

NORMAS CLAVE DE LA CAL/OSHA QUE SE APLICAN A LA MAYORÍA DE LOS EMPLEADORES



A continuación se encuentran algunas normas clave de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de California (California Occupational Safety and Health Administration, Cal/OSHA) que se aplican a la mayoría de los empleadores:

A. NORMA DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE LESIONES Y ENFERMEDADES (Título 8, secciones 3203 y 1509 del Código de Reglamentos de California [California Code of Regulations, CCR])

Esta norma exige que cada empleador en California tenga un Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades (Injury and Illness Prevention Program, IIPP) escrito para promover la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.

Cada lugar de trabajo cubierto debe tener las siguientes medidas con el fin de cumplir estos requisitos:

- Alguien que sea responsable del programa.
- Un sistema para asegurar que los trabajadores cumplan las normas y los procedimientos de seguridad.
- Un sistema para comunicarse con los trabajadores sobre los asuntos de seguridad y salud, el cual debe incluir una forma para que los trabajadores reporten condiciones inseguras sin miedo a represalias.
- Un sistema para identificar condiciones inseguras o insalubres. Esto debe incluir inspecciones regulares del lugar de trabajo. Los supervisores deben estar informados sobre cualquier problema encontrado.
- Un sistema para investigar cualquier lesión y enfermedad relacionada con el trabajo que ocurra.
- Un sistema para corregir los riesgos a tiempo.
- Capacitación para los trabajadores acerca de los riesgos específicos de sus trabajos antes de comenzar cualquier tarea cada vez que aparezca un riesgo nuevo. La capacitación debe hacerse de forma que todos los trabajadores la entiendan. Hay requisitos de capacitación adicionales en http://www.dir.ca.gov/dosh/dosh_publications/TrainingReq.htm.
- Un documento escrito que describa el IIPP. Los lugares de trabajo con menos de 10 empleados están exentos de algunos requisitos de documentación.

NORMAS DE CAL/OSHA QUE SE APLICAN A LA MAYORÍA DE LOS EMPLEADORES

B. NORMA DE COMUNICACIÓN DE RIESGOS (Título 8, Sección 5194 del Código de Reglamentos de California [CCR])

Esta norma de la Cal/OSHA otorga a los empleados el derecho a la información acerca de las sustancias químicas y demás sustancias peligrosas a las que pudieran estar expuestos durante el trabajo.

La norma de comunicación de riesgos exige que los empleadores hagan lo siguiente:

- Un inventario de todas las sustancias químicas utilizadas o almacenadas en el lugar de trabajo.
- Asegurar que las sustancias químicas en el sitio estén etiquetadas.
- Obtener y poner a disposición de los empleados copias de las hojas de datos de seguridad de materiales (Material Safety Data Sheets, MSDS, ahora llamadas hojas de datos de seguridad) de las sustancias químicas utilizadas o almacenadas en el lugar de trabajo. Las MSDS describen los efectos en la salud, la información de riesgos, la protección adecuada y el procedimiento que debe seguirse en caso de emergencia.
- Proporcionar a los empleados capacitación sobre estas sustancias químicas, en el idioma y de forma que comprendan.

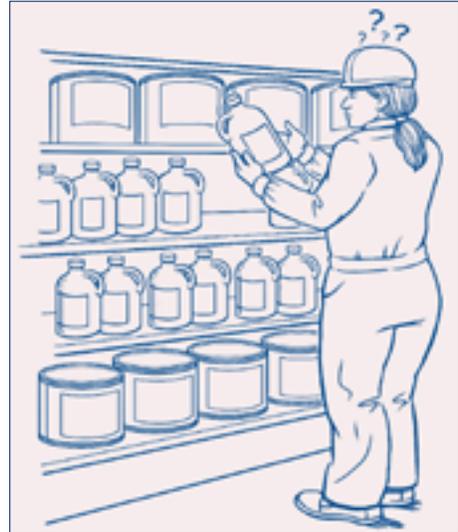
También exige que los empleadores describan por escrito los elementos del programa de comunicación de riesgos del lugar de trabajo y cómo se apegará a esta norma de Cal/OSHA. Este programa escrito debe estar disponible en el lugar de trabajo y comunicarse a todos los trabajadores afectados.

C. REGISTRO Y REPORTE DE LESIONES Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES FORMULARIO 300 DE LA CAL/OSHA (Título 8, Sección 14300 del Código de Reglamentos de California [CCR])

Este reglamento de Cal/OSHA exige que los empleadores con más de diez empleados registren la mayoría de las lesiones y enfermedades ocupacionales en un formulario llamado Formulario 300 de Cal/OSHA. Se considera que una lesión o enfermedad está relacionada con el trabajo si “un acontecimiento o exposición en el ambiente laboral causó la condición resultante o contribuyó a que ésta ocurriera, o agravó significativamente una lesión o enfermedad previa”.

Un empleador debe registrar cualquier lesión o enfermedad relacionada con el trabajo que cumpla los siguientes criterios:

- Requiere tratamiento médico más allá de los primeros auxilios.
- Da como resultado ausencias al trabajo.
- Requiere obligaciones restringidas o una transferencia a otro trabajo.
- Si el trabajador pierde la conciencia o se muere.





No se exige que los empleadores registren las lesiones o enfermedades que cumplan los siguientes criterios:

- Le ocurren a un miembro del público que esté en el lugar de trabajo.
- Involucran señales o síntomas que ocurren en el lugar de trabajo pero que sean consecuencia únicamente de una condición, un acontecimiento o una exposición no relacionada con el trabajo.
- Ocurren al comer o beber alimentos personales o al realizar tareas personales.
- Ocurren durante la participación voluntaria en un programa de bienestar o salud.
- Ocurren en un vehículo motorizado durante el transporte al trabajo.
- La enfermedad es un resfriado común o gripa.
- La enfermedad es una enfermedad mental que el médico no considera relacionada con el trabajo.

El Registro 300 debe declarar el lugar donde haya ocurrido la lesión/enfermedad, la naturaleza de la lesión/enfermedad, el nombre del empleado y el número de días hábiles ausente. Los empleadores no pueden borrar el nombre del empleado del registro a menos que el empleado lo solicite por motivos de privacidad. Ejemplos de motivos de privacidad incluyen exposición al VIH, problemas de salud mental o una lesión en una parte corporal privada o el sistema reproductivo.

Debe publicarse un resumen del Registro 300 (Formulario 300A) en el lugar de trabajo durante tres meses, del 1 de febrero al 20 de abril, cada año. Los trabajadores tienen derecho a obtener copias tanto del Registro 300 como del resumen. Éstos deben estar disponibles en el lugar de trabajo local. El Registro 300 puede ayudar a los empleadores y a los empleados a identificar patrones de lesiones o enfermedades en su lugar de trabajo.

Si usted es un empleador del sector público o privado y todos sus establecimientos están clasificados en la industria de ventas, servicios, finanzas, seguros o bienes raíces, no necesita tener registros de Cal/OSHA de enfermedades y lesiones a menos que el gobierno se lo pida. Sin embargo, todos los empleados deben reportar ante la División de Seguridad y Salud Ocupacionales cualquier incidente en el lugar de trabajo que ocasione una lesión o enfermedad grave, o la muerte.



D. NORMA DE PATÓGENOS DE TRANSMISIÓN SANGUÍNEA (Título 8, Sección 5193 del Código de Reglamentos de California [CCR])

Los patógenos de transmisión sanguínea son organismos que pueden causar enfermedades. Son sobre todo virus y se llaman “de transmisión sanguínea” porque los transportan la sangre y otros fluidos corporales. La norma de patógenos transmisión sanguínea de Cal/OSHA exige que los empleadores pongan la vacuna contra la hepatitis B a disposición de sus empleados con “exposición ocupacional” a patógenos transmitidos por la sangre. La exposición ocupacional se define como cualquier “contacto razonablemente anticipado con la piel, los ojos, las membranas mucosas o parenteral con sangre o materiales potencialmente infecciosos que pudiera ser consecuencia del desempeño de las obligaciones de un empleado”. Ejemplos de clasificaciones laborales en las que los empleados podrían experimentar exposición ocupacional incluyen enfermeras y demás personal médico, personal de seguridad pública y personal de conserjería. Estos empleados son propensos a exposición ocupacional porque podrían proporcionar primeros auxilios o, en caso del personal de conserjería, podrían limpiar derrames o equipo contaminado.

A los empleados que sean propensos a exposición ocupacional con patógenos de transmisión sanguínea se les debe proporcionar capacitación para que aprendan cómo evitar exposiciones, se les debe dar equipo de protección personal (como guantes o máscaras) y se les debe ofrecer una vacuna contra la hepatitis B. Los que tengan contacto con sangre u otros fluidos corporales deben utilizar guantes desechables, lavarse las manos con agua y jabón, y desinfectar cualquier equipo o área de trabajo afectados.

E. ENFERMEDADES DE TRANSMISIÓN POR AEROSOL (Título 8, Sección 5199 del CCR)

Los lugares de trabajo que tengan operaciones de atención médica o de salud pública deben determinar si los empleados en dichas operaciones se apegan a la norma de enfermedades de transmisión por aerosol (Aerosol Transmissible Diseases, ATD) de Cal/OSHA. Las ATD son enfermedades o patógenos para los que se requieren precauciones aéreas o de gotas. Los ejemplos de ATD incluyen el síndrome respiratorio agudo grave (Severe Acute Respiratory Syndrome, SARS), la influenza, la tuberculosis y la pertussis. La gerencia debe evaluar si algún empleados podría tener una “exposición ocupacional” debida a actividades como proporcionar servicios de enfermería (incluida la evaluación inicial) a gente que podría estar enferma o que tenga un mayor riesgo de tener una ATD. Para los empleados con exposición ocupacional a ATD, estos lugares de trabajo necesitan desarrollar procedimientos de control de infecciones por escrito, designar a una persona responsable y establecer un plan que incluya, entre otras cosas, servicios médicos, capacitación, registros y, si corresponde, uso de respiradores.



F. NORMA DE ACCESO A REGISTROS MÉDICOS Y DE EXPOSICIÓN DE LOS EMPLEADOS (Título 8, secciones 3204 y 340.1 del CCR)

La norma de Cal/OSHA del Título 8, Sección 3204 del CCR otorga a los empleados el derecho de ver y copiar determinados registros que conserve su empleador. Estos registros incluyen lo siguiente:

- registros de cualquier supervisión de exposición en el lugar de trabajo que se haya hecho (por ejemplo, resultados de muestras personales de aire)
- el historial médico de los empleados si el empleador los tiene

Esta norma no requiere que el empleador haga ningún muestreo o pruebas médicas (aunque otras normas estándares específicas de Cal/OSHA, como la norma de jefe de construcción, sí lo exigen). Sí requiere que los empleadores den acceso a los trabajadores a estos registros si es que existen.

Los empleadores deben conservar los registros de exposición y los registros médicos durante 30 años después de que el trabajador deje su empleo. Los registros de las personas que trabajaron para el empleador durante menos de un año no necesitan conservarse una vez que se vayan.

Una norma relacionada de Cal/OSHA, Título 8 Sección 340.1 del CCR, exige que el empleador informe con anticipación a sus trabajadores y sus representantes sobre las pruebas planificadas de exposición en el lugar de trabajo si dichas pruebas son un requisito de las normas de la Cal/OSHA. El empleador debe darles la oportunidad de observar la prueba cuando termine. Los resultados deben ponerse a disposición de los trabajadores en un plazo de cinco días hábiles después de que el empleador reciba los resultados del laboratorio.

G. EL DERECHO DE RECHAZAR TRABAJOS PELIGROSOS (Sección 6311 del Código Laboral de California)

Idealmente, un lugar de trabajo tendrá un sistema de seguridad para asegurar que nunca se solicite a los trabajadores que realicen una acción insegura. No obstante, si en algún momento se pide a los trabajadores que realicen tareas laborales que ellos consideren que podrían provocarles la muerte o una lesión grave, los trabajadores pueden y deben rehusarse a hacer ese trabajo. Sin embargo, la Cal/OSHA sólo los protege contra las represalias si se cumplen ciertas condiciones:

- Hacer el trabajo podría exponerlos a un peligro “real y aparente” que podría provocar una lesión o la muerte.
- Primero solicitan a su empleador o supervisor que elimine el riesgo.
- No hay tiempo suficiente para corregir el problema por medio de los procedimientos de cumplimiento normales de Cal/OSHA.
- Informan al empleador que están dispuestos a realizar otro trabajo hasta que se haya eliminado el riesgo.

Si se cumplen todas estas condiciones y los trabajadores son castigados por rehusarse a hacer trabajo que consideran que es especialmente peligroso, pueden presentar una queja con el comisionado del trabajo (División de Cumplimiento de las Normas Laborales).

H. EL DERECHO A NO SER CASTIGADOS POR EJERCER EL DERECHO A UN LUGAR DE TRABAJO SEGURO (Sección 6310 del Código Laboral de California)

Los empleadores no pueden castigar a los trabajadores de ninguna manera, incluido despedirlos, degradarlos, discriminarlos o tomar represalias contra ellos de cualquier forma, por ejercer su derecho a un lugar de trabajo seguro. Algunos ejemplos de actividades protegidas incluyen quejarse con Cal/OSHA, solicitar una inspección de Cal/OSHA, participar en una inspección de Cal/OSHA y participar o testificar en cualquier procedimiento relacionado con una inspección de Cal/OSHA.

Si un empleado es disciplinado, transferido, despedido, suspendido, degradado o sufre represalias de cualquier otra manera a causa de haber reportado un problema de salud y seguridad, el empleado puede presentar una queja en un plazo de 6 meses a partir de la fecha de la acción adversa con la oficina estatal del comisionado del trabajo (División de Cumplimiento de las Normas Laborales). Se solicitará a la persona que presente una queja por discriminación o represalias que demuestre que participó en una actividad protegida, que el empleador tenía conocimiento de su actividad, que el empleador la castigó y que la actividad contribuyó a la acción adversa.

