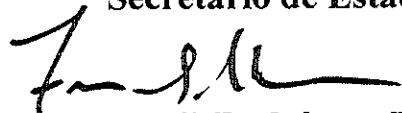


Número: 8610

Fecha: 22 de junio de 2015

Aprobado: Hon. David E. Bernier Rivera

Secretario de Estado



Por: Francisco J. Rodríguez Bernier

Secretario Auxiliar de Servicios

2 OSH 1904

REGISTROS E INFORMES DE LESIONES Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES

RESOLUCIÓN

Yo, Vance E. Thomas, Secretario del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en virtud de la autoridad conferida por las secciones 2(a)(5), (6) y (7), 7(a)(5) 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 Dos de Seguridad y Salud en el Trabajo de Puerto Rico, Parte 1904, Registros e Informes de Lesiones y Enfermedades Ocupacionales, según enmendado, el cual deberá leer como sigue:

REGLAMENTO NÚMERO DOS

PARTE 1904

REGISTROS E INFORMES DE LESIONES Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES

Sub-parte A -- Propósito

1904.0 Propósito.

Sub-parte B -- Alcance

1904.1 Exención para patronos privados con 10 empleados o menos.

Sub-parte C -- Formas para el Mantenimiento de Registros y Criterios para el Registro

1904.2 Criterios para el Registro.

1904.3 Determinación de Relación con el Trabajo.

1904.4 Determinación de Casos Nuevos.

1904.5 Criterios Generales para el Registro.

1904.6 Criterios para el Registro de Lesiones por Objetos Cortantes y Punzantes.

1904.7 Criterios para el Registro de Casos por Remoción Médica bajo las Normas de PR OSHA.

1904.8 Criterios para el Registro de Casos con Pérdida en la Audición Inducida por Exposición Ocupacional al Ruido.

1904.9 Criterios para el Registro de Casos de Tuberculosis Relacionadas al Trabajo.

1904.10 Criterios para el Registro de Casos Ocupacionales de Desordenes Músculoesqueletales.

1904.11 - 1904.28 Reservadas.

1904.29 Formas.

Forma PR OSHA 300, Registro de Lesiones y Enfermedades Ocupacionales.

Forma PR OSHA 300A, Resumen de Lesiones y Enfermedades Ocupacionales.

Forma PR OSHA 301, Informe de Incidente de Lesión y Enfermedad.

Sub-parte D -- Otros Requisitos de PR OSHA para el Mantenimiento de Registros de Lesiones y Enfermedades

1904.30 Establecimientos con Negocios Múltiples.

1904.31 Empleados Cubiertos.

1904.32 Resumen Anual.

1904.33 Retención y Actualización.

1904.34 Cambio de Propietario del Negocio.

1904.35 Participación de los Empleados.

1904.36 Prohibición contra el Discrimen.

1904.37 Reservada.

1904.38 Variaciones al Reglamento de Mantenimiento de Registros.

Sub-parte E -- Informando Fatalidades, Lesiones y Enfermedades al Gobierno

1904.39 Informe de muertes, hospitalizaciones con internado, amputaciones e incidentes de

- pérdida de ojos a PR OSHA.
- 1904.40 Proveyendo Registros a Representantes del Gobierno.
- 1904.41 Reservada.
- 1904.42 Solicitudes de Datos por el Negociado de Estadísticas del Trabajo.

Sub-parte F -- Removed

Sub-parte G -- Definiciones

- 1904.45 Definiciones.

Sub-parte H -- Información Adicional

- 1904.46 Citación.
- 1904.47 Referencias.
- 1904.48 Cláusula Derogatoria.
- 1904.49 Fecha de Efectividad.

Sub-parte A -- Propósito

1904.0 Propósito.

El propósito de esta regla (Parte 1904) es requerir a los patronos que registren e informen las fatalidades, lesiones y enfermedades relacionadas al trabajo.

Nota al 1904.0: Registrar o informar una lesión, enfermedad o fatalidad ocupacional no significa que el patrono o el empleado haya cometido una falta, que algún reglamento de PR OSHA haya sido violado, o que el empleado sea elegible a compensaciones u otros beneficios para el trabajador.

Sub-parte B -- Alcance

Nota a la Sub-parte B: Todos los patronos cubiertos por la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de Puerto Rico (Ley 16 de 1975) están cubiertos por las regulaciones de la Parte 1904. Sin embargo, algunos patronos privados no tienen que mantener los registros de lesiones y enfermedades de PR OSHA a menos que PR OSHA o el Negociado de Estadísticas del Trabajo (BLS) les informe por escrito que tienen que mantener los registros. Por ejemplo, patronos privados con 10 empleados o menos en cualquier tiempo durante el año calendario inmediatamente anterior al año calendario en curso están exentos de mantener los registros de lesiones y enfermedades de PR OSHA.

Nada de lo anterior será aplicable a patronos del sector público, quienes vendrán obligados a mantener todos los registros sin tomar en consideración el número de empleados.

1904.1 Exención para patronos privados con 10 empleados o menos.

(a) Requisito Básico.

- (1) Si su compañía tuvo 10 empleados o menos en todo el tiempo durante el último año calendario, usted no necesita mantener los registros de lesiones y enfermedades de PR OSHA a menos que PR OSHA o el BLS le informe por escrito que usted tiene que mantener los registros bajo el 1904.42. Sin embargo, según requerido por el 1904.39, todos los patronos cubiertos por la Ley 16 de 1975 tiene que informar a PR OSHA cualquier incidente del lugar de trabajo que resulte en una fatalidad o hospitalización con internado, amputación o pérdida de un ojo.
- (2) Si su compañía ha tenido 11 o más empleados en cualquier tiempo durante el último año calendario, usted debe mantener los registros de lesiones y

enfermedades de PR OSHA.

(b) (b) Implantación.

- (1) ¿Está la exención por tamaño basada en el tamaño de toda mi compañía o en el tamaño de cada establecimiento individual del negocio?

La exención por tamaño está basada en el número de empleados en toda la compañía.

- (2) ¿Cómo puedo determinar el tamaño de mi compañía para saber si cualifico para la exención por tamaño?

Para determinar si usted está exento por tamaño, necesita determinar el tope de empleo de su compañía durante el último año calendario. Si no ha tenido más de 10 empleados en cualquier tiempo en el último año calendario, su compañía cualifica para exención por tamaño.

Sub-parte C -- Formas para el Mantenimiento de Registros y Criterios para el Registro

Nota a la Sub-parte C: Esta sub-parte describe las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo que el patrono tiene que entrar en los registros de PR OSHA y explica las formas de PR OSHA que los patronos tienen que usar para registrar fatalidades, lesiones y enfermedades ocupacionales.

1904.2 Criterios para el Registro.

- (a) **Requisito Básico.** Cada patrono al que esta Parte le requiera mantener registros de fatalidades, lesiones y enfermedades tiene que registrar cada fatalidad, lesión y enfermedad que:

- (1) esté relacionada al trabajo; y
- (2) sea un caso nuevo; y
- (3) reúna uno o más de los criterios generales para el registro del 1904.5 o aplique a los casos específicos del 1904.6 al 1904.10.

(b) Implantación.

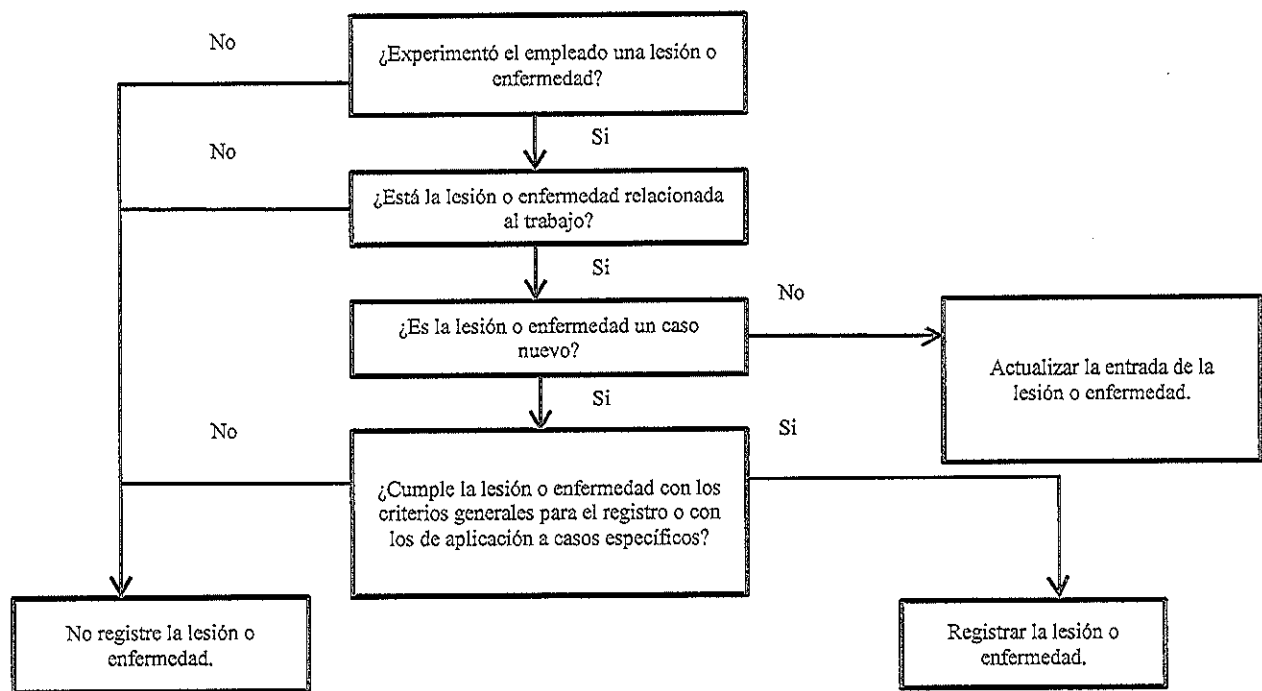
- (1) ¿Qué secciones de este reglamento describe los criterios de registro para registrar lesiones y enfermedades relacionadas al trabajo?

La siguiente lista indica cuales secciones del reglamento aplica a cada tópico.

- (i) Determinación de relación con el trabajo. Véase el 1904.3.
- (ii) Determinación de un caso nuevo. Véase el 1904.4.
- (iii) Criterios generales para el registro. Véase el 1904.5.
- (iv) Criterios adicionales. (Casos de lesiones por objetos cortantes y punzantes, casos de tuberculosis, casos de pérdida de la audición, casos por remoción médica y casos por desordenes músculoesqueletales). Véase 1904.6 al 1904.10.

- (2) ¿Cómo decido si una lesión o enfermedad en particular es registrable?

El siguiente flujograma de criterios para registrar lesiones y enfermedades relacionadas al trabajo muestra los pasos a seguir al hacer esta determinación.



1904.3 Determinación de Relación con el Trabajo.

- (a) **Requisito Básico.** Usted tiene que considerar una lesión o enfermedad relacionada al trabajo si un evento o exposición en el ambiente de trabajo causó o contribuyó a la condición resultante o agravó significativamente una lesión o enfermedad pre-existente. La relación con el trabajo se presume para las lesiones y enfermedades resultantes de eventos o exposiciones ocurridas en el ambiente de trabajo, a menos que específicamente aplique alguna excepción del 1904.3(b)(2).

(b) **Implantación.**

- (1) ¿Qué es “ambiente de trabajo”?

PR OSHA define ambiente de trabajo como “el establecimiento y otros lugares donde un empleado o más están trabajando o están presentes como una condición de empleo. El ambiente de trabajo incluye no sólo lugares físicos, sino también el equipo o materiales usados por el empleado durante el curso de su trabajo”.

- (2) ¿Existen situaciones donde una lesión o enfermedad ocurra en el ambiente de trabajo y no esté considerada relacionada al trabajo?

Sí, una lesión o enfermedad que ocurra en el ambiente de trabajo que esté bajo una de las siguientes excepciones no está relacionada al trabajo, y por consiguiente no es registrable.

1904.3(b)(2)	No se le requiere registrar lesiones y enfermedades si ...
(i)	Al momento de la lesión o enfermedad, el empleado estaba presente en el ambiente de trabajo como parte del público en general y no como empleado.
(ii)	La lesión o enfermedad envuelve signos o síntomas que surgen en el trabajo, pero es el resultado de un evento o exposición que ocurre fuera del ambiente de trabajo y que no está relacionada al trabajo.
(iii)	La lesión o enfermedad es como resultado únicamente de la participación voluntaria en un programa de mejoramiento de salud o en una actividad médica, de ejercicios o de

	recreación, tales como: donación de sangre, exámenes físicos, vacuna contra la influenza, clases de ejercicios, juego de raqueta o de pelota.
(iv)	La lesión o enfermedad es como resultado únicamente de un empleado estar ingiriendo, bebiendo, o preparando comida o bebida para consumo personal (ya sean compradas o traídas a las premisas del patrono). Por ejemplo, si un empleado se lesiona ahogándose con un emparedado en el establecimiento del patrono, el caso no puede ser considerado relacionado al trabajo. Nota: Si el empleado se enferma por ingestión de comida contaminada por contaminantes del lugar de trabajo (tal como plomo), o come comida envenenada suplida por el patrono, el caso puede ser considerado relacionado al trabajo.
(v)	La lesión o enfermedad es como resultado únicamente de un empleado estar haciendo tareas personales (no relacionadas a su empleo) en el establecimiento fuera de las horas asignadas al empleado para trabajar.
(vi)	La lesión o enfermedad es como resultado únicamente del arreglo personal, auto-medicación para una condición no relacionada con el trabajo, o es auto-infligida intencionalmente.
(vii)	La lesión o enfermedad es causada por un accidente con un vehículo de motor y ocurre en el estacionamiento de la compañía o en la carretera de acceso a la compañía cuando el empleado entra o sale del trabajo.
(viii)	La enfermedad es un catarro o influenza común (Nota: enfermedades contagiosas tales como tuberculosis, brucelosis, hepatitis A o peste son consideradas relacionadas al trabajo si el empleado es infectado en el trabajo).
(ix)	La enfermedad es una enfermedad mental. La enfermedad mental no puede ser considerada relacionada al trabajo a menos que el empleado voluntariamente provea al patrono una opinión de un médico u otro profesional licenciado en el cuidado de la salud con experiencia y adiestramiento apropiado (psiquiatra, psicólogo, enfermera(o) en psiquiatría, etc.) estableciendo que el empleado tiene una enfermedad mental que está relacionada con el trabajo.

- (3) ¿Cómo puedo manejar un caso si no es obvio si el evento o exposición precipitante ocurrió en el ambiente de trabajo o fuera del trabajo?

En esta situación, usted tiene que evaluar los deberes y ambiente de trabajo del empleado para decidir de un modo u otro si uno o más eventos o exposiciones en el ambiente de trabajo causaron o contribuyeron a la condición resultante o agravaron significativamente una condición pre-existente.

- (4) ¿Cómo sé si un evento o exposición en el ambiente de trabajo “agravó significativamente” una lesión o enfermedad pre-existente?

Una lesión o enfermedad pre-existente ha sido agravada significativamente, para propósitos del mantenimiento de registros de lesiones y enfermedades de PR OSHA, cuando un evento o exposición en el ambiente de trabajo resulta en cualquiera de los siguientes:

- (i) Muerte, provisto que la lesión o enfermedad pre-existente probablemente no hubiera resultado en muerte de no ser por el evento o exposición ocupacional.
- (ii) Pérdida de conocimiento, provisto que la lesión o enfermedad pre-existente pudiera no haber resultado en pérdida de conocimiento

a no ser por el evento o exposición ocupacional.

- (iii) Un día o más fuera del trabajo, o días con trabajo restringido, o días transferido del trabajo que de otra forma no hubieran ocurrido de no ser por el evento o exposición ocupacional.
 - (iv) Tratamiento médico en un caso donde tratamiento médico no era necesario para la lesión o enfermedad antes del evento o exposición en el lugar de trabajo, o un cambio en el tratamiento médico fue necesario por el evento o exposición en el lugar de trabajo.
- (5) ¿Cuáles lesiones y enfermedades son consideradas condiciones pre-existentes?

Una lesión o enfermedad es una condición pre-existente si es el resultado únicamente de un evento o exposición no relacionada al trabajo que ocurrió fuera del ambiente de trabajo.

- (6) ¿Cómo decido si una lesión o enfermedad está relacionada con el trabajo si el empleado está en viaje del trabajo al momento de ocurrir la lesión o enfermedad?

Las lesiones y enfermedades que ocurren mientras un empleado está en un viaje del trabajo están relacionadas al trabajo si, al momento de la lesión o enfermedad, el empleado estaba realizando actividades de trabajo “en el interés del patrono”. Ejemplos de tales actividades incluyen viajar a y desde los lugares de contacto de los clientes, realizar tareas del trabajo, y participar en una actividad de confraternización o auspiciar una actividad de confraternización para negociar, discutir o promover el negocio (actividades de confraternización relacionadas al trabajo solo incluyen actividades que son compromisos en la dirección del patrono).

Las lesiones o enfermedades que ocurren cuando el empleado está en un viaje de trabajo no tienen que ser registradas si cumplen con alguna de las excepciones enumeradas abajo.

1904.(b)(6)	Si el empleado se ha ...	Usted puede usar lo siguiente para determinar si una lesión o enfermedad está relacionada con el trabajo.
(i)	registrado en un hotel o motel por un día o más.	Cuando un empleado viajando se registra en un hotel, motel o en otra residencia temporera, el o ella establece su “residencia fuera del hogar”. Usted debe evaluar las actividades del empleado después que se registra en el hotel, motel u otra residencia temporera para determinar su relación con el trabajo de la misma manera que usted evalúa las actividades de un empleado que no realiza viajes de trabajo. Cuando el empleado se registra en la residencia temporera, se considera que ha salido del ambiente de trabajo. Cuando el empleado comienza a trabajar cada día, vuelve a entrar al ambiente de trabajo. Si el empleado ha establecido una “residencia fuera del hogar”, y se está reportando a un lugar de trabajo fijo cada día, usted tampoco tiene que considerar las lesiones o enfermedades relacionadas al trabajo si estas ocurren mientras el empleado está viajando entre la residencia temporera y el lugar de trabajo.

(ii)	desviado por razones personales.	Las lesiones o enfermedades no son consideradas relacionadas al trabajo si ocurren mientras el empleado se desvía por razones personales de la ruta de viaje (ej. toma una excursión por razones personales).
------	----------------------------------	---

- (7) ¿Qué tal si no estoy seguro de si una condición pre-existente es agravada significativamente por un evento de exposición en el ambiente de trabajo y recibo dos o más recomendaciones conflictivas de médicos o profesionales del cuidado de la salud licenciados? ¿Cuál recomendación debo aceptar?

Si recibió recomendaciones de dos o más médicos u otros profesionales del cuidado de la salud licenciados, debe tomar una decisión en cuanto a cuál recomendación está más autorizada (mejor documentada, mejor razonada o con mayor autoridad), y considerarla relacionada con el trabajo basado en esa recomendación.

1904.4 Determinación de Casos Nuevos.

- (a) **Requisito Básico.** Usted debe considerar una lesión o enfermedad como un caso nuevo si:

- (1) El empleado no ha experimentado previamente una lesión o enfermedad registrable del mismo tipo que afecte la misma parte del cuerpo, o
- (2) El empleado experimentó previamente una lesión o enfermedad registrable del mismo tipo que afectó la misma parte del cuerpo, pero se recuperó completamente (todos los signos y síntomas desaparecieron) de la lesión o enfermedad previa y un evento o exposición en el ambiente de trabajo causó que los signos o síntomas reaparecieran.

- (b) **Implantación.**

- (1) Cuando un empleado experimenta los signos o síntomas de una enfermedad crónica relacionada al trabajo, ¿necesito considerar cada recurrencia de signos o síntomas como un nuevo caso?

No, para enfermedades ocupacionales donde los signos o síntomas pueden recurrir o continuar en ausencia de una exposición en el lugar de trabajo, el caso debe ser registrado solo una vez. Algunos ejemplos incluyen: cáncer ocupacional, asbestosis, bisinosis y silicosis.

- (2) Cuando un empleado experimenta signos o síntomas de una lesión o enfermedad como resultado de un evento o exposición en el lugar de trabajo, como lo es un episodio de asma ocupacional, ¿debo tratar el episodio como un caso nuevo?

Sí, por que el episodio o recurrencia fue causado por un evento o exposición en el lugar de trabajo, el incidente debe ser tratado como un caso nuevo.

- (3) ¿Puedo depender de un médico u otro profesional licenciado en el cuidado de la salud para determinar si es un caso nuevo o una recurrencia de un caso viejo?

No se le requiere buscar consejo de un médico u otro profesional licenciado en el cuidado de la salud. Sin embargo, si desea buscar dicho consejo tiene que seguir las recomendaciones del médico u otro profesional licenciado en el cuidado de la salud sobre si el caso es uno nuevo o es una recurrencia. Si usted recibe recomendaciones de dos o más médicos o profesionales licenciados en el cuidado de la salud, usted tiene que tomar la decisión sobre cual es la mejor recomendación (mejor documentada, mejor

argumentada, mayor autoridad) y registrar el caso basado en esa recomendación.

1904.5 Criterios Generales para el Registro.

- (a) **Requisito Básico.** Usted tiene que considerar que una lesión o enfermedad cumpla con los criterios generales para el registro y, por tanto, sea registrable, si resulta en cualquiera de los siguientes: muerte, días fuera del trabajo, trabajo restringido o transferencia a otro trabajo, tratamiento médico más allá de primeros auxilios, pérdida de conocimiento o esta bajo tratamiento médico en la Corporación del Fondo del Seguro del Estado. Usted también tiene que considerar que un caso cumpla con los criterios generales para el registro si envuelve una lesión significativa o enfermedad diagnosticada por un médico u otro profesional licenciado en el cuidado de la salud, aún cuando no haya resultado en muerte, días fuera del trabajo, trabajo restringido o transferencia a otro trabajo, tratamiento médico más allá de primeros auxilios o pérdida de conocimiento.

(b) **Implantación.**

- (1) ¿Cómo decido si un caso cumple con uno o más de los criterios generales para el registro?

Una lesión o enfermedad relacionada al trabajo debe ser registrada si resulta en uno o más de los siguientes:

- (i) Muerte. Véase 1904.5(b)(2).
- (ii) Días fuera del trabajo. Véase 1904.5(b)(3).
- (iii) Trabajo restringido o transferencia a otro trabajo. Véase 1904.5(b)(4).
- (iv) Tratamiento médico más allá de primeros auxilios. Véase 1904.5(b)(5).
- (v) Pérdida de conocimiento. Véase 1904.5(b)(6).
- (vi) Una lesión o enfermedad significativa diagnosticada por un médico u otro profesional licenciado en el cuidado de la salud. Véase 1904.5(b)(7).

- (2) ¿Cómo registro una lesión o enfermedad relacionada al trabajo que resulte en la muerte del empleado?

Usted tiene que registrar una lesión o enfermedad que resulte en muerte haciendo una marca en el espacio para los casos que resulten en muerte en la Forma PR OSHA 300. Usted también tiene que informar a PR OSHA cualquier fatalidad relacionada al trabajo dentro de las ocho (8) horas de haber ocurrido, según requerido por el 1904.39.

- (3) ¿Cómo registro una lesión o enfermedad relacionada al trabajo que resulte en días fuera del trabajo?

Cuando una lesión o enfermedad envuelva uno o más días fuera del trabajo, usted tiene que registrar la lesión o enfermedad en la Forma PR OSHA 300 haciendo una marca de cotejo en el espacio para los casos que envuelvan días fuera y entrar el número de días calendario fuera del trabajo en la columna número de días. Si el empleado está fuera por un período de tiempo extendido, usted tiene que entrar un estimado de los días que el empleado estará fuera, y actualizar el conteo de los días cuando el número real sea conocido.

- (i) ¿Cuento el día en que la lesión ocurrió o la enfermedad empezó?

No, empezará a contar los días fuera del trabajo al otro día de ocurrida la lesión o de haber empezado la enfermedad.

- (ii) ¿Cómo registro una lesión o enfermedad cuando un médico u otro profesional licenciado en el cuidado de la salud recomienda que el empleado permanezca en su hogar, pero el empleado regresa a trabajar de todas formas?

Usted debe registrar estas lesiones y enfermedades en la Forma PR OSHA 300 usando el encasillado para los casos con días fuera del trabajo y entrar el número de días calendario fuera (del trabajo) recomendados por el médico u otro profesional licenciado en el cuidado de la salud. Si el médico u otro profesional licenciado en el cuidado de la salud recomienda días fuera del trabajo, usted debe estimular a su empleado para que siga esa recomendación. Sin embargo, los días fuera del trabajo tienen que ser registrados siga o no el empleado lesionado o enfermo la recomendación del médico u otro profesional licenciado en el cuidado de la salud. Si usted recibe recomendaciones de dos o más médicos u otros profesionales licenciados en el cuidado de la salud, usted puede tomar la decisión sobre cual recomendación es la de mayor autoridad y registrar el caso basado en esa recomendación.

- (iii) ¿Cómo manejo un caso donde un médico u otro profesional licenciado en el cuidado de la salud recomienda que el empleado regrese a trabajar, pero el empleado permanece en su hogar de todas maneras?

En esta situación, usted tiene que finalizar de contar los días fuera del trabajo en la fecha en que el médico u otro profesional licenciado en el cuidado de la salud recomienda que el empleado regrese a trabajar.

- (iv) ¿Cómo cuento los fines de semanas, días feriados u otros días en que el empleado no tenga que trabajar de todas maneras?

Usted tiene que contar el número de días calendario que el empleado no estuvo disponible para trabajar como resultado de la lesión o enfermedad, independientemente de que el empleado tuviera o no trabajo en ese(os) día(s). Los fines de semanas, días feriados, días de vacaciones u otros días libres están incluidos en el número total de días registrados si el empleado no hubiera estado disponible para trabajar en esos días debido a la lesión o enfermedad ocupacional.

- (v) ¿Cómo registro un caso en el cual un empleado se lesiona o enferma un viernes, se reporta a trabajar el lunes y no estaba programado para trabajar durante el fin de semana?

Usted necesita registrar este caso sólo si recibe información de un médico u otro profesional licenciado en el cuidado de la salud indicando que el empleado no deberá trabajar o deberá realizar sólo trabajo restringido durante el fin de semana. Si es así, usted tiene que registrar la lesión o enfermedad como un caso con días fuera del trabajo o trabajo restringido y entrar los días, según sea apropiado.

- (vi) ¿Cómo registro un caso en el cual un empleado se lesiona o enferma el día antes de un tiempo libre programado, tal como un día feriado,

unas vacaciones planificadas o del cierre temporero de la planta?

Usted necesita registrar un caso de este tipo sólo si recibe información de un médico u otro profesional licenciado en el cuidado de la salud indicando que el empleado no deberá trabajar o deberá realizar solo trabajo restringido durante el tiempo libre programado. Si es así, usted tiene que registrar la lesión o enfermedad como un caso con días fuera del trabajo o trabajo restringido y entrar los días, según sea apropiado.

- (vii) ¿Existe un límite en el número de días fuera del trabajo que debo contar?

Sí, para los días fuera del trabajo, usted puede “llegar al tope” de 180 días calendario. A usted no se le requiere que rastree el número de días calendario fuera del trabajo si la lesión o enfermedad resulta en más de 180 días calendario fuera del trabajo y/o días de transferencia o restricción de trabajo. En tal caso, entrar los 180 en la columna del total días fuera será considerado adecuado.

- (viii) ¿Puedo parar de contar los días si un empleado que está fuera del trabajo debido a una lesión o enfermedad se retira o deja mi compañía?

Sí, si el empleado deja su compañía por alguna razón no relacionada a la lesión o enfermedad, tal como retiro, cierre de planta o toma otro trabajo, usted puede parar de contar los días fuera del trabajo o días de transferencia o restricción de trabajo. Si el empleado deja la compañía debido a la lesión o enfermedad, usted tiene que estimar el número total de días fuera o días de transferencia o restricción de trabajo y entrar los días en la Forma 300.

- (ix) Si un caso ocurre en un año, pero resulta en días fuera (del trabajo) durante el próximo año calendario, ¿registro el caso en ambos años?

No, usted sólo registra la lesión o enfermedad una vez. Usted tiene que entrar el número de días calendario fuera para la lesión o enfermedad en la Forma PR OSHA 300 en el año en que la lesión o enfermedad ocurrió. Si el empleado está todavía fuera del trabajo debido a la lesión o enfermedad cuando prepare el resumen anual, estime el número total de días calendario que espera que el empleado esté fuera del trabajo, use este número para calcular el total en el resumen anual, y luego, cuando el número de los días sea conocido o alcance el tope de 180 días, actualice la entrada inicial en el registro.

- (4) ¿Cómo registro una lesión o enfermedad relacionada al trabajo que resulte en trabajo restringido o transferencia de trabajo?

Cuando una lesión o enfermedad envuelve trabajo restringido o transferencia de trabajo, pero no envuelve muerte o días fuera del trabajo, usted tiene que registrar la lesión o enfermedad en la Forma PR OSHA 300 colocando una marca de cotejo en el espacio para transferencia o restricción de trabajo y una entrada del número de días restringidos o transferidos en la columna de días de trabajo restringidos.

- (i) ¿Cómo decido si la lesión o enfermedad resulta en trabajo restringido?

El trabajo restringido ocurre cuando, como resultado de una lesión o

enfermedad relacionada al trabajo:

- (A) Usted mantiene al empleado sin realizar una o más de las funciones rutinarias de su trabajo, o sin trabajar la jornada completa del día de trabajo que de otra manera estaba programado para trabajar; o
- (B) Un médico u otro profesional licenciado en el cuidado de la salud recomienda que el empleado no realice una o más de las funciones rutinarias de su trabajo, o no trabaje la jornada completa del día de trabajo que de otra manera estaba programado para trabajar.

(ii) ¿Qué se entiende por “funciones rutinarias”?

Para propósitos de mantenimiento de registro, las funciones rutinarias de un empleado son aquellas actividades de trabajo que el empleado realiza regularmente al menos una vez por semana.

(iii) ¿Tengo que registrar el trabajo restringido o transferencia de trabajo si aplica sólo al día en el cual la lesión ocurrió o la enfermedad empezó?

No, usted no tiene que registrar el trabajo restringido o transferencia de trabajo si usted, o el médico u otro profesional licenciado en el cuidado de la salud, impone la restricción o transferencia sólo para el día en el cual la lesión ocurrió o la enfermedad empezó.

(iv) Si usted o un médico u otro profesional licenciado en el cuidado de la salud recomienda restricción de trabajo, ¿es automáticamente registrable la lesión o enfermedad como un caso de trabajo restringido?

No, una recomendación de trabajo restringido es registrable sólo si afecta una o más de las funciones de trabajo rutinarias del empleado. Para determinar si éste es el caso, usted tiene que evaluar la restricción según las funciones de trabajo rutinarias del empleado lesionado o enfermo. Si la restricción de usted o el médico u otro profesional licenciado en el cuidado de la salud mantienen al empleado sin realizar una o más de las funciones de trabajo rutinarias o sin trabajar la jornada completa del día de trabajo que de otra forma el empleado lesionado o enfermo podría haber trabajado, el trabajo del empleado ha sido restringido y usted tiene que registrar el caso.

(v) ¿Cómo registro un caso donde el empleado trabaja solo una jornada de trabajo parcial debido a una lesión o enfermedad relacionada al trabajo?

Un día de trabajo parcial es registrado como un día de transferencia o restricción de trabajo para propósitos de mantenimiento de registro, excepto para el día en el cual la lesión ocurrió o la enfermedad empezó.

(vi) Si el empleado lesionado o enfermo produce menos productos o servicios de los que podría haber producido antes de la lesión o enfermedad, pero realiza todas las funciones rutinarias de su trabajo, ¿es el caso considerado un caso de trabajo restringido?

No, el caso es considerado de trabajo restringido sólo si el empleado

no realiza todas las funciones rutinarias de su trabajo o no trabaja la jornada completa que de otra forma podría haber trabajado.

- (vii) ¿Cómo manejo restricciones vagas de un médico u otro profesional licenciado en el cuidado de la salud, tales como: que el empleado sea ocupado sólo en “tareas livianas” o “que lo tome suave por una semana”?

Si usted no está claro con la recomendación del médico u otro profesional licenciado en el cuidado de la salud, usted tiene que preguntar a esa persona si el empleado puede realizar todas las funciones rutinarias de su trabajo y trabajar toda la jornada de trabajo normalmente asignada. Si la contestación a ambas preguntas es “Sí”, entonces el caso no envuelve una restricción de trabajo y no tiene que ser registrada como tal. Si la contestación a una o ambas preguntas es “No”, el caso envuelve trabajo restringido y tiene que ser registrado como un caso de trabajo restringido. Si usted no puede obtener esta información adicional del médico u otro profesional licenciado en el cuidado de la salud que recomendó la restricción, registre la lesión o enfermedad como un caso que envuelve trabajo restringido.

- (viii) ¿Qué hago si el médico u otro profesional licenciado en el cuidado de la salud recomienda una restricción de trabajo que cumple con la definición de PR OSHA, pero el empleado hace todas las funciones rutinarias del trabajo de todas maneras?

Usted tiene que registrar la lesión o enfermedad en la Forma PR OSHA 300 como un caso de trabajo restringido. Si un médico u otro profesional licenciado en el cuidado de la salud recomienda una restricción de un trabajo, usted debe asegurarse de que el empleado cumpla con esa restricción. Si usted recibe recomendaciones de dos o más médicos u otros profesionales licenciados en el cuidado de la salud, usted puede tomar la decisión de cual recomendación es la de mayor autoridad, y registrar el caso basado en esa recomendación.

- (ix) ¿Cómo decido si una lesión o enfermedad envuelve una transferencia a otro trabajo?

Si usted asigna a un empleado lesionado o enfermo a otro trabajo distinto a su trabajo regular por parte de un día, el caso envuelve transferencia a otro trabajo.

Nota: Esto no incluye el día en el cual la lesión o enfermedad ocurrió.

- (x) ¿Son las transferencias a otro trabajo registradas en la misma forma de los casos con trabajo restringido?

Sí, ambos casos de transferencia de trabajo y de trabajo restringido son registrados en el mismo encasillado en la Forma PR OSHA 300. Por ejemplo, si usted asigna a un médico u otro profesional licenciado en el cuidado de la salud recomienda que usted asigne a un empleado lesionado o enfermo a sus deberes de trabajo rutinarios por parte del día y a otro trabajo por el resto del día, la lesión o enfermedad envuelve una transferencia de trabajo. Usted tiene que registrar una lesión o enfermedad que envuelva una transferencia de trabajo colocando una marca en el encasillado para transferencia de trabajo.

(xi) ¿Cómo cuento los días de transferencia o restricción de trabajo?

Usted cuenta los días de transferencia o restricción de trabajo de la misma forma en que cuenta los días fuera del trabajo, usando 1904.5(b)(3)(i) a (viii), arriba. La única diferencia es que, si usted asigna permanentemente al empleado lesionado o enfermo a un trabajo que ha sido modificado o cambiado permanentemente en una forma que elimina las funciones rutinarias que el empleado estaba restringido a realizar, usted puede parar de contar los días cuando la modificación o cambio sea hecha permanente. Usted tiene que contar al menos un día de trabajo restringido o transferencia de trabajo para tales casos.

(5) ¿Cómo registro una lesión o enfermedad que envuelve tratamiento médico más allá de primeros auxilios?

Si una lesión o enfermedad relacionada al trabajo resulta en tratamiento médico más allá de primeros auxilios, usted tiene que registrarla en el Registro PR OSHA 300. Si la lesión o enfermedad no envuelve muerte, uno o más días fuera del trabajo, uno o más días de trabajo restringido, o uno o más días de transferencia de trabajo, usted entra una marca de cotejo en el encasillado para casos donde el empleado recibe tratamiento médico, pero permanece en el trabajo y no fue transferido ni restringido.

(i) ¿Cuál es la definición de tratamiento médico?

Tratamiento médico significa el manejo y cuidado a un paciente para combatir una enfermedad o un desorden. Para propósitos de la Parte 1904, tratamiento médico no incluye:

- (A) Visitas a un médico u otro profesional licenciado en el cuidado de la salud sólo para observación o consejo;
- (B) La realización de procedimientos para diagnóstico, tales como: rayos X y pruebas de sangre, incluyendo la administración de medicamentos recetados usados sólo para propósitos de diagnóstico (ej. gotas para los ojos para dilatar la pupila); o
- (C) “Primeros auxilios” según definido en el párrafo (b)(5)(ii) de esta sección.

(ii) ¿Qué es “primeros auxilios”?

Para propósitos de la Parte 1904, “primeros auxilios” significa lo siguiente:

- (A) Usar un medicamento sin receta a una potencia que no requiera receta (para medicamentos disponibles con y sin receta, la recomendación de un médico u otro profesional licenciado en el cuidado de la salud de usar un medicamento sin receta a una potencia que requiera receta es considerado tratamiento médico para propósitos de mantenimiento de registro);
- (B) Administrar vacunas de tétano (otras vacunas, tales como: vacunas de hepatitis B o rabia son consideradas tratamiento médico);

- (C) Limpiar, lavar o remojar heridas en la superficie de la piel;
- (D) Usar materiales para cubrir heridas, tales como: vendajes, Band-AidTM, gazas, etc.; o usar puntos de mariposa o vendajes Steri-StripsTM (otros dispositivos para cerrar heridas, tales como: suturas, grapas, etc. son considerados tratamiento médico);
- (E) Usar terapia caliente o fría;
- (F) Usar cualquier medio de soporte no rígido, tales como: vendajes elásticos, mantas, correas no rígidas para la espalda, etc. (dispositivos con armazones rígidos u otros sistemas diseñados para inmovilizar partes del cuerpo son considerados tratamiento médico para propósitos de mantenimiento de registros);
- (G) Usar dispositivos de inmovilización temporera mientras transportan la víctima del accidente (ej. tablillas, cabestrillos, collarines, tablas para la espalda, etc.);
- (H) Perforar una uña de la mano o del pie para aliviar la presión, o drenar el fluido de una ampolla;
- (I) Usar parchos para los ojos;
- (J) Remover cuerpos extraños del ojo usando sólo irrigación o un hisopo de algodón;
- (K) Remover astillas o material extraño de áreas distintas al ojo por irrigación, pinzas, hisopos de algodón u otros medios simples;
- (L) Usar protectores para los dedos;
- (M) Usar masajes (terapia física o tratamiento quiropráctico son considerados tratamiento médico para propósitos de mantenimiento de registro); o
- (N) Beber líquidos para aliviar el estrés por calor.

(iii) ¿Están cualesquiera otros procedimientos incluidos en los primeros auxilios?

No, esta es una lista completa de todos los tratamientos considerados primeros auxilios para propósitos de la Parte 1904.

(iv) ¿Tiene el estatus profesional de la persona que provee el tratamiento algún efecto en lo que es considerado primeros auxilios o tratamiento médico?

No, PR OSHA considera los tratamientos enumerados en el 1904.5(b)(ii) de esta Parte como primeros auxilios independientemente del estatus profesional de la persona que provea el tratamiento. Aún cuando estos tratamientos sean provistos por un médico u otro profesional licenciado en el cuidado de la salud, éstos son considerados primeros auxilios para propósitos de la Parte 1904. Similarmente, PR OSHA considera tratamiento más allá de los primeros auxilios al tratamiento médico aún cuando sea provisto por alguien que no sea un médico u otro

profesional licenciado en el cuidado de la salud.

- (v) ¿Qué pasa si un médico u otro profesional licenciado en el cuidado de la salud recomienda tratamiento médico, pero el empleado no sigue la recomendación?

Si un médico u otro profesional licenciado en el cuidado de la salud recomienda tratamiento médico, usted debe estimular al empleado lesionado o enfermo a seguir esa recomendación. Sin embargo, usted tiene que registrar el caso aún cuando el empleado lesionado o enfermo no siga la recomendación del médico u otro profesional licenciado en el cuidado de la salud.

- (6) ¿Es registrable cada caso de lesión o enfermedad relacionada al trabajo que envuelva pérdida de conocimiento?

Sí, usted tiene que registrar una lesión o enfermedad relacionada al trabajo si el trabajador queda inconsciente, independientemente de cuanto tiempo el empleado permanece inconsciente.

- (7) ¿Qué es un diagnóstico “significativo” de una lesión o enfermedad que sea registrable bajo el criterio general aún cuando no resulte en muerte, días fuera del trabajo, trabajo restringido o transferencia del trabajo, tratamiento médico más allá de primeros auxilios o pérdida de conocimiento?

Casos relacionados al trabajo que envuelvan cáncer, una enfermedad crónica irreversible, un hueso roto o fracturado o un tímpano perforado tienen que ser registrados siempre bajo el criterio general al momento de ser diagnosticado por un médico u otro profesional licenciado en el cuidado de la salud.

Nota al 1904.5: PR OSHA cree que las lesiones y enfermedades más significativas resultarán en uno de los criterios enumerados en 1904.5(a): muerte, días fuera del trabajo, trabajo restringido o transferencia de trabajo, tratamiento médico más allá de primeros auxilios, o pérdida de conocimiento. Sin embargo, existen algunas lesiones significativas, tales como: un tímpano perforado o una fractura del dedo del pie o costilla para las cuales no hay tratamiento médico ni restricciones de trabajo que puedan ser recomendadas. Además, existen algunas enfermedades progresivas significativas, tales como: bisinosis, silicosis y algunos tipos de cáncer para los cuales tratamiento médico o restricciones de trabajo no pueden ser recomendadas al momento del diagnóstico, pero que pueden ser recomendadas según la enfermedad progrese. PR OSHA cree que el cáncer, enfermedades crónicas irreversibles, fracturas en los huesos y tímpanos perforados son generalmente consideradas lesiones y enfermedades significativas, y tienen que ser registradas con el diagnóstico inicial aún cuando tratamiento médico o restricciones de trabajo no sean recomendadas, o sean pospuestas, en un caso particular.

1904.6 Criterios para el Registro de Lesiones por Objetos Cortantes y Punzantes.

- (a) **Requisito Básico.** Usted tiene que registrar todas las lesiones relacionadas al trabajo por pinchazos de aguja y cortaduras con objetos cortantes que estén contaminados con sangre u otro material potencialmente infeccioso de otra persona (según definido por el 4 OSH 1910.1030). Usted tiene que entrar el caso en el Registro PR OSHA 300 como una lesión. Para proteger la privacidad del empleado, usted no puede escribir el nombre del empleado en Registro PR OSHA 300 [ver los requisitos para casos con privacidad en los párrafos 1904.29 (b)(6) al 1904.29(b)(9)].

(b) Implantación.

(1) ¿Qué significa “otro material potencialmente infeccioso”?

El término “otros materiales potencialmente infecciosos” está definido en la norma Patógenos Hematotransmitidos de PR OSHA en el 4 OSH 1910.1030(b). Estos materiales incluyen:

- (i) Fluídos, tejidos y órganos del cuerpo humano; y
- (ii) Otros materiales infectados con el virus HIV o hepatitis B, tales como: cultivos o tejidos de laboratorio de experimentos en animales.

(2) ¿Esto significa que tengo que registrar todas las cortaduras, laceraciones, pinchazos y rasguños?

No, usted necesita registrar todas las cortaduras, laceraciones, pinchazos y rasguños sólo si están relacionados al trabajo y envuelven contaminación con la sangre de otra persona u otro material potencialmente infeccioso. Si la cortadura, laceración o rasguño envuelve un objeto limpio o un contaminante diferente a la sangre u otro material potencialmente infeccioso, usted necesita registrar el caso sólo si cumple con uno o más de los criterios para registro del 1904.5.

(3) Si registro una lesión y el empleado después es diagnosticado con una enfermedad infecciosa en la sangre, ¿tengo que actualizar el Registro PR OSHA 300?

Sí, usted tiene que actualizar la clasificación del caso en el Registro PR OSHA 300 si el caso resulta en muerte, días fuera del trabajo, trabajo restringido o transferencia de trabajo. Usted, también, tiene que actualizar la descripción para identificar la enfermedad infecciosa y cambiar la clasificación del caso de una lesión a una enfermedad.

(4) 1¿Qué pasa si uno de mis empleados es salpicado o expuesto a sangre u otro material potencialmente infeccioso sin estar cortado o con rasguños? ¿Necesito registrar este incidente?

Usted necesita registrar tal incidente en el Registro PR OSHA 300 como una enfermedad si:

- (i) Este resulta en el diagnóstico de una enfermedad en la sangre, tal como: HIV, hepatitis B o hepatitis C; o
- (ii) Cumple con uno o más de los criterios para registro del 1904.5.

1904.7 Criterios para el Registro de Casos por Remoción Médica bajo las Normas de PR OSHA.

(a) Requisito Básico. Si un empleado es médicamente removido bajo los requisitos de vigilancia médica de una norma de PR OSHA, usted tiene que registrar el caso en el Registro PR OSHA 300.

(b) Implantación.

(1) ¿Cómo clasifico los casos por remoción médica en el Registro PR OSHA 300?

Usted tiene que entrar cada caso por remoción médica en el Registro PR OSHA 300 como un caso que envuelve días fuera del trabajo o un caso que

envuelve actividad de trabajo restringida, dependiendo de como decida cumplir con el requisito de remoción médica. Si la remoción médica resulta de una exposición a un químico, usted tiene que entrar el caso en el Registro PR OSHA 300 marcando la columna "envenenamiento".

- (2) ¿Tienen todas las normas de PR OSHA provisiones para la remoción médica?

No, algunas normas de PR OSHA, tales como las normas que cubren los patógenos hematotransmitidos y el ruido, no tienen provisiones para la remoción médica. Muchas de las normas de PR OSHA que cubren sustancias químicas específicas tienen provisiones para la remoción médica. Estas normas incluyen, pero no están limitadas a, plomo, cadmio, cloruro de metileno, formaldehído y benceno.

- (3) ¿Tengo que registrar un caso donde voluntariamente remuevo al empleado de la exposición antes de que los criterios de remoción médica de una norma de PR OSHA se cumplan?

No, si el caso envuelve remoción médica voluntaria antes de llegar a los niveles de remoción médica requeridos por una norma de PR OSHA, usted no necesita registrar el caso en el Registro PR OSHA 300.

1904.8 Criterios para el Registro de Casos con Pérdida en la Audición Inducida por Exposición Ocupacional al Ruido.

- (a) **Requisito Básico.** Si una prueba de audición de un empleado (audiograma) revela que un Cambio Significativo en el Valor Umbral de la Audición (STS, por sus siglas en inglés) ha ocurrido en uno o ambos oídos, y el nivel de audición del empleado es de 25 decibels (dB) o mayor cero audiométrico (promediado a 2000, 3000 y 4000 Hz) en el mismo oído del STS, usted tiene que registrar el caso en el Registro PR OSHA 300.

(b) **Implantación.**

- (1) ¿Qué es un Cambio Significativo en el Valor Umbral de la Audición?

Un Cambio Significativo en el Valor Umbral de la Audición, o STS, está definido en la norma de exposición ocupacional al ruido en el 4 OSH 1910.95(c)(10)(i) como un cambio en el umbral de la audición, relativo al audiograma más reciente del empleado, en un promedio de 10 decibels o más a 2000, 3000 y 4000 hertz en uno o ambos oídos.

- (2) ¿Cómo evalúo el audiograma reciente para determinar si un empleado ha sufrido de un STS y tiene un nivel de audición de 25-dB?

(i) STS. Si el empleado previamente no ha experimentado una pérdida auditiva registrable, usted tiene que comparar el audiograma reciente con el audiograma base del empleado. Si el empleado previamente ha experimentado una pérdida auditiva registrable, usted tiene que comparar el audiograma reciente con el audiograma base revisado del empleado (el audiograma que refleja el caso de pérdida auditiva registrable previo del empleado).

(ii) Pérdida 25-dB. Los resultados de las pruebas audiométricas reflejan la habilidad auditiva general del empleado en comparación con el cero audiométrico. Por lo tanto usando el audiograma reciente del empleado, usted tiene que usar el promedio del nivel de audición a 2000, 3000 y 4000 Hz para determinar si el nivel de audición total del empleado es o no de 25 dB o más.

- (3) ¿Puedo ajustar el resultado del audiograma para reflejar el efecto de la edad en la audición?

Sí, cuando compare el resultado del audiograma, usted puede ajustar el resultado para la edad del empleado cuando el audiograma fue hecho usando las Tablas F-1 o F-2, según apropiado, del Apéndice F en el 4 OSH 1910.95. Usted no usará el ajuste por edad cuando este determinando si el nivel de audición total del empleado es 25 dB o más sobre el cero audiométrico.

- (4) ¿Tengo que registrar la pérdida auditiva si voy a volver a examinar la audición del empleado?

No, si usted vuelve a examinar la audición del empleado dentro de los 30 días del primer examen, y el nuevo examen no confirma el STS, a usted no se le requiere registrar el caso de pérdida auditiva en el Registro PR OSHA 300. Si el nuevo examen confirma el STS, usted tiene que registrar la enfermedad de pérdida auditiva dentro de los siete (7) días calendarios del nuevo examen. Si pruebas audiométricas subsecuentes realizadas bajo los requisitos del examen de la norma de ruido 1910.95 indican que un STS no es permanente, usted puede borrar o tachar la entrada registrada.

- (5) ¿Existe alguna regla especial para determinar si un caso de pérdida auditiva está relacionado al trabajo?

No. Usted tiene que usar la regladel 1904.3 para determinar si la pérdida auditiva está relacionada al trabajo. Si un evento o exposición en el ambiente de trabajo causó o contribuyó a la pérdida de audición, o agravó significativamente una pérdida de audición pre-existente, usted tiene que considerar el caso relacionado al trabajo.

- (6) Si un médico u otro profesional licenciado en el cuidado de la salud determina que la pérdida auditiva no está relacionada al trabajo, ¿todavía necesito registrar el caso?

Si un médico u otro profesional licenciado en el cuidado de la salud determina que la pérdida auditiva no está relacionada al trabajo o no ha sido significativamente agravada por exposición ocupacional al ruido, a usted no se le requiere considerar el caso relacionado al trabajo o registrar el caso en el Registro PR OSHA 300.

- (7) ¿Cómo completo el Registro 300 para un caso de pérdida auditiva?

Cuando usted entra un caso de pérdida auditiva registrable en el Registro PR OSHA 300, usted tiene que marcar la columna de pérdida auditiva en el Registro 300.

(c) **Removido**

1904.9 Criterios para el Registro de Casos de Tuberculosis Relacionadas al Trabajo.

- (a) **Requisito Básico.** Si cualquiera de sus empleados ha estado expuesto ocupacionalmente a alguien con un caso conocido de tuberculosis activa (TB), y ese empleado desarrolla subsecuentemente una infección de tuberculosis, según evidenciado por un examen positivo en la piel o diagnosticado por un médico u otro profesional licenciado en el cuidado de la salud, usted tiene que registrar el caso en el Registro PR OSHA 300 marcando la columna de "condición respiratoria".

(b) Implantación.

- (1) ¿Tengo que registrar, en el Registro, el resultado de una prueba de piel positiva para TB obtenida en un examen físico de pre-empleo?

No, usted no tiene que registrarlo porque el empleado no estaba expuesto ocupacionalmente a un caso conocido de tuberculosis activa en su lugar de trabajo.

- (2) ¿Puedo tachar o borrar un caso del Registro si obtengo evidencia de que el caso no fue causado por exposición ocupacional?

Sí, usted puede tachar o borrar el caso del Registro bajo las siguientes circunstancias:

- (i) El trabajador está viviendo en una casa con una persona quien ha sido diagnosticada con TB activa;
- (ii) El Departamento de Salud ha identificado al trabajador como el contacto de un individuo con un caso activo de TB no relacionada al lugar de trabajo; o
- (iii) Una investigación médica muestra que la infección del empleado fue causada por una exposición a TB fuera del trabajo, o prueba que el caso no estaba relacionado a la exposición de TB en el lugar de trabajo.

1904.10 [Removido]

1904.11 - 1904.28 (Reservadas).

1904.29 Formas.

- (a) **Requisito Básico.** Usted tiene que usar las formas PR OSHA 300, 300A y 301, o formas equivalentes, para registrar las lesiones y enfermedades. La forma PR OSHA 300 es llamada el Registro de Lesiones y Enfermedades Ocupacionales, la 300A es el Resumen de las Lesiones y Enfermedades Ocupacionales y la forma PR OSHA 301 es llamada el Informe de Incidente de Lesión y Enfermedad.

(b) Implantación.

- (1) ¿Qué necesito hacer para llenar el Registro PR OSHA 300?

Usted tiene que entrar la información acerca de su negocio en la parte superior del Registro PR OSHA 300, escribir en una o dos líneas una descripción para cada lesión o enfermedad registrable, y resumir esta información en la PR OSHA 300A al final del año.

- (2) ¿Qué necesito hacer para llenar el Informe de Incidente PR OSHA 301?

Usted tiene que llenar un Informe de Incidente PR OSHA 301, o una forma equivalente, para cada lesión o enfermedad registrable entrada en el Registro PR OSHA 300.

- (3) ¿Cuán rápido tiene que ser registrada cada lesión o enfermedad?

Usted tiene que entrar cada lesión o enfermedad registrable en el Registro PR OSHA 300 y el Informe de Incidente PR OSHA 301 dentro de los siete (7) días calendario de recibir la información de que ha ocurrido una lesión o enfermedad registrable.

(4) ¿Qué es una forma equivalente?

Una forma equivalente es una que tiene la misma información, se puede leer y entender, y es llenada usando las mismas instrucciones que la forma de PR OSHA que reemplaza. Muchos patronos usan una forma de seguro en lugar del Informe de Incidente PR OSHA 301, o completan una forma de seguro añadiendo cualquier información adicional requerida por PR OSHA.

(5) ¿Puedo mantener mis registros en una computadora?

Sí, si la computadora puede producir formas equivalentes cuando sean necesarias, según descritas bajo 1904.35 y 1904.40, usted puede mantener sus registros usando un sistema de computadora.

(6) ¿Existen situaciones donde no puedo colocar el nombre del empleado en las formas por razones de privacidad?

Sí, si usted tiene un “caso de interés por la privacidad”, no puede entrar el nombre del empleado en el Registro PR OSHA 300. En su lugar, escriba “caso reservado” en el espacio normalmente usado para el nombre del empleado. Esto protegerá la privacidad del empleado lesionado o enfermo cuando a otro empleado, un ex-empleado o un representante autorizado de los empleados se le provea acceso al Registro PR OSHA 300 bajo el 1904.35(b)(2). Usted tiene que mantener una lista confidencial y separada de los números de los casos y nombres de los empleados de los casos de interés por la privacidad para que pueda actualizar los casos y proveer información al gobierno cuando la requiera.

(7) ¿Cómo puedo determinar si una lesión o enfermedad es un caso de interés por la privacidad?

Usted tiene que considerar las siguientes lesiones o enfermedades como casos de interés por la privacidad:

- (i) Una lesión o enfermedad en una parte íntima del cuerpo o sistema reproductor;
- (ii) Una lesión o enfermedad que resulte de una agresión sexual;
- (iii) Enfermedades mentales;
- (iv) Infección por HIV, hepatitis o tuberculosis;
- (v) Lesiones por pinchazos de aguja o cortaduras con objetos afilados que están contaminados con sangre de otra persona u otro material potencialmente infeccioso (Véase 1904.6 para definiciones); y
- (vi) Otras enfermedades, si el empleado independiente y voluntariamente solicita que su nombre no sea incluido en el registro.

(8) ¿Puedo clasificar cualesquiera otros tipos de lesiones y enfermedades como casos de interés por la privacidad?

No, esta es una lista completa de todas las lesiones y enfermedades consideradas casos de interés por la privacidad para propósitos de la Parte 1904.

(9) Si he removido el nombre del empleado, pero todavía creo que el empleado

puede ser identificado por la información en las formas, ¿existe algo más que pueda hacer para proteger la privacidad del empleado?

Sí, si usted tiene una base razonable para creer que la información que describe el caso de interés por la privacidad puede identificar a la persona aunque el nombre del empleado haya sido omitido, usted puede usar discreción al describir la lesión o enfermedad en ambas formas, PR OSHA 300 y 301. Usted tiene que incluir suficiente información para identificar la causa del incidente y la severidad general de la lesión o enfermedad, pero no necesita incluir detalles de naturaleza íntima o privada. Por ejemplo, un caso de agresión sexual puede ser descrito como "lesión por agresión" o una lesión a un órgano reproductivo puede ser descrita como "lesión abdominal baja".

- (10) ¿Qué tengo que hacer para proteger la privacidad del empleado si deseo proveer acceso a las formas PR OSHA 300 y 301 a otras personas que no sean representantes del gobierno, empleados, ex-empleados o representantes autorizados?

Si usted decide divulgar voluntariamente las Formas a otras personas que no sean representantes del gobierno, empleados, ex-empleados o representantes autorizados (según requerido por el 1904.35 y 1904.40), usted tiene que remover u ocultar los nombres de los empleados y otra información que identifique las personas, excepto en los siguientes casos. Usted puede divulgar las Formas con información que identifique las personas sólo:

- (i) a un auditor o consultor contratado por el patrono para evaluar el programa de seguridad y salud;
- (ii) en la extensión necesaria para procesar una reclamación de compensación de los empleados u otros beneficios de seguros; o
- (iii) a una autoridad de salud pública o agencia del cumplimiento de la ley para usos y divulgaciones para los cuales consentimiento, autorización u oportunidad para estar de acuerdo u objetar no es requerida bajo las Normas del Departamento de Salud y Servicios Humanos para la Privacidad de Información de Salud que Identifica Individuos, 45 CFR.164.512. Normas del Departamento de Salud y Servicios Humanos para la Privacidad de la Información de Salud Individualmente Identificable, 45 CFR.164.512.

Sub-parte D -- Otros Requisitos de PR OSHA para el Mantenimiento de Registros de Lesiones y Enfermedades

1904.30 Establecimientos con Negocios Múltiples.

- (a) **Requisito Básico.** Usted tiene que mantener separado un Registro PR OSHA 300 para cada establecimiento que se espera esté en operación por un año o más.
- (b) **Implantación.**
 - (1) ¿Necesito mantener los registros de PR OSHA de lesiones y enfermedades para establecimientos de término-corto (ej. establecimientos que existirán por menos de un año)?

Sí, sin embargo, usted no tiene que mantener separado un Registro PR OSHA 300 para cada establecimiento de ese tipo. Usted puede mantener un Registro PR OSHA 300 que cubra todos sus establecimientos de término-corto. Usted también puede incluir las lesiones y enfermedades

registrables de los establecimientos de término-corto en un Registro PR OSHA 300 que cubra los establecimientos de término-corto por divisiones individuales de la compañía o regiones geográficas.

- (2) ¿Puedo mantener los registros de todos mis establecimientos en mis oficinas o en algún otro lugar central?

Sí, usted puede mantener los registros para un establecimiento en sus oficinas centrales u otro lugar central si puede:

- (i) Transmitir información de las lesiones y enfermedades desde el establecimiento al lugar central dentro de los siete (7) días calendario de recibir información de que una lesión o enfermedad registrable ha ocurrido; y
 - (ii) Producir y enviar los registros desde el lugar central al establecimiento dentro del marco de tiempo requerido por el 1904.35 y 1904.40 cuando se le requiera proveer registros a representantes del gobierno, empleados, ex-empleados o representantes de empleados.
- (3) Algunos de mis empleados trabajan en varios lugares diferentes o no trabajan en algunos de mis establecimientos del todo. ¿Cómo registro casos para estos empleados?

Usted tiene que vincular cada uno de sus empleados con uno de sus establecimientos para propósitos del mantenimiento de registro. Usted tiene que registrar la lesión y enfermedad en el Registro PR OSHA 300 del establecimiento del empleado lesionado o enfermo o en un Registro PR OSHA 300 que cubra al empleado de un establecimiento de término-corto.

- (4) ¿Cómo registro una lesión o enfermedad cuando un empleado de uno de mis establecimientos se lesiona o enferma mientras esta visitando o trabajando en otro de mis establecimientos, o mientras trabaja fuera de cualquiera de mis establecimientos?

Si la lesión o enfermedad ocurre en uno de sus establecimientos, usted tiene que registrar la lesión o enfermedad en el Registro PR OSHA 300 del establecimiento en el cual ocurrió la lesión o enfermedad. Si el empleado se lesiona o enferma y no es en uno de sus establecimientos, usted tiene que registrar el caso en el Registro PR OSHA 300 del establecimiento en el cual trabaja normalmente el empleado.

1904.31 Empleados Cubiertos.

- (a) **Requisito Básico.** Usted tiene que registrar en el Registro PR OSHA 300 las lesiones y enfermedades registrables de todos los empleados en su nómina, ya sean ellos obreros, ejecutivos, por hora, por sueldo, a tiempo-parcial e inmigrantes. **Usted también tiene que registrar las lesiones y enfermedades registrables que ocurran a empleados que no están en su nómina si supervisa esos empleados en una base diaria o supervisa la operación donde trabaje este empleado.** Si su negocio está organizado como de un solo propietario o una sociedad, el dueño o socios no son considerados empleados para propósitos del mantenimiento de registro.
- (b) **Implantación.**
 - (1) Si una persona que trabaja para si misma se lesiona o enferma mientras está trabajando en mi negocio, ¿tengo que registrar la lesión o enfermedad?

No, individuos que trabajan para si mismos no están cubiertos por la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de Puerto Rico o sus reglamentos.

- (2) Si obtengo empleados de un servicio de ayuda temporera, servicio de arrendamiento de empleados, servicio de suplido de personal, ¿tengo que registrar una lesión o enfermedad que ocurra a uno de esos empleados?

Usted tiene que registrar estas lesiones y enfermedades si supervisa estos empleados en una base diaria.

- (3) Si un empleado en mi establecimiento es empleado de un contratista, ¿tengo que registrar la lesión o enfermedad que le ocurra a ese empleado?

Si el empleado de un contratista está bajo la supervisión diaria del contratista, el contratista es responsable de registrar la lesión o enfermedad. Si usted supervisa el trabajo del empleado del contratista en una base diaria, usted tiene que registrar la lesión o enfermedad.

- (4) ¿Tiene el servicio de suplido de personal, servicio de ayuda temporera, servicio de arrendamiento de empleado o contratista que registrar también las lesiones o enfermedades que ocurran a empleados temporeros, arrendados o contratados que yo superviso en una base diaria?

No, usted y el servicio de ayuda temporera, servicio de arrendamiento de empleado, servicio de suplido de personal o contratista deben coordinar sus esfuerzos para asegurarse de que cada lesión y enfermedad es registrada sólo una vez: ya sea en su Registro PR OSHA 300 (si usted provee supervisión diaria) o en el Registro PR OSHA 300 del otro patrono (si esa compañía provee supervisión diaria).

- (5) ¿Tengo que completar la bitácora de PR OSHA 300 aun cuando no tenga incidentes registrables?

Sí, si no tuvo incidentes registrables, entonces, al comienzo del próximo año (enero), debe completar la bitácora PR OSHA 300 sin entradas y totalizada a cero.

1904.32 Resumen Anual.

- (a) **Requisito Básico.** Al final de cada año calendario, usted tiene que:

Nota: Si no tuvo incidentes registrables, entonces, al comienzo del próximo año (enero), debe completar la bitácora de PR OSHA 300 sin entradas y totalizada a cero.

- (1) Revisar el Registro PR OSHA 300 para verificar que las entradas están completas y son exactas, y corregir cualesquiera deficiencias identificadas;
- (2) Crear un resumen anual de las lesiones y enfermedades registradas en el Registro PR OSHA 300 incluyendo Registros sin entradas;
- (3) Certificar el resumen; y
- (4) Fijar el resumen anual.

- (b) **Implantación.**

- (1) ¿Cuán extensamente tengo que revisar las entradas en el Registro PR OSHA 300 al final del año?

Usted tiene que revisar las entradas tan extensamente como sea necesario para estar seguro que están completas y son correctas.

(2) ¿Cómo completo el resumen anual? Usted tiene que:

- (i) Totalizar las columnas en el Registro PR OSHA 300 (si no tuvo casos registrables, entre cero para el total de cada columna); y
- (ii) Entre el año calendario cubierto, el nombre de la compañía, nombre del establecimiento, dirección del establecimiento, promedio del número anual de empleados cubiertos por el Registro PR OSHA 300, y las horas totales trabajadas por todos los empleados cubiertos por el Registro PR OSHA 300.
- (iii) Si está usando una forma equivalente diferente a la forma del resumen PR OSHA 300A, según permitido bajo el 1904.4(b)(4), el resumen que usted use también tiene que incluir las declaraciones de acceso al empleado y de penalidad al patrono encontradas en la forma de resumen PR OSHA 300A.

(3) ¿Cómo certifico el resumen anual? Un ejecutivo de la compañía tiene que certificar que examinó el Registro PR OSHA 300 y que razonablemente cree, basado en su conocimiento del proceso que la información fue registrada, que el resumen anual es correcto y completo.

(4) ¿Quién es considerado un ejecutivo de la compañía? El ejecutivo de la compañía que certifica el registro tiene que ser una de las siguientes personas:

- (i) El dueño de la compañía (sólo si la compañía es de un solo propietario o sociedad);
- (ii) Un oficial de la corporación;
- (iii) El oficial de más alto rango de la compañía trabajando en el establecimiento; o
- (iv) El supervisor inmediato del oficial de más alto rango de la compañía trabajando en el establecimiento.

(5) ¿Cómo fijo el resumen anual?

Usted tiene que fijar una copia del resumen anual en cada establecimiento en un lugar o lugares conspicuos donde se acostumbra fijar los avisos a los empleados. Usted tiene que asegurarse de que el resumen anual fijado no sea alterado, mutilado o tapado por otro material.

(6) ¿Cuándo tengo que fijar el resumen anual?

Usted tiene que fijar el resumen desde el 1 de febrero del año siguiente al año cubierto por los registros y mantenerlo fijado hasta el 30 de abril.

(7) Si no tengo incidentes registrables durante un año calendario, antes de completar el resumen anual, ¿tengo que llenar la PR OSHA 300?

Si, al comienzo del próximo año (enero), antes de completar el resumen anual, usted debe completar la bitácora PR OSHA 300 sin entradas y totalizada a cero.

1904.33 Retención y Actualización.

- (a) **Requisito Básico.** Usted tiene que guardar el Registro PR OSHA 300, la lista de casos reservados (si alguna existe), el resumen anual, y las formas de Informe de Incidente PR OSHA 301 por los cinco (5) años siguientes al año calendario que cubren estos registros.
- (b) **Implantación.**
- (1) ¿Tengo que actualizar el Registro PR OSHA 300 durante los cinco años del periodo de almacenaje?
- Sí, durante el periodo de almacenaje, usted tiene que actualizar sus Registros PR OSHA 300 almacenados para incluir lesiones o enfermedades registrables descubiertas recientemente y para mostrar cualesquiera cambios que hayan ocurrido en la clasificación de lesiones y enfermedades previamente registradas. Si la descripción o resultado de un caso cambia, usted tiene que remover o tachar la entrada original y entrar la información nueva.
- (2) ¿Tengo que actualizar el resumen anual?
- No, a usted no se le requiere actualizar el resumen, pero puede hacerlo si desea.
- (3) ¿Tengo que actualizar el Informe de Incidente PR OSHA 301?
- No, a usted no se le requiere actualizar los Informes de Incidente PR OSHA 301, pero puede hacerlo si desea.

1904.34 Cambio de Propietario del Negocio.

Si su negocio cambia de dueño, usted es responsable de registrar e informar las lesiones y enfermedades relacionadas al trabajo sólo para ese periodo del año durante el cual usted es dueño del establecimiento. Usted tiene que transferir los registros de la Parte 1904 al nuevo dueño. El nuevo dueño tiene que guardar todos los registros del establecimiento mantenido por el dueño anterior, según requerido por el 1904.33 de esta Parte, pero no necesita actualizar o corregir los registros del dueño anterior.

1904.35 Participación de los Empleados.

- (a) **Requisito Básico.** Sus empleados y sus representantes tienen que ser involucrados en el sistema de mantenimiento de registros de varias maneras.
- (1) Usted tiene que informar a cada empleado de como informarle a usted una lesión o enfermedad.
- (2) Usted tiene que proveer acceso limitado a sus empleados y sus representantes a los registros de lesiones y enfermedades.
- (b) **Implantación.**
- (1) ¿Qué tengo que hacer para asegurarme de que los empleados me informen las lesiones y enfermedades relacionadas al trabajo?
- (i) Usted tiene que establecer una manera para que los empleados informen las lesiones y enfermedades relacionadas al trabajo con prontitud; y
- (ii) Usted tiene que decirle a cada empleado como van a informarle a

usted las lesiones y enfermedades relacionadas al trabajo.

- (2) ¿Tengo que darle a mis empleados y sus representantes acceso a los registros de lesión y enfermedad de PR OSHA?

Sí, sus empleados, ex-empleados, sus representantes personales, y los representantes autorizados de los empleados tienen derecho a tener acceso a los registros de lesión y enfermedad de PR OSHA, con algunas limitaciones, según discutido abajo.

- (i) ¿Quién es un representante autorizado de los empleados?

Un representante autorizado de los empleados es un agente autorizado de negociación colectiva de los empleados.

- (ii) ¿Quién es un “representante personal” de un empleado o ex-empleado?

Un representante personal es:

(A) Cualquier persona a la cual el empleado o ex-empleado designa como tal por escrito: o

(B) El representante legal de un empleado o ex-empleado muerto o legalmente incapacitado.

- (iii) Si un empleado o su representante solicita acceso al Registro PR OSHA 300, ¿cuándo tengo que proveerlo?

Cuando un empleado, ex-empleado, representante personal o representante autorizado del empleado solicita copias del Registro(s) PR OSHA 300 vigente o guardado de un establecimiento en que el empleado o ex-empleado ha trabajado, usted tiene que proveer al solicitante una copia del Registro(s) PR OSHA 300 relevante antes de terminar el próximo día de trabajo. La petición debe ser en forma de carta por escrito al patrono.

- (iv) ¿Puedo remover los nombres de los empleados o cualquier otra información del Registro PR OSHA 300 antes de darle la copia al empleado, ex-empleado o representante del empleado?

No, usted tiene que dejar los nombres en el Registro 300. Sin embargo, para proteger la privacidad de los empleados lesionados y enfermos, usted no tiene que registrar en el Registro PR OSHA 300 el nombre de los empleados para ciertos “casos de interés por la privacidad”, según especificado en los párrafos 1904.29(b)(6) hasta 1904.29(b)(9).

- (v) Si un empleado o su representante solicita acceso al Informe de Incidente PR OSHA 301, ¿cuándo tengo que proveerlo?

(A) Cuando un empleado, ex-empleado o representante personal solicita una copia del Informe de Incidente PR OSHA 301 describiendo una lesión o enfermedad de ese empleado o ex-empleado, usted tiene que proveer al solicitante una copia del Informe de Incidente PR OSHA 301 conteniendo esa información antes de terminar el próximo día de trabajo.

(B) Cuando un representante autorizado del empleado solicita copias de los Informes de Incidente PR OSHA 301 para un

establecimiento donde el agente representa a los empleados bajo un acuerdo de negociación colectiva, usted tiene que proveer copias de esas formas al representante autorizado del empleado dentro de 7 días calendario. A usted sólo se le requiere dar al representante autorizado del empleado información de la sección titulada "Informenos acerca del caso" del Informe de Incidente PR OSHA 301. Usted tiene que remover toda la otra información de la copia del Informe de Incidente PR OSHA 301 o forma sustituta equivalente que usted provea al representante autorizado del empleado.

(vi) ¿Puedo cobrar por las copias?

No, usted no puede cobrar por estas copias la primera vez que ellas son provistas. Sin embargo, si una de las personas designadas solicita copias adicionales, usted puede imponer un cargo razonable por recuperar y copiar los registros.

1904.36 Prohibición contra el Discrimen.

La Sección 29(a) de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de Puerto Rico le prohíbe discriminar en contra de un empleado por informar una fatalidad, lesión o enfermedad relacionada al trabajo. Esta provisión de la Ley también protege al empleado que radica una querrela de seguridad y salud, solicita acceso a los registros de la Parte 1904 o ejercita de otra manera cualquier derecho provisto por la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de Puerto Rico (Ley 16 de 1975).

1904.37 Reservada.

1904.38 Variaciones al Reglamento de Mantenimiento de Registros.

- (a) **Requisito Básico.** Requisito básico. Si desea mantener los expedientes en manera distinta de la manera prescrita por las reglamentaciones de la Parte 1904, debe someter una petición de variación al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Puede obtener una variación bajo la Regla Número Tres, Parte 1905, Reglas de práctica para variaciones, limitaciones, variantes, tolerancias y excepciones bajo la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de Puerto Rico, sólo si puede mostrar que su sistema alternativo:

- (1) Recopila la misma información que esta Parte requiere;
- (2) Cumple con el propósito de la Ley; y
- (3) No interfiere con la administración de la Ley.

(b) **Implantación.**

- (1) ¿Qué necesito incluir en mi petición de variación?

Usted tiene que incluir los siguientes renglones en su petición:

- (i) Su nombre y dirección;
- (i) Una lista del (los) estado(s) donde la variación podría ser usada;
- (ii) La dirección del (los) establecimiento(s) del negocio involucrado(s);
- (iii) Una descripción de por qué usted está buscando una variación;

- (iv) Una descripción de los diferentes procedimientos de mantenimiento de registros usted propone usar;
- (v) Una descripción de como los procedimientos propuestos por usted recolectarán la misma información que podría ser recolectada por esta Parte y alcanzar el propósito de la Ley; y
- (vi) Una declaración de que usted a informado a sus empleados de la petición dándoles a ellos o sus representantes autorizados una copia de la petición y fijando una declaración que resuma la petición de la misma manera en que los avisos son fijados bajo el 1903.2(a).
- (vii) Cualquier información requerida bajo la Regla Número Tres, Parte 1905, Reglas de práctica para variaciones, limitaciones, variantes, tolerancias y excepciones bajo la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de Puerto Rico.

- (2) ¿Cómo el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico maneja mi petición de variación?

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico seguirá el proceso establecido en la Regla Número Tres, Parte 1905 Reglas de prácticas para variaciones, limitaciones, variantes, tolerancias y excepciones bajo la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de Puerto Rico.

- (3) Si solicito una variación, ¿puedo usar los procedimientos de mantenimiento de registros que estoy proponiendo mientras el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico está procesando la petición de variación?

No, prácticas alternas para el mantenimiento de registros sólo son permitidas después que la variación es aprobada. Usted tiene que cumplir con las regulaciones de la Parte 1904 mientras el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico está revisando su petición de variación.

- (4) Si ya he sido citado por PR OSHA por no seguir las regulaciones de la Parte 1904, ¿podrá mi petición de variación tener algún efecto en la citación y penalidad?

No, además, el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico puede elegir no revisar su petición de variación si incluye un elemento por el cual usted ha sido citado y la citación está todavía bajo revisión por una corte, el Oficial Examinador del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y la División Legal de PR OSHA.

- (5) Si recibo una variación, ¿puede el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico revocar la variación en una fecha posterior?

Sí, el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico puede revocar su variación si tiene causa justa. Los procedimientos para revocar una variación seguirán el mismo proceso que OSHA usa para revisar las peticiones de variación, según descrito en el párrafo 1904.38(b)(2). Excepto en casos intencionales o donde sea necesario para la seguridad pública, el Secretario Auxiliar podrá:

- (i) Notificarle por escrito de los hechos o conducta que pueden

garantizar la revocación de su variación; y

- (ii) Proveerle a usted, sus empleados y representantes autorizados de los empleados una oportunidad de participar en los procedimientos de revocación.

Sub-parte E -- Informando Fatalidades, Lesiones y Enfermedades al Gobierno

1904.39 Informando incidentes de muertes, hospitalización con internado, amputaciones y pérdida de ojos a PR OSHA.

- (a) **Requisito Básico.** Dentro de las ocho (8) horas después de la muerte de cualquier empleado por un incidente relacionado al trabajo usted tiene que informar oralmente la fatalidad por teléfono o en persona a la Oficina de Área de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Puerto Rico (PR OSHA por sus siglas en inglés) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, más cercana al lugar del incidente. Dentro de veinte y cuatro (24) horas de la hospitalización con internado de un empleado, amputación o pérdida de un ojo de un empleado debido a un incidente relacionado al trabajo, usted tiene que reportar oralmente la hospitalización con internado, amputación o pérdida de un ojo por teléfono o en persona a la Oficina de Área de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Puerto Rico (PR OSHA por sus siglas en inglés) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, más cercana al lugar del incidente. Si usted necesita informar un incidente, a continuación está una tabla donde puede encontrar los números de teléfonos y fax de nuestras oficinas Centrales y de Área. Usted también puede usar el número de teléfono central de PR OSHA para llamadas libre de costo, 1-866-977-6742 y al correo electrónico PROSHA@DOL.GOV.

Secretario Auxiliar del Trabajo para PR OSHA	
Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Puerto Rico Ave. Muñoz Rivera 505 Hato Rey, Puerto Rico 00918 Tel. 787-754-2172 / 787-754-2186 Fax 787-767-6051	
Directora del Negociado de Inspecciones OFICINAS DE ÁREA DE PR OSHA	
ARECIBO Tel. 787-878-0715 / 787-878-4633 Fax 787-878-1147	MAYAGUEZ Tel. 787-832-4593 / 787-833-2018 Fax 787-832-5650
CAGUAS Tel. 787-746-7970 / 787-743-5344 Fax 787-258-1737	PONCE Tel. 787-842-9060 / 787-840-4420 Fax 787-259-7701
CAROLINA Tel. 787-768-2800 / 787-768-2937 Fax 787-750-4515	SAN JUAN Tel. 787-754-5803 Fax 787-764-1427

(b) Implantación.

- (1) Si la Oficina de Área está cerrada, ¿puedo informar el incidente enviando un fax a la oficina de área?

Sí, usted puede enviar un fax a la Oficina de Área o Central que esté más cercana al lugar del incidente.

- (2) ¿Qué información necesito proveer a PR OSHA sobre el incidente?

Usted debe dar a PR OSHA la siguiente información para cada incidente de

muerte, hospitalización con internado, amputaciones y pérdida de ojos:

- (i) El nombre del establecimiento;
 - (ii) La localización del incidente relacionado con el trabajo;
 - (iii) La hora del incidente relacionado con el trabajo;
 - (iv) El tipo de evento a informarse (i.e., muerte, hospitalización con internado, amputaciones y pérdida de un ojo)
 - (v) El número de empleados que sufrieran muerte, hospitalización con internado, amputación o pérdida de un ojo;
 - (vi) Los nombres de los empleados que sufrieron una muerte, hospitalización con internado, amputación o pérdida de un ojo;
 - (vii) Su persona de contacto y su número de teléfono; y
 - (viii) Una breve descripción del incidente relacionado con el trabajo.
- (3) ¿Tengo que informar todo incidente de muerte, hospitalización con internado, amputación o pérdida de un ojo que resulte de un accidente de vehículo de motor en una calle o carretera públicas?

Si el accidente de vehículo de motor ocurrió en una zona de trabajo de construcción, debe informar la muerte, hospitalización con internado, amputación o pérdida de un ojo. Si el accidente de vehículo de motor ocurrió en una calle o carretera públicas, pero no en una zona de trabajo de construcción, no tiene que informar la muerte, hospitalización con internado, amputación o pérdida de un ojo a PR OSHA. No obstante, la muerte, hospitalización con internado, amputación o pérdida de un ojo deben registrarse en sus expedientes de lesión y enfermedad, si se le requiere mantener tales expedientes.

- (4) ¿Tengo que informar un incidente de muerte, hospitalización con internado, amputación o pérdida de un ojo que ocurra en un sistema de transportación público o comercial?

No, no tiene que llamar a PR OSHA para informar un incidente de muerte, hospitalización con internado, amputación o pérdida de un ojo si envuelve un avión, tren, tren subterráneo o autobús comercial. Sin embargo, el caso debe registrarse en los expedientes de lesión y enfermedad de PR OSHA, si se le requiere mantener tales expedientes.

- (5) ¿Tengo que informar una fatalidad causada por un ataque al corazón en el trabajo?

Sí, el director de la Oficina de Área de PR OSHA de su jurisdicción decidirá si investiga o no el incidente, dependiendo de las circunstancias del ataque al corazón.

- (6) ¿Qué tal si la muerte, hospitalización con internado, amputación o pérdida de un ojo no ocurre durante o justo después de un incidente relacionado con el trabajo?

Sólo debe informar una muerte a PR OSHA si la muerte ocurre dentro de los treinta (30) días de incidente relacionado con el trabajo. Para una hospitalización con internado, amputación o pérdida de un ojo, sólo debe informar el evento a PR OSHA si ocurre dentro de 24 horas del incidente

relacionado con el trabajo. Más aún, la muerte, hospitalización con internado, amputación o pérdida de un ojo deben registrarse en sus expedientes de lesión y enfermedad de PR OSHA, si se le requiere mantener tales expedientes.

- (7) ¿Qué tal si no me entero enseguida de una muerte, hospitalización con internado, amputación o pérdida de un ojo informables?

Si no se entera de una muerte, hospitalización con internado, amputación o pérdida de un ojo informables en el momento en el cual tienen lugar, debe hacer el informe a PR OSHA dentro del período de tiempo después de la muerte, hospitalización con internado, amputación o pérdida de un ojo le sea informada a usted o a cualquiera de sus agentes: Ocho horas para una muerte y 24 horas para una hospitalización con internado, amputación o pérdida de un ojo.

- (8) ¿Qué tal si no me entero enseguida de que una muerte, hospitalización con internado, amputación o pérdida de un ojo informables fueron resultado de un incidente relacionado con el trabajo?

Si no se entera enseguida de una muerte, hospitalización con internado, amputación o pérdida de un ojo informables fueron resultado de un incidente relacionado con el trabajo, debe hacer el informe a PR OSHA dentro del período de tiempo siguiente a cuando usted o cualquiera de sus agentes sepa de la muerte, hospitalización con internado, amputación o pérdida de un ojo informables fue el resultado de un incidente relacionado con el trabajo: Ocho horas para una muerte, y veinticuatro (24) horas para una hospitalización con internado, una amputación o la pérdida de un ojo.

- (9) ¿Cómo define PR OSHA “una hospitalización con internado”?

PR OSHA define una hospitalización con internado como una admisión formal al servicio de internado de un hospital o clínica para cuidado o tratamiento.

- (10) ¿Tengo que informar una hospitalización con internado que envuelva sólo observación o pruebas diagnósticas?

No, no tiene que informar una hospitalización con internado que envuelva sólo observación o pruebas diagnósticas. Sólo debe informar a PR OSHA toda hospitalización con internado que envuelva cuidado o tratamiento.

- (11) ¿Cómo define PR OSHA “amputación”?

Una amputación es la pérdida traumática de una extremidad u otra parte externa del cuerpo. Amputación incluye una parte, tal como una extremidad o apéndice que se haya separado, cortado, amputado (ya sea total o parcialmente); amputaciones de la punta de los dedos, con o sin hueso; amputación médica resultante de daño irreparable; amputaciones de partes del cuerpo que hayan sido vueltas a fijar. Amputación no incluye avulsiones, restauración de tejido, remoción del cuero cabelludo, orejas cortadas o dientes rotos o astillados.

- (12) Si tengo diez (10) empleados o menos durante todo el tiempo del último año calendario, ¿necesito reportar una fatalidad dentro de 8 horas, hospitalización con internado, amputación o pérdida de un ojo dentro de 24 horas?

Si. Usted tiene que reportar una fatalidad dentro de 8 horas, hospitalización con internado, amputación o pérdida de un ojo dentro de 24 horas.

1904.40 Proveyendo Registros a Representantes del Gobierno.

- (a) **Requisito Básico.** Cuando un representante autorizado del gobierno solicite los registros que usted mantiene bajo la Parte 1904, usted tiene que proveer copias de los registros dentro de las cuatro (4) horas laborables del negocio.

(b) **Implantación.**

- (1) ¿Qué representantes del gobierno tienen derecho a tener copias de mis registros de la Parte 1904?

Los representantes autorizados del gobierno a recibir mis registros son:

- (i) Un representante de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Puerto Rico (PR OSHA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos conduciendo una inspección o investigación bajo la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de Puerto Rico; o

- (i) Cualquier representante del Negociado de Estadísticas del Trabajo.

- (2) ¿Tengo que producir los registros dentro de cuatro (4) horas si mis registros son mantenidos en una localidad con un horario de zona diferente?

PR OSHA considerará que su respuesta está a tiempo si usted entrega los registros a un representante del gobierno dentro de las cuatro (4) horas laborables del negocio al momento de la solicitud. Si usted mantiene los registros en una localidad con un horario de zona diferente, usted puede usar las horas laborables del negocio del establecimiento en el cual los registros están localizados cuando calcule el límite de tiempo.

1904.41 Reservada.

1904.42 Solicitud de Datos por el Negociado de Estadísticas del Trabajo y PR OSHA.

- (a) **Requisito Básico.** Si usted recibe una Forma de Encuesta de Lesiones y Enfermedades Ocupacionales del Negociado de Estadísticas del Trabajo (BLS), o a un representante del BLS, usted tiene que completar con prontitud la forma y regresarla siguiendo las instrucciones contenidas en la forma de la encuesta. Si usted recibe una petición por escrito de PR OSHA o un representante de PR OSHA, usted tiene que someter los datos según solicitada.

(b) **Implantación.**

- (1) ¿Tiene todo patrono que enviar la data al BLS?

No, cada año, el BLS envía las formas de encuesta de lesiones y enfermedades a patronos seleccionados al azar y usa la información para crear las estadísticas de la nación sobre lesiones y enfermedades ocupacionales. En cualquier año, algunos patronos recibirán una forma de encuesta del BLS y otros no. Usted no tiene que enviar la data de lesiones y enfermedades al BLS a menos que reciba una forma de encuesta.

- (2) Si recibo una forma de encuesta del BLS, ¿qué tengo que hacer?

Si usted recibe una Forma de Encuesta de Lesiones y Enfermedades Ocupacionales del Negociado de Estadísticas del Trabajo (BLS), o a un representante del BLS, usted tiene que completar con prontitud la forma y

regresarla siguiendo las instrucciones contenidas en la forma de la encuesta.

- (3) ¿Tengo que responder a la forma de encuesta del BLS si normalmente estoy exento de mantener los registros de lesiones y enfermedades de PR OSHA?

Sí, aún cuando usted esté exento de mantener los registros de lesiones y enfermedades bajo el 1904.1, el BLS puede informarle por escrito que estará recolectando información de lesiones y enfermedades de usted durante el próximo año. Si usted recibe tal carta, usted tiene que mantener los registros de lesiones y enfermedades requeridos por el 1904.3 hasta el 1904.15 y llenar el informe de encuesta para el año cubierto por la encuesta.

- (4) ¿Si recibo una solicitud de datos de PR OSHA o un designado de PR OSHA, que debo de hacer?

Si recibe una solicitud para datos de seguridad y salud ocupacional de PR OSHA o un designado de PR OSHA debe someter los datos siguiendo las instrucciones provistas en la petición escrita.

- (5) ¿Tengo que responder a la petición de PR OSHA si normalmente estoy exento de mantener los registros de lesiones y enfermedades de PR OSHA?

Sí, aún si está exento de mantener expedientes de lesión y enfermedad bajo 1904.1, PR OSHA puede informarle por escrito que estará recopilando información de lesión y enfermedad de usted en el año o años venideros. Si recibe tal comunicación escrita, debe mantener los expedientes de lesión y enfermedad requeridos por 1904.3 a 1904.15 y proveer la información a PR OSHA.

Sub-parte F -- Removido

1904.43 Removido

1904.44 Removido

Sub-parte G -- Definiciones

1904.45 Definiciones.

“Ley” significa la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de Puerto Rico, Ley Número 16 del 5 de agosto de 1975; según enmendada.

“Sitio de Empleo” o “Establecimiento” significa e incluye cualquier sitio bien sea interior, exterior o subterráneo y los predios rústicos o urbanos pertenecientes a los mismos, incluyendo cualesquiera áreas comunes de viviendas múltiples, edificios residenciales u otras estructuras donde temporera o permanentemente se lleva a cabo cualquier industria, oficio, servicio o negocio, o donde se lleve a efecto cualquier proceso u operación directa o indirectamente relacionado con cualquier industria, oficio, servicio o negocio y donde cualquier persona esté directa o indirectamente empleada por otra persona que derive ganancia o beneficio directa o indirectamente; pero no incluirá los predios de residencias privadas o viviendas donde sean empleadas personas en servicio doméstico. Donde se realizan actividades claramente separadas en una sola localidad física (tales como actividades de contratos de construcción operadas desde una misma localidad física tal y como un depósito de madera) cada actividad deberá ser considerada como un establecimiento separado.

Nota: “Lugar de empleo gubernamental” está cubierto por la definición de “lugar de empleo” o “establecimiento”.

(1) ¿Puede un lugar de negocio incluir dos o más establecimientos?

Normalmente, un lugar de negocio tiene un sólo establecimiento. Bajo condiciones limitadas, el patrono puede considerar dos o más negocios separados que comparten un lugar como establecimientos separados. Un patrono puede dividir un lugar en dos o más establecimientos solo cuando:

- (i) Cada establecimiento representa un negocio claramente separado;
- (ii) Cada negocio está encargado de una actividad económica diferente;
- (iii) Ninguna descripción de una industria específica en el Manual de Clasificación Industrial Estándar (1987) aplica a actividades conjuntas entre establecimientos; y
- (iv) Informes separados son preparados rutinariamente para cada establecimiento sobre el número de empleados, sus sueldos y salarios, ventas o recibos y otra información del negocio. Por ejemplo, si un patrono opera una compañía de construcción en el mismo lugar tal como un depósito de madera, el patrono puede considerar cada negocio como un establecimiento separado.

(2) ¿Puede un establecimiento incluir más de una localidad física?

Sí, pero sólo bajo ciertas condiciones. Un patrono puede combinar dos o más localidades físicas en un solo establecimiento sólo cuando:

- (i) El patrono opera las localidades como un negocio de una sola operación bajo una gerencia común;
- (ii) Las localidades están localizadas bien cercanas la una de la otra; y
- (iii) El patrono mantiene un conjunto de los registros del negocio para las localidades, tales como registros sobre el número de empleados, sus sueldos y salarios, ventas o recibos y otras clases de informaciones del negocio. Por ejemplo, un establecimiento de manufactura podría incluir la planta principal, un almacén a unos pocos bloques de distancia y un edificio de servicios administrativos al cruzar la calle.

“Lesión o Enfermedad”. Una lesión o enfermedad es una condición anormal o desorden. Las lesiones incluyen casos tales como, pero no limitados a, cortadura, fractura, torcedura o amputación. Las enfermedades incluyen tanto las enfermedades agudas como las crónicas, tales como, pero no limitadas a, una enfermedad de la piel, desorden respiratorio o envenenamiento. (Nota: Las lesiones o enfermedades son registrables sólo si ellas son nuevas, casos relacionados al trabajo que cumplen con uno o más de los criterios de registro de la Parte 1904.)

“Médico u Otro Profesional Licenciado en el Cuidado de la Salud”. Un médico u otro profesional licenciado en el cuidado de la salud es un individuo cuyo alcance de práctica legalmente permitido (ej. licencia, registro o certificación) le permite realizar independientemente o se le delega la responsabilidad de realizar, las actividades descritas por este reglamento.

“Usted”. “Usted” significa un patrono según definido en la Sección 3 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de 1975, según enmendada.

Sub-parte H -- Información Adicional

1904.46 Citación.

Este reglamento será citado como “2 OSH 1904” en lugar de “29 CFR 1904”.

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 16 del 5 de agosto de 1975, según enmendada.

Parte 1904 - Registros e Informes de Lesiones y Enfermedades Ocupacionales, 66 FR, Núm. 13, 19 de enero de 2001; 66 FR, Núm. 198, 12 de octubre de 2001; (Aprovado el 27 de noviembre de 2001 y presentado en el Departamento de Estado el 5 de diciembre de 2001 – Núm. Presentación 6377); según enmendado por 67 FR, Núm. 126, 1 de julio de 2002, Regla Final (44037-44048) y 67 FR, Núm. 126, 1 de julio de 2002, Atraso de Fechas de Efectividad (44124-44127), 68 FR, Núm. 125, Regla Final (38601-38607), 30 de junio de 2003, 79 FR, Núm. 181, Regla Final (56130-56188), 18 de septiembre de 2014.

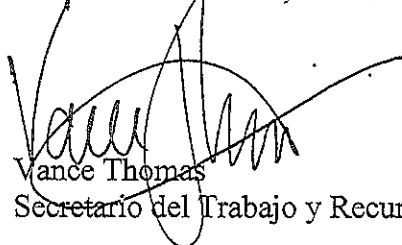
1904.48 Cláusula Derogatoria.

Este reglamento, según enmendado, deroga el Reglamento Número Dos, Parte 1904, Registros e Informes de Lesiones y Enfermedades Ocupacionales, aprobado el 1 de diciembre de 1977 y enmendado el 8 de mayo de 1978; el 22 de agosto de 1978; el 4 de enero de 1979; y el 23 de noviembre de 1994.

1904.49 Vigencia.

Esta adopción será efectiva el _____.

Firmado en San Juan, Puerto Rico, el



Vance Thomas

Secretario del Trabajo y Recursos Humanos