auxiliar. Cuando sea necesario, se hará otra visita al sitio de trabajo para verificar las medidas tomadas luego de la visita de evaluación pre-aprobación.

(b) Aprobación de la Solicitud. Si el equipo de evaluación opina que el solicitante ha cumplido con los requisitos del PVP solicitado, o de uno alterno aceptable para el solicitante, el equipo así lo recomendará al Director de Programas Voluntarios quien, al concurrir, recomendará al Director del Negociado de Asesoramiento Técnico que la solicitud sea aprobada. El Director del Negociado de Asesoramiento Técnico revisará el informe para la aplicación consistente de los requisitos de aprobación y, de concurrir, enviará la recomendación al Secretario Auxiliar quien, de concurrir, solicitara la aprobación al Secretario. La aprobación será efectiva el día que el Secretario firme una carta informando al solicitante que la solicitud fue aprobada.

16.11 SOLICITUD DENEGADA

(a) Retiro de la Solicitud. Si se determina que el solicitante no puede satisfacer los requisitos de participación en uno de los PVP, o por cualquier razón no desea seguir adelante con el proceso de aprobación, se asignará un tiempo razonable [que no exceda

30 días calendarios] para que se retire la solicitud, antes de que el Director de Programas Voluntarios le recomiende al Director del Negociado de Asesoramiento Técnico y éste a su vez al Secretario Auxiliar, que la solicitud sea denegada.

(b) Si un solicitante apela ante el Secretario Auxiliar la decisión de que no se ha cumplido con los requisitos, el Secretario Auxiliar deberá hacerle llegar la apelación al Director de Asesoramiento Técnico para revisión. El Director de Asesoramiento Técnico deberá someter su recomendación particular al Secretario Auxiliar, junto con la recomendación del equipo para denegar la solicitud.

Si el Secretario Auxiliar acepta la recomendación para denegar la solicitud, la denegación será efectiva en la fecha que el Secretario Auxiliar firme la carta informando su decisión al solicitante.

(c) Reingreso Luego del Retiro o Denegación de la Solicitud. No se considerarán solicitudes de reingreso por un período de:

(1) un año desde la fecha de retiro o denegación, si la misma ocurre antes de la evaluación en el establecimiento; o

(2) tres años desde la fecha de retiro o denegación, si la misma ocurre después de la evaluación en el establecimiento; o

(3) cinco años desde la fecha de retiro o denegación, si la misma ocurre por segunda ocasión.

16.12 REQUISITOS DE INSPECCIÓN

(a) Inspecciones Programadas. Los establecimientos participantes serán removidos de los listados de inspecciones programadas, incluyendo cualquier listado de sitios preparado con información para ese tipo de industria, en lugar de información sobre ese establecimiento específico, durante todo el tiempo que su participación en el PVP sea aprobada.

El sitio de trabajo del solicitante será removido del listado de inspecciones programadas arriba indicado, con no más de 75 días de antelación a la fecha señalada para el comienzo de su evaluación de pre-aprobación en el establecimiento y permanecerá

fuera de dichos listados hasta que se llegue a una determinación final sobre la aprobación.

(b) Otras Inspecciones.

(1) Las querellas del lugar de trabajo recibidas por OSHO, derrames o escapes químicos significativos y todas las muertes accidentales y catástrofes serán atendidas por el personal de cumplimiento de OSHO, de conformidad con los procedimientos regulares de fiscalización.

(2) Accidentes e Incidentes Significativos. OSHO también puede decidir investigar otros accidentes o incidentes significativos que llamen su atención.

(3) Referidos. El historial de otros PVP, indica que los problemas de seguridad y salud descubiertos durante el contacto con los sitios de trabajo en relación con los PVP se solucionan cooperativamente. Sin embargo, OSHO se reserva el derecho, donde la seguridad y salud de los empleados esté seriamente comprometida y la gerencia del establecimiento rehuse corregir la situación, a referir dicha situación al Secretario Auxiliar para revisión y acción fiscalizadora.

i. Se deberá informar por adelantado al patrono que se hará un referido al Secretario Auxiliar y de que éste puede resultar en una acción fiscalizadora.

ii. Debido a que las compañías que tienen excelentes programas de seguridad y salud, interesadas en participar en los PVP, tienen pocas probabilidades de rehusarse a resolver un problema serio de una manera cooperativa, es difícil que una situación de este tipo llegue a suceder. Sin embargo, es importante, para los patronos y empleados interesados, estar conscientes y comprender la obligación de OSHO en caso de que llegue a ocurrir una situación como ésta.

iii. Cuando no exista un espíritu de cooperación entre OSHO y una compañía, la participación en el PVP no es pertinente. Por lo tanto, si una compañía en esta situación no decide retirarse de ser considerada o de participar en el PVP, el Secretario Auxiliar puede denegar o dar por terminada la

participación en el PVP efectivo a la fecha que el Secretario Auxiliar declare que ya no existe el espíritu de cooperación.

16.13 ASESORAMIENTO DESPUÉS DE APROBADO

(a) Persona de Contacto en OSHO. Un miembro del personal de OSHO será asignado a cada sitio de trabajo participante de un PVP como Persona de Contacto. Esta persona estará disponible para ayudar al participante, según lo necesite, para asegurar una interacción afable con OSHO y para proveer peritaje.

(b) Solución de Problemas. Si algún problema llama la atención de la Persona de Contacto en OSHO, ya sea mediante evaluaciones, revisión de índices de lesiones, expedientes de inspecciones por querellas a OSHO, derrames o escapes de sustancias químicas, investigaciones de accidentes/incidentes, o a petición del participante, la Persona de Contacto intentará ayudar al participante en la resolución del problema, incluyendo, de ser necesario, acordar con el participante una visita al establecimiento para evaluar el problema y sus posibles causas.

(c) Asesoramiento Programado en el Establecimiento. En algunos casos, como en el Programa Taíno, en los sitios de la construcción, o cuando se necesite para un Programa Cemí, se tendrá que acordar una visita de ayuda en el sitio de trabajo antes de la aprobación.

(d) Cambios Significativos en la Organización o de Dueño. Cada vez que ocurran cambios significativos en la estructura organizacional o de dueño en un sitio PVP, la Persona de Contacto hará una visita al lugar para determinar el impacto de los cambios en la participación del PVP.

16.14 EVALUACIÓN

(a) Programa Guanín.

(1) Propósito de la Evaluación.

i. Determinar calificación continuada para el Programa Guanín;

ii. Documentar resultados de la participación del programa en términos de los criterios de evaluación y otros aspectos impactantes del programa del establecimiento y sus resultados; e

iii. Identificar cualesquiera problemas que puedan tener efectos adversos sobre la calificación continuada en el Programa Guanín y para determinar si esos problemas requieren evaluaciones adicionales.

(2) Frecuencia. Los Programas Guanín deberán ser evaluados cada tres años (excepto cuando la identificación de problemas potencialmente serios establezcan la necesidad de una evaluación más temprana). La evaluación deberá incluir una revisión anual de los índices de incidencia de lesiones y de lesiones con días de trabajo perdidos para el establecimiento y para los empleados de sus contratistas, según descrito en la Sección 16.5(d). Los índices informados serán para los últimos 3 años naturales completos y el promedio para los 3 años que anteceden a la decisión del Secretario.

(3) Medidas de Efectividad. Se utilizarán los factores siguientes en la evaluación de los participantes de los Programas Guanín:

i. Cumplimiento continuado con los requisitos del programa;

ii. Satisfacción de los participantes;

iii. Naturaleza y validez de cualesquiera querellas recibidas por OSHO;

iv. Naturaleza y resolución de problemas que puedan haber llegado a la atención de OSHO desde la aprobación o desde la última evaluación; y

v. Efectividad de los programas de participación de los empleados.

(4) Descripción de la Evaluación. La evaluación de OSHO de los participantes del Programa Guanín consistirá mayormente de una visita al establecimiento, similar en duración y alcance a la evaluación de pre-aprobación del programa descrita en la Sección 16.9(b). Se revisará la documentación de la implantación del programa desde que se hizo la evaluación de pre-aprobación o desde la evaluación previa.

(5) Recomendaciones de la Evaluación. Luego de una visita de evaluación del Programa Guanín pueden darse dos posibles recomendaciones:

i. Recomendación de participación continuada en el Programa Guanín o;

ii. Recomendación de terminación. El equipo de evaluación del establecimiento deberá recomendar esta acción si encuentra que el sitio ha fallado significativamente en mantener su programa de seguridad y salud a nivel de la calidad Guanín. Una petición para que el sitio retire su participación del PVP deberá preceder a una recomendación de terminación al Secretario Auxiliar.

(b) Programa Cemí.

(1) Propósito de la Evaluación.

i. Determinar calificación continuada para el Programa Cemí, o determinar si el solicitante puede ser aprobado para el Programa Guanín;

ii. Determinar si el progreso hacia el logro de las metas acordadas ha sido adecuado;

iii. Identificar cualesquiera problemas en el programa de seguridad y salud, o en su implantación, que necesiten resolverse para poder seguir calificando o para alcanzar las metas acordadas;

iv. Documentar mejoras al programa y/o logros obtenidos; y

v. Proveer orientación y sugerencias para mejoras necesarias.

(2) Frecuencia. Todos los Programas Cemí serán evaluados anualmente durante el período de participación aprobado, excepto cuando el participante solicite una evaluación antes de que le toque la evaluación anual con el propósito de determinar si se han satisfecho los requisitos del Guanín.

(3) Medidas de Efectividad. Se medirán los factores siguientes en la evaluación de los Programas Cemí:

i. Efectividad continuada del programa de seguridad y salud para manejar los riesgos potenciales del lugar de trabajo;

ii. Comparación de índices con el promedio de la industria;

iii. Satisfacción de los participantes;

iv. Naturaleza y validez de cualesquiera querellas recibidas por OSHO;

v. Resolución de problemas que puedan haber llegado a la atención de OSHO;

vi. Efectividad del programa de participación de los empleados; y

vii. Progreso alcanzado hacia las metas especificadas en el informe de pre-aprobación o en el de la evaluación previa.

(4) Descripción de la Evaluación. La evaluación de OSHO consistirá mayormente de una visita al establecimiento, de duración y contenido similar a la evaluación de pre-aprobación descrita en la Sección 16.9(b).

(c) Programa Taíno.

(1) Propósito de la Evaluación.

i. Determinar calificación continuada para el Programa Taíno, o determinar si el solicitante puede ser aprobado para el Programa Cemí o Guanín;

ii. Determinar si el progreso hacia el logro de las metas acordadas ha sido adecuado;

iii. Identificar cualesquiera problemas en el programa de seguridad y salud, o en su implantación, que necesiten resolverse para poder seguir calificando o para alcanzar las metas acordadas;

iv. Documentar mejoras al programa y/o logros obtenidos; y

v. Proveer orientación y sugerencias para mejoras necesarias.

(2) Frecuencia. Todos los Programas Taíno serán evaluados por lo menos anualmente durante el período de participación aprobado, excepto cuando el participante solicite una evaluación antes de que le toque la evaluación anual con el propósito de determinar si se han satisfecho los requisitos del Cemí o Guanín.

(3) Medidas de Efectividad. Se medirán los factores siguientes en la evaluación de los Programas Taíno:

i. Efectividad continuada del programa de seguridad y salud para manejar los riesgos potenciales del lugar de trabajo;

ii. Comparación de índices con el promedio de la industria;

iii. Satisfacción de los participantes;

iv. Naturaleza y validez de cualesquiera querellas recibidas por OSHO;

v. Resolución de problemas que puedan haber llegado a la atención de OSHO;

vi. Efectividad del programa de participación de los empleados; y

vii. Progreso alcanzado hacia las metas especificadas en el informe de pre-aprobación o en el de la evaluación previa.

(4) Descripción de la Evaluación. La evaluación de OSHO consistirá mayormente de una visita al establecimiento, de duración y contenido similar a la evaluación de pre-aprobación descrita en la Sección 16.9(b).

16.15 TERMINACIÓN O RETIRO DESPUÉS DE APROBADO

(a) Razón para la Terminación.

(1) La terminación de los trabajos de construcción en el sitio, terminará la aprobación para una industria de construcción.

(2) La venta del sitio aprobado a otra compañía o cualquier cambio gerencial que erradique, o significativamente debilite, el programa de seguridad y salud puede servir de base para dar por terminada la aprobación.

(3) La gerencia del establecimiento participante, o el agente de negociación colectiva autorizado donde aplique, puede terminar la participación por cualquier razón.

(4) OSHO puede terminar la participación por justa causa.

(b) Causales para la Terminación por OSHO.

(1) Programa Guanín. Ocurrirá la terminación cuando OSHO identifique un fallo significativo para mantener el programa de seguridad y salud en consonancia con los requisitos del PVP.

(2) Programa Cemí. Ocurrirá la terminación cuando OSHO:

i. Identifique un fallo significativo para mantener el programa de seguridad y salud en consonancia con los requisitos del PVP; o

ii. No se observe progreso significativo hacia el logro de las metas; o

iii. El término de aprobación ha llegado a su fin y no se ha hecho recomendación para un segundo término.

(3) Programa Taíno. Ocurrirá la terminación cuando OSHO:

i. No se observe progreso significativo hacia el logro de las metas; o

ii. El término de aprobación ha llegado a su fin y no se ha hecho recomendación para un segundo término.

(c) Notificación. OSHO notificará con 30 dias de antelación al participante y otras partes interesadas, su intención de terminar la participación a menos que:

(1) Se hayan acordado otras causales de terminación, antes de la aprobación;

(2) El período de aprobación fijado esté por concluir o la construcción se haya terminado; o

(3) Se presente evidencia de que la confianza y la cooperación entre trabajadores, gerencia y OSHO, bases sobre las que se otorgó la aprobación, ha dejado de existir.

(d) Reingreso Luego de una Terminación. No se consideraran solicitudes de reingreso por un período de 5 años desde la fecha de terminación.

(e) Retiro Después de Aprobado. Al recibo de una notificación de intención de terminación, o por cualquier razón, un participante puede retirarse del PVP sometiendo una notificación escrita a la Persona de Contacto asignada.

16.16 REINSTALACIÓN

La reinstalación requiere volver a solicitar.

Este reglamento entrará en vigor trinta (30) días después de radicado en el Departamento de Estado.

Aprobado hoy día 17 de abril de 1997, en San Juan, Puerto Rico.

César Juan Almodóvar Marchany
Secretario del Trabajo y Recursos Humanos