

Reglamento sobre Salud y Seguridad Ocupacional



Gobierno de Puerto Rico
Oficina de Asuntos de la Juventud
Oficina del Gobernador

Héctor O'Neill Rosa
Director Ejecutivo

INDICE

	Pág.
Artículo 1. Introducción	1
Artículo 2. Base Legal	1-2
Artículo 3. Denominación	2
Artículo 4. Propósito	2
Artículo 5. Responsabilidades de la Oficina de Asuntos de la Juventud	2-5
Artículo 6. Derechos y Responsabilidades del Trabajador	5-9
Artículo 7. Presentación de una Querella ante OSHA	9-10
Artículo 8. Formas de Trabajar las Querellas	10
Artículo 9. Cláusula de salvedad	11
Artículo 10. Derogación	11
Artículo 11. Notificación	11
Artículo 12. Vigencia	11

Artículo 1. Introducción

La Carta de Derechos contenida en el Artículo II de la Constitución del Gobierno de Puerto Rico garantiza el derecho que cada empleado tiene de estar protegido contra riesgo a su salud o persona en su trabajo o empleo.

En el 1970, la Legislatura Federal aprobó la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional, conocida como Ley "OSHA" para velar que las condiciones de trabajo sean segura y saludables. Esta ley aplica a todos los centros de trabajo, tanto del gobierno como de la empresa privada.

En 1975 la Legislatura de Puerto Rico legisló la Ley 16 con el propósito de garantizar tanto como sea posible a cada empleado en el Gobierno de Puerto Rico condiciones de trabajo seguras y saludables y prever nuestros recursos humanos y de esa manera minimizar las desgracias familiares y personales y las pérdidas económicas resultantes de las lesiones y enfermedades del trabajo.

Conforme a esto, es política pública de la Oficina de Asuntos de la Juventud garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables para cada empleado estableciendo las normas de salud y seguridad correspondientes en cada centro de trabajo, orientando a los empleados sobre las prácticas correctas sobre salud y seguridad, además de realizar las investigaciones necesarias para corregir situaciones de riesgo.

Artículo 2. Base Legal

El Artículo II de la Constitución del Gobierno de Puerto Rico; la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional, aprobada en el 1970, mejor conocida por sus siglas en inglés "OSHA", 29 USC 651 *et seq.* y su reglamentación; la Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, según enmendada, conocida como Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; y la

Ley 184 de 6 de agosto de 2004.

Artículo 3. Denominación

Este reglamento se conocerá como Reglamento sobre la Seguridad y Salud Ocupacional de la Oficina de Asuntos de la Juventud.

Artículo 4. Propósito

Este Reglamento tiene como propósito establecer los procedimientos a seguir y dar a conocer los derechos y responsabilidades del empleado y de la Oficina de Asuntos de la Juventud respecto a la seguridad y salud en el lugar de trabajo de modo tal que se eliminen los riesgos que atenten contra el bienestar, la salud y seguridad de todos los empleados conforme a las disposiciones legales aplicables.

Artículo 5. Responsabilidades de la Oficina de Asuntos de la Juventud

1. Entrenamientos: La Oficina de Asuntos de la Juventud tiene la responsabilidad de ofrecer a los empleados el entrenamiento necesario en caso de manejo de equipos o productos químicos a los que se expone durante la jornada de trabajo y la forma en que el empleado puede y debe protegerse para su seguridad, salud y bienestar.
2. Medidas de Seguridad
 - a. Equipos: La Oficina de Asuntos de la Juventud proveerá a los empleado que deban exponerse a situaciones de riesgo por contacto o exposición aquellos equipos de seguridad que le protejan, tales como cascos protectores, guantes engomados, botas de seguridad, arnés de seguridad, correas especializadas, chalecos protectores, escaleras apropiadas y

aprobadas por OSHA y cualquier otro equipo necesario para velar por la seguridad y la vida del empleado.

- b. Lista de productos químicos peligrosos: La OAJ proveerá a los empleados, en un lugar visible en su zona de trabajo una lista de aquellos productos que usen en el desempeño de su labor que sean peligrosos si no se manejan de forma adecuada y de aquellos tóxicos, si alguno, a los que se expone en el desempeño del mismo. Dicha lista deberá estar acompañada de un señalamiento que indique donde el empleado puede conseguir las hojas de datos de seguridad con la información detallada sobre los riesgos y tenerlas a disposición de los empleados. Además deberá contener información sobre lo que puede hacer el empleado para protegerse de los peligros a los que se expone.
- c. Etiquetar productos químicos peligrosos: La OAJ velará para que todos los contenedores de productos químicos contengan etiquetas indicando su contenido, ingredientes, modo de usarse y riesgos que envuelve su mal manejo.
- d. Acceso Limitado: La OAJ restringirá el acceso a las áreas donde ubiquen los productos que contengan riesgos en su uso y manejo, ya sea mediante candado, o con áreas de acceso controlado por otros sistemas.

- e. Establecer reglamentos, reglas y requisitos: La OAJ creará las normas y procedimientos que considere necesarios para velar por el bienestar y la salud de sus empleados.
3. Diario de lesiones y enfermedades ocupacionales: La OAJ mantendrá un registro de lesiones y/o enfermedades ocupacionales surgidas en la OAJ e informará de su existencia, ubicación y disponibilidad a los empleados.
4. Rectificación de Riesgos: La OAJ como patrono tendrá que atender cualquier querrela de los empleados relacionadas a la infracción de normas de OSHA con el propósito de verificar y controlar hasta donde sean posibles los riesgos a los que se exponen los empleados.
5. Disponibilidad de Inspección: La OAJ tendrá siempre la disponibilidad de que se pueda inspeccionar cualquier área de trabajo de parte de OSHA, siempre y cuando se realice una petición por escrito al respecto.
6. Representante Autorizado: La OAJ permitirá un representante de los empleados, seleccionado y autorizado por ellos, quien podrá acompañar al Oficial Inspector de OSHA, a realizar las inspecciones a las áreas de trabajo donde se alegue el riesgo. De no existir un representante de los empleados, la OAJ permitirá al Inspector de OSHA hablar en privado con un número que considere razonable de trabajadores durante el curso de la investigación.
7. Reuniones: La OAJ a su discreción podrá permitir la participación del trabajador o su representante autorizado, en cualquier reunión donde se

discutan las objeciones que tenga a las citaciones emitidas por OSHA o a cambios de fechas límites para corregir las infracciones.

8. Discriminación: La OAJ no podrá discriminar a ningún trabajador por haberse valido de sus derechos de seguridad y salud o por negarse a trabajar cuando existe un peligro inminente de muerte o de lesión física seria y que no haya dispuesto de tiempo suficiente para una inspección de OSHA.

Artículo 6. Derechos y Responsabilidades del Trabajador

1. Derechos

- a. El trabajador tiene el derecho a trabajar en un lugar seguro libre de peligros y riesgos serios reconocidos y que cumpla con todas las normas de OSHA.
- b. También tiene derecho a recibir entrenamiento por parte de la OAJ en cuanto al uso y manejo de productos químicos y otros riesgos de salud y seguridad a los que se expone durante el desempeño de su trabajo.
- c. Otro derecho del trabajador es que se le brinde información sobre como protegerse de daños respecto al uso de tales productos o riesgos.
- d. De tener acceso a la lista de productos químicos peligrosos existentes en cada zona de trabajo.
- e. El trabajador tiene derecho a solicitar información por parte de la OAJ sobre las normas de OSHA, sobre las

lesiones y enfermedades de los trabajadores, los riesgos de trabajo y sobre sus derechos.

- f. El trabajador podrá solicitar copia de las normas, reglamentos, reglas y requisitos utilizados por la OAJ.
- g. El trabajador tiene el derecho de seleccionar y tener un representante.
- h. A ser informados sobre la existencia, ubicación y disponibilidad de registros médicos para ser revisados por su representante al comienzo del empleo y por lo menos una vez anualmente en el futuro.
- i. A presentar una queja por escrito ante la OAJ de cualquier riesgo para que se rectifique el mismo y guardar una copia de la misma.
- j. El trabajador podrá presentar una queja ante OSHA si cree que existen infracciones de las normas de esta agencia o riesgos serios en el lugar de trabajo para que OSHA realice una inspección. La misma debe hacerse a la Oficina de OSHA más cercana por teléfono o por escrito a través de Internet, fax o en persona.
- k. El trabajador tiene derecho a solicitarle a OSHA a mantener su nombre en confidencialidad si no desea que la OAJ sepa quién presentó la querrela.
- l. El trabajador podrá participar en toda reunión o audiencia donde se discutan las objeciones que tenga la OAJ a las

citaciones emitidas por OSHA o a cambios en las fechas límites para corregir las infracciones.

- m. Podrá presentar una impugnación formal a las fechas límite para la corrección de riesgos establecido por OSHA con el fin de corregir cualquier infracción en la citación emitida a la OAJ. El trabajador tendrá diez (10) días laborables a partir de la fecha en que la OAJ tramite el aviso solicitando la extensión de la fecha límite de la reducción si el empleado piensa que es demasiado tiempo.
- n. Todo trabajador tendrá derecho a presentar una querrela por discrimen conforme al apartado 11(c) de la ley OSHA dentro de los treinta (30) días siguientes a que ocurra la acción discriminatoria si se le ha castigado o discriminado por haberse valido de sus derechos de seguridad y salud o por negarse a trabajar, sólo y únicamente, cuando exista peligro inminente de muerte o de lesión física seria y que no dispone de tiempo suficiente para la inspección de OSHA.
- o. El trabajador podrá solicitar una investigación de averiguación de posibles riesgos de salud en su lugar de trabajo contactando al Centro Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional NIOSH, con el fin de solicitar una

evaluación de los peligros de salud si le preocupan los efectos nocivos de sustancias en su lugar de trabajo.

2. Responsabilidades:

- a. El trabajador tendrá la responsabilidad de notificar previamente a la OAJ cualquier riesgo a la salud en su área de trabajo antes de realizar cualquiera otra gestión.
- b. Observar las reglas, reglamentos y medidas de seguridad y salud respecto al uso adecuado de equipos en el trabajo con el fin de evitar accidentes y condiciones de salud.
- c. Ningún trabajador se negará a trabajar sin antes haber informado al patrono y dar el término necesario para corregir el peligro a que se expone. De no ser resuelta la situación entonces deberá llamar a OSHA. Negarse a realizar un trabajo puede conllevar una acción disciplinaria por parte de la OAJ.
- d. Un empleado podrá negarse a realizar una tarea y estará protegido sólo si se cumplen todas las siguientes condiciones;
 - i. Cuando de ser posible usted le haya pedido al patrono que elimine el peligro y el patrono no lo ha hecho y
 - ii. el empleado se negó a trabajar de buena fe, su negación no puede ser un intento de

molestar a su patrono o de interrumpir el trabajo y

- iii. una persona razonable también diría que existe un verdadero riesgo de muerte o lesión grave y
- iv. no existe suficiente tiempo debido a la urgencia del peligro, de corregirlo mediante vías normales de cumplimiento, tales como solicitar una inspección de OSHA.

Cuando se cumplan todas estas condiciones, el empleado deberá tomar las siguientes medidas:

- i. Solicita a su supervisor o patrono que corrija el riesgo;
- ii. Solicitar a su supervisor o patrono un trabajo diferente;
- iii. Informar a su supervisor o patrono que no realizará el trabajo hasta que se corrija el riesgo;
- iv. Permanecer en su lugar de trabajo hasta que el supervisor o patrono le diga que se vaya.

Artículo 7. Presentación de una Querrela ante OSHA

- 1. Persona que puede presentar una querrela ante OSHA
 - a. Cualquier trabajador o su representante autorizado tienen el derecho a solicitar la inspección de un lugar

de trabajo si creen que existe una infracción a las normas de seguridad o de salud o si existe peligro con un riesgo de lesión física. Los empleados no tienen que saber si existe una infracción de una norma específica de OSHA antes de presentar una queja.

2. Medios:

- a. Por Internet: El empleado puede presentar una querrela por Internet si cree que las condiciones de trabajo son inseguras mediante el uso del formulario Teledescargue, el formulario de queja de OSHA.
- b. Por Teléfono: El trabajador puede llamar a la oficina de OSHA más cercana y discutir la queja con cualquiera de los técnicos de la oficina.
- c. Por Fax: También podrá enviar la querrela a través de facsímile a la oficina más cercana de OSHA.

3. Información necesaria: Es importante suministrar toda la información suficiente y necesaria que ayude a demostrar que existe un peligro.

Artículo 8. Formas de Trabajar las Querellas

Existen dos formas para OSHA responder las querellas:

1. Realizando una inspección en el lugar de trabajo o;
2. Una investigación a distancia por teléfono.

OSHA será quien determine la forma más conveniente y correcta.

Artículo 9. Cláusula de Salvedad

Si alguna disposición de este Reglamento fuera declarada nula o inconstitucional, tal decisión no afectará ni invalidará las demás disposiciones.

Artículo 10. Derogación

El presente Reglamento deroga cualquier norma, regla o reglamento que esté en contravención con lo aquí establecido.

Artículo 11. Notificación

La Oficina de Administración de Recursos Humanos notificará la aprobación de este Reglamento a los funcionarios y empleados de la OAJ.

Artículo 12. Vigencia

Este Reglamento entrará en vigor inmediatamente el mismo haya sido aprobado.



Fecha



Héctor O'Neill Rosa
Director Ejecutivo