

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
ADMINISTRACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE PUERTO RICO
Ave. Muñoz Rivera 505, Hato Rey PR 00919
Tel. (787) 754-2172 Ext. 3355

DEPARTAMENTO DE ESTADO

Número: 7762
Fecha: 31 de mayo de 2011
Aprobado: Hon. Kenneth D. McClintock
Secretario de Estado



Por: Eduardo Arosemena Muñoz
Secretario Auxiliar de Servicios

TRADUCCIÓN DE NORMA FEDERAL

REVISIONES DE LOS PROGRAMAS VOLUNTARIOS DE PROTECCIÓN
(“Revisions to the Voluntary Protection Programs”)

Part 16 OSH 16 (Enmendada)
68 FR Núm. 235 (68475-68479) – 8 de diciembre de 2003
Expediente del Departamento de Estado Núm. 7762

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

RESOLUCIÓN

Yo, Miguel Romero, Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, en virtud de la autoridad conferida por las Secciones 2(a)(5), (6) y (7); 7(a)(5); 8(a) y 28 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*, según enmendado, el cual deberá leer como sigue:

REGLAMENTO NÚMERO 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 Reevaluaciones Periódicas
- 16.15 Terminación o Retiro Después de Aprobado
- 16.16 Reingreso
- 16.17 Cláusula Derogatoria
- 16.18 Vigencia

16.1 PROPÓSITO Y ALCANCE

- (a) El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (PR OSHA, por sus siglas en inglés) han reconocido por mucho tiempo que un acercamiento multifacético es la mejor manera de cumplir con todas las metas de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de Puerto Rico. El cumplimiento por parte del patrono de las normas de seguridad y salud ocupacional, los reglamentos de PR OSHA y la cláusula general del deber – todos los requisitos de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de Puerto Rico – es esencial. Los reglamentos y el cumplimiento no pueden reemplazar 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, permite a los patronos y empleados responsabilizarse de su propia seguridad y salud de maneras que no están disponibles para PR OSHA. Más aún, la valiosa experiencia de PR OSHA con establecimientos que tienen sistemas gerenciales de seguridad y salud ha demostrado el valor de un acercamiento sistemático y abarcador para la protección del empleado. Es la política del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, según implantada por PR OSHA, promover sistemas gerenciales de seguridad y salud basados en las necesidades y situaciones particulares del sitio de trabajo.

El propósito de los Programas Voluntarios de Protección (PVP) es enfatizar la importancia, promover el mejoramiento, y reconocer la excelencia de los sistemas gerenciales de seguridad y salud ocupacional abarcadores provistos por el patrono, con la participación activa de sus empleados. Estos sistemas proveen las estructuras y estrategias para prevenir o controlar riesgos ocupacionales. Los establecimientos que utilizan estos sistemas no sólo están trabajando para mantenerse en cumplimiento con las reglas de PR OSHA, sino que también se esfuerzan en superarlas, usando estrategias creativas y flexibles que van más allá de los requisitos para proveer la mejor protección viable a los trabajadores. En el proceso, estos sitios de trabajo sirven como modelos de sistemas gerenciales de seguridad y salud efectivos en sus industrias al mismo tiempo que reducen las lesiones y enfermedades de los empleados por debajo de los promedios para su tipo de industria. Otras medidas de desempeño, además de la evidencia expresada en forma de anécdota y los testimonios de participantes, revelan ahorros significativos en costos, incluyendo una reducción en los costos de compensación a los trabajadores; menor movimiento de personal; mejoras en la

calidad de los productos y servicios de los participantes; y otros beneficios. Los participantes muchas veces hablan de la "transformación cultural" que puede ocurrir durante el proceso de prepararse para solicitar la participación en los PVP. Estas experiencias están ayudando a convencer a los escépticos que la productividad, calidad, rentabilidad, y la seguridad y salud son metas complementarias.

Los participantes de los PVP entran en un nuevo tipo de relación con PR OSHA. En esta innovadora sociedad público/privada, la cooperación y confianza fomentan progresos en la seguridad y salud ocupacional, no solo en los establecimientos PVP, sino más allá de los límites del establecimiento. Las compañías con PVP frecuentemente tienen la oportunidad de proveer a PR OSHA información en materia de seguridad y salud. Al mismo tiempo, el reconocimiento y status obtenido por estas compañías con su participación en los PVP, y su compromiso en mejorar sus industrias y comunidades, las capacita para lograr una amplia gama de objetivos de seguridad y salud. Los participantes de los PVP pueden guiar a otros sitios de trabajo interesados en mejorar sus sistemas gerenciales de seguridad y salud; realizan seminarios y adiestramientos de seguridad y salud; y ofrecen conferencias enfocadas en asuntos importantes de seguridad y salud.

Una manera mediante la que PR OSHA reconoce la excelencia en seguridad y salud de los participantes en PVP es removiéndolos de las listas de inspecciones programadas por la duración de su participación, a menos que escojan permanecer en las listas. Esto permite que PR OSHA enfoque sus recursos de inspección para que visiten establecimientos con menos probabilidades de cumplir con los requisitos de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de Puerto Rico. Sin embargo, PR OSHA continúa investigando de acuerdo a los procedimientos establecidos, querellas de seguridad y salud de los empleados que sean válidas, muertes y catástrofes, y otros eventos significativos en los establecimientos con PVP.

La participación en cualesquiera de los programas no disminuye los derechos y responsabilidades del patrono y del empleado existentes bajo la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de Puerto Rico. PR OSHA, 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 el programa de seguridad y salud de un PVP aprobado por PR OSHA, no asumen las responsabilidades estatutorias o de ley común que tiene el patrono de proveer lugares de

trabajo seguros y salubres; ni se espera que los empleados o sus representantes garanticen 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 los requisitos de PR OSHA y las leyes aplicables permanece mandatorio. El logro y continuo mantenimiento de los requisitos de los PVP son condiciones para su participación.

La aprobación para la participación y la terminación del PVP está determinada por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos con la recomendación del Secretario Auxiliar de Seguridad y Salud Ocupacional.

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

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 PR OSHA** significa la persona designada por el Director de la División de Programas Voluntarios, 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 PR OSHA, dependerá del programa involucrado y de los acuerdos entre PR OSHA y el participante de un PVP.
- (e) **BLS** significa el Negociado de Estadísticas del Trabajo del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos.
- (f) **NAICS** significa Sistema Norteamericano de Clasificación Industrial.
- (g) 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 en los sistemas y el desempeño 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 de los patronos y empleados que juntos han desarrollado e implementado sistemas gerenciales 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 contra los riesgos en el lugar de trabajo a través de sus sistemas gerenciales 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 sistemas gerenciales 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 reconoce a los patronos y empleados que han demostrado un logro ejemplar en la prevención y control de los riesgos ocupacionales mediante el desarrollo, implementación y continuo mejoramiento de sus sistemas gerenciales de seguridad y salud. El Programa Cemí reconoce sitios de trabajo que tienen buenos sistemas gerenciales de seguridad y salud, pero tienen que tomar medidas adicionales para alcanzar la calidad Guanín.
- (b) **Reconocimiento.** Al aceptar un solicitante para participar en los PVP, PR OSHA reconoce que el solicitante provee, como mínimo, los elementos básicos de una protección continua y sistemática a los trabajadores en el establecimiento de acuerdo a los criterios rigurosos de los PVP. Esto hace que los esfuerzos rutinarios de fiscalización sean innecesarios. Los símbolos de reconocimiento de los PVP son certificados de aprobación, placas y banderas

que identifican 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.

- (c) **Relación de Cooperación.** Además de remover los establecimientos aprobados de las listas de inspecciones programadas, los participantes de los PVP trabajan en cooperación con la agencia, tanto en la solución de problemas de seguridad y salud, como en la promoción de sistemas gerenciales de seguridad y salud efectivos a través de medidas, tales como presentaciones ante reuniones de organizaciones de seguridad y salud. Todo establecimiento aprobado debe tener una Persona de Contacto en PR OSHA para manejar solicitudes de información y asesoramiento.

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 sistema gerencial de seguridad y salud de la compañía que sean comunes a todos sus establecimientos. Se deben 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 deben 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 debe garantizar que:

- (1) Todos los elementos del PVP están en funcionamiento y que los requisitos de los elementos serán cumplidos y mantenidos.

- (2) A todos los empleados, incluyendo a los recién contratados y a los empleados por contrato cuando lleguen al establecimiento, se les explicará el PVP, incluyendo específicamente los derechos de los empleados bajo el programa y bajo la Ley.
- (3) El solicitante debe cumplir con la Ley y debe corregir prontamente, proveyendo una protección provisional cuando sea necesario, todos los riesgos descubiertos mediante notificaciones de los empleados, auto-inspecciones, evaluaciones del establecimiento por PR OSHA, investigaciones de accidentes, revisiones de riesgos de procesos, auto-evaluaciones anuales o cualesquiera otros medios de informe, investigación o análisis.
- (4) Todos los empleados que realizan actividades de seguridad y salud, incluyendo específicamente a quienes se les otorgan deberes de seguridad y salud como parte del sistema gerencial de seguridad y salud del solicitante, serán protegidos contra acciones discriminatorias resultantes de la realización de tales tareas/deberes, igual que la Sección 29(a) de la Ley protege a los empleados que ejercen sus derechos bajo la Ley.
- (5) Los empleados deben tener acceso a los resultados de las auto-inspecciones e investigaciones de accidentes y a otros datos del sistema gerencial de seguridad y salud al solicitarlos. En la construcción y lugares unionados, este requisito puede cumplirse mediante el acceso de los representantes de los empleados a estos resultados.
- (6) El solicitante corregirá cualquier deficiencia del sitio de trabajo relacionada al cumplimiento con los requisitos de PR OSHA e identificadas durante la visita de pre-aprobación de PR OSHA. El período de corrección será determinado por el líder de grupo del PVP y no sobrepasará 90 días.
- (7) Debe conservarse la información detallada a continuación y estar disponible para ser revisada por PR OSHA. Debe retenerse hasta que PR OSHA comunique su decisión concerniente a la participación en el PVP. Si un establecimiento es aprobado, el mismo debe continuar conservando la misma información, para propósitos de evaluación por PR OSHA, durante el período de tiempo cubierto por la evaluación, hasta que PR OSHA comunique su decisión concerniente a la aprobación para continuar participando en un PVP.

- i. Sistema gerencial 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 de los registros de lesiones y enfermedades, forma PR OSHA 300 (o la sucesora de la forma PR OSHA 300), del establecimiento;
 - iii. Copias de cualesquiera registros de lesiones y enfermedades, formas PR OSHA 300 o sus sucesoras, de los contratistas a los que aplique en el establecimiento, junto con el total de horas trabajadas en el establecimiento por los empleados por contrato aplicables;
 - iv. Acuerdo entre la gerencia y el(los) agente(s) de negociación colectiva, concerniente a la organización y funciones del comité de seguridad y salud, donde sea aplicable;
 - v. Informes anuales de la evaluación interna de los sistemas gerenciales de seguridad y salud, para los tres años anteriores, si están disponibles [descrito más abajo en la Sección 16.5(e)(1)viii.].
 - vi. El suplemento de solicitud de PVP para establecimientos sujetos a la norma de Manejo de Seguridad de Proceso de Químicos Altamente Peligrosos (PSM, por sus siglas en inglés), donde sea aplicable.
- (8) Los solicitantes del Programa Cemí o Taíno deben proveer garantías de que cualesquiera datos necesarios para evaluar la consecución de metas individuales, no detalladas anteriormente, estarán disponibles a PR OSHA para propósitos de evaluación.
- (9) Cada año, para el 15 de febrero, todo establecimiento participante debe enviar a su Persona de Contacto designada en PR OSHA [descrita bajo la Sección 16.13(a)]:
- i. El índice de la incidencia del total de casos de lesiones y enfermedades registrables (TCIR, por sus siglas en inglés) de todos los empleados, incluyendo a los empleados temporeros del establecimiento para el año natural anterior, y
 - ii. El índice de la incidencia del establecimiento para los casos que conllevan días fuera del trabajo, actividades de trabajo restringidas y transferencia de trabajo (índice DART, por sus siglas en inglés) de todos los empleados, incluyendo empleados temporeros para el año natural anterior.

Cada establecimiento también debe someter el número total de casos para cada uno de los dos índices antes mencionados; las horas trabajadas; empleo promedio estimado para el último año natural completo y una copia de la más reciente auto-evaluación anual del sistema gerencial de seguridad y salud del establecimiento; así como una descripción de cualquier historia exitosa en el lugar de trabajo; ej., reducciones en los índices de compensación a trabajadores, aumentos en la participación de los empleados en el programa, etc.

El suplemento de PVP para establecimientos sujetos a la norma de Manejo de Seguridad de Proceso de Químicos Altamente Peligrosos (PSM) debe ser revisado por cada participante aplicable e incluirse con su auto-evaluación anual.

- (10) Al mismo tiempo, cada establecimiento participante de la industria general debe enviar a su Persona de Contacto designada en PR OSHA los datos del establecimiento de los índices TCIR y DART para los empleados de cada contratista aplicable; el número total de casos de los cuales estos dos índices fueron calculados; horas trabajadas y empleo promedio estimado para el último año natural completo de los empleados de cada contratista aplicable en el establecimiento.

i. Contratistas aplicables son aquellos patronos quienes tienen contratos con el establecimiento para realizar ciertos trabajos y cuyos empleados trabajaron en el sitio de trabajo un total de 1,000 horas o más en, por lo menos, 1 trimestre natural.

- (11) Cada vez que ocurran cambios significativos de dueño o en la estructura organizacional, el establecimiento debe proveer a PR OSHA dentro de 60 días, una nueva Declaración de Compromiso firmada por la gerencia o, donde exista una unidad apropiada de negociación, por la gerencia y los agentes autorizados de negociación colectiva.

- (12) Cada vez que ocurra un cambio de agente autorizado de negociación colectiva, el establecimiento debe proveer a PR OSHA dentro de 60 días, una nueva declaración firmada indicando que los representantes nuevos apoyan la participación en los PVP.

- (13) Los empleados del establecimiento apoyan la solicitud a los PVP.

- (c) **Sitios Unionados.** En establecimientos con empleados organizados por una o más unidades de negociación colectiva, los representantes autorizados para cada unidad de negociación colectiva deben firmar la solicitud o someter una declaración firmada indicando que apoyan

o no apoyan la participación en los PVP. Sin tal acuerdo de parte de todos los agentes autorizados, PR OSHA no aceptará la solicitud.

- (d) **Historial de Inspección/Interacción.** Si el solicitante ha sido inspeccionado por PR OSHA en los últimos 36 meses, el historial de las inspecciones, acciones correctivas y/o cualquier otro historial de interacción con PR OSHA debe indicar intentos de buena fé para mejorar la seguridad y la salud. El solicitante no debe tener en su historial investigaciones abiertas, citaciones pendientes o impugnadas ni apelaciones al momento de solicitar y no debe tener violaciones intencionales que hayan sido afirmadas durante esos últimos 36 meses.

16.5 EL PROGRAMA GUANÍN

- (a) **Propósito.** El Programa Guanín reconoce a líderes en seguridad y salud ocupacional quienes están protegiendo exitosamente a sus empleados de muerte, lesión y enfermedad implantando sistemas gerenciales de seguridad y salud efectivos y abarcadores. Los participantes Guanín están deseosos de compartir sus experiencias y destrezas y alientan a otros a trabajar hacia un éxito comparable.
- (b) **Término de Participación.** El término para participar en un Programa Guanín aprobado es continuo mientras el establecimiento participante:
- (1) Continúe manteniendo un sistema gerencial de seguridad y salud excelente según evidenciado por las re-evaluaciones favorables de PR OSHA, siguiendo la frecuencia establecida en el 16.14; y
 - (2) Someta la información anual requerida, ej., datos de los índices anuales y auto-evaluaciones del sistema gerencial [ver 16.4(b)(7)v.;(9) y (10)].
 - (3) 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 de un sistema gerencial de seguridad y salud exitoso deben estar operando, y deben 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) **Índices de Lesiones y Enfermedades.**
- (1) El solicitante de la industria general, al momento de la aprobación, debe cumplir con los siguientes criterios:

- i. Para los empleados del establecimiento y para los empleados de cada contratista aplicable, los dos índices que reflejen la experiencia de los tres años naturales más recientes deben estar por debajo del promedio nacional para lesiones y enfermedades no fatales de la industria específica en, al menos, uno de los tres años más recientes al nivel más preciso publicado por el Negociado de Estadísticas del Trabajo (BLS). PR OSHA comparará los dos índices del establecimiento contra el año que sea más ventajoso para el establecimiento de los últimos tres años publicados. Los dos índices de referencia indicados aquí para el establecimiento son:
- (a) el índice de la incidencia del total de casos registrables (TCIR) para 3 años, un sólo índice para 3 años que refleje el total de lesiones y enfermedades registrables, y
 - (b) el índice de la incidencia para tres años de los casos que envuelven días fuera del trabajo, actividades de trabajo restringidas y transferencia de trabajo (índice DART).
- ii. Algunos solicitantes, usualmente sitios de trabajo pequeños con un número limitado de empleados y/o horas trabajadas, pueden usar un método alternativo para calcular los índices de incidencia. Este método alternativo permite al patrono usar la experiencia de lesiones y enfermedades de los mejores 3 de los 4 años más recientes.
- (a) Para determinar si el patrono califica para los cálculos por el método alternativo, haga lo siguiente:
 - * usando las estadísticas de empleo más recientes (horas trabajadas en el año natural más reciente), calcule un índice hipotético de la incidencia del total de casos registrables (TCIR) del patrono asumiendo que tuvo dos casos durante el año;
 - * comparar ese índice hipotético con los 3 años más recientes publicados por el BLS de los índices de incidencia del total de casos combinados de lesiones y enfermedades registrables para la industria; y

* si el índice hipotético (basado en dos casos) es igual o mayor que el promedio nacional para el tipo de industria en al menos uno de los tres años, el patrono califica para el cálculo por el método alterno.

(b) Si el patrono califica para el cálculo por el método alterno, los mejores 3 de los últimos 4 años naturales pueden ser usados para calcular los dos índices de 3 años [según especificado en 16.5(d)(1)i.(a) y (b)] para el patrono.

(c) El cálculo por el método alterno puede ser usado, a la discreción del Director de la División de Programas Voluntarios, con los contratistas pequeños en el establecimiento.

(2) El solicitante de construcción, al momento de la aprobación, debe cumplir con los siguientes criterios:

- i. El establecimiento para el cual se hace la solicitud a los PVP debe haber estado en operación por lo menos 12 meses.
- ii. Los índices TCIR y DART del solicitante, desde el comienzo del establecimiento hasta la fecha de la solicitud, deben incluir a todos los empleados de todos los subcontratistas y deben estar bajo el promedio nacional para el tipo de construcción en el establecimiento de acuerdo al código del NAICS más apropiado y representativo. El código NAICS del sitio está determinado por el tipo de proyecto de construcción, no por el tipo individual de negocio.

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

(1) **Liderato Gerencial y Participación de los Empleados.** Todo solicitante debe ser capaz de demostrar liderato gerencial a nivel superior a través del sistema gerencial de seguridad y salud del establecimiento. Los sistemas gerenciales, para una planificación abarcadora, deben atender la protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Los empleados deben estar significativamente involucrados en el sistema gerencial de seguridad y salud.

- i. **Compromiso con la Protección de la Seguridad y Salud.** Al igual que con cualquier otro sistema gerencial, la autoridad y responsabilidad por la seguridad y la salud de los empleados debe estar integrada con el sistema

gerencial general de la organización y debe 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 y entendidas por todos los empleados; y
 - (b) **Metas y Objetivos.** Meta del sistema gerencial de seguridad y salud establecida y comunicada, 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, especialmente aquellos factores que les aplican directamente.
- ii. **Compromiso de Participación en el PVP.** La gerencia también debe 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 debe 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 cruciales de un sistema gerencial básico de seguridad y salud, el cual incluye liderazgo gerencial y participación de los empleados, análisis del sitio de trabajo, prevención y control de riesgos, y adiestramiento sobre seguridad y salud deben ser parte del programa escrito. Todos los aspectos del sistema gerencial de seguridad y salud deben 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 deben decidirse en cada caso individualmente.
- v. **Liderato Gerencial.** Los gerentes deben proveer liderazgo visible en la implantación del sistema gerencial de seguridad y salud. Esto debe 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,
- (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,
- (e) definir claramente las responsabilidades por escrito; todas las áreas deben estar asignadas. Cada empleado, a cualquier nivel, debe estar capacitado para describir sus responsabilidades de seguridad y salud;
- (f) asignar la autoridad correspondiente a aquellos que tienen responsabilidades de seguridad y salud;
- (g) proporcionar recursos adecuados a aquellos que tienen responsabilidades y autoridad en seguridad y salud. Esto incluye recursos tales como: tiempo, adiestramiento, personal, equipo, presupuesto y acceso a información y expertos, incluyendo el uso apropiado de profesionales de seguridad certificados (CSP, por sus siglas en inglés), higienistas industriales certificados (CIH, por sus siglas en inglés), otros profesionales con licencia para el cuidado de la salud, y otros expertos según sean necesarios, basados en los riesgos del establecimiento; y
- (h) considerar responsables a los gerentes, supervisores y empleados de cumplir con sus obligaciones de seguridad y salud. Además de definir claramente e implantar las responsabilidades y autoridad para la protección de seguridad y salud, el liderato gerencial evaluará anualmente a los gerentes y supervisores, y debe operar un sistema documentado para corregir el desempeño deficiente.

vi. **Participación de los Empleados.** La cultura del establecimiento debe facilitar y exhortar la participación efectiva de los empleados en la planificación y operación del sistema gerencial de seguridad y salud y en decisiones que afecten su seguridad y salud. El requisito de participación de los empleados puede cumplirse de varias maneras, siempre que los empleados tengan al menos 3 modos activos y significativos para participar en la identificación y resolución de problemas de seguridad y salud. Esta

participación es adicional al derecho individual de notificar a los gerentes apropiados acerca de condiciones y prácticas peligrosas, y asegurarse de que sean atendidas. Ejemplos de medios aceptables para proveer participación activa de los empleados en la toma de decisiones incluyen, pero no están limitados a lo siguiente:

- < Participar en comités de seguridad y salud constituidos de conformidad a la Ley Nacional de Relaciones Obrero-Patronales,
- < Actuar como observadores de seguridad,
- < Participar en grupos "ad hoc" para resolver problemas de seguridad y salud,
- < Adiestrar a otros empleados en seguridad y salud,
- < Analizar riesgos de trabajo/proceso,
- < Desarrollar y/o participar en programas donde los empleados sugieran ideas para mejoras,
- < Participar en investigaciones de accidentes e incidentes,
- < Participar en auditorías y/o inspecciones del lugar de trabajo.

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) Además de asegurar que los contratistas sigan las reglas de seguridad y salud, los participantes en los PVP deben demostrar que han considerado los sistemas gerenciales de seguridad y salud y el desempeño de los contratistas durante la evaluación y selección de estos contratistas.
- (b) Los participantes en los PVP deben documentar que todos los contratistas y subcontratistas que operen en el sitio mantengan sistemas gerenciales de seguridad y salud efectivos y cumplan con las reglas y reglamentos de seguridad y salud aplicables.

- (1) Tal documentación debe describir la autoridad para la supervisión, coordinación y fiscalización de esos programas por el solicitante, y debe haber evidencia documental de que se ejerce esa autoridad en el sitio.
- (2) Tal documentación debe 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 debe describir cómo el contratista somete, para sus empleados que trabajan en el sitio, el índice de la incidencia del total de casos de lesiones y enfermedades registrables y el índice de la incidencia de lesiones y enfermedades para los casos que conllevan días fuera del trabajo, actividades de trabajo restringidas y transferencia de trabajo según descritos en la Sección 16.4(b)(7) iii. y (10).
- (4) Tal documentación debe 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. Auto-evaluación del Sistema Gerencial de Seguridad y Salud. El solicitante debe tener un sistema para evaluar la operación del sistema gerencial 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 debe proveer para un informe narrativo por escrito anualmente, con recomendaciones oportunas para mejoras, 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 debe medir la efectividad de todos los elementos descritos en la Sección 16.5(e) de este reglamento y cualesquiera

otros elementos del sistema gerencial 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. La evaluación debe seguir cualquier formato recomendado por PR OSHA.
- (d) En construcción, la evaluación debe conducirse anualmente e inmediatamente antes de terminarse la construcción para determinar qué se ha aprendido sobre actividades de seguridad y salud que pueda usarse para mejorar el sistema gerencial de seguridad y salud del contratista en otros sitios. Si una compañía de construcción no provee esta evaluación final, PR OSHA no considerará solicitudes subsecuentes a los PVP para otros sitios dirigidos por esa compañía.

(2) **Análisis del Sitio de Trabajo.** La administración exitosa de los riesgos del lugar de trabajo debe comenzar con un entendimiento concienzudo de todas las situaciones 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 abarcadores de seguridad y salud a intervalos apropiados para la naturaleza de las operaciones del lugar de trabajo, que incluyen:

- (a) Identificación de los riesgos de salud y los niveles de exposición de los empleados mediante una estrategia y logística de muestreo de higiene industrial. La logística de muestreo debe basarse en datos que incluyan revisiones de procesos de trabajo, hojas de datos de seguridad de materiales, querellas de los empleados, incidentes de exposición, expedientes médicos, y resultados previos de monitoreo. La estrategia de muestreo debe incluir monitoreos base y posteriores que evalúen la exposición de los empleados a través de un cernimiento y un muestreo de todos los turnos de trabajo cuando sea necesario.
- (b) Identificación de riesgos de seguridad mediante una evaluación inicial abarcadora y evaluaciones subsiguientes, según sea necesario; y

- (c) El uso de procedimientos nacionalmente reconocidos para todo muestreo, prueba y análisis, con informes escritos de los resultados.
- ii. Procedimientos para asegurar el análisis de toda facilidad, proceso, materiales, equipo y/o fases nuevos o recientemente adquiridos o alterados, antes de empezar su uso, para identificar los riesgos y los medios para su prevención o control;
- iii. Exámenes rutinarios y análisis de los riesgos de seguridad y salud 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/o la evaluación de los riesgos del proceso. En construcción, el énfasis debe estar en los riesgos de seguridad y salud especiales de cada oficio y cada fase de trabajo;
- iv. Un sistema para realizar, 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 eliminación o control de los riesgos hasta completarse;
 - (a) En la industria general, estas inspecciones deben ocurrir con frecuencia no mayor que mensualmente, y cubrir todo el sitio de trabajo, al menos, trimestralmente;
 - (b) En construcción, estas inspecciones deben cubrir todo el sitio de trabajo, al menos, semanalmente y debe incluir a empleados adiestrados;
- 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 debe incluir el seguimiento a las respuestas y a la eliminación o control de los riesgos hasta completarse.
- vi. Un sistema de investigación de accidentes/incidentes, que incluya procedimientos o guías escritas, que resulte en informes escritos de los hallazgos y del seguimiento a la eliminación o control de los riesgos hasta completarse. Se espera que las investigaciones busquen la causa de los accidentes o eventos y que cubran los casi-incidentes.

- vii. Un sistema para analizar tendencias a través de una revisión del historial de lesiones/enfermedades y de los riesgos identificados a través de inspecciones, informes de empleados e investigaciones de accidentes, registros de PR OSHA y/u otros medios, de modo que se pueda identificar patrones con causas comunes que puedan ser eliminadas o controladas.

(3) **Prevención y Control de Riesgos.** Basado en los resultados de la evaluación de riesgos, todos los riesgos identificados deben 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 significativos del sitio.

- ii. Medios para eliminar o controlar riesgos, siendo (a) el preferido;

(a) **Controles de ingeniería** son los controles más confiables y efectivos.

Estos son cambios de diseño que directamente eliminan (idealmente) o limitan la severidad y/o probabilidad de riesgo, ej., reducción en presión/cantidad de material peligroso, sustitución de material por uno menos peligroso, reducción del ruido producido, diseño auto-protectivo, filtración antes de estallido, redundancia/tolerancia de falla, ergonomía, etc. Aunque no tan confiables como los controles de ingeniería, esta categoría también incluye aparatos de protección de seguridad, tales como: guardas, barreras, interconector, sistemas de conexión a tierra e interconexión, válvulas de liberación de presión para mantener la presión dentro de un límite seguro, etc. Estos artículos típicamente buscan reducir indirectamente la probabilidad de riesgo. Estos controles están unidos, a menudo, a dispositivos de precaución y advertencia como detectores y alarmas que son automáticos (no requieren respuesta humana) o manuales (requieren respuesta humana);

(b) **Controles administrativos** que limitan significativamente la exposición diaria al riesgo por control o manipulación del itinerario de trabajo o la manera en que el trabajo es realizado, ej., rotación de trabajo;

(c) **Controles de prácticas de trabajo**, un tipo de control administrativo que incluye reglas del lugar de trabajo, prácticas de trabajo seguras y saludables y procedimientos para operaciones específicas. Los controles de prácticas de trabajo modifican el modo por el que un empleado realiza el trabajo asignado. Esta modificación puede resultar en una reducción de exposición a través de métodos como el cambio de hábitos de trabajo, mejora en las prácticas de higiene y salubridad, o hacer cualesquiera otros cambios en la manera que el empleado realiza el trabajo. Los controles de prácticas de trabajo escogidos deben,

- (1) ser entendidos y seguidos por todas las partes afectadas,
- (2) ser apropiados a los riesgos del sitio,
- (3) ser incorporados en adiestramientos, refuerzo positivo y corrección del desempeño inseguro,
- (4) hacerse cumplir 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) estar escritos, implantados y actualizados por la gerencia según sea necesario y ser usados por los empleados;

(d) **Equipo de protección personal;**

- iii. Un sistema escrito y documentación continua para monitoreo y mantenimiento 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 eliminación o control de los riesgos de manera oportuna;
- v. Un programa de cuidado de la salud ocupacional que utilice profesionales del cuidado de la salud para evaluar el estado de salud de los empleados para prevención, reconocimiento y tratamiento temprano de enfermedades y lesiones; y que provea en el establecimiento, como mínimo, acceso a

proveedores certificados de primeros auxilios y resucitación cardiopulmonar (CPR), cuidado médico y cuidado médico de emergencia en todos los turnos de trabajo dentro de un período y distancia razonables. Los profesionales del cuidado de la salud ocupacional deben ser utilizados según sea pertinente para cumplir con estas funciones; y

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

(4) **Adiestramiento de Seguridad y Salud.** El adiestramiento es necesario para implantar y reforzar el compromiso de la gerencia de evitar la exposición a riesgos. Todos los empleados deben entender 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. Un adiestramiento efectivo permite que los empleados acepten y sigan los procedimientos de seguridad y salud establecidos. El adiestramiento de seguridad y salud debe asegurar que:

- i. Los gerentes y supervisores entienden sus responsabilidades de seguridad y salud según descritas bajo la Sección 16.5(e)(1), "Liderato Gerencial y Participación de los Empleados" y son capaces de ejercer efectivamente esas responsabilidades. Esas responsabilidades incluyen analizar el trabajo bajo su supervisión para identificar riesgos no reconocidos, mantener protecciones físicas en sus áreas de trabajo, y reforzar el adiestramiento de los empleados sobre los riesgos y las medidas de protección necesarias a través de evaluaciones continuas de su trabajo y, si es necesario, mediante la implantación de prácticas de trabajo seguras;
- ii. Los gerentes, supervisores y empleados (incluyendo empleados por contrato) están alertados de los riesgos, y se les enseña como reconocer condiciones peligrosas y los signos y síntomas de las enfermedades relacionadas al sitio de trabajo;

- iii. Los gerentes, supervisores y empleados (incluyendo a los empleados de los contratistas) conocen las prácticas de trabajo seguras a seguir para protegerse de los riesgos mediante el adiestramiento provisto al mismo tiempo que se les enseña a hacer el trabajo y a través del refuerzo continuo;
 - iv. Los gerentes, supervisores, empleados (incluyendo a los empleados de los contratistas) y los visitantes del sitio de trabajo entienden 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 es obligatorio, sus limitaciones, cómo se usa, cómo darle mantenimiento y que los empleados lo usen apropiadamente.
- (f) **Cumplimiento con los Requisitos de PR OSHA.** Se espera que todos los establecimientos Guanín cumplan con los requisitos de PR OSHA. Debe corregirse con prontitud cualquier deficiencia relacionada a cumplimiento que sea descubierta a través de una evaluación de PR OSHA en el establecimiento, una inspección interna, informe de algún empleado u otro medio.

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 han implantado un sistema gerencial de seguridad y salud y desean trabajar hacia la participación en el Programa Guanín. Si PR OSHA determina que un patrono ha demostrado el compromiso y posee los recursos necesarios para cumplir los requisitos del Guanín dentro de 3 años, el Cemí se utiliza para fijar metas que, al lograrse, deben calificar al sitio para participar en el Guanín.
- (b) **Elegibilidad.** PR OSHA espera que las compañías grandes que poseen muchos sitios solicitando ingreso a los PVP, sean sitios con calidad Guanín. Si PR OSHA determina que cualquiera de estas compañías tiene los recursos para desarrollar sitios con calidad Guanín, PR OSHA, a su discreción, puede limitar el número de sitios aprobados 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 deben aprobarse por un período de tiempo acordado, con anterioridad a la aprobación, que no ha de exceder los tres años. El término dependerá 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 y sea aprobada por el Secretario con la recomendación del Secretario Auxiliar. La aprobación para un segundo término debe recomendarse únicamente cuando circunstancias imprevistas 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 3 años.

(d) **Requisitos para el Programa Cemí.**

(1) **Requisitos del Sistema Gerencial de Seguridad y Salud.** Un solicitante elegible para el Programa Cemí debe tener un sistema gerencial de seguridad y salud escrito 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; y adiestramiento de seguridad y salud] deben estar todos funcionando o, como mínimo, listos para su implantación para la fecha de aprobación. Para la industria de la construcción, cada establecimiento debe tener funcionando antes de la aprobación un programa activo que provea la participación de empleados adiestrados en las inspecciones de seguridad y salud.
- 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 y sus empleados de trabajar con PR OSHA para mejorar la calidad de sus sistemas gerenciales de seguridad y salud y, de ser necesario, reducir sus índices de lesiones y enfermedades para satisfacer los requisitos para el Guanín. El sistema gerencial de seguridad y salud del establecimiento debe alcanzar la calidad Guanín dentro de los 3 años.

(2) Índices Combinados de Lesiones y Enfermedades.

- i. Para la industria general, si el índice de la incidencia del total de casos registrables de 3 años, reflejando todas las lesiones y enfermedades registrables, y/o el índice de la incidencia de 3 años para los casos que envuelven días fuera del trabajo, actividades de trabajo restringidas y transferencia de trabajo del solicitante, para los últimos 3 años previo a la aprobación, no cumple los requisitos de índice para Guanín [16.5(d)(1)], el solicitante debe tener un plan para lograr los requisitos de índice para Guanín dentro de 2 años. Esto debe ser estadísticamente posible para lograr la meta. Cuando haya contratistas trabajando en el establecimiento, si uno o ambos de los índices no están por debajo del promedio nacional, el establecimiento debe indicar y demostrar qué acción debe tomarse para reducir estos índices de manera que estén por debajo de los promedios de la industria del contratista para el trabajo que se esté llevando a cabo en el sitio.
- ii. Para el Programa Cemí en la construcción, si los índices de incidencia del sitio del solicitante no están por debajo de los promedios de la industria durante los 12 meses que anteceden, como se requiere para el Guanín, la compañía solicitante debe demostrar que los índices de tres años de la compañía están por debajo en al menos uno de los índices de los tres años más recientemente publicados por BLS para la industria, en el nivel más preciso publicado. PR OSHA comparará los dos índices de la compañía con el año que sea más ventajoso para el solicitante de los tres años más recientemente publicados. El índice de la incidencia del total casos registrables y el índice de la incidencia para los casos que envuelven días fuera del trabajo, actividades de trabajo restringida y transferencia de trabajo deben ser calculados cada uno para los últimos tres años naturales completos. Los índices deben incluir a todos los trabajadores del solicitante que estén actualmente empleados en los sitios de construcción con ese NAICS. El solicitante puede utilizar el total de empleados en la Isla o PR OSHA puede designar un área geográfica apropiada que incluya el sitio para el cual se está solicitando.

(3) **Metas/Evaluación Anual.** En consulta con el solicitante, PR OSHA establecerá metas para llevar establecimientos Cemí al nivel Guanín. Las deficiencias del establecimiento relacionadas al cumplimiento con las reglas de PR OSHA serán enumeradas en un renglón de corrección de hasta 90 días y no serán incluidas en las metas a largo plazo del Cemí. En la evaluación anual del sistema gerencial de seguridad y salud del establecimiento se debe discutir cómo se está trabajando para alcanzar las metas del Programa Cemí [16.5(e)(1)viii.] o si se han alcanzado.

(e) **Aprobación para Guanín.**

(1) La aprobación para Guanín depende de:

- i. Demostración exitosa de que se ha cumplido con todos los aspectos del programa, y
- ii. Una determinación del Secretario de que es conveniente incluir al establecimiento en el Programa Guanín.

(2) A la fecha de efectividad de la decisión del Secretario, 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 PR OSHA para el desarrollo o mejoramiento de un abarcador sistema gerencial de seguridad y salud, adaptado al tamaño y tipo de negocio en su establecimiento, para que pueda llenar los requisitos del Programa Guanín. Si PR OSHA 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, deben 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 deben aprobarse por un período de tiempo acordado, con anterioridad a la aprobación, que no ha de exceder los dos años. El término dependerá 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 debe 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 Sistema Gerencial de Seguridad y Salud.** Un solicitante elegible para el Programa Taíno debe tener un sistema gerencial 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 de seguridad y salud deben 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 PR OSHA para mejorar la calidad de sus sistemas gerenciales de seguridad y salud y, de ser necesario, reducir sus índices de lesiones y enfermedades para satisfacer los requisitos para el Guanín.

(2) **Índices Combinados de Lesiones y Enfermedades.**

- i. Para la industria general, el solicitante debe indicar metas para la reducción del índice de la incidencia del total de casos registrables de 3 años, reflejando todas las lesiones y enfermedades registrables, y/o el índice de la incidencia de 3 años para los casos que envuelven días fuera del trabajo, actividades de trabajo restringidas y transferencia de trabajo si, durante los últimos 3 años naturales previos a la aprobación por parte del Secretario con la recomendación del Secretario Auxiliar, uno o ambos índices no están por

debajo del promedio nacional para la industria específica (al nivel más preciso) según más recientemente publicado por el BLS.

Cuando haya contratistas trabajando en el establecimiento, si uno o ambos índices no están por debajo del promedio nacional, el establecimiento debe indicar y demostrar qué acción se tomará para reducir estos índices de manera que estén por debajo de los promedios de la industria del contratista para el trabajo que se esté llevando a cabo en el sitio.

- ii. Para el Programa Taíno en la construcción, si los índices de lesiones y enfermedades del sitio del solicitante no están por debajo de los promedios de la industria durante los 12 meses que anteceden, la compañía del solicitante debe ser capaz de demostrar que los índices, para 3 años de la compañía, están por debajo del promedio nacional más recientemente publicado por el BLS para la industria (al nivel más preciso). El índice de la incidencia del total de casos registrables y el índice de la incidencia para los casos que envuelven días fuera del trabajo, actividades de trabajo restringidas y transferencia de trabajo, deben ser calculados para los últimos tres años naturales completos. Los índices deben incluir a todos los trabajadores del solicitante que estén actualmente empleados en los sitios de construcción con ese NAICS. El solicitante puede utilizar el total de empleados en la Isla o PR. OSHA 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, debe indicarse como meta junto con cualesquiera metas de reducción de índices.

(e) Aprobación para Cemí o Guanín.

- (1) La aprobación para Cemí o Guanín depende de:
 - i. Demostración exitosa de que se ha cumplido con todos los aspectos del programa, y
 - ii. Una determinación del Secretario, con la recomendación 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, 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 otorgue 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.** PR OSHA debe preparar, mantener actualizadas y poner a la disposición de todas las partes interesadas, unas guías de solicitud que expliquen el tipo de información que debe someterse para ser revisada por PR OSHA.
- (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 sistema gerencial de seguridad y salud, que puedan involucrar invasión a la privacidad del empleado 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 deben someter dos copias de cada solicitud a la Oficina del Secretario Auxiliar. También, la solicitud puede ser sometida electrónicamente (CD, USB o un medio similar).
- (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 PR OSHA, se devolverán las solicitudes originales al solicitante.

PR OSHA 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 está 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 será devuelta al solicitante. El solicitante puede someter nuevamente la solicitud cuando haya sido completada.

- (e) **Acceso al Público.** Los siguientes documentos se conservarán en la Oficina Central de PR OSHA y en las Oficinas de Area correspondientes 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 Área pertinente removiendolo 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 mejorarla.

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

- (1) **Propósito.** La evaluación de pre-aprobación en el establecimiento para el cual se ha solicitado participación, conducida por un equipo de personal de PR OSHA que no realiza funciones de cumplimiento, es una evaluación de su sistema gerencial de seguridad y salud. Se realiza para:
 - i. Verificar la información sometida con la solicitud relativa a los requisitos del PVP para el cual se está solicitando;
 - ii. Identificar los puntos fuertes y los débiles del sistema gerencial de seguridad y salud del solicitante;

- iii. Evaluar la suficiencia del sistema gerencial de seguridad y salud para atender los riesgos del establecimiento y asegurar el cumplimiento con todas las reglamentaciones de PR OSHA;
 - iv. Determinar si el sistema gerencial de seguridad y salud del solicitante cumple con los requisitos de aprobación para Guanín, Cemí o Taíno;
 - v. Determinar cuán efectivamente el solicitante ha implementado su sistema gerencial de seguridad y salud;
 - vi. Identificar cualquier deficiencia en el sistema gerencial de seguridad y salud del solicitante que deba ser atendida satisfactoriamente antes de que PR OSHA apruebe al solicitante; y
 - vii. Obtener información para ayudar al Secretario Auxiliar a tomar la decisión de aprobación en el PVP.
- (2) **Preparación.** Se acordará la fecha de la evaluación según convenga a PR OSHA y al solicitante. El equipo de evaluación consistirá de un líder de grupo, un líder sustituto (opcional para establecimientos pequeños) y tantos especialistas en seguridad y salud y otros profesionales como se requiera a base del tamaño del establecimiento y la complejidad de sus operaciones.
- (3) **Duración de la Evaluación.** El tiempo requerido para la evaluación de pre-aprobación dependerá del tamaño del establecimiento, la complejidad de sus operaciones 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 en el establecimiento siguen una estrategia tridimensional que avalúan el sistema gerencial de seguridad y salud del establecimiento por medio de revisión de documentos, recorrido por las facilidades del establecimiento y entrevistas a empleados y gerenciales. La evaluación en el lugar de trabajo incluirá una revisión de los registros de lesiones, enfermedades y fatalidades, verificando y calculando nuevamente los índices TCIR y DART (los dos índices sometidos con la solicitud); verificación de que el sistema gerencial de seguridad y salud descrito en la solicitud esté implantado efectivamente y una evaluación general de las condiciones de seguridad y salud, para determinar si el sistema gerencial de seguridad y salud protege adecuadamente a los trabajadores de

los riesgos en el establecimiento; y verificación de cumplimiento con los requisitos de PR OSHA y de los PVP.

La evaluación también incluirá entrevistas al azar, formales e informales, con individuos relevantes tales como: miembros de cualquier comité de seguridad y salud, personal gerencial, empleados, representantes de uniones y empleados por contrato escogidos al azar.

La revisión de documentos en el establecimiento conllevará la examinación de los siguientes expedientes (o una muestra de los mismos), si existen y son relevantes para la solicitud o el sistema gerencial de seguridad y salud:

- i. Sistema gerencial de seguridad y salud escrito,
- ii. Declaración de la gerencia comprometiéndose con la seguridad y la salud y declaración de apoyo de la unión, de ser aplicable,
- iii. El registro PR OSHA 300 o su forma equivalente para el establecimiento y para todos los empleados aplicables 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 de la gerencia,
- viii. Informes y procedimientos para las auto-inspecciones y para dar seguimiento a las acciones que surjan,
- ix. Informes y análisis de las investigaciones de accidentes,
- x. Minutas de las reuniones del comité de seguridad y salud,
- xi. Programas de orientación y adiestramiento de seguridad a empleados, y registros de asistencia,
- xii. Estudios base de seguridad y de higiene industrial y actualizaciones,
- xiii. Registros de monitoreos de higiene industrial e informes de resultados, cálculos de las exposiciones, análisis y resumen,
- xiv. Auto-evaluaciones anuales del sistema gerencial de seguridad y salud, y auditorías del establecimiento y/o corporativas, incluyendo documentación de las actividades de seguimiento de, por lo menos, los últimos 3 años,

- xv. Programa de mantenimiento preventivo y registros,
- xvi. Documentación de responsabilidades y obligaciones, ej., valoración y estándares de desempeño,
- xvii. Programa(s) de seguridad y salud de contratista(s), incluyendo datos aplicables sobre lesiones y enfermedades del contratista,
- xviii. Registros y programas de cuidado a la salud ocupacional,
- xix. Recursos disponibles dirigidos a seguridad y salud,
- xx. Análisis de riesgo y de proceso,
- xxi. Documentación del Manejo de Seguridad de Proceso de Químicos Altamente Peligrosos (PSM), si aplica,
- xxii. Actividades de participación de los empleados, y
- xxiii. Otros expedientes que provean información relevante a la documentación de los requisitos de los PVP.

16.10 APROBACIÓN DE LA SOLICITUD

- (a) **Aprobación de la Solicitud.** Si el equipo de evaluación de pre-aprobación de PR OSHA en el establecimiento opina que el solicitante ha cumplido con los requisitos del PVP solicitado o de uno alternativo 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, solicitará la aprobación al Secretario. La aprobación será efectiva el día que el Secretario firme una carta informando al solicitante que la solicitud fue aprobada.
- (b) **Aprobación Diferida.** Si mediante la evaluación de pre-aprobación se determina que el solicitante necesita tomar medidas para cumplir con uno o más de los requisitos de aprobación, o estar en cumplimiento con las reglas de PR OSHA, 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.
- (c) **Rechazo a la Recomendación de Aprobación.** Si por alguna razón el Secretario Auxiliar o el Secretario rechaza la recomendación de aprobación hecha por el Director de Programas

Voluntarios con la concurrencia del Director del Negociado de Asesoramiento Técnico, una carta del Secretario Auxiliar o del Secretario denegando la aprobación y explicando el rechazo será enviada al solicitante. La denegación ocurrirá en la fecha de la carta del Secretario Auxiliar o el Secretario.

16.11 DENEGACION DE SOLICITUD

- (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 continuar con el proceso de aprobación, se asignará un tiempo razonable [que no exceda de 30 días calendarios] para que retire la solicitud o someta una apelación 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 debe hacerle llegar la apelación al Director de Asesoramiento Técnico para revisión. El Director de Asesoramiento Técnico debe 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 solicitantes y participantes en los PVP, a menos que opten lo contrario, serán removidos de las listas de inspecciones programadas, incluyendo cualquier

lista 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.

- (1) El sitio de trabajo del solicitante será removido de la lista de inspecciones programadas arriba indicada 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 dichas listas hasta que ocurra una denegación oficial de la solicitud, un retiro de la solicitud por parte del solicitante o un cese posterior de participación activa, si el solicitante es aprobado en el PVP.
- (2) Una vez aprobados, los participantes en los PVP se mantendrán fuera de la lista de inspecciones de PR OSHA durante el transcurso de la aprobación de su participación.

(b) Inspecciones No Programadas.

- (1) Las querellas del lugar de trabajo recibidas por PR OSHA, todas las muertes y catástrofes, derrames o escapes significativos de químicos y todo otro evento significativo será atendido por personal de cumplimiento en conformidad con los procedimientos regulares de fiscalización de PR OSHA.
- (2) **Referidos.** El historial de los PVP indica que los problemas de seguridad y salud descubiertos durante el contacto con los sitios de trabajo para propósitos de los PVP se solucionan cooperativamente. Sin embargo, PR OSHA se reserva el derecho, donde la seguridad y salud de los empleados esté seriamente comprometida y la gerencia del establecimiento rehúse 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 que éste puede resultar en una acción fiscalizadora.
 - ii. Debido a que las compañías que tienen excelentes sistemas gerenciales 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 PR OSHA en caso de que llegue a ocurrir una situación como ésta.

- iii. Cuando no exista un espíritu de cooperación entre PR OSHA 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.

(3) Otras Investigaciones de los PVP.

- i. Después de eventos significativos, ej. muertes, derrames o escapes de químicos, u otros accidentes, PR OSHA puede optar por usar personal de los PVP para realizar una evaluación en el establecimiento para determinar la elegibilidad continuada del participante en los PVP.
- ii. PR OSHA también puede decidir investigar otros accidentes o eventos significativos que lleguen a su atención, cuyo manejo no requiere ser a través de los procedimientos normales de cumplimiento de PR OSHA, hayan o no lesionados/enfermos involucrados. PR OSHA usará el personal de PVP para determinar si el accidente o incidente refleja una deficiencia seria del sistema gerencial de seguridad y salud del participante que amerite una reevaluación de sus requisitos en los PVP.

16.13 ASESORAMIENTO DESPUÉS DE APROBADO

- (a) **Persona de Contacto en PR OSHA.** Un miembro del personal de PR OSHA será asignado a cada sitio de trabajo participante en los PVP como Persona de Contacto. Esta persona estará disponible para ayudar al participante, según lo necesite.
- (b) **Solución de Problemas.** Si algún problema llama la atención de la Persona de Contacto en PR OSHA, ya sea mediante evaluaciones, revisión de los índices de lesiones y enfermedades, expedientes de inspecciones por querellas a PR OSHA, derrames o escapes de químicos, investigaciones de accidentes/incidentes o a petición del participante, la Persona de Contacto intentará ayudar al participante en la solución 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.**

- (1) 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 coordinar una visita de ayuda en el sitio de trabajo antes de la aprobación, ej., para responder a preguntas técnicas del patrono o para asegurar la eficiencia de un Taíno.
- (2) Siempre que uno de los índices de 3 años de un participante en el Programa Guanín (ya sea el índice TCIR o el DART) sobrepase el promedio nacional publicado por el BLS para los tres años más recientes, al participante se le podrá requerir, por medio de un acuerdo a la discreción del Director de la División de Programas Voluntarios u otro oficial pertinente de PR OSHA, que desarrolle un plan de hasta 2 años para la reducción de los índices.
 - i. De ser pertinente, PR OSHA coordinará una visita de asesoramiento para ayudar al participante a desarrollar el plan.
 - ii. El plan puede desarrollarse en conjunto con las correcciones necesarias para eliminar las deficiencias del sistema gerencial de seguridad y salud que hayan provocado que PR OSHA coloque al participante en un estatus condicional de un año (Véase Sec. 16.14(a)(5)ii.)
 - (a) PR OSHA puede cancelar el estatus condicional de un participante antes de que se complete el plan de reducción de índices.
 - (b) Si después de dos años, los índices de un participante no han retornado a niveles aceptables, se pedirá al participante que se retire del PVP. No retirarse conllevará terminar la participación.
- (d) **Cambios Significativos en la Organización o de Dueño.** Cada vez que ocurran cambios significativos en la estructura organizacional o de dueño o cambios en los agentes autorizados para la negociación colectiva en un sitio PVP, la Persona de Contacto visitará el lugar, si es necesario, para determinar el impacto de los cambios en la participación del PVP. De surgir tales cambios, el Director de la División de Programas Voluntarios será notificado del cambio dentro de 60 días y éste requerirá una nueva Declaración de Compromiso. La Declaración debe estar firmada por la gerencia y los representantes de negociación apropiados, si alguno.

16.14 REEVALUACIONES PERIODICAS

- (a) **Programa Guanín.**

- (1) **Propósito de la Reevaluación.** PR OSHA realiza periódicamente reevaluaciones en el establecimiento de los participantes Guanín para:
 - 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 notables del sistema gerencial de seguridad y salud del establecimiento; e
 - iii. Identificar cualquier problema que pueda potencialmente tener efectos adversos sobre la calificación continuada en el Programa Guanín y para determinar si se requieren acciones de seguimiento pertinentes.
- (2) **Frecuencia.** PR OSHA realizará la primera reevaluación dentro de los 30 a 42 meses de la aprobación inicial a Guanín. Posteriormente, todos los participantes Guanín serán reevaluados a intervalos de entre 30 a 60 meses. La identificación de potenciales problemas serios de seguridad y salud puede crear la necesidad de una evaluación más temprana.
- (3) **Medidas de Efectividad.** Se utilizarán los factores siguientes en la reevaluación de los participantes de los Programas Guanín:
 - i. Cumplimiento continuado con los requisitos del programa y mejoramiento continuo del sistema gerencial de seguridad y salud;
 - ii. Satisfacción y demostración continua del compromiso de la gerencia y de los empleados;
 - iii. Naturaleza y validez de cualesquiera querellas recibidas por PR OSHA;
 - iv. Naturaleza y resolución de problemas que puedan haber llegado a la atención de PR OSHA desde la aprobación o desde la última evaluación; y
 - v. Efectividad de los programas de participación de los empleados dentro del sistema gerencial de seguridad y salud.
- (4) **Alcance.** La reevaluación de PR OSHA a los participantes del Programa Guanín consistirá mayormente de una visita al establecimiento, similar en duración y alcance a la evaluación de pre-aprobación descrita en la Sección 16.9(b). Se revisará la documentación de la implantación del sistema gerencial desde que se hizo la evaluación de pre-aprobación o desde la evaluación previa. La evaluación incluirá una revisión de los índices de incidencia y documentación de apoyo [especificada en 16.4(b)(9) y (10)] para el establecimiento y los empleados de contratistas aplicables

para los últimos 3 años naturales completos. La revisión de los datos de contratistas aplicables será parte de la evaluación de PR OSHA para medir la efectividad del sistema gerencial y de vigilancia a los contratistas en el establecimiento.

(5) Recomendaciones de la Reevaluación. Luego de una visita de reevaluación del Programa Guanín puede darse una de las siguientes recomendaciones:

- i. Recomendación de participación continuada en el Programa Guanín;
- ii. Recomendación de permitir una participación condicionada a un año en el Programa Guanín. El equipo de evaluación de PVP en el establecimiento puede recomendar esta alternativa si encuentra que el participante ha permitido que uno o más elementos del sistema gerencial de seguridad y salud estén por debajo de la calidad Guanín. Antes de que un participante sea colocado en un estatus condicionado a un año, el participante debe primeramente retornar su sistema gerencial de seguridad y salud a la calidad Guanín dentro de los 90 días calendario a partir de la visita de evaluación y debe demostrar un compromiso para mantener ese nivel de calidad; o
- iii. Recomendación de terminación. El equipo de evaluación del establecimiento debe recomendar esta acción si encuentra que el sitio ha fallado significativamente en mantener su sistema gerencial de seguridad y salud a nivel de la calidad Guanín. Una petición para que el sitio retire su participación del PVP debe preceder a una recomendación de terminación al Secretario Auxiliar.

(b) Programa Cemí.

(1) Propósito de la Reevaluación. PR OSHA realiza periódicamente reevaluaciones en el establecimiento de los participantes Cemí para:

- i. Determinar calificación continuada en el Programa Cemí o determinar si el participante puede ser aprobado en el Programa Guanín;
- ii. Determinar si el progreso hacia el logro de las metas del Programa Cemí acordadas ha sido adecuado;
- iii. Identificar cualesquiera problemas en el sistema gerencial 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 sistema gerencial y/o logros obtenidos; y

- v. Proveer orientación y sugerencias para mejoras necesarias.
- (2) **Frecuencia.** Todos los Programas Cemí serán reevaluados dentro de los 12 a 16 meses 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 alcanzado los requisitos del Guanín.
- (3) **Medidas de Efectividad.** Se medirán los factores siguientes en la reevaluación de los participantes en Programas Cemí:
- i. Efectividad continuada del sistema gerencial de seguridad y salud para atender los riesgos del lugar de trabajo;
 - ii. Comparación de los índices del patrono y de los contratistas con el promedio de la industria;
 - iii. Satisfacción y demostración continua de compromiso de la gerencia y de los empleados;
 - iv. Naturaleza y validez de cualesquiera querellas recibidas por PR OSHA;
 - v. Naturaleza y resolución de problemas que puedan haber llegado a la atención de PR OSHA desde la aprobación o la última evaluación;
 - vi. Efectividad del programa de participación de los empleados dentro del sistema gerencial de seguridad y salud; y
 - vii. Progreso alcanzado hacia las metas especificadas en el informe de pre-aprobación o en el de la evaluación previa.
- (4) **Alcance.** La reevaluación de PR OSHA consistirá principalmente de una visita al establecimiento, de duración y alcance similar a la evaluación de pre-aprobación descrita en la Sección 16.9(b). PR OSHA revisará la documentación de la implantación del sistema gerencial desde la evaluación de pre-aprobación o desde la evaluación previa. La reevaluación incluirá una revisión de los índices TCIR y DART tanto para el establecimiento como para los empleados de contratistas aplicables, según se describe en 16.4(b) (9) y (10).
- (5) **Recomendaciones de la Reevaluación.** Luego de una visita de evaluación del Programa Cemí puede darse una de tres posibles recomendaciones:
- i. Recomendación de participación continuada en el Programa Cemí;
 - ii. Recomendación de progreso al Programa Guanín; o

- iii. Recomendación de terminación. Una petición para que el sitio retire su participación del PVP debe preceder a una recomendación de terminación al Secretario Auxiliar.

(c) Programa Taíno.

(1) Propósito de la Reevaluación.

- i. Determinar calificación continuada en el Programa Taíno o determinar si el solicitante puede ser aprobado en 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 sistema gerencial 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 deben ser reevaluados 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 alcanzado 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 sistema gerencial de seguridad y salud para atender los riesgos del lugar de trabajo;
- ii. Comparación de los índices del patrono y de los contratistas con el promedio de la industria;
- iii. Satisfacción y demostración continua del compromiso de la gerencia y de los empleados;
- iv. Naturaleza y validez de cualesquiera querellas recibidas por PR OSHA;
- v. Resolución de problemas que puedan haber llegado a la atención de PR OSHA;
- 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) **Alcance.** La evaluación de PR OSHA consistirá principalmente de una visita al establecimiento, de duración y alcance similar a la evaluación de pre-aprobación descrita en la Sección 16.9(b). PR OSHA revisará la documentación de la implantación del programa desde que se hizo la evaluación de pre-aprobación o desde la evaluación previa. La evaluación incluirá una revisión de los índices TCIR y DART tanto para el establecimiento como para los empleados de contratistas aplicables, según descrito en 16.4(b)(9) y (10).
- (5) **Recomendaciones de la Reevaluación.** Luego de una visita de evaluación del Programa Taíno puede darse una de tres posibles recomendaciones:
- i. Recomendación de participación continuada en el Programa Taíno;
 - ii. Recomendación de progreso al Programa Cemí o Guanín; o
 - iii. Recomendación de terminación. Una petición para que el sitio retire su participación del PVP debe preceder a una recomendación de terminación al Secretario Auxiliar.

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 de un establecimiento con un PVP aprobado a otra compañía o cualquier cambio gerencial que elimine o significativamente debilite el sistema gerencial de seguridad y salud.
- (3) La gerencia del establecimiento participante o el agente de negociación colectiva autorizado, donde aplique, retire su apoyo a la participación en los PVP.
- (4) PR OSHA puede terminar la participación por justa causa.

(b) **Causales para la Terminación por PR OSHA.**

- (1) **Programa Guanín.** Ocurrirá la terminación cuando PR OSHA identifique un fallo significativo para mantener el sistema gerencial de seguridad y salud en consonancia con los requisitos del Programa.
- (2) **Programa Cemí.** Ocurrirá la terminación cuando PR OSHA:
 - i. Identifique un fallo significativo para mantener el sistema gerencial de seguridad y salud en consonancia con los requisitos del Programa; o

- ii. No 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 PR OSHA:
- i. No 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.** PR OSHA notificará con 30 días de antelación al participante y otras partes interesadas, su intención de terminar la participación del establecimiento en los PVP 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 PR OSHA, bases sobre las que se otorgó la aprobación, ha dejado de existir.
- Durante un período de 30 días, el participante tiene el derecho de apelar por escrito al Secretario e indicar las razones por las cuales entiende que el establecimiento no debe ser removido de los PVP.
- (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 la Aprobación.** Al recibo de una notificación de intención de terminación de parte de PR OSHA, o por cualquier razón, un participante puede retirarse del PVP sometiendo una notificación escrita a la Persona de Contacto asignada.

16.16 REINGRESO

La reinstalación requiere volver a solicitar.

16.17 CLÁUSULA DEROGATORIA

Este reglamento, según enmendado, deroga el Reglamento Número Diez y Seis, Programas Voluntarios de Protección, Expediente #6379, aprobado el 29 de octubre de 2001.

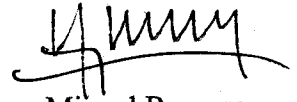
16.18 VIGENCIA

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

Aprobado hoy,

JUL - 1 2009

en San Juan, Puerto Rico.



Miguel Romero

Secretario del Trabajo y Recursos Humanos