Departamento del Trabajo

Administración de Seguridad y Salud Ocupacional

29 CFR Parte 1904

**[**Acta Núm. OSHA-2013-0023]

RIN 1218-AD17

Rastreo de las lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo

AGENCIA**:** Administración de seguridad y salud ocupacional (OSHA), Trabajo.

ACCIÓN: Regla final. RESUMEN: Para proteger la privacidad de los trabajadores, la Administración de seguridad y salud ocupacional (OSHA) está enmendando la reglamentación de conservación de expedientes, eliminando el requisito de que los establecimientos con 250 o más empleados sometan electrónicamente la información de los Formularios OSHA 300 y OSHA 301. Estos establecimientos continuarán bajo el requerimiento de conservar esos expedientes en el lugar de trabajo, y OSHA continuará obteniéndolos según sea necesario, mediante inspecciones y acciones de regulación de cumplimiento. Además de la notificación requerida luego de lesiones severas, los establecimientos continuarán sometiendo información de su formulario OSHA 300ª. Tales radicaciones proveen a OSHA amplios datos que continuará procurando para ser totalmente utilizados. Además, OSHA está enmendando la reglamentación de conservación de expedientes para requerir que los patronos cubiertos sometan su Número de identificación patronal (EIN) electrónicamente junto con su radicación de datos de lesiones y enfermedades, lo que facilitará el uso de los datos y ayudará a reducir la duplicidad en las notificaciones por parte de los patronos. Nada en la regla final revoca el deber de un patrono de conservar los formularios OSHA 300 y OSHA 301 para una inspección de parte de OSHA. Estas acciones en conjunto permitirán que OSHA mejore el enfoque de la regulación de cumplimiento y la ayuda en cumplimiento, reducir la carga en los patronos y proteger la privacidad y seguridad de los trabajadores.

FECHAS: Esta regla final será efectiva el 25 de febrero de 2019. Recopilaciones de información: Hay recopilaciones de información incluidas en esta regla final. (Véase la SecciónXI, Ley de simplificación de papeleo). A pesar de la fecha general de aplicabilidad que aplica a todos los otros requisitos incluidos en la regla final, las partes afectadas no tienen que cumplir con las recopilaciones de información hasta que el Departamento del Trabajo publique un documento por separado en el Federal Register, anunciando que la Oficina de gerencia y presupuesto los ha aprobado bajo la Ley de simplificación de papeleo.

DIRECCIONES: En conformidad con 28 U.S.C. 2112(a)(2), OSHA designa a Edmund Baird, Procurador asociado interino del Trabajo para la seguridad y salud ocupacional, Oficina del Procurador, Departamento del Trabajo de Estados Unidos, Oficina S**-**4004, 200 Constitution Avenue NW., Washington, DC 20210, para recibir peticiones de revisión de la regla final.

PARA INFORMACIÓN ADICIONAL, COMUNICARSE CON:

 Para preguntas de prensa: Frank Meilinger, Oficina de comunicaciones de OSHA, teléfono: (202) 693-1999; correo electrónico:meilinger.francis2@dol.gov. Para información general y técnica: Amanda Edens, Directora, Directorado de ayuda técnica y manejo de emergencias, teléfono: (202) 693-2300; correo electrónico: edens.mandy@dol.gov.

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA:

Tabla de contenido

I. Trasfondo

 A. Introducción

 B. Historial reglamentario

II. Autoridad legal

III. Resumen y explicación de la regla final

 A. Eliminación del requisito de que ciertos establecimientos radiquen electrónicamente los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301

 B. Nuevo requisito de incluir el Número de identificación patronal con los datos de lesiones y enfermedades sometidos electrónicamente a OSHA bajo 29 CFR 1904.41

IV. Análisis económico final y análisis de flexibilidad reglamentaria

 A. Introducción

 B. Ahorros en costos

 C. Nuevos costos (por la recopilación del EIN)

 D. Ahorros netos en costos

 E. Beneficios

 F. Viabilidad económica

 G.Certificación de flexibilidad reglamentaria

 H. Orden Ejecutiva 13771: Reducción de la reglamentación y control de los costos reglamentarios

V. Mandatos no presupuestados

VI. Federalismo

VII. Estados con plan estatal

VIII. Evaluación de impacto ambiental

IX. Ley de simplificación de papeleo

X. Consultoría y coordinación con los gobiernos tribales indígenas

Método de citación

 En el acta para este proceso de reglamentación, que se encuentra en [http://www.regulations.gov](https://www.regulations.gov/), se asignó a toda radicación un número de identificación de documento (ID) que consiste del número de acta (OSHA-2013-0023) seguido de un número adicional de cuatro dígitos. Por ejemplo, el número de ID de documento para la regla propuesta es OSHA-2013-0023-1922. Algunos números de ID de documento incluyen uno o más anejos, como una de las radicaciones de parte del Instituto nacional para la seguridad y salud ocupacional (NIOSH) (Véase ID de documento OSHA-2013-0023-2003).

 Cuando se citan exhibits en el acta de este preámbulo, OSHA incluye el término “ID de documento” seguido de los últimos cuatro dígitos del número de documento; el número de anejo u otro identificador de anejo, de ser aplicable (designado como “A”, seguido por el número del anejo); número de páginas, de ser aplicable; y, en un número limitado de casos, un número de nota al calce (designado como “Fn”). En una citación que contiene dos o más números de ID de documento, los números de ID de documento están separados por semi colon. Por ejemplo, una citación que se refiere a un anejo de los comentarios de la Asociación nacional de constructores de hogares y el segundo anejo de los comentarios del sindicato de los trabajadores del acero conocido como *United Steelworkers* se indicaría de la siguiente manera: (Documento ID 2044-A1, pp. X-X; 2086-A2, p. X). Los exhibits en el acta, incluyendo los comentarios del público, materiales de apoyo, transcripciones de reuniones y otros documentos, están listados en [http://www.regulations.gov](https://www.regulations.gov/). Todos los exhibits están listados en el índice del acta en [http://www.regulations.gov](https://www.regulations.gov/), pero algunos exhibits (e.g., material con derechos de autor) no están disponibles para su lectura o sustracción de esa página cibernética. Todos los materiales en el acta están disponibles para ser inspeccionados en la Oficina de Actas de OSHA, Oficina N-3508, Departamento del Trabajo de Estados Unidos, 200 Avenida Constitution NW, Washington, DC 20210; teléfono (202) 693-2350.

I. Trasfondo

A. Introducción

 La reglamentación de OSHA en 29 CFR parte 1904 requiere que los patronos con más de 10 empleados en la mayoría de las industrias conserven expedientes de lesiones y enfermedades ocupacionales en sus establecimientos. Los patronos cubiertos por estas reglas deben registrar toda lesión y enfermedad registrable en un formulario OSHA 300, QUE ES EL “Registro de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo” o su equivalente. Los patronos también deben preparar un formulario complementario, OSHA 301, “Informe de incidencia de lesiones y enfermedades”, o su equivalente, que provea detalles adicionales sobre cada caso registrado en el formulario OSHA 300. Al final de cada año, se requiere que los patronos preparen un informe de resumen de todas las lesiones y enfermedades en el formulario OSHA 300A, que es el “Resumen de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo”, y desplegar el formulario en una ubicación visible en el lugar de trabajo.

 La reglamentación de conservación de expedientes también requiere que los establecimientos con 250 o más empleados que actualmente tienen el requerimiento de conservar registros de OSHA para lesiones y enfermedades, sometan electrónicamente la información de los formularios OSHA 300, 300A y 301 anualmente a OSHA.**[[1]](#footnote-1)** Los establecimientos que tienen de 20 a 249 empleados en ciertas industrias designadas tienen el requerimiento de someter electrónicamente la información solamente del formulario OSHA 300A, que es el formulario de resumen. Para proteger la privacidad de los trabajadores, esta regla final elimina el requisito de que los establecimientos con 250 o más empleados que actualmente tienen el requerimiento de conservar los registros de OSHA para lesiones y enfermedades, sometan electrónicamente la información en sus formularios OSHA 300 y OSHA 301. Estos establecimientos, así como los establecimientos con 20 o más empleados, pero con menos de 250 empleados, en ciertas industrias designadas, deben continuar radicando electrónicamente la información de su resumen anual bajo la parte 1904 (Formulario OSHA 300A) a OSHA o al designado de OSHA anualmente. La regla final también requiere que todos los establecimientos que deben someter la información electrónicamente de su resumen anual bajo la parte 1904 (Formulario OSHA 300A), sometan su Número de identificación patronal (EIN).

 La eliminación del requisito de que los establecimientos con 250 o más empleados sometan electrónicamente la información de sus formularios OSHA 300 y 301 – un requisito que aún no se ha hecho cumplir – no altera la obligación del patrono de completar y conservar los registros de lesiones y enfermedades bajo las reglamentaciones de OSHA para el registro y notificación de las lesiones y enfermedades ocupacionales. La regla final tampoco añade o modifica los criterios o definiciones de registro para estos expedientes.

 La recopilación y uso de los datos de resumen por parte de OSHA del formulario 300A, y la información concerniente a lesiones severas que también recibe, otorga a OSHA la información que necesita para identificar y enfocar con potenciales acciones de regulación de cumplimiento aquellos establecimientos con altos índices de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo. Por ejemplo, OSHA ha recopilado datos de resumen de 300A para 2016 de 214,574 establecimientos y espera recopilar un mayor volumen de datos de resumen del 2017. Con los datos, OSHA ya ha designado un mecanismo de regulación de cumplimiento enfocado para industrias que experimenten mayores índices de lesiones y enfermedades. OSHA planifica refinar aún más su enfoque a medida que procura utilizar al máximo estos datos del formulario 300ª, y asimismo, continuar usando la información recibida de los informes de lesiones severas.

 A la luz de este trasfondo, OSHA ha determinado que la regla beneficiará la privacidad de los trabajadores al prevenir la recopilación rutinaria de parte del gobierno de información que pudiera ser bastante sensitiva, incluyendo descripciones de las lesiones de los trabajadores y las partes del cuerpo afectadas, evitando así el riesgo de que tal información pudiera divulgarse públicamente bajo la Ley de libertad de información (FOIA) o mediante la aplicación de rastreo de lesiones. OSHA también ha concluido que el alcance de cualquier beneficio incremental de la recopilación de datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 para las actividades de regulación de cumplimiento y asistencia en cumplimiento es incierto. OSHA ha determinado que evitar este riesgo a la privacidad de los trabajadores tiene mayor peso que los beneficios incrementales inciertos para la regulación del cumplimiento. La regla permitirá que OSHA enfoque los recursos de la agencia en la recopilación y uso de los datos en OSHA 300A descritos arriba, y los informes de lesiones severas, así como los datos de otras iniciativas que según su historial han probado ser útiles, en lugar de desviar esos recursos hacia el desarrollo de un portal cibernético y luego recopilar, revisar manualmente y analizar datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301.

 Esta regla es una acción desreglamentadora bajo la Orden ejecutiva 13771 (82 FR 9339 (30 de enero de 2017)). Tiene ahorros netos anualizados en los costos estimados en $16 millones. Los ahorros con la eliminación del requisito de que los establecimientos con 250 o más empleados sometan electrónicamente la información de sus formularios OSHA 300 y OSHA 301 será de $8.9 millones al año. Nuevos costos no incluidos en la regla final de 2016 son estimados de ahorros en costos al gobierno al evitar una revisión manual de todos los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 para identificar y remover PII y cualquier otra información que pudiera reidentificarse con individuos.

Este costo será de $7.5 millones al año. El costo total de proveer EIN será de $2.2 millones durante el primer año que estos datos sean sometidos, y será de $223,000 anualmente durante cada año a partir de entonces. Una discusión detallada de los estimados de los estimados de OSHA sobre los beneficios, costos y ahorros en costos se incluye en la sección IV, Análisis económico final y certificación de flexibilidad reglamentaria.

B. Historial reglamentario

 Las reglamentaciones de OSHA sobre el registro y notificación de las lesiones y enfermedades ocupacionales (29 CFR parte 1904) se emitieron primeramente en 1971 (36 FR 12612 (2 de julio, 1971)). Estas reglamentaciones requieren el registro de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo que involucren muerte, pérdida del conocimiento, días fuera del trabajo, restricción de trabajo, transferencia a otro trabajo, tratamiento médico aparte de los primeros auxilios, o diagnóstico de una lesión o enfermedad significante de parte de un médico o algún otro profesional licenciado del cuidado de la salud. (29 CFR 1904.7).

 El 29 de julio de 1977, OSHA enmendó estas reglamentaciones para eximir parcialmente los negocios con 10 o menos empleados durante el anterior año calendario del requisito de registrar las lesiones y enfermedades ocupacionales. (42 FR 38568). Entonces, el 28 de diciembre de 1982, OSHA enmendó las reglamentaciones nuevamente para eximir parcialmente los establecimientos en ciertas industrias de bajo riesgo del requisito de registrar las lesiones y enfermedades ocupacionales. (47 FR 57699). OSHA también enmendó las reglamentaciones de conservación de expedientes en 1994 (Informe de incidencia de muertes o múltiples hospitalizaciones, 59 FR 15594) y 1997 (Notificación de los datos sobre lesiones y enfermedades ocupacionales a OSHA, 62 FR 6434). Bajo la versión de la Sec. 1904.41 añadida por la regla final de 1997, OSHA comenzó a requerir que ciertos patronos sometieran sus datos de OSHA 300A anualmente a OSHA a través de la Iniciativa de datos de OSHA (ODI). Mediante ODI, OSHA recopilaba datos sobre lesiones y enfermedades agudas atribuibles a actividades relacionadas con el trabajo en el sector privado, de aproximadamente 80,000 establecimientos en industrias de alto riesgo seleccionadas. La agencia utilizó estos datos para calcular los índices de lesiones y enfermedades especificados por establecimiento y en combinación con otras fuentes de datos, enfocarse en las actividades de regulación de cumplimiento y asistencia en cumplimiento.

 El 19 de enero de 2001, OSHA emitió una regla final, enmendando sus requisitos para el registro y notificación de lesiones y enfermedades ocupacionales (29 CFR partes 1904 y 1952), junto con los formularios que los patronos utilizan para registrar esas lesiones y enfermedades. (66 FR 5916). La regla final también actualice la lista de industrias que están parcialmente exentas del registro de las lesiones y enfermedades ocupacionales.

 El 18 de septiembre de 2014, OSHA nuevamente enmendó las reglamentaciones para requerir que los patronos notifiquen a OSHA las muertes relacionadas con el trabajo y las lesiones severas—hospitalizaciones, amputaciones y pérdida de un ojo—y para permitir la notificación electrónica de estos eventos. (79 FR 56130). La regla final también revisó la lista de industrias que están parcialmente exentas de registrar las lesiones y enfermedades ocupacionales.

 El 12 de mayo de 2016, OSHA enmendó las reglamentaciones sobre el registro y notificación de lesiones y enfermedades ocupacionales para requerir que los patronos, anualmente, radicaran electrónicamente a OSHA la información sobre lesiones y enfermedades que los patronos ya estaban obligados a conservar bajo la parte 1904. (81 FR 29624). Bajo las revisiones de 2016, los establecimientos con 250 o más empleados que rutinariamente tienen el requerimiento de conservar expedientes, también tienen el requerimiento de radicar electrónicamente a OSHA la información en los formularios OSHA 300, OSHA 300A y OSHA 301 a OSHA o un designado de OSHA una vez al año, y los establecimientos que tienen de 20 a 249 empleados en ciertas industrias designadas también tienen el requerimiento de radicar la información de su resumen anual para OSHA (formulario OSHA 300A) a OSHA o el designado de OSHA una vez al año. Además, esa regla final requiere que los patronos, al ser notificados, radiquen electrónicamente la información de los formularios de conservación de expedientes de la parte 1904 a OSHA o el designado de OSHA. Estas disposiciones comenzaron a estar en vigor el 1 de enero de 2017, con una fecha límite inicial de radicación del 1 de julio de 2017 para los datos en el formulario OSHA 300A correspondiente al año 2016, según se describe en 29 CFR 1904.41(c)(1). Esa fecha límite de radicación posteriormente se postergó al 15 de diciembre de 2017. (82 FR 55761). La fecha límite para la radicación electrónica de la información de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 era el 1 de julio de 2018. OSHA anunció que no haría cumplir este requisito sin aviso durante este proceso de reglamentación (83 FR en la pág. 36496) y OSHA nunca recibió las radicaciones de datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 anticipadas por la regla de 2016.

 El 30 de julio de 2018, OSHA emitió un aviso de propuesta de reglamentación (NPRM o regla propuesta) proponiendo enmendar sus reglamentaciones de conservación de expedientes para eliminar el requisito de que los establecimientos con 250 o más empleados que tienen el requerimiento de rutinariamente conservar expedientes, radiquen electrónicamente la información de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 a OSHA o un designado de OSHA una vez al año y para añadir el requisito de la radicación electrónica del EIN. (83 FR 36494). OSHA recibió 1,880 comentarios sobre la regla propuesta. Los asuntos planteados en esos comentarios se atienden aquí.

II. Autoridad legal

 OSHA está emitiendo esta regla final de acuerdo con la autoridad expresamente conferida por las secciones 8 y 24 de la Ley de seguridad y salud ocupacional (la “Ley de OSHA” o “Ley”). (29 U.S.C. 657, 673). La Sección 8(c)(1) de la Ley requiere que todo patrono “prepare, conserve y preserve, y tenga a disposición del Secretario [del Trabajo] o el Secretario de Salud y Servicios Humanos, los expedientes referentes a sus actividades relacionadas con este capítulo, según el Secretario [del Trabajo]…pueda estipular por reglamento como necesario o pertinente para la regulación de cumplimiento de este capítulo o para el desarrollo de información respecto a las causas y prevención de los accidentes y enfermedades ocupacionales.” (29 U.S.C. 657(c)(1)). La Sección 8(c)(2) instruye al Secretario a estipular reglamentaciones “que requieran a los patronos conservar expedientes precisos y realizar informes periódicamente sobre lasmuertes, lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo aparte de otras lesiones menores que requieran solamente tratamiento de primeros auxilios y que no conlleven tratamiento médico, pérdida del conocimiento, restricción de trabajo o movimiento, o transferencia a otro trabajo.” (29 U.S.C. 657(c)(2)). Finalmente, la sección 8(g)(2) de la Ley de OSHA faculta ampliamente al Secretario para “estipular las reglas y reglamentaciones que entienda necesarias para cumplir con sus responsabilidades bajo este capítulo.” (29 U.S.C. 657(g)(2)).

 La Sección 24 de la Ley de OSHA (29 U.S.C. 673) contiene una concesión de autoridad similar. Esta sección requiere que el Secretario “desarrolle y mantenga un programa efectivo de recopilación, compilación y análisis de las estadísticas de seguridad y salud ocupacional” y “recopile estadísticas precisas sobre lesiones y enfermedades en el trabajo, que deben incluir todas las lesiones y enfermedades incapacitantes, serias o significantes.” (29 U.S.C. 673(a)). La Sección 24 requiere que los patronos “radiquen ante el Secretario tantos informes como se les estipule por reglamentación.” (29 U.S.C. 673(e)). Estos informes deben basarse en “los expedientes creados y conservados de acuerdo con” la sección 8(c) de la Ley de OSHA. (29 U.S.C. 673(e)).

 La Ley de OSHA requiere una cooperación con el Secretario de salud y servicios humanos concerniente a reglamentaciones que atienden el registro, conservación de expedientes y consultas relacionadas con el desarrollo y mantenimiento de un programa para estadísticas de seguridad y salud ocupacional. OSHA tiene un largo historial de cooperación y consultoría con el Departamento de salud y servicios humanos en este sentido, particularmente con su sub-agencia, el Instituto nacional para la seguridad y salud ocupacional. Respecto a esta regla, OSHA recibió informalmente un intercambio de ideas de NIOSH sobre su propuesta, incluyendo un borrador del comentario de NIOSH, y ofreció a NIOSH y HHS más generalmente, oportunidades para proveer comentarios sobre la versión propuesta y la versión final de esta regla antes de su publicación.

 Apoyo adicional para la autoridad del Secretario para requerir que los patronos conserven y sometan los expedientes de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo está en los hallazgos congresionales y propósito al comienzo de la Ley de OSHA. (Véase 29 U.S.C. 651). En esa sección, el Congreso declara que el propósito general de la Ley es “garantizar en cuanto sea posible unas condiciones de trabajo seguras y saludables para todo hombre y mujer en la nación.” (29 U.S.C. 651(b)). Una de las maneras mediante la que la Ley pretende alcanzar esta meta es “ofreciendo procedimientos de notificación apropiados… que ayudarán a lograr los objetivos de este capítulo y describan con precisión la naturaleza del problema de seguridad y salud ocupacional.” (29 U.S.C. 651(b)(12)). Particularmente, el estatuto no requiere que esta información sea transmitida a OSHA. Y, la sección 8(d) de la Ley dispone que cualquier información que el Secretario recompile bajo la Ley “debe obtenerse con una imposición mínima para los patronos”. (29 U.S.C. 657(d)).

 La Ley de OSHA autoriza al Secretario del Trabajo a emitir dos tipos de reglas de seguridad y salud ocupacional: normas y reglamentos. Las normas están dirigidas a corregir riesgos particulares identificados en el lugar de trabajo, mientras que los reglamentos promueven los propósitos generales de regulación de cumplimiento y detección de la Ley de OSHA. (Véase *Workplace Health & Safety Council v. Reich*, 56 F.3d 1465, 1468 (D.C. Cir. 1995) (citando *La. Chem. Ass'n v. Bingham*, 657 F.2d 777, 781-82 (5th Cir. 1981)); *United Steelworkers of Am. v. Auchter*, 763 F.2d 728, 735 (3d Cir. 1985)). Los requisitos de conservación de expedientes promulgados bajo la Ley se caracterizan como reglamentos. (Véase 29 U.S.C. 657 (usando el término “reglamentos” para describer los requisitos de conservación de expedientes)). Una agencia podría revisar una regla anterior si prove una explicación razonada para el cambio. (Véase *Motor Vehicle Mfrs. Ass'n v. State Farm Mut. Auto. Ins. Co.*, 463 U.S. 29, 42 (1983)).[[2]](#footnote-2)

 Cuando promulga reglamentos de acuerdo con las secciones 8 y 24 de la Ley de OSHA, OSHA debe cumplir con la Ley de procedimientos administrativos (APA) (5 U.S.C. 553), que requiere a la agencia publicar un aviso de cualquier regla propuesta en el Federal Register, y ofrecer la oportunidad de que las personas interesadas comenten sobre el proceso de reglamentación. En el NPRM, OSHA solicitó comentarios sobre “todos los aspectos de la regla propuesta” (83 FR en la pág. 36505), y alentó específicamente comentarios sobre cuatro preguntas respecto a: (1) los riesgos y beneficios de recopilar electrónicamente la información; (2) otras agencias u organizaciones que utilizan sistemas automatizados de codificación para los datos en texto en las recopilaciones de datos; (3) otras agencias u organizaciones que utilizan sistemas automatizados de desidentificación para eliminar información de identificación personal (PII) de los datos textuales antes de que los datos estén a disponibilidad del público; y (4) asuntos de privacidad concernientes a la radicación de los EIN. (83 FR en la pág. 36500).

 OSHA recibió 1,880 comentarios sobre la regla propuesta.**[[3]](#footnote-3)** De acuerdo a APA, 5 U.S.C. 553, OSHA ha revisado estos comentarios y respondió a los asuntos concretos que plantearon los comentadores. (Véase *Genuine Parts Co. v. Envtl. Prot. Agency*, 890 F.3d 304, 313 (D.C. Cir. 2018) (aunque la agencia “no tiene el requerimiento de discutir todo hecho u opinión incluida en las radicaciones que recibe en respuesta a un aviso de propuesta de reglamentación, debe responder a los comentarios que, de ser ciertos, requerirían un cambio en la regla propuesta.”) (citando *La. Fed. Land Bank Ass'n v. Farm Credit Admin.*, 336 F.3d 1075, 1080 (D.C. Cir. 2003))).

 Algunos comentadores plantearon asuntos, como el requisito de que ciertos patronos sometan los datos de sus formas OSHA 300A (e.g., Documento ID 2057-A1, pp. 2-3; 2053, p. 3) y las disposiciones de protección de los empleados añadidas por la regla final de 2016 (e.g., Documento ID 2006-A1, p. 4; 2009-A1, p. 4; 2023-A1). Estos comentarios rebasaban el alcance de este proceso de reglamentación y esta regla final no hace cambio alguno a las disposiciones relevantes. Sin embargo, OSHA reconoce y comparte algunas de las preocupaciones sugeridas por estos comentarios. Primero, en relación con las preocupaciones planteadas sobre la posible publicación de los datos radicados electrónicamente a OSHA del formulario OSHA 300A—y según se identificó en el NPRM y más adelante en esta regla final—la agencia asume la posición de que estos datos están exentos de la divulgación pública bajo FOIA. También cabe mencionar asimismo que OSHA utiliza y continuará utilizando los datos del formulario OSHA 300A para priorizar sus inspecciones y acciones de regulación de cumplimiento. Entre otras consideraciones, la divulgación de los datos del formulario OSHA 300A a través de FOIA podría arriesgar los esfuerzos de regulación de cumplimiento de OSHA al permitir que los patronos identifiquen tendencias en la industria y se anticipen a la inspección de sus lugares de trabajo particulares. Según ha explicado OSHA en otras partes, OSHA se opone fuertemente a la divulgación de los datos del formulario OSHA 300A, no ha hecho público tales datos y no tiene la intención de hacer público ninguno de tales datos por al menos aproximadamente cuatro años después de su recibo, en que OSHA pretendería usar los datos para propósitos de regulación de cumplimiento.

 En respuesta a preocupaciones sobre la aplicación de la regla final de 2016 a las pruebas de detección de drogas a los empleados y programas de incentivos basados en la incidencia, OSHA menciona que las disposiciones de protección de los empleados promulgadas por esa regla final y codificadas en 29 CFR 1904.35 no prohíbe someter los empleados involucrados en lesiones o enfermedades en el lugar de trabajo a pruebas de detección de drogasni los programas de incentivos basados en la incidencia. Más bien, la Sec. 1904.35(b)(1)(iv) meramente prohíbe que los patronos implementen estos programas para penalizar los trabajadores “por notificar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo”. Id. (énfasis añadido). El 11 de octubre de 2018, OSHA emitió un memorando que explicaba este texto reglamentario y la postura de OSHA sobre los programas de incentivos en el lugar de trabajo y las pruebas de drogas luego de los incidentes. Véase Departamento del Trabajo de Estados Unidos, Aclaración de la posición de OSHA sobre los programas de incentivos de seguridad en el lugar de trabajo y las pruebas de detención de drogas luego de incidentes, bajo 29 CFR Sec. 1904.35(b)(1)(iv) (11 de octubre, 2018). Ese memorando—que hacía referencia a la regla final de 2016 y su preámbulo—reiteró el limitado alcance de la regla y expresó cómo “no prohíbe los programas de incentivos de seguridad en el lugar de trabajo o las pruebas de detección de drogas luego de un incidente.” Id. En la medida que el preámbulo de 2016 sugiera lo contrario, no tendría preeminencia. Mientras que no es el enfoque de este particular proceso de reglamentación, ese memorando refleja de manera precisa la posición de OSHA y atiende las preocupaciones de los comentadores.

III. Resumen y explicación de la regla final

A. Eliminación del requisito de que ciertos establecimientos radiquen electrónicamente los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301

 Según se discute en detalle más Adelante, OSHA ha determinado que recopilar los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301, según fue requerido recientemente bajo la regla final de 2016, sometería la información sensitiva de los trabajadores a un significativo riesgo de divulgación al público. OSHA también ha concluido que continúa incierto el alcance de los beneficios incrementales de recopilar los datos para las actividades de focalización de la regulación de cumplimientoy asistencia en cumplimiento de OSHA. Finalmente, OSHA ha encontrado que recopilar los datos y analizarlos para su uso requeriría que OSHA desviara recursos significantes de prioridades de la agencia, como el uso al máximo de los datos de los formularios OSHA 300A y de informes de lesiones severas que OSHA ya recopila electrónicamente y que han probado ser útiles según su experiencia para enfocar en áreas de preocupación.

 Luego de considerar todos los comentarios en el expediente y buscar un equilibrio entre el riesgo a la privacidad de los trabajadores y el alcance incierto de los beneficios por recopilar los datos y prioridades de los recursos de OSHA, OSHA ha determinado que la regla final es necesaria para preservar la información sensitiva de los trabajadores y conservar los recursos de la agencia para iniciativas con unos beneficios más concretos para la misión de OSHA de asegurar lugares de trabajo seguros y saludables.

Preocupaciones sobre la potencial divulgación de información sensitiva de los trabajadores

 Una razón central por la que OSHA propuso eliminar el requisito de que ciertos patronos radicaran electrónicamente la información de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 a OSHA fue “proteger información sensitiva de los trabajadores contra la divulgación potencial bajo la Ley de libertad de información (FOIA).” (83 FR en la pág. 36494). Según se explica con mayor detalle mas adelante, aunque OSHA cree que los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 estarían exentos de la divulgación bajo las exenciones de FOIA, OSHA tiene la preocupación de que aún así algún tribunal podría requerir la divulgación de los datos. Muchos comentadores se hicieron eco de esta preocupación.

 La postura de OSHA en esta regla final es consistente con los principios articulados en la Ley de privacidad, Circular A-130 de OMB, y la posición del Departamento sobre la naturaleza sensitiva de los expedientes de lesiones y enfermedades de los trabajadores antes de 2016. (Véase Documento ID 1930-A1, pp. 2-3; 66 FR 5916, 6055-57 (19 de enero, 2001)). En 2001, por ejemplo, OSHA mencionó que “históricamente ha reconocido que el Registro y el Informe de incidencias (formularios OSHA 300 y OSHA 301, respectivamente) podrían tener información de una naturaleza lo suficientemente íntima y personal que una persona razonable desearía que se mantuviera confidencial.” (66 FR en la pág. 6055). OSHA explicó además que el acceso a los formularios OSHA 300 y 301 debería limitarse a los trabajadores y sus representantes—en otras palabras, aquellos con una “necesidad de conocer”. (66 FR en la pág. 6057). En 2001, OSHA explicó:

 OSHA está de acuerdo en que la confidencialidad de los expedientes de lesiones y enfermedades deberían conservarse, excepto para aquellas personas con una necesidad legítima de conocer la información. Esto es una extensión lógica de la posición de la agencia de que una prueba de ponderación es pertinente al determinar el alcance del acceso que se otorgará a los empleados y sus representantes. Bajo esta prueba, “el hecho de que la información protegida debe divulgarse a una de las partes que tiene una necesidad [particular] por la misma. . . no despoja a la información de su protección contra la divulgación para aquellos que no tienen una necesidad similar.” (66 FR en la pág. 6057 (citando *Fraternal Order of Police Lodge No. 5. v. City of Philadelphia*, 812 F.2d 105, 118 (10th Cir. 1987))). Los comentadores estuvieron de acuerdo con OSHA en que el acceso a los datos de OSHA 30 y OSHA 301 debería limitarse a aquellos on una “necesidad de conocer” (i.e., trabajadores, sus representantes y OSHA, a solicitud) (Documento ID 2070-A1, p. 8; 2084-A2). Por tanto, OSHA siempre ha aplicado una prueba de ponderación para sopesar el valor de la privacidad de los trabajadores contra la utilidad de divulgar los datos. La regla final de 2016 representó una desviación del equilibrio que OSHA ha mantenido históricamente a favor de lograr beneficios incrementales inciertos para la regulación de cumplimiento y difusión de información de la agencia. Esta regla final restaura el énfasis histórico de OSHA de proteger la privacidad de los trabajadores y su práctica de hace ya mucho tiempo de divulgar datos sensitivos casa por caso solamente a aquellos con una “necesidad de conocer”.

 Múltiples comentadores comentaron que la regla propuesta es consistente con la protección de la privacidad en la Ley de Privacidad de 1974 (Ley pública 93-579) y la Sección 4(g) de la Circular A-130 de OMB. (e.g., Documento ID 1930-A1, p. 2; 1981-A1, p. 3; 2041-A1, p. 2; véase también el Documento ID 2036-A1, p. 4) (“La divulgación compulsoria de la información increíblemente privada y de identificación personal requerida en los formularios OSHA 300 y OSHA 301 es contraria al principio debidamente establecido de que el derecho de un individuo a la privacidad respecto a condiciones médicas y su tratamiento es de magnánima importancia.”). Aunque la Ley de privacidad no aplica a los formularios OSHA 300 y 301, la expresión del estatuto de que la privacidad es “un derecho personal y fundamental” resalta la importancia de este asunto. (Documento ID 1981-A1, p. 3 (citando la Ley Pública 93-579, Sección 2(a)(4))). Más aún, la Sección 4(g) de la Circular A-130 de OMB enfatiza que “proteger la privacidad del individuo es de máxima importancia.” (Documento ID 1981-A1, p. 3 (citando la Circular A-130 de OMB (2016), disponible en: <https://www.whitehouse.gov/sites/whitehouse.gov/files/omb/circulars/A130/a130revised.pdf>)). A esos efectos, la Sección 4(g) también indica que “el gobierno federal debe considerar y proteger la privacidad del individuo a través de todo el ciclo de vida de la información.” (Circular A-130 de OMB). Esta regla final cumple con esta instrucción al limitar la potencial divulgación de PII y alguna otra información sensitiva del trabajador.

 Muchos comentadores estuvieron de acuerdo con las preocupaciones de privacidad de OSHA, señalando la “responsabilidad especial del Departamento de proteger PII contra su pérdida y uso indebido”, y argumentando que OSHA no debería recopilar los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 porque no puede garantizar la protección de PII que pudiera estar sometida con los datos. (Documento ID 2045-A1, p. 3) (citando la Guía sobre la protección de información de identificación personal del Departamento del Trabajo, disponible en: <https://www.dol.gov/general/ppii>). Los comentadores estuvieron de acuerdo con OSHA en que la información notificada en los formularios OSHA 300 y OSHA 301 es sensitiva, y que el riesgo de divulgar esta información sensitiva de los trabajadores no amerita los beneficios incrementales inciertos de recopilar los datos. (e.g., Documento ID 1985-A1, pp. 1-2; 2045-A1, pp. 2-3). Otros comentarios estuvieron de acuerdo con OSHA en que recopilar los formularios OSHA 300A provee beneficios para la regulación de cumplimiento sin colocar en riesgo de divulgación la información privada de los trabajadores (e.g., Documento ID 2008, pp. 2-3).

 Algunos comentadores pidieron cautela en cuanto a que los datos en los formularios OSHA 300 y OSHA 301 podrían incluir PII, que el Departamento define como “cualquier representación de información que permita inferir razonablemente, de manera directa o indirecta, la identidad de un individuo a quien aplica la información”, como el “nombre, dirección, número de Seguro social u otro número o código identificador, número de teléfono, correo electrónico, etc.”(e.g., Documento ID 2045, pp. 2-3) (citando al Departamento del Trabajo, en su Guía para la protección de información de identificación personal, disponible en: <https://www.dol.gov/general/ppii>)). Aunque algunos de estos comentadores están bajo la impresión equivocada de que los patronos tendrían el requerimiento de radicar PII, como el nombre, dirección o el nombre del médico de tratamiento bajo la anterior regla final (compárese e.g., Documento ID 2041-A1, pp. 1-2con 81 FR en la pág. 29660-61), OSHA comparte la preocupación de estos comentadores de que la recopilación de los datos de los formularios OSA 300 y OSHA 301 presenta un riesgo de divulgación de PII.

 Es previsible que, pese a instrucciones de no incluir tal información, algunos patronos someterían inadvertidamente PII en los formularios OSHA 300 y OSHA 301, por ejemplo, en la descripción narrativa del incidente en la Columna F del Registro OSHA 300. (Véase 81 FR en la pág. 29662; Documento ID 2019-A1, pp. 2-3). Aunque la experiencia de uno de los comentadores demostró la capacidad de los patronos para eliminar completamente PII a partir de un pequeño conjunto de datos (Documento ID 2077-A1, pp. 1, 2), “ha sido la experiencia de OSHA que la información ingresada en la Columna F del Registro OSHA 300 podría incluir información de identificación personal. Por ejemplo, cuando se describe una lesión o enfermedad, los patronos algunas veces incluyen los nombres de empleados.” (81 FR en la pág. 29662).

 Mientras que en el pasado, OSHA ha examinado manualmente conjuntos de datos más pequeños auscultando PII, el conjunto de datos en cuestión en este proceso de reglamentación sería demasiado grande para ser examinado manualmente para verificar si los patronos cumplen con una instrucción de no incluir PII, y OSHA tiene la preocupación de que enfoques alternos no aliviarían suficientemente el riesgo de divulgación. Por ejemplo, OSHA indicó en la regla final de 2016 que “revisaría” los datos para auscultar PII, usando programación—y algunos comentadores urgieron una revisión similar (e.g., Documento ID 1989-A1, p. 1; 2004-A1, p. 1)—pero esta programación es imperfecta. Según se discutiera en el NPRM, “no es posible garantizar la no-divulgación de PII.” (83 FR en la pág. 36498 (citando “*De-Identification of Personal Information*”, p. 5, Simson L. Garfinkel, NISTIR 8053, octubre de 2015, Documento ID 2060)). Ningún comentador suministró evidencia de lo contrario. Por lo tanto, OSHA encuentra que no sería capaz de garantizar que toda PII inadvertidamente sometida a OSHA se protegería contra la divulgación. (83 FR en la pág. 36498).

 Inclusive, aún si PII pudiera eliminarse por completo de los datos, persistirían las preocupaciones sobre la reidentificación. Según mencionaron muchos comentadores, varios puntos de datos en formularios OSHA 300 y OSHA 301 podrían combinarse para revelar la identidad de trabajadores que informaron lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo, particularmente en un pueblo pequeño. (e.g., Documento ID 2032-A1; 2044-A1, p. 5 (citando el comentario anterior); 2045-A1, pp. 2-3, 5; 2070-A1, pp. 3, 11, 15-16). Según explicó Phylmar Regulatory Roundtable (PRR):

 Por ejemplo, aún eliminando el nombre del empleado, integrantes de PRR creen que sería fácil determinar la identidad de un trabajador al revisar la información en los restantes campos del formulario OSHA 300: Título del puesto (campo C), dónde ocurrió el evento (E)y los detalles sobre la lesión y las partes del cuerpo afectadas (F). En el Informe OSHA 301, combinando múltiples puntos de datos, por ejemplo, la fecha de la lesión o enfermedad (11), a qué hora comenzó a trabajar el empleado (12), hora del evento (13), qué estaba haciendo el empleado justo antes de que ocurriera el accidente (15) y cuál fue la lesión o enfermedad (16), todo lo cual podría resultar en una identificación del trabajador. Mientras que los campos individuales, por sí solos, no se considerarían como PII tradicional (e.g., nombre, dirección), una vez vinculados, existe un riesgo sustancial de que los empleados pudieran ser identificados, violando así su privacidad. (Documento ID 2070-A1, p. 3). Por tanto, aún con PII eliminada de los datos, en muchas circunstancias podría ser posible combinar puntos de datos para identificar trabajadores específicos que informaron lesiones o enfermedades junto con detalles personales sobre sus condiciones.

 Estas preocupaciones sobre la privacidad son reales e importantes. Según indicara OSHA en el NPRM, parte de la información recopilada en los formularios OSHA 300 y OSHA 301 podría ser sensitiva para los trabajadores. (e.g., 83 FR en la pág. 36495). Por ejemplo, muchas de las preguntas en el formulario OSHA 301 procuran respuestas que podrían contener información sensitiva sobre los trabajadores, incluyendo:

 ¿Recibió tratamiento el empleado en una sala de emergencia?

 ¿Fue hospitalizado el empleado de un día para el otro o internado?

 Fecha de nacimiento.

 Fecha de la lesión.

 ¿Qué estaba hacienda el empleado justo antes de que ocurriera el incidente? Describir la actividad, así como las herramientas, equipo o material que el empleado estaba usando. Ser específico. Ejemplos: “trepar una escala mientras se cargan materiales de techado”; “rociar cloro con un rociador de mano”; “entrada diaria de datos con el teclado de una computadora.”

 ¿Qué sucedió? Indicar cómo ocurrió la lesión. Ejemplos: “Cuando la escala se deslizó sobre el piso mojado, el trabajador cayó desde 20 pies”; “el trabajador estaba rociando cloro cuando una junta se rompió durante el reemplazo”; “el trabajador desarrolló malestar en la muñeca con el paso del tiempo.”

 ¿Cuál fue la lesión o enfermedad? Indicar la parte del cuerpo afectada y cómo se afectó; ser más específico que “lastimado”, “adolorido” o “irritado”. Ejemplos: “espalda tensa”; “quemadura química en la mano”; “síndrome del túnel carpal”.

 ¿Qué objeto o substancias directamente lastimó al empleado? Ejemplos: “piso de concreto”; “cloro”; “sierra radial de brazo”. (83 FR en la pág. 36495-96). Algunos comentadores estuvieron en desacuerdo de que descripciones de lesiones como las anteriores sean sensitivas (e.g., Documento ID 2048-A1, p. 2; 1978-A1, p. 2; 2048-A1, p. 2), pero otros comentadores ofrecieron ejemplos adicionales de información sensitiva que podría aparecer en el formulario OSHA 300 o en el OSHA 301, como haber contraído de un paciente alguna enfermedad infecciosa, haber sido atacado en el lugar de trabajo o haber sido diagnosticado con depresión o desorden de estrés post-traumático. (e.g., Documento ID 2044-A1, pp. 5-6 (citando el comentario anterior); 2070-A1, pp. 15-16). Un comentador también mencionó que algunos expedientes podrían implicar la privacidad de personas que no son empleados, como los pacientes involucrados en la incidencia de una lesión o enfermedad en el lugar de trabajo. (Documento ID 1960-A1).

 Otros comentadores estuvieron en desacuerdo con la determinación preliminar de OSHA de que los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 son sensitivos. (e.g., Documento ID 1961-A1, p. 2; 2081-A2, p. 1; 1984-A1, p. 2; 1978-A1, p. 2; 2017-A1, p. 3). Por ejemplo, un comentador sostuvo que información como la descripción de una lesión es fundamental para una investigación de OSHA y no es algo privado o privilegiado, como el asesoramiento médico u otras comunicaciones entre un paciente y su doctor. (Documento ID 2017-A1, p. 3). OSHA está de acuerdo en que no todos los datos de la OSHA 300 y OSHA 301 son siempre sensitivos, pero sostiene que algunos de los datos son sensitivos y continúan siendo sensitivos aún si no son legalmente privilegiados y aún si OSHA pretende continuar usando estos datos durante inspecciones en el sitio de trabajo.

 Hubo comentadores que afirmaron que las preocupaciones de OSHA en torno a la privacidad son inverosímiles (e.g., Documento ID 1976-A1, pp. 2-3; 1984-A1, pp. 1-2; 2022-A1, p. 3; 2038-A1, p. 2; Documento ID 1978-A1, p. 2; 2088-A1, p. 3) y no se aprecia la posibilidad real de la divulgación de información sensitiva de los trabajadores. El comentario (y otros similares) de que “el riesgo a la privacidad de los trabajadores es muy mínima y probablemente no se materialice” (Documento ID 2011-A1, p. 5) subestima el riesgo a la privacidad de los trabajadores que la experiencia de OSHA ha demostrado, al tener que remover PII y otra información que pudiera reidentificar al trabajador enfermo o lesionado durante el escudriñamiento manual de los formularios antes de la divulgación. Aunque muchos grupos defensores sometieron comentarios similares, indicando que los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 son sensitivos (e.g., Documento ID 1976-A1, p. 3; 2058-A1, p. 2; 2059-A1, p .2; 1976-A1, p. 3), ciudadanos privados y organizaciones defensoras de la salud expresaron preocupación sobre la naturaleza sensitiva de los datos y enfatizaron la importancia de mantener la información sensitiva fuera del ojo público. (e.g., Documento ID 1938; 1975; 1979; 2006-A1, p. 2). OSHA está de acuerdo con los comentadores posteriores en cuanto a que la información sensitiva puede incluirse en los datos de estos formularios y debería protegerse contra la divulgación pública.

 Más aún, muchos de aquellos que toman la postura de que las preocupaciones de privacidad en torno a los datos fueron exagerados, expresaron su confianza de que OSHA podría garantizar la protección de cualquier PII contenida en los datos, una confianza que OSHA no comparte. (e.g., Documento ID 2031 (“Las disposiciones de 2016 claramente indican que ninguna información que pudiera identificar trabajadores individuales debe informarse. Si tal información se sometiera accidentalmente, OSHA hizo claro que nunca se divulgaría al público.”); 2038-A1, p. 2 (“Las disposiciones de 2016 claramente indican que ninguna información vinculada a cualquier trabajador individual debe reportarse. Si tal información se sometiera inadvertidamente, OSHA nos garantizó [sic] que nunca sería divulgada al público.”)).

 Es cierto, según mencionaron algunos comentadores, que OSHA consideró el asunto de la privacidad de los trabajadores en la regla final de 2016 e incluyó protecciones para reducir la posibilidad de que la información sensitiva se hiciera pública, (Documento ID 2028-A1, p. 6), pero OSHA ya no visualiza tales protecciones como suficientes. OSHA mencionó en 2016, por ejemplo, que “consistente con FOIA, la agencia no pretende desplegar información de identificación personal en su página en Internet.” (81 FR en la pág. 29659 (énfasis añadido)). Sin embargo, OSHA no garantizó ni ha garantizado que no se divulgará PII. De hecho, OSHA reconoció en 2016 que los formularios OSHA 300 y OSHA 301 podrían incluir PII en los campos que los patronos tienen el requerimiento de someter. (Véase 81 FR en la pág. 29662 (“Ha sido la experiencia de OSHA que la información ingresada en la Columna F del Registro OSHA 300 podría tener información de identificación personal. Por ejemplo, cuando se describe una lesión o enfermedad, los patronos en ocasiones incluyen los nombres de los empleados”)). Aunque OSHA anteriormente pensaba atender este asunto con programación, la programación para la desidentificación no es 100 por ciento efectiva, y OSHA cree que alguna PII podría divulgarse aún luego de haberse procesado a través de la programación. (83 FR en la pág. 36498).

 Inclusive, aún si la programación pudiera garantizar la total eliminación de PII, aún permanece la posibilidad de que los datos podrían vincularse con el trabajador que informó la lesión o enfermedad e identificarlo. (83 FR en la pág. 36498). Al discutir la experiencia pasada de la agencia de retener la información privada del trabajador para no divulgarla bajo FOIA, OSHA se refirió a la práctica de editar manualmente los formularios OSHA 300 y OSHA 301 caso por caso. (81 FR en la pág. 29658). Por ejemplo, OSHA mencionó que “no divulgaría la información en la Columna C [del formulario OSHA 300] (Título del puesto), si tal información pudiera usarse para identificar al empleado lesionado o enfermo.” (81 FR en la pág. 29658). Por tanto, OSHA reconoció, hasta en la regla final de 2016, que el título del puesto del trabajador podría usarse para identificar al trabajador lesionado o enfermo en algunas situaciones y que OSHA ha protegido esa información en el pasado a través de la revisión manual del archivo y la invocación de la exención 7(c) de FOIA. (81 FR en la pág. 29658). El uso propuesto de la regla de 2016 para la programación para la desidentificación no atendería este asunto.

 Los comentadores argumentaron que datos similares a los de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 han estado disponibles a los trabajadores y sus representantes desde la promulgación de la ley (i.e., aquellos con una “necesidad de conocer”) (e.g., Documento ID 1984-A1, p. 2; 2088-A3, p. 5 (comentarios con fecha del 10 de marzo de 2014), pero esos datos siempre se han escudriñado manualmente para auscultar si contienen PII. Tal escudriñamiento podría haber sido posible antes de la regla final de 2016 para archivos individuales solicitados caso por caso, pero OSHA no podría posiblemente revisar cada formulario individual que fuese radicado electrónicamente bajo la regla final de 2016 para determinar si el título del puestode un trabajador podría usarse para identificarlo.

 El mismo principio hace la distinción de la práctica de OSHA de desplegar la información sobre lesiones severas y muertes en su página en Internet, lo cual algunos comentadores citaron como una prueba de que la información en los formularios OSHA 300 y OSHA 301 no es demasiado sensitiva para ser publicada. (e.g., Documento ID 1961-A1, p. 2; 1976-A1, p. 3; 2038-A1, p. 2; 2054-A1, p. 4). Aunque OSHA no ha identificado en el pasado querellas específicas de los trabajadores sobre el despliegue de datos sobre lesiones severas por parte de OSHA, según afirmara un comentador (Documento ID 2054-A1, p. 4; véase también Documento ID 2015-A1, p. 1), OSHA sólo recibe aproximadamente 800 informes de lesiones severas al mes, y escudriña manualmente cada informe de lesiones severas para detectar PII u otra información sensitiva de los trabajadores antes de desplegarla. La pasada práctica de OSHA de eliminar manualmente estos datos antes de divulgarlos no tiene aplicación a la recopilación en masa de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 de 36, 903 establecimientos—datos derivados de lo que OSHA estima serían más de 775,000 formularios—los cuales sólo podrían ser escudriñados usando programación con las limitaciones delineadas en otras partes de este preámbulo y en el NPRM de 2018.

 Aunque OSHA cree que los datos en los formularios 300 y 301 estarían exentos de divulgación bajo las Exenciones 6 y 7(c) de FOIA, OSHA aún podría ser obligada por un tribunal a divulgar los datos, según se discutiera en el NPRM y de lo que se hicieran eco muchos comentadores. (83 FR en la pág. 36498; véase también el Documento ID 1930-A1, pp. 3-4; 1979; 1981-A1, pp. 2-3; 2075-A1, p. 5; 2084-A1, p. 3). El riesgo de divulgación de información sensitiva no es especulativo, según reclamaron algunos comentadores (e.g., Documento ID 2056-A1, pp. 1-2). Un solicitante, al amparo de FOIA, ya ha demandado al Departamento a través de múltiples acciones legales, procurando obtener datos sobre lesiones ye enfermedades: una acción legal procura datos del formulario OSHA 300A recopilados a través de la aplicación de rastreo de lesiones, y otra acción legal procura obligar a OSHA a recopilar los datos de 2017 de formularios OSHA 300 y OSHA 301 que el solicitante quiere usar para investigaciones. Véase *Public Citizen v. U.S. Dep't of Labor*, Caso civil No. 18-cv-117 (D.D.C. radicado el 19 de enero de 2018); *Public Citizen Health Research Group v. Acosta*, Caso civil No. 18-cv-1729 (D.D.C. radicado el 25 de julio de 2018). En una decision que deniega la moción del gobierno por una desestimación en *Public Citizen Health Research Group v. Acosta*, el tribunal concluyó que los demandantes probablemente tengan derecho a una porción significativa de los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 si fuero recopilados por OSHA, pese a la conclusión de OSHA de que los datos estarían exentos de divulgación bajo FOIA. *Public Citizen Health Research Group v. Acosta*, caso civil No. 18-cv-1729 (D.D.C.12 de diciembre de 2018) (orden denegando moción para desestimar e interdicto preliminar). Además, en *New York Times Co. v. U.S. Dep't of Labor*, 340 F. Supp. 2d 394 (S.D.N.Y 2004) y *Finkel v. U.S. Dep't of Labor*, Núm. 05-5525, 2007 WL 1963163 (D.N.J. 29 de junio, 2007), dos tribunales por separado ordenaron que OSHA divulgara datos de lesiones y enfermedades que OSHA argumentó como exentas de divulgación bajo la exención 4 de FOIA. (Véase Documento ID 2019-A1, p. 7; 2070-A1, p. 4).

 OSHA está en desacuerdo con comentarios que argumentan que OSHA ha caracterizado incorrectamente las acciones legales de Finkel y Public Citizen y el riesgo de la divulgación de información sensitiva bajo FOIA. (Véase Documento ID 2048-A1, pp. 2-3; 2012-A1, p. 11; 2022-A1, p. 2). OSHA está de acuerdo con el Sr. Finkel y otros comentadores en que la acción legal de Finkel no resultó en que un tribunal ordenara la divulgación de PII (véase, e.g., Documento ID 2048-A1, p. 1; *Finkel v. U.S. Dep't of Labor*, No. 05-5525, 2007 WL 1963163 (D.N.J. 29 de junio, 2007)). Sin embargo, las acciones legales de The Public Citizen Health Research Group, Finkel y New York Times sí demuestran el poder de los tribunales para ordenar que OSHA divulgue datos sobre lesiones y enfermedades que OSHA considera como información sensitiva exenta de divulgación, pese a las objeciones de OSHA. En otro caso, el sexto circuito del tribunal de apelaciones ordenó la divulgación de datos que la Administración federal de aviación intentó proteger contra la divulgación, a pesar de la posibilidad de que múltiples puntos de datos pudieran combinarse para reidentificar individuos particulares que habían participado en una huelga. (*Norwood v. FAA*, 993 F.2d 570, 574-75 (6th Cir. 1993)). OSHA tiene la preocupación de que podría tenerse un resultado similar si recopila los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 y entonces intenta retener los datos en respuesta a solicitudes bajo OSHA fundamentándose en que los datos bien podrían tener información sensitiva cuya remoción OSHA no podría garantizar. “Una vez que la información se divulga [bajo FOIA], nunca puede hacerse privada”. (Véase Documento ID 2075-A1, p. 5).

 Algunos comentadores afirmaron que OSHA debería recopilar los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301, pero limitar su divulgación de varias maneras (Documento ID 2006-A1, pp. 2-3) o que OSHA nunca tuviera el requerimiento de divulgar información sensitiva de los trabajadores bajo FOIA (e.g., Documento ID 2006-A1, p. 3; 2012-A1, p. 11; 2022-A1, p. 2; 2028-A1, pp. 2, 7). Estos comentarios ignoran la realidad reflejada en estas acciones legales de que el Departamento no retendría control total sobre los datos una vez son recopilados. Y, dado que OSHA no puede garantizar la total remoción de PII o datos que pudieran vincularse a un trabajador en particular e identificarlo de entre un conjunto de datos tan grande, la publicación por orden de un tribunal, de los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 podría muy bien resultar en la divulgación de información sensitiva de los trabajadores. Otros comentadores presentaron alternativas a la total eliminación del requisito de recopilar los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301, como excluir el título del puesto y fecha precisa de la lesión para reducir la probabilidad de reidentificación. (Documento ID 1993-A1, p. 2; 2028-A1, p. 7). Sin embargo, OSHA menciona que aún sin el título del puesto y campos de datos precisos, los patronos podrían incluir información sensitiva, como los nombres del trabajador y el paciente, en la descripción narrativa de la lesión y sobre cómo ocurrió. (Documento ID 1960-A1; 81 FR en la pág. 39662). OSHA ha tenido que editar esta clase de información durante el escudriñamiento manual en el pasado, antes de su divulgación. (81 FR en la pág. 39662).

 La Asociación americana de enfermería (ANA) expresó preocupación sobre la potencial divulgación de información sensitiva de los trabajadores bajo FOIA, pero cree que los datos a nivel de los casos son importantes para llevar a cabo unos análisis de la raíz de las causas, a fin de prevenir la incidencia de lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo. (Documento ID 2000-A1, pp. 1-2). ANA menciona que 29 CFR 1904.8 requiere que los patronos registren en el formulario OSHA 300 todas las lesiones y cortaduras por objetos cortantes y objetos punzantes relacionadas con el trabajo por objetos cortantes contaminados con la sangre de otra persona o algún otro material potencialmente infeccioso, pero a esos patronos les está prohibido registrar el nombre del trabajador lesionado. (Documento ID 2000-A1, pp. 2-3). Dadas las protecciones que se ofrecen en estos casos bajo la Sec. 1904.29(b)(6) al (9), ANA pregunta si sería viable que OSHA continúe requiriendo la radicación electrónica del registro OSHA 300 referente a lesiones por objetos cortantes y objetos punzantes a fin de ayudar a tener información para la futura prevención de lesiones por objetos cortantes y objetos punzantes. (Documento ID 2000-A1, p. 3).

 OSHA menciona la importancia del registro OSHA 300 para lesiones y cortaduras por objetos cortantes y objetos punzantes, a fin de identificar riesgos en ambientes del cuidado de la salud, y alienta a los patronos a usar sus propios datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 para identificar riesgos del lugar de trabajo, según lo hace OSHA durante las inspecciones en los sitios de trabajo. Sin embargo, al igual que cualquier otro registro OSHA 300, permanece la posibilidad de que información personal sea informada inadvertidamente a OSHA pese a la prohibición contra el registro de nombres, así como el riesgo de reidentificación a través del título del puesto u otro campo reportado. Estos datos podrían entonces estar sujetos a divulgación bajo FOIA. Por lo tanto, OSHA rechaza la invitación de retener los requisitos de notificación para datos caracterizadores de casos para el Registro OSHA 300 referente a lesiones y cortaduras por objetos cortantes y punzantes.

 Después de revisar todos los comentarios sobre este asunto, OSHA ha determinado que recopilar los datos expondría información sensitiva de los trabajadores a un riesgo significativo de divulgación. OSHA no puede justificar ese riesgo dadas sus preocupaciones sobre la asignación de recursos y los beneficios incrementales inciertos para OSHA por la recopilación de los datos, según se discutiera en otras partes de este preámbulo. OSHA ha determinado que el mejor uso de sus recursos es enfocarse en los datos que ya recibe—incluyendo un conjunto grande de datos del formulario OSHA 300A, así como datos discretos sobre asuntos urgentes de los informes de lesiones—y que ha encontrado útiles en su pasada experiencia.

Experiencia de la Administración de seguridad y salud en minas (MSHA) y otras agencias federales y estatales

 La experiencia de MSHA y otras agencias federales y estatales con la recopilación y publicación de datos similares, según mencionaron muchos comentadores (e.g., Documento ID 2007, p. 8; 2011-A1, p. 6; 2012-A1, p. 6; 2028-A1, p. 2), no significa que OSHA tenga el requerimiento de recopilar los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301. Según se explica más adelante, otras agencias federales y estatales podrían ponderar las preocupaciones sobre la privacidad de los trabajadores de manera diferente, a base de sus misiones, prioridades y presupuestos.

 OSHA reconoce, por ejemplo, comentarios de que MSHA ha estado recopilando datos similares—aunque de un número mucho menor de establecimientos—por muchos años (e.g., Documento ID 2011-A1, p. 7) y ha desplegado datos en Internet por más de quince años (Documento ID 2012-A1, pp. 6, 10). MSHA conserva los datos en una base de datos abarcadora que tiene a disponibilidad del público. (e.g., Documento ID 1965-A1, p. 52). Los comentadores mencionaron que MSHA no ha experimentado violación de seguridad alguna o querellas o controversia sobre la privacidad de los empleados, a pesar del hecho de que la base de datos de MSHA incluye patronos pequeños.[[4]](#footnote-4) (e.g., Documento ID 2012-A1, p. 10). Los comentadores mencionaron además que “MSHA tiene un sistema robusto en funcionamiento para proteger [PII] contra divulgaciones inapropiadas.” (e.g., Documento ID 2011-A1, pp. 7-8).

 Hay controles de seguridad en vigor para prevenir la contaminación de las bases de datos si ocurrieran actos nefastos contra el portal cibernético público. La información tiene que ser revisada por al menos tres autoridades facultadas para otorgar aprobación antes de ser introducida o ingresada en la base de datos pertinente para un adicional análisis y manipulación de datos. Se editan extractos de datos para eliminar PII antes de divulgarse para su uso público. (Documento ID 2088-A1, p. 12) (citando el cuestionario de evaluación de impacto a la privacidad, de MSHA en el sistema estandarizado de información de MSHA (MSIS)—año fiscal 2017, está disponible en: <https://www.dol.gov/oasam/ocio/programs/pia/msha/MSHA-MSIS.htm>).

 Aunque tres niveles de revisión podrían tener sentido dado el presupuesto de MSHA y el número mucho más pequeño de patronos bajo la jurisdicción de la agencia, requeriría que OSHA comprometiera un nivel no ameritado de recursos para proveer tres niveles de revisión para el volumen de expedientes que recibiría. Bajo la regla final de 2016, OSHA recopilaría entre 38 y 77 veces más informes de lesiones que MSHA—es decir, aproximadamente 775,000 informes, en contraparte con los 10,000 a 20,000 de MSHA. OSHA estima, a base del tiempo que ha tomado al personal de OSHA revisar y remover información personal de otros datos de OSHA, que conllevaría dos niveles de revisión y 7 minutos por expediente, en promedio, evaluar el expediente y remover información personal. Tal revisión costaría a OSHA aproximadamente $7.5 millones cada año.[[5]](#footnote-5)

 Otros comentadores señalaron que “la Administración ferroviaria federal (FRA) despliega informes de investigaciones de accidentes radicados por transportistas ferroviarios o creados por el Secretario de Transportación y la Administración de aviación federal (FAA) despliega informes de la Junta nacional de la seguridad en la transportación sobre accidentes de aviación.” (Documento ID 2012-A1, p. 10; véase también 2028-A1, p. 7). Algunos de estos comentadores mencionaron que la información desplegada por estas agencias incluye información de identificación personal, como la edad, género, historial de trabajo, información médica o información sobre el accidente. (Documento ID 2028-A1, p. 7). Además, algunos sistemas estatales de compensación laboral tienen capacidad para realizar búsquedas de datos en línea, incluyendo el nombre del reclamante y la descripción de la lesión. (Documento ID 1993-A1, p. 2).

 Nuevamente, OSHA reconoce que otras agencias federales y estatales han recopilado datos un tanto similares durante una serie de años, pero menciona que cada una de esas agencias tiene una misión particular, prioridades variantes y diferentes limitaciones en recursos. En esta regla final,OSHA está buscando un equilibrio entre los asuntos de la privacidad de los trabajadores y las prioridades de recursos de OSHA y los beneficios incrementales inciertos de recopilar los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301. Debido a que OSHA ha determinado que el alcance de los beneficios incrementales para OSHA de recopilar los datos es incierto—y porque OSHA aún puede obtener los datos de parte de los patronos, de ser necesario, para acciones específicas de regulación de cumplimiento—la agencia está optando por proteger la privacidad de los trabajadores y comprometer los recursos de la agencia hacia el máximo uso de los datos de los formularios OSHA 300A y los datos de informes de lesiones severas que según su experiencia, han resultado ser útiles. Otras agencias federales y estatales podrían sopesar las preocupaciones sobre la privacidad de los trabajadores de manera diferente a base de sus misiones, prioridades y presupuestos. La Ley de transferencia y responsabilidad de seguros de salud (HIPAA) y la Ley estadounidense de americanos con discapacidades (ADA).

 Un comentador indicó que PII nunca debería incluirse en los datos publicados por que tal acción confligiría con HIPAA y podría requerir que los empleados en ambientes del cuidado de la salud violen los derechos de privacidad de los pacientes, sometiendo esos empleados a problemas legales y de licenciamiento. (Documento ID 1936). Otro comentador mencionó que—al igual que HIPAA—ADA protege la información médica contra divulgaciones innecesarias y limita quién puede tener acceso a los expedientes médicos de un empleado (incluyendo que solamente sean provistos a personal gubernamental en investigaciones de cumplimiento, a solicitud). (Documento ID 2036-A1, p. 5). OSHA no está de acuerdo en que HIPAA y ADA aplicarían a su recopilación electrónica de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 por las razones delineadas en la regla final de 2016 (véase 81 FR en la pág. 29665-66), pero está de acuerdo en que las preocupaciones relacionadas con la privacidad reflejadas en estas leyes respaldan su determinación de que estos datos no deberían recopilarse de esta manera.

Limitaciones tecnológicas de programación para la desidentificación

 En el NPRM, OSHA propuso enmendar las reglamentaciones de conservación de expedientes para proteger la privacidad de los trabajadores al dejar de requerir que los patronos radiquen electrónicamente la información detallada sobre lesiones y accidentes (e.g., 83 FR en la pág. 36494). Específicamente, OSHA explicó la preocupación sobre la potencial divulgación de información sensitiva de los trabajadores bajo la Ley de libertad de información (FOIA). (e.g., 83 FR en la pág. 36494). Aunque la programación está disponible para eliminar información identificadora de los datos electrónicos, la programación no puede eliminar el riesgo de divulgación de PII. (83 FR en la pág. 36498). Aún si se removiera toda PII de los datos, persiste el riesgo de que algunos datos pudiera todavía vincularse a un individuo en particular e identificarlo. (83 FR en la pág. 36498).

 Muchos comentadores se hicieron eco de las preocupaciones de OSHA de que, bajo la anterior regla final, PII o datos que pudieran vincularse con un individuo particular e identificarlo podrían divulgarse bajo FOIA. (Documento ID 2070-A1, pp. 3, 4-5; 2055-A1, p. 2). Estos comentadores indicaron que el plan de OSHA para desidentificar PII a través de la programación es insuficiente para proteger la privacidad de los trabajadores. (Documento ID 2070-A1, p. 5; 2055-A1, p. 2). Por ejemplo, un comentador indicó que en el caso de una particular lesión que ocurriera en un pueblo pequeño, los detalles sensitivos de una lesión podrían fácilmente asociarse con un individuo específico aún sin nombrar a ese individuo. (Documento ID 2032-A1).

 Aunque OSHA indicó en la regla final de 2016 que “la agencia usará programación que buscará y desidentificará información de identificación personal antes de que los datos sometidos se desplieguen” (81 FR en la pág. 29662), OSHA no garantizó una remoción total de PII mediante programación para la desidentificación, según reclamaron algunos comentadores. (Véase Documento ID 2031 (“OSHA hizo claro que [la información que identificaría trabajadores individuales] nunca sería divulgada al público.”)). De hecho, OSHA indicó que su intención era proteger información sensitiva contra la divulgación (81 FR en la pág. 29659), pero eso no es una garantía. Los comentadores mencionaron que OSHA no ha citado evidencia concreta alguna de problemas o errores en la desidentificación desde la promulgación de la regla final de 2016, ni evidencia alguna de que la información en los formularios OSHA 300 y OSHA 301 sería particularmente vulnerable a divulgación (Documento ID 2020-A1, pp. 3-5; 2033-A1, p. 4), y no pudieron dar el debido peso a la posibilidad de que la información sensitiva sobre los trabajadores pudiera divulgarse a pesar de los mejores esfuerzos de OSHA. Reclamos de que las preocupaciones sobre la divulgación luego de la desidentificación son “especulativas” y de que plantean solamente un riesgo “remoto” de divulgación (Documento ID 2020-A1, p. 4) ignoran también la pasada experiencia de OSHA de tener la necesidad de remover PII u otra información sensitiva de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 caso por caso antes de la divulgación para prevenir la reidentificación, según se discutiera anteriormente con más detalle.

 Luego de considerar cuidadosamente las radicaciones de los comentadores sobre este asunto, OSHA encuentra que hay un riesgo significante a la privacidad de los trabajadores si OSHA requiere que los patronos radiquen electrónicamente datos detallados sobre lesiones y enfermedades en los formularios OSHA 300 y OSHA 301 porque la programación para la desidentificación no puede eliminar por completo el riesgo de divulgación de PII o reidentificación de un individuo en específico y la revisión manual de los datos no sería viable. Las experiencias pasadas de OSHA con la divulgación de caso por caso de datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 y de informes de lesiones severas revelan que estas preocupaciones están lejos de ser especulativas. Estos riesgos pesan a favor de la eliminación de los requisitos de someter electrónicamente los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 a OSHA.

Riesgo de ataque cibernético

 En el NPRM, OSHA indicó que los datos almacenados electrónicamente podrían incentivar ataques cibernéticos al sistema de tecnología de informacióndel Departamento. OSHA mencionó que potencialmente se podría comprometer información del usuario para la aplicación de rastreo de lesiones de OSHA (ITA)en 2017, demostrando que una recopilación tan grande de datos inevitablemente se topará con programas dañinos. (83 FR en la pág. 36498, Fn. 2).

 Varios comentadores estuvieron de acuerdo con OSHA de que la privacidad de los trabajadores podría comprometerse por una violación de seguridad de los datos, ataque cibernético o programas dañinos, y que recopilar una cantidad tan grande de datos electrónicamente podría incentivar los ataques cibernéticos al Departamento. (e.g., Documento ID 2076-A1, p. 5). Algunos de estos comentadores mencionaron el potencial comprometimiento en 2017 de ITA de OSHA como fundamento para estas preocupaciones. (Documento ID 2034-A1, p. 2; 2076-A1, p. 5). Los comentadores también incluyeron ejemplos de violaciones de seguridad de gran escala a los sistemas de datos gubernamentales en otras agencias. (Documento ID 2034-A1, pp. 1-2; 2042-A1, p. 2). Además, comentadores citaron un hallazgo de un informe de 2016 del Comité de vigilancia de la Cámara de Representantes de que el gobierno federal era vulnerable a ataques cibernéticos (Documento ID 2034-A1, p. 1) y un hallazgo de un informe al Congreso para el año fiscal 2017 bajo la Ley federal de modernización de la seguridad de la información (FISMA) de que la Comisión revisora de seguridad y salud ocupacional tenía una clasificación general de “en riesgo” (Documento ID 2070-A1, p. 8).

 Un comentador afirmó que OSHA debería ser simplemente tan capaz como MSHA de salvaguardar los datos desde que el Departamento consolidó los servicios de tecnología de información (IT) en 2014. (Documento ID 2082-A2, p. 5; véase también Documento ID 2088-A1, p. 12 (cabe mencionar que MSHA tiene unos fuertes controles de seguridad de información en funcionamiento)).

 OSHA menciona que los datos de ITA cumplen con los requisitos de seguridad para los datos gubernamentales y, luego de reconsiderar este asunto, OSHA no encuentra que recopilar los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 aumentaría el riesgo de un ataque cibernético exitoso. Sin embargo, cierto riesgo permanece de que pudiera ocurrir un ataque cibernético que resulta en la divulgación de datos. Más aún, OSHA comparte las preocupaciones de algunos comentadores sobre cómo tener miles de negocios enviando un gran volumen de datos adicionales podría generalmente aumentar el riesgo de asuntos relacionados con la seguridad cibernética. (Véase, e.g., Documento ID 2045-A1, p. 3; 2075-A1, pp. 4-5).

Limitaciones de la capacidad de OSHA para recopilar y usar los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301

 En el NPRM, OSHA expresó dudas sobre la necesidad y habilidad para usar el gran volumen de datos que sería generado por los formularios OSHA 300 y OSHA 301, dados sus recursos y prioridades enfrentadas. Según se explica más Adelante, OSHA tiene experiencia previa con el uso de los datos del formulario OSHA 300A de manera exitosa y cree que son el mejor recurso para la focalización de la regulación de cumplimiento y asistencia en el cumplimiento. OSHA también recibe y efectivamente utiliza datos concernientes a las lesiones y enfermedades más severas. En contraste, la agencia no tiene experiencia previa usando los datos especificados por caso recopilados de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 para la focalización de la regulación de cumplimiento o asistencia en cumplimiento y no está segura de cuántos beneficios tales datos podrían tener para estos propósitos o el nivel de recursos necesarios para lograr cualquier beneficio. (83 FR en la pág. 36498). OSHA mencionó que serían costosos los esfuerzos de la agencia por lograr estos beneficios inciertos con la recopilación, procesamiento, análisis, distribución y aplicación programática de los datos.

(83 FR en la pág. 36498-99).

 Varios comentadores estuvieron de acuerdo en que OSHA podría no ser capaz de dar un uso beneficioso al gran volumen de datos que recibiría bajo la regla de 2016. (Documento ID 2034-A1, p. 2; 2070-A1, p. 9). El servicio postal de Estados Unidos también expresó preocupación de que cualquier complicación técnica experimentada por OSHA debido al gran volumen de datos que se estaría sometiendo podría menoscabar la puntualidad en las notificaciones, ocasionando altas penalidades monetarias para los patronos. (Documento ID 2034-A1, p. 2).

 Otros comentadores reclamaron que OSHA tiene la capacidad de recopilar y codificar este volumen de datos. (Documento ID 2011-A5, p. 1 (comentando sobre el NPRM de 2013); 2026-A1, p. 3; 2029). Los procuradores generales de Nueva Jersey, Massachusetts, Maryland, Nueva York, Pensilvania, Rhode Island y Washington comentaron conjuntamente que la falta de experiencia de OSHA con este volumen de datos no les sorprende, ya que OSHA aún no ha intentado recopilar los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301. (Documento ID 2028-A1, p. 3). Mencionaron que por esta razón tampoco no es sorprendente de que los beneficios sean inciertos en este momento. (Documento ID 2028-A1, p. 3). Otros comentadores observaron que OSHA sí tiene experiencia evaluando los registros OSHA 300 y el formulario OSHA 301, Informes de incidencia, mientras realizan investigaciones en el lugar de trabajo, así que OSHA debe tener la capacidad de hacer uso de tal información recopilada a través de las radicaciones electrónicas. (Documento ID 2063-A1, pp. 1-2).

 Aunque OSHA es técnicamente capaz de recopilar los datos de OSHA 300 y OSHA 301 a través de un portal cibernético seguro similar al utilizado para la recopilación de los datos del formulario OSHA 300A, no se había creado ese portal cuando la regla de 2016 estaba en desarrollo o luego que fue finalizada. Desviar recursos ahora para construir dicho portal menoscabaría los esfuerzos de regulación de cumplimiento de OSHA. Asimismo, el costo de recopilar de esa manera los datos adicionales de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 sería substancial (véase la Sección IV, Análisis económico final y certificación de flexibilidad reglamentaria). OSHA ha concluido correspondientemente que las preocupaciones sobre la privacidad de los trabajadores y las prioridades de recursos de OSHA—incluyendo el uso máximo de los datos de los formularios OSHA 300A que ya ha recopilado de 214,574 establecimientos—tienen mayor peso que los beneficios inciertos de procurar recopilar y procesar los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301.

 Varios comentadores observaron que otras agencias, así como otras divisiones dentro del Departamento del Trabajo, recopilan, rastrean y utilizan datos similares (e.g., Documento ID 2026, pp. 2-3). Algunos de estos comentadores alentaron que se consultaran otras agencias que recopilan este tipo de datos, incluyendo NIOSH, MSHA, el Negociado de estadísticas laborales (BLS), FRA, y FAA, para aprender sobre el diseño de las bases de datos y las buenas prácticas para recopilar esta clase de datos. (Documento ID 1965-A1, pp. 179-80; 2012-A1, p. 9; 2085-A1, p. 16 (citando comentarios sobre el NPRM de 2013). Dado el uso exitoso que OSHA le ha dado a los datos de resumen del formulario 300A y los informes de lesiones severas para focalizar sus esfuerzos de regulación de cumplimiento y difusión de información, y dadas sus preocupaciones sobre la privacidad y sus actuales recursos y prioridades, OSHA ha determinado continuar invirtiendo su tiempo y dinero en un enfoque cuya efectividad es conocida, mientras continúa utilizando los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 en inspecciones en los lugares de trabajo.

 OSHA también recibió un comentario de NIOSH, ofreciendo ayuda con el análisis de datos. Específicamente, NIOSH comentó que está en una buena posición para jugar un papel principal a fin de ayudar a OSHA a utilizar los datos recopilados de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 para prevenir las lesiones y enfermedades ocupacionales. (Documento ID 2003-A2, p. 3). NIOSH explicó que tiene la experiencia y capacidad para analizar los datos, así como un interés en usar los datos para ofrecer una guía a los patronos para la prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales y para proveer resultados de análisis de datos y herramientas analíticas que deberían mejorar la focalización de OSHA. (Documento ID 2003-A2, p. 3). NIOSH mencionó que ya ha desarrollado métodos autocodificadores para categorizar ocupación e industria a base de datos sin estructura predefinida y ha utilizado con éxito datos similares sin estructura definida recopilados de las reclamaciones de compensación laboral. (Documento ID 2003-A2, p. 5). Mientras que NIOSH reconoció que los datos recopilados de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 podrían presentar un mayor reto de análisis debido a la cantidad de los datos, NIOSH indicó que el conjunto grande de datos podría ser útil para identificar patrones y prevenir lesiones en el lugar de trabajo. (Documento ID 2003-A2, p. 6).

 OSHA aprecia el valor de los esfuerzos interagenciales para lograr las metas compartidas de prevenir lesiones y enfermedades ocupacionales y tiene la expectativa de que esa coordinación continúe con NIOSH y otras agencias, donde sea pertinente. Sin embargo, OSHA ha determinado que la habilidad de NIOSH para analizar los datos recopilados de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 no reduce la imposición sobre OSHA de recopilar los datos. Aún si NIOSH pudiera lograr que los datos fuesen útiles para los esfuerzos de focalización de regulación de cumplimiento y difusión de información de OSHA, lo cual NIOSH misma ha sugerido que presentaría retos analíticos debido al volumen de los datos, OSHA y los patronos debido al volumen de los datos, terminarían cubriendo los gastos de la recopilación, sin mencionar gastos adicionales asociados con la necesidad para procesar y de algún otro modo revisar manualmente los datos de los formularios—costos que desviarían la atención de las prioridades de OSHA para la regulación de cumplimiento y asistencia en cumplimiento para reducir los riesgos de la fuerza laboral.

 Luego de revisar las radicaciones de los comentadores relacionadas con la capacidad de OSHA para usar el volumen grande de datos que se generaría con la radicación de los formularios OSHA 300 y OSHA 301, la agencia se mantiene preocupada por los costos de recopilar y procesar este gran volumen de datos. OSHA ha considerado los comentarios sobre los beneficios de recopilar electrónicamente los datos y, según se explica más completamente más adelante, ha determinado que los beneficios incrementales de la recopilación electrónica de estos datos para actividades de focalización de regulación de cumplimiento y asistencia en cumplimiento de OSHA continuarían siendo inciertos. A juicio de OSHA, el costo de desarrollar un sistema para manejar ese volumen de datos tiene mayor peso que esos beneficios inciertos, particularmente cuando al hacerse uso de los datos, se estarían apartando recursos de la prioridad actual de OSHA de utilizar al máximo los datos en el formulario OSHA 300A y de lesiones severas para la focalización y difusión de información.

Alcance incierto de los beneficios por la recopilación de datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301

 En la regla propuesta, OSHA determinó preliminarmente que el alcance de los beneficios incrementales de recopilar electrónicamente los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301es incierto. (e.g., 83 FR en la pág. 36498-99). OSHA explicó que la recopilación de datos del formulario de resumen OSHA 300A provee a la agencia la información que necesita para identificar y enfocarse en los establecimientos con altos índices de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo. (83 FR en la pág. 36498). Por ejemplo, OSHA mencionó que había recopilado datos de resumen de los formularios OSHA 300A correspondientes a 2016 de 214,574 establecimientos. (83 FR en la pág. 36498). OSHA explicó además que era capaz de usar esos datos para diseñar un mecanismo de focalización de regulación de cumplimiento para establecimientos que experimentan índices mayores de lesiones y enfermedades. (e.g., 83 FR en la pág. 36498). OSHA mencionó sus planes de refinar aún más su enfoque en el uso de un mayor volumen de resumen de datos de 2017. (83 FR en la pág. 36498).

 La regla propuesta también discutió el uso que por mucho tiempo OSHA ha dado a los datos de resumen en la regulación de cumplimiento. (83 FR en la pág. 36498). Antes de la regla de 2016, OSHA había recopilado estos datos por 17 años bajo su iniciativa de datos de OSHA (ODI) y utilizó esos datos para identificar y enfocarse en establecimientos con índices altos a través del programa de focalización especificada por lugar de trabajo (SST). (83 FR en la pág. 36498). OSHA detuvo la ODI en 2013 y el SST en 2014 mientras desarrollaba la regla final de 2016, pero la agencia mencionó que esos programas previos, aún así, le han proporcionado una experiencia considerable con el uso de los datos de los formularios OSHA 300A para la focalización. (83 FR en la pág. 36498).

 En cambio, OSHA explicó que no tiene experiencia previa con el uso de los datos especificados por caso de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 para identificar y enfocarse en establecimientos para propósitos de regulación de cumplimiento y difusión de información. (83 FR en la pág. 36498). Por ejemplo, OSHA no tiene certeza sobre cuántos beneficios tales datos tendrían para estos propósitos, pero ha determinado que esfuerzos y recursos considerables serían requeridos para alcanzar esos beneficios inciertos. (83 FR en la pág. 36498-99). La agencia estimó que los establecimientos con 250 o más empleados informarían los datos de aproximadamente 775,210 formularios OSHA 301 anualmente, un volumen total que es tres veces mayor al número de formularios OSHA 300A de los cuales se sustrajeron datos para el 2016, mientras que también constituye información más complicada de la obtenida con el formulario OSHA 300A. (83 FR en la pág. 36498). A fin de obtener valor para la regulación de cumplimiento de los datos especificados por caso de los formularios OSHA 300 y OSHA 301, OSHA explicó que necesitaría desviar recursos de otras prioridades, como la utilización de los datos de los formularios OSHA 300A, lo cual, según la larga experiencia de OSHA, ha resultado ser útil. (83 FR en la pág. 36498-99).

 OSHA pidió que las partes interesadas sometieran comentarios sobre los beneficios y desventajas de la propuesta eliminación del requisito de que los patronos con 250 o más empleados radicaran electrónicamente los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 anualmente, incluyendo la utilidad de los datos para la focalización de la regulación de cumplimiento (83 FR en la pág. 36499), y recibió una serie de comentarios en respuesta. Muchos de los comentadores estuvieron de acuerdo en que los beneficios para la regulación de cumplimiento que surgen de la recopilación electrónica de los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 son inciertos. (e.g., Documento ID 2034-A1, pp. 2-3; 2036-A1, pp. 7-8). Un comentador también sugirió que OSHA no ha demostrado que está utilizando al máximo y de manera efectiva los datos actualmente disponibles (Documento ID 2019-A1, p. 3), y otro comentador indicó que OSHA no ha demostrado que hay brechas significativas en los datos actuales que comprometen la ejecución de la misión de OSHA, que la recopilación electrónica de los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 atenderá esas brechas, o que los protocolos descritos por la regla final de 2016 de manera eficiente y efectiva compilarán la información necesaria conducente a mejorar significativamente el rumbo a lograr las metas de OSHA (Documento ID 2003-A2, p. 3). Los comentadores mencionaron además que OSHA no explicó en 2016 cómo usaría efectivamente los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 para beneficio de sus programas de regulación de cumplimiento y de asistencia en cumplimiento. (e.g., Documento ID 2019-A1, p. 3; 2044-A1, p. 6). Otros comentadores concluyeron que recopilar los datos del formulario OSHA 300A es suficiente para propósitos de la focalización y regulación de cumplimiento de OSHA y que la recopilación electrónica de los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 no tiene un beneficio claro. (e.g., Documento ID 1970-A1; 2034-A1, pp. 2-3).

 Los comentadores también afirmaron que los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 no predicen los riesgos actuales o toman en cuenta cualquier acción correctiva de parte del patrono, ni muestran si OSHA debió haber emitido una citación en respuesta a una incidencia registrada. (e.g., Documento ID 2057-A1, p. 3; 2075-A1, p. 3). Puesto de otro modo, el hecho de que un patrono registre un incidente no necesariamente se correlaciona con los riesgos en el lugar de trabajo o insuficiencia en el cumplimiento o de algún otro modo indican que el patrono que notifica es responsable por el incidente. (e.g., Documento ID 2075-A1, p. 3). Por ejemplo, la Coalición para la conservación electrónica de expedientes (*E-Recordkeeping Coalition*) indicó que: “a base de un análisis cualitativo de los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 de sus integrantes, sólo un pequeño porcentaje de esos datos indicaría cualquier insuficiencia en el cumplimiento reglamentario.” (Documento ID 2076-A1, p. 3). En relación a esto, un comentador postuló que recopilar los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 no cumple con el propósito de un sistema de conservación de expedientes “libre de fallas”. (Documento ID 2057-A1, p. 3).

 De acuerdo con algunos comentadores, conservar electrónicamente los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 no ayudaría a OSHA a identificar y llevar a cabo la regulación de cumplimiento en lugares de alto riesgo (e.g., Documento ID 2042-A1, p. 2), o de algún otro modo proveer algún valor real a las estrategias o decisiones de la agencia respecto a la focalización de la regulación de cumplimiento (e.g., Documento ID 2075-A1, p. 3; 2076-A1, p. 3). Un comentario en el expediente referente al NPRM de OSHA de 2013, de un comentador que generalmente apoyaba la recopilación de datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 por parte de OSHA, mencionó que el uso de los narrativos del formulario OSHA 301 puede ser complicado. (Documento ID 2085-A8, p. 31). Phylmar Regulatory Roundtable señaló que OSHA aún puede recopilar los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 luego que ha determinado inspeccionar un establecimiento, utilizando los datos para enfocarse en áreas específicas del lugar de trabajo durante la inspección, e indicó que, al así hacerlo, resulta en un proceso justo y objetivo, en lugar de inyectar injusticia y subjetividad en las decisiones relacionadas con la focalización de OSHA. (Documento ID 2070-A1, p. 8). OSHA está de acuerdo en que el mejor uso de los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 es para identificar riesgos durante inspecciones en el lugar de trabajo, y OSHA continuará usando los datos de esta manera.

 OSHA está en desacuerdo con unos comentadores que afirman que OSHA ahora ignora muchos beneficios clave que anteriormente afirmó se derivarían de la recopilación y publicación electrónica de los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301. (e.g., Documento ID 2028-A1, p. 3; 2054-A1, p. 6). Más bien, OSHA ahora está reevaluando los inciertos beneficios incrementales para las actividades de regulación de cumplimiento y asistencia en cumplimiento de OSHA y buscar un equilibrio entre esos beneficios y las preocupaciones sobre la privacidad de los trabajadores y las actuales prioridades de los recursos de OSHA. Esa búsqueda de equilibrio toma en cuenta, según es pertinente, cómo OSHA puede y continuará recopilando y usando datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301, según sea necesario, así como datos de informes sobre lesiones severas, para las inspecciones en los sitios de trabajo y una regulación de cumplimiento especificada.

 La posición de OSHA en esta regla final sobre los beneficios inciertos de recopilar datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 fuera del contexto de una inspección en el lugar de trabajo no es consistente con su posición en el caso de Mar-Jac Poultry (véase *U.S. v. Mar-Jac Poultry, Inc.*, 153 Fed. Appx. 562 (11th Cir. octubre 9 de 2018) (sin publicar)), según han sugerido algunos comentadores. (e.g., Documento ID 2015-A1, pp. 8-11; 2054-A1, pp. 8-9). En ese caso, OSHA tomó la posición de que los registros OSHA 300 tenían valor para identificar potenciales violaciones durante una inspección al lugar de trabajo, y OSHA mantiene esa creencia. Ciertamente, OSHA pretende continuar usando los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 con ese propósito. OSHA menciona que ese caso involucraba el uso de datos del formulario OSHA 300A de un establecimiento que OSHA estaba inspeccionando para ampliar el alcance de la inspección; no atendía la utilidad, para propósitos de regulación de cumplimiento, de recopilar un alto volumen de datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301.

 Un comentador estuvo en desacuerdo con la eliminación del requisito de someter datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 a OSHA sin tomar ciertos pasos identificados en la regla final de 2016—incluyendo “observar ejemplos de los esfuerzos de recopilación electrónica de datos por parte de otras agencias federales” y “formar un grupo de trabajo con BLS para evaluar la calidad, puntualidad, precisión y uso público de los datos recopilados.” (Documento ID 2012-A1, p. 15). Sin embargo, OSHA no se ata a tomar tales acciones a fin de reconsiderar la decisión de que recopilar los datos se justificaba en vista del riesgo a la privacidad de los trabajadores y el mejor uso de los recursos de la agencia. Más aún, las experiencias de otras agencias no son directamente relevantes a las prioridades de recursos y misión particular de OSHA. OSHA rutinariamente consulta con otras agencias como parte de este proceso de reglamentación y así lo hizo para esta regla. Debido a que OSHA emite esta regla final como resultado de su búsqueda de equilibrio entre el riesgo a la privacidad de los trabajadores y los beneficios inciertos de la regla y las prioridades de recursos de la agencia, OSHA ha determinado que una consulta adicional con otras agencias no es necesaria o pertinente.

 OSHA está de acuerdo, según mencionaron algunos comentadores, que los principios de salud pública dictan unos enfoques basados en los datos. (e.g., Documento ID 2006-A1, p. 2; 2014-A1, p. 2). Sin embargo, OSHA está en desacuerdo en que recopilar los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 es, por lo tanto, necesario; OSHA ya está recopilando los datos del formulario 300A y está usando esos datos para nutrir su focalización de la regulación de cumplimiento. En estos momentos, OSHA no tiene certeza sobre cuánto valor adicional los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 proveerían para la regulación de cumplimiento y la asistencia en cumplimiento y por lo tanto ha determinado que utilizar al máximo los datos de los formularios OSHA 300A y datos de informes sobre lesiones severas es el mejor uso de los recursos de OSHA. OSHA continuará obteniendo los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 de los patronos, según sea necesario, para inspecciones en los lugares de trabajo y acciones específicas de regulación de cumplimiento, y, asimismo, OSHA continuará evaluando y usando los datos de los informes de lesiones severas que reciba y que han probado ser útiles para identificar y atender áreas de necesidad.

 De acuerdo con algunos comentadores, tener un conjunto abarcador de datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 permitiría que OSHA entendiera las conductas indebidas del patrono de manera más amplia, y este conjunto de datos podría compensar por la falta de habilidad de OSHA para visitar todos los lugares de trabajo bajo su jurisdicción. (e.g., Documento ID 2015-A1, p. 7; 2056-A1, p. 2; 2082-A2, p. 5). Otros han afirmado que los datos pueden fungir como una guía para las inspecciones de la agencia, ofreciendo a los oficiales de cumplimiento el número, tipo, severidad y distribución de las lesiones en un lugar de trabajo en particular. (Documento ID 2012-A1, p. 2; 1965-A1, p. 179 (informe de NAS)).**[[6]](#footnote-6)** OSHA ha determinado que los datos del formulario OSHA 300A son suficientes para la focalización de la regulación de cumplimiento y la asistencia en cumplimiento, y menciona nuevamente que aún puede usar los formularios OSHA 300 y OSHA 301 para guiar inspecciones con la recopilación de datos en el lugar de trabajo, sin la necesidad de desviar recursos para desarrollar un portal cibernético nunca creado durante o después del desarrollo de la regla de 2016.

 Algunos comentadores indicaron que tener acceso electrónico a los datos facilitaría el uso efectivo de los datos por parte de OSHA (e.g., Documento ID 2056-A1, p. 2), por ejemplo, al proveer información puntual, que se pueda buscar y clasificar, con la que OSHA podría identificar y entender tendencias, y que reducir la cantidad de información disponible para la agencia lo haría menos efectivo. (e.g., Documento ID 1974; 1994; 2020-A1, p. 11; 2082-A2, p. 5; 2085-A1, pp. 5-7). Otros, presumiendo que los datos serían publicados, sugirieron que los empleados usarían información disponible públicamente para analizar si sus patronos no están notificando lo suficiente, identificar riesgos y prevenir lesiones, y para determinar dónde ellos tal vez quieran trabajar (e.g., Documento ID 2012-A1, pp. 5, 13; 2022-A1, pp. 1, 2; 2047-A1, pp. 3-4; 2050-A1, p. 1; 2083-A1, p. 2; 2085-A1, pp. 19-20 (citando el Documento ID 2085-A10, pp. 13, 178 (informe de NAS)), y que los patronos usarían los datos para comparar de manera efectiva, y para identificar tendencias en las lesiones en la industria para prevenir incidentes antes de que ocurran (e.g, Documento ID 2007-A1, p. 5; 2011-A3, p. 8; 2012-A1, p. 6; 2022-A1, p. 2). Un comentador sugirió que los patronos podrían usar los datos para evaluar el expediente de seguridad de los contratistas antes de contratarlos. (Documento ID 2085-A1, p. 18). Los comentadores también argumentaron que el acceso electrónico a los datos eliminaría los retrasos y obstáculos para los empleados y sus representantes al acceder a los datos. (e.g., Documento ID 2020-A1, p. 11; 2086-A1, p. 3). Otros comentadores opinaron que requerir que los patronos notifiquen electrónicamente sus formularios OSHA 300 y OSHA 301 podría mejorar la consistencia y calidad de lo que los patronos informan, ofreciendo a los patronos y empleados una oportunidad de reducir las lesiones y enfermedades en establecimientos particulares y en toda la compañía. (e.g., Documento ID 2010-A2, p. 1; 2082-A2, pp. 2-3; 2085-A1, p. 11).

 OSHA comienza mencionando que muchos de los beneficios discutidos por los comentadores no se materializarían. Debido a que OSHA ha determinado que publicar los datos haría más daño que bien por razones descritas con más detalle más Adelante y en la anterior disposición sobre privacidad, OSHA no haría públicos los datos aún si se hubiesen recopilado. Además, según se menciona anteriormente, OSHA ya ha tomado la posición de que los datos del formulario 300A están exentos de divulgación bajo FOIA y que OSHA no hará públicos tales datos por al menos aproximadamente cuatro años luego de su recibo, cuando OSHA pretenda usar los datos para propósitos de regulación de cumplimiento. Por lo tanto, los beneficios que algunos comentadores atribuyen a la publicación de los datos no se materializarían. Sin la publicación, los beneficios para la investigación reclamados por muchos comentadores (e.g., Documento ID 1965-A1, p. 1; 2004-A1, p. 1; 2011-A1, pp. 2-3 (citando el informe de NAS), 6-11; 2012-A1, pp. 3-4, 6-7; 2015-A1, pp. 2-6; 2082-A2, pp. 2-3; 2088-A1, pp. 2, 7-8) también se perdería. En la medida que los datos especificados por caso son cruciales para realizar análisis de la raíz de las causas, los cuales pueden reducir y prevenir enfermedades y lesiones en el lugar de trabajo (Documento ID 2000-A1, p. 1), los patronos pueden aún usar sus propios datos, o compartirlos con investigadores voluntariamente, con este propósito. OSHA reconoce que los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 tendrían beneficios para las investigaciones de seguridad y salud ocupacional, pero menciona que los investigadores ya tienen acceso a datos de BLS y datos sobre lesiones severas. OSHA ha determinado que el mejor uso de los recursos de la agencia en este momento es el uso al máximo de los datos del formulario OSHA 300A y sobre lesiones severas, no proveer los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 a los investigadores a pesar de los beneficios incrementales inciertos de los datos para OSHA, y especialmente cuando OSHA misma continuará protegiendo los trabajadores, accediendo a los formularios OSHA 300 y OSHA 301 a través de las inspecciones en los lugares de trabajo y para acciones específicas de regulación de cumplimiento, según sea necesario.

 Respecto a los restantes beneficios potenciales para la regulación de cumplimiento identificados por los comentadores, OSHA simplemente menciona que esos beneficios son inciertos y recopilar y utilizar estos datos sería costoso. OSHA no puede justificar que se desvíen recursos del uso máximo de los datos en los formularios OSHA 300A y los datos sobre lesiones severas, lo cual según la experiencia de OSHA, ha mostrado ser útil para la regulación de cumplimiento y la asistencia en cumplimiento, para recopilar datos con beneficios inciertos para la misión medularde OSHA.

 NIOSH y otros comentadores indicaron que los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 podrían usarse para investigaciones futuras para identificar patrones y tendencias a través de los lugares de trabajo que pudieran estar enmascaradas pordatos de resumen aglomerados del formulario OSHA 300A. (Documento ID 2003-A2, pp. 6-7; 2007-A1, p. 4). Además, el informe de NAS se hizo eco de un número de beneficios de la recopilación identificados por algunos comentadores, incluyendo investigaciones para propósitos de vigilancia y prevención, comparación de los patronos, evaluación de las condiciones de seguridad y salud de los empleados en varios lugares de trabajo, y la intervención y educación por parte de las agencias de salud pública. (Documento ID 1965-A1, pp. 177-179). El informe de NAS sugiere que la recopilación electrónica de los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 complementaría los datos de la encuesta de lesiones y enfermedades ocupacionales de BLS (SOII), permitiendo a OSHA enfocar sus intervenciones y esfuerzos de prevención en industrias y lugares de trabajo de riesgo, exposiciones y grupos de alto riesgo. (Documento ID 1965-A1, p. 179). De acuerdo con el informe, recopilar los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 permitiría ampliar y enfocar la difusión de información a patronos, particularmente los patronos más pequeños, para mejorar la identificación de los riesgos y los esfuerzos de prevención, y ofrecería a OSHA la oportunidad de orientar a los patronos sobre cómo sus índices de lesiones y enfermedades comparan con el resto de su industria. (Documento ID 1965-A1, p. 178).

 OSHA continuará trabajando con NIOSH, otras agencias gubernamentales y partes interesadas para compartir información y aprovechar las eficiencias para reducir las lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo, según sea pertinente. Y aunque OSHA aprecia los hallazgos y recomendaciones del informe de NAS que unos comentadores identificaron, los enfoques sugeridos por NAS requerirían una inversión substancial de tiempo y dinero para desarrollarse. OSHA ha determinado que en esta coyuntura, la protección de la seguridad y salud de los trabajadores se verá mejor promovida, asignando sus recursos de maneras más concretas mediante las que OSHA pueda derivar aún más de su propia experiencia, como utilizar los datos del formulario OSHA 300A y los datos sobre lesiones severas que ya está recopilando y analizando para las actividades de regulación de cumplimiento y asistencia en cumplimiento.

 Varios comentadores señalaron maneras en las que OSHA ha utilizado los formularios OSHA 300 y OSHA 301 y datos similares en el pasado para promover su misión de garantizar lugares de trabajo seguros y saludables. (e.g., Documento ID 2003-A2, pp. 6-7; 2012-A1, pp. 3-4). Por ejemplo, unos comentadores afirmaron que OSHA ha analizado anteriormente los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 de múltiples lugares de trabajo para identificar lesiones de recurrencia frecuente, y para proteger de una mejor manera la seguridad y salud de los trabajadores y ha utilizado información de los informes de lesiones severas para entender las causas de las lesiones y para informar los esfuerzos de asistencia en cumplimiento y difusión de información de la agencia. (Documento ID 2012-A1, pp. 3-4; 2003-A2, pp. 6-7). Los patronos han tenido que someter a OSHA informes de lesiones severas, que contienen información similar a la incluida en el formulario OSHA 301, desde 2015. (Documento ID 2003-A2, p. 6). En la medida que OSHA ha evaluado pequeños conjuntos de datos similares en el pasado para promover su misión de proteger la seguridad y salud de los trabajadores, los comentadores sugirieron que una recopilación más abarcadora podría ser de utilidad similar.

 OSHA está de acuerdo en que los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 y datos similares puede ser de ayuda, pero no está de acuerdo en que sus experiencias pasadas justifiquen la amplia recopilación de la que se tenía una visión en 2016. Según reconociera NIOSH en su comentario, el volumen de datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 que los patronos estaban obligados a someter bajo la regla final de 2016 por mucho sobrepasaría el número de informes de lesiones severa que OSHA recibe. (Documento ID 2003-A2, p. 6). Recopilar y usar un alto volumen de datos—sin los filtros de relevancia impuestos por los informes de lesiones severas o las inspecciones de los lugares de trabajo—requeriría recursos substanciales para su procesamiento y análisis. OSHA ha determinado que, en la actualidad, los recursos de OSHA tendrían que dedicarse a desarrollar esa capacidad y determinar cómo mejor se usarían los datos para lograr la misión de la agencia, asignándose para la máxima utilización de los datos de los formularios OSHA 300A y los datos sobre lesiones severas. OSHA continuará obteniendo y utilizando los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 de parte de los patronos, según sea necesario para inspecciones en lugares de trabajo y acciones específicas de regulación de cumplimiento, según ha probado ser de ayuda en el pasado.

 Más aún, según menciona OSHA en otras partes de este preámbulo, antes de hacer públicos los expedientes de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 solicitados según acontecen, o los informes de lesiones severas, la agencia escudriña manualmente todos esos expedientes para detectar y eliminar PII y datos que pudieran vincularse con trabajadores e identificarlos. Pero el gran volumen de los datos, que se espera provenga de más de 775,000 informes, ocasionaría que fueran enormes los costos de escudriñar manualmente todos los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301; OSHA cree que sería mejor asignar esos recursos hacia las actividades más vinculadas con la misión medular de regulación de cumplimientode OSHA. Un comentador sugirió que recopilar electrónicamente los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 beneficiaría a los trabajadores al permitirles acceso a esos expedientes sin temor a represalias por solicitar los expedientes a sus patronos. (Documento ID 2083-A1, p. 2). Pero OSHA menciona que los trabajadores tienen un derecho bajo 29 CFR 1904.35 de tener acceso a los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 de sus propios patronos, y la Sección 11(c) de la Ley de OSHA, 29 U.S.C. 660(c), prohíbe que los patronos tomen represalias contra los trabajadores por ejercer ese derecho. Otro comentador afirmó que el proveedor médico de un trabajador podría beneficiarse con la recopilación electrónica y publicación de los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301, y usar los datos para evaluar condiciones en el lugar de trabajo relevante. (Documento ID 2010-A2, p. 4) (comentando sobre el NPRM de 2013). Pero OSHA nuevamente menciona que los trabajadores conserven el derecho de tener acceso a los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 de sus propios patronos y los comparten con sus proveedores médicos.

 Luego de considerar estos comentarios, OSHA ha determinado que debido a que ya tiene sistemas en funcionamiento para usar los datos de los formularios OSHA 300A para la focalización de la regulación de cumplimiento y asistencia en cumplimiento sin impactar la privacidad de los trabajadores, y debido a que los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 proveerían un valor adicional incierto, los datos del formulario OSHA 300A son suficientes para la focalización de la regulación de cumplimiento y asistencia en cumplimiento en estos momentos. OSHA continuará solicitando copias de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 durante sus inspecciones, y hará uso de los datos de los informes de lesiones severas, según sea pertinente.

Posibilidad de desviación de recursos de la agencia de iniciativas de mayor prioridad por la recopilación y procesamiento de los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301

 Según indicara OSHA en el NPRM, recopilar electrónicamente y tomar los pasos necesarios para intentar que se usen los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 requeriría que la agencia desviara recursos de otras prioridades, incluyendo el análisis de los datos de los formularios OSHA 300A. Según se explicara anteriormente, OSHA ya ha recopilado datos de resumen de los formularios OSHA 300A procedentes de 214,574 establecimientos, y espera que ese volumen aumente. OSHA está procurando usar al máximo estos datos, y ha diseñado e implementado un mecanismo de focalización de regulación de cumplimiento para industrias que experimenten unos índices mayores de lesiones y enfermedades. Asimismo, OSHA evalúa los informes de lesiones severas, los cuales recibe poco después de los accidentes, para enfocar sus esfuerzos de regulación de cumplimiento y asistencia en cumplimiento.

 Muchos comentadores estuvieron de acuerdo en que OSHA necesitaría aumentar significativamente o desviar sus recursos de otras prioridades para recopilar, procesar y analizar los datos radicados electrónicamente de los formularios OSHA 300 y OSHA 301. (e.g., Documento ID 2008-A1, p. 2; 2019-A1, pp. 2, 6-7, 9-10; 2044-A1, p. 6 (citando 83 FR en la pág. 36496)). Algunos mencionaron que, sin desviar recursos de otras prioridades, OSHA tal vez no sería capaz de analizar y usar los datos según su intención cuando se culminara la regla final de 2016 (Documento ID 2070-A1, p. 9), y que OSHA ya tiene acceso a otras fuentes de datos que puede analizar y más potenciales violadores que puede investigar con las limitaciones en sus recursos (Documento ID 2055-A1, p. 2). Al eliminar el requisito de recopilar electrónicamente los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301, OSHA se enfocará mejor en los esfuerzos exitosos y ya existentes de la regulación de cumplimiento. (e.g., Documento ID 2044-A1, p. 6; 2075-A1, p. 4). Los comentadores también estuvieron de acuerdo con OSHA de que los beneficios inciertos de requerir que los patronos radiquen electrónicamente los formularios OSHA 300 y OSHA 301 no tienen mayor peso que los costos y cargas para OSHA y los patronos, y el riesgo a la privacidad de los trabajadores. (e.g., Documento ID 1985-A1, p. 1; 2008-A1, p. 2; 2024-A1, p. 1).

 Otros comentadores sugirieron que requerir la radicación electrónica de los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 ayudarían a OSHA a asignar sus recursos e identificar tendencias en las lesiones, sus causas y riesgos emergentes para mejorar sus esfuerzos de regulación de cumplimiento y difusión de información más allá de lo que OSHA puede lograr con los datos de los formularios OSHA 300A. (e.g., Documento ID 1929; 1961-A1, pp. 1-2; 2007-A1, pp. 1-5; 2011-A1, p. 6; 2054-A1, pp. 1, 6-7, 8-9). Un comentador teorizó que tener acceso a la información detallada contenida en los formularios OSHA 300 y OSHA 301, en lugar de simplemente los datos de resumen de los formularios OSHA 300A, puede mejorar el uso que OSHA da a sus recursos de regulación de cumplimiento para enfocarse en los asuntos de mayor prioridad. (Documento ID 2007-A1, p. 5). Pero estos comentadores no proveen evidencia alguna para sustentar sus reclamos, y OSHA no encuentra ninguna en el expediente. La propia experiencia de OSHA con el uso de los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 es insuficiente para apoyar estas teorías. La especulación de estos comentadores, por tanto, no altera la visión de OSHA de que desviar el enfoque de OSHA de las prioridades ya establecidas desde hace mucho tiempo y de éxito de la agencia no se justifica para alcanzar los beneficios inciertos de la recopilación electrónica de los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301.

 Los comentadores señalaron las declaraciones de OSHA en la regla final de 2016 de que recopilar datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 permitiría que la agencia aproveche sus recursos para ejecutar su misión, ayudando sus programas de asistencia en cumplimiento, alentando los patronos y trabajadores a identificar y atender los riesgos en el lugar de trabajo a fin de evitar la percepción de estar en un lugar de trabajo inseguro, y proveer datos a los patronos, trabajadores, sindicatos y estudiosos del tema que les ayudarían en la investigación e innovación a fines de mejorar la seguridad y salud en el lugar de trabajo. (Documento ID 2007-A1, p. 3; 2017-A1, p. 2). Aunque OSHA identificó estos potenciales beneficios, OSHA nunca los cuantificó. Esta regla final no ignora declaraciones anteriores o la posibilidad de que podría haber beneficios por la recopilación de los datos, pero concluye que el alcance de cualquier beneficio es incierto. OSHA no cree que estos beneficios inciertos justifiquen la desviación de los recursos de OSHA de otras iniciativas de la agencia con un probado historial de efectividad.

 Algunos comentadores afirmaron que un reciente informe de la Oficina del inspector general (OIG) que auditaba el programa de OSHA para la notificación de muertes y lesiones severas  (OIG, Departamento del Trabajo, OSHA necesita mejorar la guía para su programa de notificación de muertes y lesiones severas a fin de mejorar la protección de los trabajadores, 02-18-203-10-105 (informe de OIG), disponible en: <https://www.oig.dol.gov/public/reports/oa/viewpdf.php?r=02-18-203-10-105&y=2018>), demuestra una necesidad por una mejor notificación, mencionando que el informe de OIG concluyó que los patronos presentan una insuficiencia en la notificación de muertes y lesiones severas de tanto como 50 por ciento. (e.g., Documento ID 2017-A1, p. 2; 2051-A1, p. 3). Los comentadores mencionaron que el informe de OIG encontró que OSHA no puede efectivamente los esfuerzos de focalización de cumplimiento y regulación de cumplimiento sin una información completa sobre muertes y lesiones severas relacionadas con el trabajo. (e.g., Documento ID 2051-A1, p. 3; 2089-A1, p. 2). Otro comentador sugirió que la recopilación y publicación de los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 crearían “cotejos públicamente disponibles” y mayor responsabilidad para los patronos. (Documento ID 2062-A1, p. 2).

 OSHA no está de acuerdo en que el informe de OIG indicara una necesidad de recopilar más datos sobre lesiones y enfermedades. Más bien, el informe recomienda que OSHA tome pasos para hacer cumplir e implementar de una mejor manera los requisitos de notificación de lesiones severas. (informe de OIG, p. 1). Específicamente, OIG recomendó que OSHA (1) desarrolle y provea una guía al personal para detectar y prevenir la insuficiencia en las notificaciones; (2) emitir de manera consistente citaciones por insuficiencia en las notificaciones; (3) aclarar la guía para la documentación de las decisiones esenciales de OSHA, evidencia requerida para demostrar corrección por parte del patrono y requisitos para el monitoreo de investigaciones realizadas por el patrono; y (4) enfatizar la importancia de realizar inspecciones para incidentes que resulten en una muerte, dos o más hospitalizaciones, programas de énfasis o peligro inminente. (informe de OIG, p. 15). OSHA tiene el compromiso de implementar estas recomendaciones, según se indica en la respuesta formal de OSHA al informe (informe de OIG, pp. 21-23), y OSHA ha determinado que tal implementación tiene mayor probabilidad de atender las preocupaciones de OIG que la recopilación electrónica de los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301.

 OSHA usará los hallazgos del informe de OIG para moldear y mejorar sus objetivos para la notificación de lesiones severas. Ciertamente, este proceso de reglamentación procura mejorar la capacidad de OSHA de dirigir sus recursos hacia iniciativas vigentes, como la implementación de los requisitos de notificación de lesiones severas, en lugar de recopilar nuevos datos cuyos beneficios son inciertos. Las prioridades actuales de OSHA incluyen el uso máximo de los datos de los formularios OSHA 300A y de los informes de lesiones severas que ya está recopilando para mejorar sus objetivos de regulación de cumplimiento y difusión de información para garantizar el cumplimiento con la Ley de OSHA. Nuevamente, invertir en un programa para recopilar, procesar y analizar datos de cientos de miles de formularios OSHA 300 y OSHA 301 restringiría la habilidad de OSHA para lograr estas y otras metas prioritarias de regulación de cumplimiento.

 Respecto a la sugerencia de que la recopilación y publicación de los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 podría aumentar el cumplimiento con los requisitos de notificación electrónica (Documento ID 2062-A1, p. 2), OSHA encuentra que es mejor responsabilizar a los patronos mediante la asignación apropiada de recursos hacia los esfuerzos de regulación de cumplimiento y asistencia en cumplimiento, en lugar de recopilar datos cuyos beneficios son inciertos. Este comentador no suministró evidencia para la sugerencia especulativa de que la publicación de los datos crearía un incentive para que los patronos informaran muertes y lesiones severas. (Documento ID 2062-A1, p. 2).

Posibilidad de menor precisión en los expedientes por la recopilación de datos de los formularios OSHA 300/301

 Los comentadores expresaron preocupación de que requerir que los patronos informen electrónicamente los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 podría tener un impacto negativo en la precisión de la conservación de expedientes. Por ejemplo, algunos patronos podrían no preparar formularios OSHA 300 y OSHA 301 de manera precisa por temor a que la información pudiera hacerse pública y causar daños a su reputación o someterlos a inspecciones enfocadas de OSHA. (Documento ID 2019-A1, p. 7; 2044-A1, p. 34 (comentando sobre el NPRM de 2013); 2055-A1, p. 2). Los comentadores también indicaron que los patronos temen que publicar los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 expondrán información confidencial y patentada a sus competidores y adversarios. (Documento ID 2070-A1, pp. 9-10; 2076-A1, pp. 6-7). Por ejemplo, la divulgación al público de información de ubicación puede permitir que los competidores determinen ubicaciones comerciales confidenciales o adquisiciones que no han sido publicadas, o la publicación de las substancias o químicos involucrados en lesiones y enfermedades podrían identificar productos, invenciones o tecnologías patentadas que estén en investigación y desarrollo. (Documento ID 2070-A1, pp. 9-10). El enfoque de la recopilación de indicadores pasados, los cuales miden el desempeño previo en seguridad, también podría no ser representativo de los esfuerzos de seguridad actuales de una compañía. (Documento ID 2044-A1, p. 30) (comentando sobre el NPRM de 2013). Un comentador explicó que los formularios OSHA 300 y OSHA 301 son más útiles para el patrono cuando contienen información robusta sobre los detalles de las lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo, pero que los patronos tendrán incentivos para sanear sus informes si creen que se harán públicos y fuesen caracterizados incorrectamente, como resultado de la radicación electrónica a OSHA. (Documento ID 2019-A1, p. 7).

 Los comentadores también mencionaron que los trabajadores podrían estar reacios a informar de manera precisa sus datos en los formularios OSHA 300 y OSHA 301 por temor a que los detalles de sus informes se hagan públicos y se divulgue su información privada. (Documento ID 2030; 2085-A8, p. 8 (comentando sobre el NPRM de 2013). Un comentador mencionó que la Ley de protección de información confidencial y eficiencia estadística [CIPSEA] de 2002 requiere que BLS mantenga la confidencialidad de esta clase de datos. (Documento ID 2053-A1, p. 2). Al promulgar CIPSEA, el Congreso encontró que garantizar la confidencialidad de la información sensitiva sometida al gobierno “es esencial en la continuación de la cooperación pública en los programas estadísticos.” (Ley pública 107-347 sec. 511(a)(5)). Mientras que CIPSEA aplica a BLS, no a OSHA, OSHA comparte la preocupación del Congreso de que el temor de que la información sensitiva se haga pública podría menoscabar la precisión de la notificación.

 Otros comentadores expresaron preocupación de que los patronos ocultarán lesiones en el lugar de trabajo si no se les requiere radicar electrónicamente los formularios OSHA 300 y OSHA 301. (Documento ID 1976-A1, p. 1; 1996-A1, p. 1; 1999-A1, p. 1; 2002-A1, p. 1). OSHA encuentra que estos comentarios son especulativos y no están sustentados según su experiencia revisando los formularios OSHA 300 y OSHA 301 a través de inspecciones en los lugares de trabajo. OSHA tampoco encuentra que requerir que los patronos radiquen electrónicamente los datos de sus formularios OSHA 300 y OSHA 301 los motivaría a notificar las lesiones y enfermedades que de otro modo no habrían registrado. Un comentador mencionó que el costo para los patronos grandes de someter los datos de sus formularios OSHA 300 y OSHA 301 no sería oneroso debido a que el cumplimiento habría costado aproximadamente $258.34 por establecimiento al año, lo cual sería un promedio de menos de un dólar por empleado al año. (Documento ID 2012-A1, p. 12). Aunque OSHA reconoce que el requisito de someter datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 a OSHA habría sido económicamente viable para los patronos grandes, el raciocinio fundamental de OSHA para la eliminación de estos requisitos no es reducir los costos para el patrono, sino más bien proteger la privacidad de los trabajadores y dirigir los recursos de la agencia hacia el máximo uso de los datos que ya recopila para adelantar el mejoramiento de la salud y seguridad de los trabajadores.

 OSHA ha determinado que publicar los datos también podría causar más daño que bien. Los trabajadores conocerían de antemano que algunos detalles sobre sus lesiones se harían públicos y estarían en Internet. Disuadir la notificación de parte de los trabajadores por el temor a la publicación podría ocasionar que los expedientes tengan menor precisión. Y, por que los patronos tienen el requerimiento de notificar las lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo, independientemente de sobre quien recaiga la culpa, OSHA ya no considera que la recopilación de los expedientes de lesiones y enfermedades de los patronos probablemente los “aliente” a procurar que sus lugares de trabajo sean más seguros, lo cual OSHA identificó en 2016como un beneficio de la publicación de los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301. (Véase 81 FR 29629; Documento ID 2007-A1, pp. 4-5). OSHA encuentra que la regla final podría garantizar unos expedientes más precisos en los formularios OSHA 300 y OSHA 301, aliviando los temores de los patronos y trabajadores sobre las consecuencias de que los expedientes se hagan públicos, y permitirá que los patronos dediquen más recursos hacia el cumplimiento con las normas de seguridad y salud.

Asuntos de los planes estatales

 En el NPRM, OSHA mencionó que, de acuerdo con la sección 18 de la Ley de OSHA (29 U.S.C. 667) y los requisitos de 29 CFR 1904.37 y 1902.7, dentro de los seis meses siguientes a la publicación de la versión final de la regla de OSHA, los estados con plan estatal deben promulgar requisitos de registro y notificación de lesiones y enfermedades ocupacionales substancialmente idénticos a aquellos en 29 CFR parte 1904. (83 FR en la pág. 36505). Todos los otros requisitos de registro y notificación de lesiones y enfermedades (por ejemplo, exenciones a la industria, notificación de muertes y hospitalizaciones, retención de expedientes, o participación de los empleados) que sean promulgados por estados con plan estatal, pueden ser más estrictos o complementarios con los requisitos federales, pero, debido a la particular naturaleza del programa nacional de conservación de expedientes, los estados deben consultar con OSHA y obtener aprobación de tales requisitos de notificación y registro adicionales o más estrictos para garantizar que no interfieran con objetivos de notificación estandarizados bajo 29 CFR 1904.37 y 1902.7. (Véase 83 FR en la pág. 36505).

 Algunos comentadores respondieron a esta sección del NPRM con preocupaciones de que una recopilación federal centralizada es la manera más eficiente y efectiva en términos de costos para recopilar datos detallados para la regulación de cumplimiento y la prevención, y que el análisis de cantidades pequeñas y discretas de datos de múltiples bases de datos estatales hará menos aparentes las tendencias importantes. (Documento ID 2062-A1. p. 1; 2028-A1, pp. 5-6; 1965-A1, pp. 6-7). Los comentadores teorizaron que los requisitos de notificación detallada de la anterior regla final habrán permitido que OSHA federal y los planes estatales dirijan sus medidas de prevención y regulación de cumplimiento hacia particulares patronos e industrias. (Documento ID 2028-A1, p. 3; 2046-A1, p. 2).

 Los comentadores también afirmaron que, como resultado de esta regla final, algunos estados tendrían que establecer sistemas de notificación por separado a un costo significante para mantener requisitos de notificación consistentes con la anterior regla final. (Documento ID 2028-A1, p. 5; 2088-A1, p. 13). El Departamento de relaciones industriales de California está a favor de los requisitos de notificación de la anterior regla final porque, entre otras razones, la recopilación a nivel nacional sería más eficiente que la recopilación estado por estado. (Documento ID 2062-A1, p. 3). Los comentadores también señalaron que algunas agencias de nivel estatal, como el Departamento del trabajo e industrias del estado de Washington (“WA L&I”), han recopilado datos detallados a través de sus sistemas de compensación laboral y han colaborado con NIOSH en el análisis de los datos para informar estrategias de regulación de cumplimiento focalizadas. (Documento ID 1993-A1, p. 1; 1965-A1, pp. 57-59). Un comentador señaló el informe de NAS, el cual mencionaba que “sólo el 20 por ciento de los estados informaron tener una capacidad sustancial epidemiológica y de vigilancia en la salud ocupacional” y concluyó que esta carencia de capacidad de vigilancia “resulta en…oportunidades perdidas para la colaboración a través de dominios de salud pública para atender preocupaciones convergentes de salud pública que afectan a los trabajadores, así como también al público en general.” (Documento ID 1965-A1, p. 122 (informe de NAS)). Un grupo de comentadores expresó preocupación de que el requisito de consultoría de OSHA haría más difícil que los estados implementen tales sistemas y mencionó que los estados sin plan estatal o con plan estatal limitado a trabajadores del sector público no tendrán la oportunidad de tener acceso a datos detallados como se requiere en la regla anterior. (Documento ID 2028-A1, pp. 5-6).

 Según mencionara OSHA en el NPRM, la efectividad de los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 como una herramienta de regulación de cumplimiento y prevención para el mejoramiento de la seguridad de los trabajadores no está clara. Sugerir que los datos serían útiles para los estados sin plan estatal (Documento ID 2028-A1, pp. 5-6) es especulativo, ya que OSHA ha determinado que los beneficios de recopilar tales datos a nivel nacional son inciertos y no tienen mayor peso que las imposiciones y costos de la recopilación. (83 FR en la pág. 36498). OSHA encuentra que la recopilación de los formularios OSHA 300A cumple adecuadamente con sus propósitos de regulación de cumplimiento en estos momentos sin arriesgar la privacidad de los trabajadores, y OSHA tiene el compromiso de compartir estos datos con los estados con plan estatal, incluyendo aquellos que cubren solamente los trabajadores del sector público. OSHA no puede justificar la recopilación de datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 cuando la utilidad de los datos no esté clara. (83 FR en la pág. 36498).

 OSHA no está de acuerdo en que esta regla final necesariamente menoscabaría la implementación por parte de los estados de sus propios requisitos para la recopilación de los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301. Según explicara OSHA en el NPRM, la regla no tiene preeminencia sobre la ley estatal. (83 FR en la pág. 36505). El requisito de consultoría no tiene la intención de limitar los planes estatales a estar estrictamente en conformidad con la regla, sino más bien, ayudar a los estados a evitar una interferencia con el particular programa de conservación de expedientes de OSHA. No hay evidencia en el expediente de que la recopilación estatal individual de los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 causaría tal interferencia. En la medida que algunas agencias estatales, como WA L&I, ya han recopilado datos similares, esto demuestra que algunos estados tienen mecanismos para recopilar los datos que necesitan sin que OSHA recopile electrónicamente los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301. Si las agencias estatales determinan que un sistema de recopilación de datos detallados es lo mejor para sus estados, entonces podrían procurar un sistema en consultoría con OSHA.

 OSHA reconoce que la implementación de los sistemas para recopilar este volumen de datos sería costosa para los estados. Una recopilación centralizada podría ser más eficiente y efectiva en términos de costos que la recopilación estado por estado, pero OSHA tiene dudas sobre la utilidad de los datos y preocupaciones sobre los costos de la recopilación, según se ha mencionado en otras partes de este preámbulo. Los estados están facultados para hacer lo que hace OSHA y sopesar los costos sustanciales de la recopilación con la improbable utilidad de los datos. OSHA también menciona, en respuesta a un comentario de que algunos estados tienen mayor capacidad de vigilancia limitada que otros (Documento ID 1965-A1, p. 57), que esos estados tendrán acceso a los datos de resumen recopilados por OSHA y que OSHA misma debe asignar apropiadamente sus recursos para la vigilancia, a fin de cumplir de la mejor manera con la misión de OSHA de proteger todos los trabajadores. Los estados están facultados para compartir los datos recopilados a nivel estatal, a su discreción, y de manera consistente con cualquier ley aplicable. Al promulgar esta regla, OSHA no levanta barreras para la comunicación entre las agencias estatales.

B. Nuevo requisito de incluir el Número de identificación patronal con los datos de lesiones y enfermedades sometidos electrónicamente a OSHA bajo 29 CFR 1904.41

 El NPRM incluyó una disposición en la regla propuesta que requeriría a los patronos cubiertos la radicación electrónica de su número de identificación patronal (EIN) junto con su radicación de datos sobre lesiones y enfermedades (83 FR en la pág. 36494). OSHA explicó que había limitado la propuesta recopilación de datos en su NPRM de 2013 (78 FR 67254) para mejorar el rastreo de las lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo a expedientes que los patronos ya tienen el requerimiento de recopilar bajo la parte 1904. Correspondientemente, la regla final de mayo de 2016 sólo requería la radicación electrónica de tales expedientes. Estos expedientes no incluyen el EIN del patrono.

 Sin embargo, luego de recopilar y analizar el primer año de datos (i.e., año calendario 2016, datos del formulario 300A), OSHA y BLS se dieron cuenta que recopilar los EIN podría ayudar a las agencias a utilizar al máximo los datos recopilados. El propuesto requisito de radicación del EIN surgió de esa comprensión. Según explicara la agencia en la propuesta, este cambio podría tener un número de beneficios. (83 FR en la pág. 36499-500). Por ejemplo, OSHA postuló que recopilar los EIN aumentaría la probabilidad de que BLS concordaría los datos recopilados por OSHA bajo los requisitos de notificación electrónica en 29 CFR parte 1904 con los datos recopilados por BLS para la Encuesta de lesiones y enfermedades ocupacionales (SOII). La habilidad de concordar de manera precisa los datos es crucial para evaluar cómo BLS podría usar los datos recopilados por OSHA para complementar a SOII, lo que a su vez mejoraría la habilidad de OSHA y otros usuarios de los datos de SOII para identificar tendencias en las lesiones y enfermedades ocupacionales y asuntos emergentes. Más aún, la habilidad de BLS de concordar los datos recopilados por OSHA también tiene el potencial de reducir la carga sobre los patronos que tienen el requerimiento de notificar los datos sobre lesiones y enfermedades tanto a OSHA (para los requisitos de conservación electrónica de expedientes en la parte 1904) como a BLS (para SOII).[[7]](#footnote-7)

 OSHA también mencionó en la propuesta que sin el EIN, no hay un enfoque metodológico para concordar completamente los establecimientos que radican datos a través de la recopilación de datos sobre lesiones y enfermedades por parte de OSHA, bajo la Sec. 1904.41 y de la recopilación de datos por parte de BLS para SOII. BLS no puede proveer sus datos recopilados a OSHA porque la Ley de protección de información confidencial y eficiencia estadística de 2002 (Ley pública 107-347, 116 Stat. 2899 (2002)) prohíbe que BLS divulgue datos específicos de un establecimiento a OSHA o al público en general. (83 FR en la pág. 36500). Aunque OSHA puede proveer los datos que recopila a BLS, sin el EIN es muy difícil concordar los establecimientos en la colección de datos de OSHA con los establecimientos en la colección de datos de BLS. No tener el EIN aumenta los recursos necesarios para concordar los datos y reduce la precisión de la concordancia.

 OSHA explicó además su determinación preliminar de que incluir el EIN en la notificación electrónica a OSHA mejoraría la habilidad de BLS de concordar de manera precisa los datos recopilados por OSHA con los datos de SOII. (83 FR en la pág. 36500). OSHA sugirió que, luego de una evaluación de la precisión de la concordancia de los datos, podría ser posible para BLS utilizar los datos recopilados por OSHA para generar estimados de lesiones y enfermedades ocupacionales, reduciendo la carga en los patronos, al reducir una duplicación en las notificaciones. Si el EIN no se recopila y los datos de las dos fuentes no pueden concordarse de manera precisa, reducir esta carga se hace casi imposible.

 Finalmente, OSHA sugirió que incluir el EIN como parte de la notificación electrónica podría mejorar la calidad y utilidad de los datos recopilados. (83 FR en la pág. 36500). Por ejemplo, OSHA mencionó que podría usar el EIN para identificar errores, como múltiples radicaciones de datos de un mismo establecimiento y para vincular múltiples años de radicaciones de datos de un mismo establecimiento. (83 FR en la pág. 36500). La agencia también observe que el EIN podría usarse para concordar con otras bases de datos que contienen este identificador para añadir características adicionales a los datos. (83 FR en la pág. 36500). Por ejemplo, OSHA recopila rutinariamente el EIN del patrono durante una inspección e ingresa el EIN en el sistema de información de OSHA (OIS). OSHA mencionó en la propuesta que las radicaciones del formulario OSHA 300A con un EIN podrían vincularse con el OIS para identificar el anterior historial de regulación de cumplimiento del establecimiento cuando los expedientes de inspección contienen el EIN. (83 FR en la pág. 36500).

 En la propuesta, OSHA también mencionó que los EIN no tienen el mismo nivel de protección que los números de Seguro Social. (83 FR en la pág. 36500). De hecho, los EIN de muchos patronos están disponibles en una variedad de fuentes públicas, incluyendo radicaciones con la Comisión de Valores y Bolsa de Estados Unidos, el sistema de registro de la Comisión federal de comunicaciones y la Administración de beneficios de seguridad de los empleados del DOL. (83 FR en la pág. 36500). Los negocios también tienen que compartir los EIN con contratistas y clientes para la radicación de impuestos, como la radicación del formulario IRS 1099. (83 FR en la pág. 36500). Como resultado, OSHA explicó, el Departamento generalmente no ha evitado que se divulguen los EIN. (83 FR en la pág. 36500).

 OSHA pidió que las partes interesadas comentaran en general sobre su propuesta para añadir el requisito de radicación de EIN. (83 FR en la pág. 36499). La agencia también invitó específicamente comentarios del público sobre las ventajas y desventajas de requerir la radicación de los EIN de parte de los patronos y sobre si los patronos que tienen el requerimiento de informar electrónicamente la información a OSHA bajo la parte 1904 considerarían que el EIN debe estar exento de divulgación, sea por considerarse como una información comercial confidencial o por alguna otra razón. (83 FR en la pág. 36500). Además, OSHA pidió si hay alguna circunstancia donde el EIN se consideraría PII y si hay preocupaciones de privacidad que pudieran surgir entre los patronos que radican sus EIN. (83 FR en la pág. 36500).

 Los comentadores sometieron una serie de comentarios en respuesta de la solicitud de OSHA. Estos comentarios generalmente recaen en tres categorías: (1) comentarios relacionados con los beneficios de recopilar los EIN, (2) comentarios que se enfocan en que el EIN de un patrono sea comercialmente sensitivo o confidencial, y (3) comentarios sugiriendo alternativas a la propuesta de la agencia que pudieran lograr la meta de la agencia de reducir la carga de los respondedores y aumentar la utilidad de los datos recopilados, sin la radicación de los EIN. Cada uno de estos asuntos, las radicaciones de los comentadores y las determinaciones finales de la agencia se delinean más detalladamente más adelante.

Beneficios de recopilar el EIN

 Según se discutiera anteriormente, OSHA determine preliminarmente que recopilar los EIN tendría una serie de beneficios, incluyendo la optimización del registro para los patronos que tienen el requerimiento de notificar los datos sobre lesiones y enfermedades a OSHA y BLS, mejorar la habilidad de las agencias para concordar sus datos y mejorar la calidad y utilidad de los datos recopilados. (83 FR en la pág. 36499-500). OSHA recibió muchos comentarios sobre los beneficios de recopilar el EIN.

 Muchos comentadores estuvieron de acuerdo con OSHA de que la recopilación del EIN mejoraría la utilidad de los datos y por lo tanto, mejoraría la seguridad y salud de los trabajadores. (e.g., Documento ID 2012-A1, p. 15). Varios comentadores ofrecieron ejemplos específicos sobre cómo OSHA puede usar el EIN para propósitos de investigación, como identificar los patronos con patrones de lesiones (e.g., Documento ID 2015-A1, p. 7) y concordarlos con otras bases de datos que contengan el EIN para añadir características a los datos. (e.g., Documento ID 2003-A2, p. 7). Varios comentadores también mencionaron que usar el EIN para mejorar la investigación es consistente con las recomendaciones del Informe de NAS. (e.g., Documento ID 2003-A2, p. 7). Aún así, otros comentadores observaron que recopilar los EIN permitiría que OSHA mejore la calidad y utilidad de los datos recopilados, y suministró muchos ejemplos de los beneficios asociados con tener este elemento de datos. (e.g., Documento ID 2088-A1, p. 14; 2012-A1, p. 15; 2003-A2, p. 7). Por ejemplo, algunos comentadores mencionaron que añadir el EIN mejoraría el valor de los datos para la regulación de cumplimiento y la ayuda en cumplimiento, al permitir que OSHA identifique la relación entre los establecimientos en lugar de recurrir a nombres de compañías que sean similares a través de diferentes negocios. (e.g., Documento ID 2007-A1, pp. 8-9; 2012-A1, p. 15; 2074-A1, p. 5).

 Muchos comentadores también estuvieron de acuerdo con OSHA de que recopilar el EIN junto con las radicaciones de datos bajo la parte 1904 podría potencialmente reducir la duplicidad de las notificaciones para patronos que también tienen el requerimiento de someter datos a BLS bajo SOII. (e.g., Documento ID 2088-A1, p. 14; 2036-A1, p. 8). Varios comentadores mencionaron que usar el EIN para reducir la duplicidad de la carga es consistente con el informe de NAS (e.g., Documento ID 2085-A1, p. 20).

 Sin embargo, otros comentadores estuvieron en desacuerdo, observando que “parece tener poco valor obtenido para OSHA en la recopilación del EIN.” (Documento ID 2084-A2, p. 5).

 Luego de revisar cuidadosamente todos los comentarios sometidos sobre este asunto, OSHA encuentra que la recopilación del EIN resultará en los beneficios detallados por los comentadores. Tener este común identificador ayudará a OSHA a entender exactamente cuál establecimiento representan los datos en el formulario OSHA 300A, vincula los establecimientos entre las bases de datos y rastrea los datos a través del tiempo. Las dificultades involucradas en concordar y rastrear los establecimientos por nombre y dirección introducen incertidumbre, lo que a su vez reduce la utilidad de los datos recopilados. Un identificador numérico que sea común a través del tiempo y entre las bases de datos elimina estas incertidumbres. Recopilar el EIN también es un primer paso esencial hacia la eliminación de la duplicidad en las notificaciones a OSHA y BLS en el futuro. En resumen, la recopilación y uso del EIN presenta la solución más práctica y eficiente para concordar y vincular los conjuntos de datos de BLS y OSHA y al mismo tiempo aumenta la utilidad y precisión de los datos dentro del conjunto de datos de OSHA.

Sensitividad del EIN

 Aunque casi todos los comentadores que opinaron sobre los beneficios potenciales de recopilar el EIN estuvieron de acuerdo con OSHA en que la recopilación sería beneficiosa, un número de comentadores argumentaron que cualquier beneficio para OSHA en la recopilación del EIN sería sopesado por los riesgos si el EIN fuese divulgado públicamente. (Documento ID 2064-A1, p. 2). Por ejemplo, algunos comentadores expresaron preocupación sobre la sensitividad comercial del EIN y el potencial de fraude. (e.g., Documento ID 2057-A1, p. 5). Algunos comentadores sostuvieron que el EIN era información comercial confidencial comparable al número de Seguro Social. (e.g., Documento ID 2041-A1, p. 2; 2066-A1, p. 2). Un comentador indicó que no objetaba la propuesta de OSHA para incluir los EIN con las radicaciones del formulario OSHA 300A, siempre y cuando OSHA mantuviera la confidencialidad de esta información. (Documento ID 2049-A1, p. 2).

 Otros, aunque no reclamaban que el EIN era información comercial confidencial, afirmaron sin embargo que recopilar el EIN podría afectar los negocios y que tal daño tendría un mayor peso que cualquier beneficio de la recopilación. (e.g., Documento ID 2084-A2, p. 5; 2039-A1, p. 3). Por ejemplo, un comentador afirmó que los patronos tienen preocupación de que los EIN sean más ampliamente disponibles a través de las solicitudes bajo FOIA “dado el alto potencial de fraude. Por ejemplo, una auditoria del 2013 realizada por el Departamento del Tesoro de Estados Unidos identificó 767,071 planillas contributivas corporativas con reintegros potencialmente fraudulentos totalizando casi $2.3 billones debido a unos EIN robados o falsamente obtenidos”. (Documento ID 2057-A1, p. 5). Los comentadores también indicaron que el riesgo de “malos personajes” causando “daño irreparable” a través del uso malicioso del EIN “por mucho tiene sobrepeso sobre los asuntos involucrados en la duplicidad en las notificaciones”. (Documento ID 2039-A1, p. 3; también véase Documento ID 2084-A2, p. 5; 2064-A1, p. 2).

 Otros comentadores concedieron que el EIN no era comercialmente confidencial y no se opusieron a la propuesta de OSHA de recopilar el EIN junto con los datos de lesiones y enfermedades (e.g., Documento ID 2036-A1, p. 8; 2070-A1, p. 17). Por ejemplo, Mark Dreux, de la Asociación de refinadores de maíz (CRA), indicó: “Debido a que se requiere que los patronos divulguen sus EIN en muchos diferentes contextos…los integrantes de CRA no consideran que sea una información confidencial o comercial patentada.” (Documento ID 2036-A1, p. 8). Consecuentemente, CRA indicó que sus integrantes no tenían preocupación alguna con el requisito propuesto de someter los EIN en conjunto con los datos sobre lesiones y enfermedades para facilitar el intercambio de datos entre OSHA y BLS. (Documento ID 2036-A1, p. 8). De hecho, los integrantes de CRA estuvieron de acuerdo con OSHA en que “la radicación del EIN de los patronos simplificará y evitará la duplicidad en las notificaciones de la información entre las dos agencias.” (Documento ID 2036-A1, p. 8; véase también Documento ID 2070-A1, p. 17). Otros patronos simplemente mencionaron que no objetaban la recopilación de los EIN. (e.g., Documento ID 1930-A1, p. 5). No hubo comentarios que reclamaran que el EIN es una información de identificación personal (PII). Varios comentadores específicamente indicaron que no es PII. (e.g., Documento ID 1969; 2070-A1, p. 17).

 Luego de revisar estos comentarios, OSHA concluye que el EIN no es una información comercial confidencial, ni es demasiado sensitiva para recopilar junto con los datos sobre lesiones y enfermedades. El EIN es un número emitido por el gobierno (por lo tanto, no es comercial) y según se discutiera anteriormente, muchos comentadores concedieron que los EIN rutinariamente se hacen públicos (por tanto, no son confidenciales). Muchas compañías deben incluir sus EIN en radicaciones públicas o en radicaciones que se divulgan posteriormente en respuesta a solicitudes bajo FOIA. (Véase 83 FR en la pág. 36500). Por estas razones, OSHA ha determinado que el EIN no es demasiado sensitivo para ser recopilado dada la posibilidad de ser divulgado al público bajo FOIA.

 OSHA también revisó el informe de 2013 del Inspector General del Departamento del Tesoro para la Administración Fiscal, titulado “*Stolen and Falsely Obtained Employer Identification Numbers Are Used to Report False Income and Withholding*” (números de identificación del patrono robados y obtenidos falsamente utilizados para informar ingresos y retenciones falsas), al que se hizo referencia en un comentario (véase Documento ID 2057-A1, p. 5). El informe no indica que daño alguno se haya infligido a los propietarios legítimos de negocios con los EIN robados. Mientras que el informe muestra que existe el fraude contributivo debido al uso indebido de los EIN, no provee indicio alguno de que la recopilación del EIN por parte de OSHA colocaría a los patronos en un mayor riesgo o exacerbaría el problema de la falsificación de planillas contributivas. OSHA no está de acuerdo en cuanto a que los hallazgos de este informe son relevantes para la recopilación del EIN por parte de la agencia junto con los datos de lesiones y enfermedades.

Propuestas alternas y asuntos misceláneos

 Varios comentadores alentaron que OSHA procure y utilice métodos alternos para lograr la meta de reducir la carga para los respondedores y aumente la utilidad de los datos recopilados sin recopilar el EIN, como explorar enfoques tecnológicos para resolver el asunto de la duplicidad (Documento ID 2039-A1, p. 3), y otros sugirieron que OSHA no debería necesitar el EIN “para determinar si tiene la información correcta al compararla con la de [BLS].” (Documento ID 2073-A1, p. 2). Un comentador sugirió que OSHA debía posponer la recopilación del EIN “a menos que haya una cierta certidumbre de que los datos pueden ser utilizados y serán usados para la intención propuesta”. (Documento ID 2019-A1, p. 8).

 OSHA está de acuerdo en que una colaboración adicional con BLS para identificar métodos para la reducción de la carga a los respondedores es vital. La recopilación y uso del EIN presenta la solución más práctica y eficiente para concordar y vincular los dos conjuntos de datos separados de las dos agencias en estos momentos. OSHA no está de acuerdo en que se amerita una postergación en la recopilación. Los beneficios de tener estos datos son claros, según se discutiera anteriormente. Cualquier postergación en la recopilación del EIN postergaría la reducción en la carga de los respondedores y aumentaría la utilidad de los datos recopilados del formulario OSHA 300A.

 La regla final requiere que los patronos provean el EIN de sus establecimientos cuando radiquen sus datos sobre lesiones y enfermedades. Según se discutiera anteriormente, la evidencia en el acta muestra que el EIN es un expediente público ampliamente disponible. Los patronos rutinariamente tienen los EIN a disposición de entidades gubernamentales y privadas, y OSHA ya recopila y almacena los EIN en sus expedientes de inspección. OSHA concluye que la recopilación y almacenamiento de los EIN a través de ITA presentará efectos adversos mínimos para los establecimientos que provean estos datos. Al mismo tiempo, OSHA concluye que los beneficios de recopilar estos datos son substanciales. Tener el EIN aumenta la utilidad de los datos para BLS y OSHA y puede reducir la carga sobre los patronos que tienen el requerimiento de responder a las recopilaciones de datos de BLS y OSHA. OSHA continuará colaborando con BLS para identificar enfoques tecnológicos a fin de reducir la carga de los respondedores, incluyendo la exploración de cambios en los sistemas de recopilación de datos y el intercambio en tiempo real de los datos de OSHA con BLS.

Fechas de cumplimiento

 El requisito de incluir el EIN para cada establecimiento que somete datos sobre lesiones y enfermedades bajo 29 CFR 1904.41 será efectivo el 25 de febrero de 2019. La fecha de cumplimiento para esta disposición es el 2 de marzo de 2020. El EIN, por lo tanto, será requerido para los establecimientos cubiertos que someten sus datos de OSHA 300A de 2019, pero no para establecimientos cubiertos que someten los datos de OSHA 300A de 2018, que tienen que ser sometidos en o antes del 2 de marzo de 2019.

IV. Análisis económico final y certificación de flexibilidad reglamentaria

A. Introducción

 Las órdenes ejecutivas 12866 y 13563 requieren que OSHA estime los beneficios, costos y beneficios netos de las reglamentaciones propuestas y finales. Las órdenes ejecutivas 12866 y 13563, la Ley de flexibilidad reglamentaria (5 U.S.C. 601-612) y la Ley de reforma de mandatos no presupuestados (UMRA) (2 U.S.C. 1501-1571) también requieren que OSHA estime los costos, evalúe los beneficios y analice los impactos de ciertas reglas que la agencia promulga. Las órdenes ejecutivas 12866 y 13563 instruyen a las agencias a evaluar todos los costos y beneficios de las alternativas reglamentarias disponibles y, si la reglamentación es necesaria, seleccionar los enfoques reglamentarios que maximicen los beneficios netos (incluyendo potenciales impactos económicos, ambientales, de salud pública y seguridad, y otros efectos; impactos distributivos; y equidad). La orden ejecutiva 13563 enfatiza la importancia de cuantificar tanto los costos y los beneficios como reducir los costos, armonizar las reglas y promover la flexibilidad.

 En su análisis económico preliminar (PEA) en la propuesta, OSHA estimó que esta regla tendría unos ahorros netos en costos de $8.28 millones al año con una tasa de descuento de 3 porciento, incluyendo $8.23 millones al año para el sector privado y $52,754 al año para el gobierno. Anualizado con una tasa de descuento de 7 por ciento, OSHA estimó que la regla propuesta tendría unos ahorros netos en costos de $8.25 millones al año, incluyendo $8.18 millones al año para el sector privado y $64,070 al año para el gobierno. Anualizado con una tasa de descuento perpetua de 7 por ciento, el estimado aumentó a unos ahorros netos en costos de $8.35 millones al año. La agencia expresó su creencia de que la recopilación electrónica de la información en los formularios OSHA 300 y OSHA 301 presenta riesgos a la privacidad de los trabajadores y un costo adicional para los patronos y OSHA que tiene un mayor peso que los beneficios de cumplimiento inciertos de recopilar esa información. (83 FR en la pág. 36501).

 En su análisis económico final, OSHA estima que la regla tendría ahorros netos en costos de $15.9 millones al año con una tasa de descuento de 3 por ciento, incluyendo $8.4 millones al año para el sector privado para el gobierno. Anualizado con una tasa de descuento de 7 por ciento, la regla tendría ahorros netos en costos de $15.86 millones al año, incluyendo $8.37 millones al año para el sector privado y $7.5 millones al año para el gobierno. Anualizado con una tasa de descuento perpetua de 7 por ciento, la regla tendría unos ahorros netos en costos de $16 millones al año. La agencia ha determinado que la eliminación del requisito de someter electrónicamente los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 beneficiará la privacidad de los trabajadores al prevenir la recopilación rutinaria de la información de parte del gobierno, la cual puede ser bastante sensitiva, incluyendo descripciones de las lesiones de los trabajadores y las partes del cuerpo afectadas. OSHA ha determinado que, en estos momentos, evitar este riesgo a la privacidad del trabajador tiene mayor peso que los beneficios incrementales inciertos para la regulación del cumplimiento que se obtengan con la recopilación electrónica de los datos. Además, la regla permitirá que OSHA se enfoque sus recursos en la recopilación de los datos del formulario OSHA 300A y los datos provistos a través del nuevo sistema de notificación de lesiones y enfermedades serias.

 OSHA encuentra que el nuevo requisito de que los establecimientos radiquen su EIN ayudará a OSHA y BLS a dar un uso máximo a los datos que las agencias recopilan. Recopilar el EIN es de ayuda para entender exactamente cuál establecimiento está representado en el formulario OSHA 300A, vinculando los establecimientos entre las bases de datos, y rastreando los datos a través del tiempo. Las dificultades involucradas en concordar y rastrear los establecimientos por nombre y dirección presentan una incertidumbre, lo cual reduce la utilidad de los datos recopilados. Un identificador numérico que sea común a través del tiempo y entre las bases de datos elimina estas incertidumbres. Recopilar el EIN también es un primer paso positivo hacia la eliminación de la duplicidad en la notificación para OSHA y BLS en el futuro. En resumen, OSHA concluye que la recopilación del EIN presenta la solución más práctica y eficiente para concordar y vincular los conjuntos de datos de BLS y OSHA y al mismo tiempo aumenta la calidad y utilidad de los datos recopilados.

 La regla final no es una “acción reglamentadora económicamente significante” bajo la O.E. 12866 o UMRA (2 U.S.C. 1532(a)), y no es una “regla principal” bajo la Ley de revisión congresional (CRA) (5 U.S.C. 801 et seq.). La agencia estima que el proceso de reglamentación impone mucho menos que los $100 millones en costos económicos anuales. Además, no cumple con ninguno de los otros criterios especificados por UMRA o CRA para ser una acción reglamentaria o una regla principal. La regla final es una acción desreglamentadora bajo la orden ejecutiva 13771 (82 FR 9339 (30 de enero, 2017)).

 La regla final realizará dos cambios a los requisitos existentes de registro y notificación en la parte 1904. Primero, OSHA eliminará el requisito de que los establecimientos que tienen el requerimiento de conservar registros de lesiones y enfermedades bajo la parte 1904 y que han tenido 250 o más empleados en el año anterior, radiquen electrónicamente la información de los formularios de conservación de expedientes de OSHA, los formularios OSHA 300 y OSHA 301, a OSHA o un designado de OSHA, anualmente. Segundo, OSHA requerirá que los empleados cubiertos radiquen electrónicamente sus EIN junto con los otros datos sobre lesiones y enfermedades que se les requiere someter a OSHA. Estos cambios en los requisitos existentes son idénticos a los incluidos en la propuesta. La regla final no hace ningún otro cambio en las obligaciones del patrono respecto a los expedientes de lesiones y enfermedades.

 En las subsecciones siguientes, OSHA examinará primero los ahorros en costos, los costos, y los ahorros netos en costos y los beneficios de las actividades delineadas anteriormente, incluyendo una discusión de los comentarios sometidos sobre estos temas. La agencia entonces recurrirá a su hallazgo de viabilidad económica y su certificación bajo la Ley de flexibilidad reglamentaria.

B. Ahorros en costos

 Según se discute con mayor detalle más Adelante, OSHA estimó preliminarmente que la propuesta eliminación del requisito de que los establecimientos con 250 o más empleados radiquen electrónicamente los datos de sus formularios OSHA 300 y OSHA 301 resultaría en ahorros en costos para los patronos y el gobierno. (Véase 83 FR en la pág. 36501-02). Numerosos comentadores respondieron que los negocios ya tienen el requerimiento de conservar estos datos y que notificar los datos a OSHA no era un requisito adicional costoso. (e.g., Documento ID 1943; 1945; 1947; 2077-A1, p. 2). Un comentador indicó que tener a disponibilidad los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 “es un costo razonable de hacer negocios”. (Documento ID 1942). Ninguno de estos comentarios impugnó los estimados de costos específicos de OSHA; más bien, simplemente afirmaron que los costos no eran substanciales. El estimado de OSHA de los ahorros en costos para los patronos por la eliminación del requisito de radicar los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 es consistente con el hallazgo de OSHA respecto al costo incremental de someter estos datos. Y, según se detallara anteriormente en este preámbulo, aunque cualquier costo relacionado podría ser menor para patronos grandes, OSHA ha decidido eliminar el requisito de someter los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 primordialmente para proteger la información sensitiva de los trabajadores contra el riesgo de divulgación pública y enfocar sus recursos para utilizar al máximo los datos en el formulario 300A y los informes de lesiones severas que OSHA ya recopila en lugar de desviar recursos de esos esfuerzos dado el alcance incierto de cualquier beneficio incremental que los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 pudieran tener para las actividades de regulación de cumplimiento y de divulgación de información de OSHA.

 Para el PEA, OSHA se basó en el análisis económico final (FEA) de la regla final de mayo de 2016 (véase 81 FR en la pág. 29674-87), actualizado para incluir datos más recientes y algunas modificaciones a la metodología de OSHA. OSHA obtuvo el costo estimado de la radicación electrónica de datos, multiplicando la compensación por hora de la persona que se espera realice la tarea de radicar electrónicamente los datos por el tiempo requerido para someter los datos. (83 FR en la pág. 36501).

 En el PEA, al igual que en el FEA de 2016, OSHA seleccionó un empleado en la ocupación de especialista de seguridad y salud industrial como la persona en el nivel salarial apropiado. La agencia indicó que el sueldo promedio por hora bajo el código 29-9011 de clasificación ocupacional estándar (SOC) para los especialistas de salud y seguridad industrial, en los datos de mayo de 2016 de la encuesta de empleo ocupacional de BLS (OES), fue de $34.85. Sin embargo, OSHA reconoció que no todas las empresas asignan la responsabilidad de la conservación de expedientes a un especialista de seguridad y salud industrial. Por ejemplo, una empresa más pequeña puede usar un contable o un gerente de planta, mientras que una compañía más grande podría usar un especialista de más alto nivel. Por lo tanto, OSHA pidió comentarios sobre si el especialista de seguridad y salud industrial ocupa el nivel salarial apropiado para el empleado que realice esta tarea. (83 FR en la pág. 36501).

 OSHA no recibió comentarios sobre esta pregunta; y no hubo comentadores que objetaran el sueldo promedio por hora utilizado en el PEA. Por lo tanto, OSHA encuentra que el especialista de seguridad y salud industrial ocupa el nivel salarial apropiado. El índice promedio por horaactualizado para este puesto, según los datos de la OES de mayo de 2017, es de $35.38.[[8]](#footnote-8) OSHA menciona que este es el sueldo básico y no incluye los otros beneficios marginales que componen la compensación total por hora o los costos operacionales calculados en este análisis.

 En el PEA, OSHA multiplicó el sueldo promedio por hora para un especialista de salud y seguridad industrial ($34.85) por el factor promedio de beneficio marginal aplicable para los trabajadores en la industria privada, según informado en los datos de junio de 2017 de la encuesta nacional de compensaciones de BLS (1.44) a fin de obtener la compensación total estimada (sueldos y beneficios) de $50.18 por hora. (83 FR en la pág. 36501).

 OSHA no recibió comentarios sobre este particular. Por lo tanto, OSHA está conservando el estimado, con actualizaciones basadas en los datos de junio de 2018 de la encuesta nacional de compensaciones de BLS.[[9]](#footnote-9) La encuesta nuevamente informa un factor promedio de beneficio marginal de 1.44 para trabajadores en la industria privada. Multiplicando el factor promedio de beneficio marginal por el sueldo por hora actualizado de $35.38 produce una compensación total estimada de $50.95 (un aumento de 1.5 por ciento del PEA, debido al aumento en el sueldo promedio por hora). OSHA cree que el costo computado de $50.95 por hora es un estimado razonable para una compensación total por hora de un típico registrador de expedientes.

 Según se mencionara en el PEA, los costos operacionales son gastos indirectos que no pueden atarse a la creación de un producto o servicio en específico. Ejemplos comunes incluyen rentas, utilidades y equipo de oficina. Desafortunadamente, no hay un consenso general sobre los elementos de costos que se ajustan a esta definición. La falta de una definición común ha provocado una amplia gama de estimados de gastos generales. Consecuentemente, el tratamiento de los costos por gastos generales necesita ser especificado por caso. Para el PEA, OSHA adoptó un índice operacional de 17 por ciento de los sueldos base. OSHA explicó que el índice de 17 por ciento era consistente con el índice operacional utilizado para análisis de sensitividad en el FEA en apoyo a la regla final de 2017 postergando la fecha límite de radicación de los datos en el formulario OSHA 300A (82 FR 55761) y el FEA en apoyo de la norma final de OSHA de 2016 sobre exposición ocupacional a sílice cristalina respirable.[[10]](#footnote-10) (83 FR en la pág. 36501).

 Para calcular el costo total de mano de obra para un especialista de seguridad y salud industrial con un código 29-9011 bajo la Clasificación ocupacional estándar (SOC), para el PEA, OSHA añadió tres componentes en conjunto: sueldo base ($34.85) **+** beneficios marginales ($15.33, derivado como 44% de $34.85) **+** costos aplicables por gastos generales ($5.92, derivado como 17% de $34.85). Esto aumentó el costo de mano de obra del sueldo por hora totalmente beneficiado para un especialista de seguridad y salud industrial a $56.10. (83 FR en la pág. 36501).

 OSHA no recibió comentarios sobre su uso de los gastos generales o de los cómputos para añadir un cargo por gastos generales al índice de sueldo beneficiado. Por lo tanto, para el FEA, OSHA ha calculado el costo total de mano de obra para un especialista de seguridad y salud industrial con un código 29-9011 bajo la Clasificación ocupacional estándar (SOC), usando el mismo método. Los tres componentes se añaden en conjunto: sueldo base ($35.38) **+** beneficios marginales ($15.57, derivado como 44% de $35.38) **+** costos aplicables por gastos generales ($6.01, derivado como 17% de $35.38). Esto aumenta el costo de mano de obra del sueldo por hora totalmente beneficiado para un especialista de seguridad y salud industrial a $56.96. OSHA considera que esto es un estimado razonable de los costos totales de mano de obra.

 A fin de estimar el tiempo requerido para la radicación de datos en el PEA, OSHA utilizó los mismos requisitos estimados de unidad de tiempo según informado por BLS en su análisis de las imposiciones de papeleo para la Encuesta de lesiones y enfermedades ocupacionales (SOII) (Número de control 1220-0045 de OMB). BLSestimó 10 minutos por cada caso de lesión/enfermedad registrable para la radicación electrónica de la información en el formulario OSHA 300 (Registro de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo) y el formulario OSHA 301 (Informe de incidencia de lesiones y enfermedades). OSHA también mencionó que, en el FEA de 2016, la agencia estimó 2 minutos más de tiempo que la imposición de papeleo de BLS, para un total de 12 minutos por caso registrable (10 minutos por caso para el ingreso de datos en el formulario OSHA 301, más 2 minutos por cada ingreso de datos en el formulario OSHA 300) para tomar en cuenta las diferencias entre los requisitos de radicación de BLS y de OSHA. (83 FR en la pág. 36501-02).

 OSHA recibió dos comentarios sobre sus cómputos de tiempo preliminar y horas onerosas. (Documento ID 2012-A1, p. 12). El primer comentador argumentó que los costos especificados por establecimiento estimados por OSHA por la radicación electrónica de datos a OSHA son probablemente mucho más altos que los costos actuales para los patronos, dado que el PEA presumió que todos los datos se ingresarán manualmente para la radicación electrónica. (Documento ID 2012-A1, p. 12). El comentador escribió que OSHA mencionó en la regla de 2016 que los establecimientos que ya conservan sus expedientes electrónicamente podrían tener un menor tiempo de radicación si pueden exportar o transmitir la información requerida, en lugar de ingresarla en versión cibernética. (Documento ID 2012-A1, p. 12) (citando 81 FR 29690). El comentador afirmó que OSHA ignoró esta potencial disminución en las horas onerosas en el PEA. (Documento ID 2012-A1, p. 12).

 OSHA reconoce que muchos establecimientos grandes ya están conservando sus expedientes electrónicamente y probablemente habrán sometido sus datos electrónicamente a través de un ingreso de conjunto de datos u otra transmisión electrónica voluminosa, reduciendo así el tiempo que habría sido necesario para cumplir con el requisito de notificación electrónica y el correspondiente estimado de costos. La agencia no tiene información precisa respecto al porcentaje de patronos que caen en esa categoría. Aún si el porcentaje de esos patronos grandes es sustancial, OSHA no tiene, y los comentadores no suministraron, datos sobre la facilidad con la cual esos patronos podrían empacar esta información y transmitirla en el formato requerido.[[11]](#footnote-11) Por lo tanto, al igual que en la regla final de 2016, OSHA está conservando el estimado de tiempo que presumía un ingreso manual de datos para la radicación electrónica.

 Además, en la medida que el comentador está argumentando que la omisión de este hecho por parte de la agencia en el PEA fue un intento de ocultar una potencial disminución en los ahorros en costos estimados para la propuesta, OSHA menciona que la declaración respecto a los potenciales ahorros en tiempo se hizo en respuesta a un comentario sometido durante el proceso de reglamentación de 2016—un comentario que no causó que la agencia cambiara su estimado de tiempo. Más aún, la agencia estaba clara en el PEA de que su metodología se basaba en los números en la regla de 2016. (Véase 83 FR 36501).

 El segundo comentador sobre este asunto similarmente argumentó que el estimado de tiempo de OSHA de 12 minutos por caso registrable se basa en un punto de dato incorrecto. El comentador sostuvo que el análisis preliminar de costos de OSHA no pudo desglosar el tiempo que toma preparar los formularios OSHA 300, OSHA 300A y OSHA 301 (en el que un patrono debe incurrir, independientemente de que el formulario deba ser radicado electrónicamente a OSHA) del tiempo que toma radicar electrónicamente los formularios OSHA 300 y OSHA 301 a OSHA. El comentador argumenta que el estimado de costos de OSHA debe basarse solamente en el tiempo marginal de la notificación electrónica en sí. (Documento ID 2033-A1, p. 6).

 OSHA está de acuerdo en que el estimado de tiempo (y, por tanto, el estimado de ahorro en costos) debería tomar en cuenta solamente el tiempo incremental que toma cada radicación de datos—por eso precisamente es que la agencia calculó los ahorros en costos de esa manera en el PEA y continúa haciéndolo en este FEA. (Véase 83 FR en la pág. 36501-02; véase también 81 FR en la pág. 29676 (discutiendo el tiempo necesario para radicar electrónicamente los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301). El costo de conservar los expedientes, incluyendo los formularios OSHA 300, OSHA 301 y OSHA 300A, se tomó en cuenta en las anteriores reglas finales de OSHA y las ICR. La regla de 2016 impuso costos adicionales para la radicación electrónica, y esos fueron informados en ese FEA. (Véase 81 FR en la pág. 29676). Esta actual regla final elimina solamente aquellos costos recién impuestos.

 Por lo tanto, luego de considerar todos los comentarios en el expediente sobre este asunto, OSHA continúa basando los estimados de tiempo del PEA. OSHA cree que el estimado original de 12 minutos por caso registrable es un promedio razonable.

 En la propuesta, OSHA estimó el número de lesiones y enfermedades que habrían sido reportadas por los establecimientos con 250 o más empleados bajo la regla final de 2016 (y, por tanto, el número cuya notificación ya no sería requerida bajo la propuesta). Para hacerlo, OSHA presumió que el número total de casos registrables en los establecimientos con 250 o más empleados era proporcional a la porción de empleo de los establecimientos dentro de cada industria.[[12]](#footnote-12) OSHA entonces usó los datos más recientes de SOII para estimar, sin la regla final, que los establecimientos cubiertos con 250 o más empleados informarían 775,210 casos de lesiones y enfermedades al año. El PEA, por tanto, estimó que el costo por caso es $11.22 (12**/**60 x $56.10), y el costo total es $8,699,173 ($11.22 por caso x 775,210 casos).[[13]](#footnote-13) (83 FR en la pág. 36502).

 OSHA no recibió comentarios sobre estos estimados. OSHA continúa encontrando que la anterior metodología y estimados son razonables y los ha utilizado en la regla final, con actualizaciones basadas en el nuevo índice de sueldos y el total de establecimientos.[[14]](#footnote-14) El costo final por caso para reportar la información de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 se estima en $11.39 (12**/**60 x $56.96), y el costo total es $8,829,642 ($11.39 por caso x 775,210 casos).[[15]](#footnote-15) Por lo tanto, eliminar el requisito de radicar electrónicamente los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 resultaría en un total de ahorros en costos para el sector privado de $8,829,642.[[16]](#footnote-16)

 Según se mencionara en el PEA, el FEA de 2016 incluyó los costos del gobierno para la regla por que crear un sistema de notificación y recopilación de datos era una fracción significante de los costos totales de la reglamentación. OSHA estimó que no recopilar los datos especificados por caso de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 generaría unos ahorros adicionales en costos para el gobierno porque esa porción del sistema de recopilación de datos y notificación aún no ha sido creada y no tendría que crearse bajo esta regla final. OSHA estimó en $450,000 la suma de los ahorros al no crear la programación para recopilar los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301. OSHA no recibió comentarios sobre el costo para el gobierno de crear programación para recopilar los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 y encuentra que los estimados originales son razonables en vista de los costos generales esperados, así que, en el FEA, OSHA retendrá el estimado de $450,000. Anualizado a un 3 por ciento por 10 años, esto representaría un ahorro para el gobierno de $52,754 al año; anualizado a un 7 por ciento por 10 años, los ahorros en costos serían ligeramente más altos: $64,070. Este estimado subestima los costos del gobierno de tener un sistema para la recopilación de estos datos. Incluye los costos para desarrollar programación, pero no incluye otros costos administrativos, o el análisis que sería necesario para usar los datos recibidos por el sistema para propósitos de regulación de cumplimiento.

 Una fuente significante de costos que fue identificada durante la preparación de este análisis económico son los costos previstos de intentar eliminar PII e información que permita la reidentificación de los individuos de los datos que habrían sido recopilados bajo la regla final de 2016. Este costo no fue considerado en el proceso de reglamentación anterior a la regla final de 2016 por que OSHA anticipó el uso de programación para este propósito. Según se explicara anteriormente, un tribunal podría requerir a OSHA que divulgue los datos como resultado de una solicitud bajo FOIA. Este riesgo no es insignificante—en una reciente decisión, posterior a la publicación del NPRM para esta regla, en una acción legal que procuraba ordenar a OSHA a hacer cumplir el requisito de que los patronos cubiertos radicaran electrónicamente los datos de sus formularios OSHA 300 y OSHA 301 de 2017 a OSHA, el tribunal concluyó que a OSHA probablemente le requerirían divulgar una porción significante de los datos a los demandantes bajo FOIA a pesar de las preocupaciones de OSHA sobre la privacidad de los empleados. Véase *Public Citizen Health Research Group v. Acosta*, No. 18-1729, decisión pendiente de publicación oficial, pág. 9 (D.D.C. 12 de diciembre, 2018). El tribunal razonó que, si algunos expedientes presentan una posibilidad significativa de reidentificación, OSHA podría eliminar cualquier información sensitiva “caso por caso.” Id. Si los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 fuesen a divulgarse, OSHA necesitaría revisar manualmente los datos que se divulgarían—de aproximadamente 775,000 casos anualmente—para remover PII y alguna otra información que pudiera vincularse a los trabajadores enfermos o lesionados e identificarlos. Esta revisión sería necesaria porque, según se mencionara anteriormente, la programación no puede garantizar la total eliminación de PII y no tiene la habilidad para descifrar la información identificadora vinculante. Por lo tanto, OSHA ha añadido costos anuales para la revisión caso por caso.

 Según se mencionara anteriormente, OSHA estima que, a base del tiempo que ha tomado al personal de OSHA revisar y eliminar información personal de otros datos de OSHA, que la revisión caso por caso requeriría dos niveles de revisión. OSHA anticipa que el primer nivel de revisión sería realizado por un analista GS-12 con paso 5 (en la escala salarial GS de la ubicación de Washington, DC) y que el trabajo de ese analista sería revisado por un supervisor GS-14, Paso 5 (también en la escala salarial GS de la ubicación de Washington, DC).

 Los costos de mano de obra por hora del gobierno para el trabajo de estos empleados se calcularon de la siguiente manera.Los analistas federales GS-12 con Paso 5 realizarían la mayoría del trabajo de revisión. El sueldo por hora totalmente beneficiado de un analista GS 5 con Paso 5 se calcula tomando el salario anual, dividiéndolo entre las 2087 horas requeridas trabajadas al año, añadiendo un factor de beneficio marginal de 1.6 y finalmente, añadiendo un cargo operacional de 17 por ciento. Usando esa fórmula, el grado del sueldo por hora totalmente beneficiado de un analista GS-12 con Paso 5 es $78.38 (salario anual de $92,421**/**2087 horas = sueldo base de $44.28 x 1.6 **+** $44.28 x .17 = $78.38). Un supervisor GS-14 con Paso 5 revisaría el trabajo de revisión. Usando la misma fórmula, el grado del sueldo por hora totalmente beneficiado del supervisor es $110.14 (salario anual de $129,869**/**2087 horas = sueldo base de $62.23 x 1.6 **+** $62.23 x .17 = $110.14).

 El cómputo de los costos para revisar manualmente los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 y eliminar cualquier PII y alguna otra información que pudiera permitir la reidentificación de trabajadores enfermos o lesionados está a continuación. OSHA está estimando que el primer nivel de revisión por parte del analista GS-12 con Paso 5 tomaría, en promedio, seis minutos por expediente para revisar cada expediente y eliminar cualquier PII y alguna otra información que pudiera permitir la reidentificación de los trabajadores enfermos o lesionados. La agencia también está estimando que todos los expedientes necesitarían ser revisados. El primer nivel de revisión tendría un costo anual total estimado de $6,076,323 (775,210 expedientes x 6 minutos por expediente x 1 hora por 60 minutos x $78.38 por hora). El segundo nivel de revisión completado por el supervisor GS-14 con Paso 5 se estima que tome, en promedio, un minuto por expediente y, nuevamente, todos los expedientes necesitarían pasar por este segundo nivel de revisión. La revisión del supervisor del primer nivel de revisión tiene un costo anual total estimado de $1,423,064 (775,210 expedientes x 1 minuto por expediente x 1 hora por 60 minutos x $110.14). El costo total de mano de obra para revisar y eliminar PII mediante la examinación de cada expediente se estima en $7,499,387 ($6,076,323 **+** $1,423,064) anualmente.

 OSHA menciona que estos números son ampliamente consistentes con los costos anuales del programa de recopilación y publicación de datos de MSHA (de la Declaración de apoyo de la ICR de MSHA, <https://www.reginfo.gov/public/do/DownloadDocument?objectID=76285301>).

C. Nuevos costos (por la recopilación del EIN)

 En el PEA, OSHA también estimó los potenciales costos nuevos de enmendar la reglamentación de conservación de expedientes para requerir que los patronos cubiertos radiquen electrónicamente sus EIN junto con la radicación de sus datos sobre lesiones y enfermedades. La agencia anticipó que algunos empleados a los que se asigna esta tarea ya conocen el EIN de su patrono por sus otros deberes, pero otros necesitarían tomar más tiempo para encontrar esta información. OSHA estimó en un promedio de 5 minutos lo que tomará a un empleado encontrar el EIN de su patrono e ingresarlo en el formulario de radicación. Por lo tanto, OSHA estimó que el costo por unidad para una radicación sería el sueldo beneficiado del empleado que sometió la información multiplicado por su tiempo, más los gastos generales, ó $4.68 [(5/60) x $56.10]. (83 FR en la pág. 36502).

 OSHA no recibió comentarios sobre este estimado, y la agencia ha determinado que el estimado preliminar era razonable. Por lo tanto, OSHA ha retenido el estimado de 5 minutos en este FEA. El costo por unidad actualizado para una radicación sería el sueldo del empleado que sometió la información, multiplicado por su tiempo, más los gastos generales, ó $4.75 [(5**/**60) x $56.96**]**.

 En el PEA, OSHA explicó que el actual sistema electrónico de notificación ya está diseñado para retener información sobre cada establecimiento a base de la información de ingreso, incluyendo el EIN. Por lo tanto, los patronos sólo tendrían que proveer su EIN una sola vez a OSHA, así que este no sería un costo recurrente. Sin embargo, sería un costo inicial adicional para los patronos que están notificando datos por primera vez, ya que, por ejemplo, el establecimiento es nuevo o el patrono recién ha alcanzado el umbral de notificación según la cantidad de empleados. OSHA estimó que cada año habrá cerca de 10.15 por ciento más establecimientos a los que se requerirá informar su EIN. OSHA derivó la cifra de 10.15 por ciento de las estadísticas de negocios estadounidenses del Negociado del Censo de Estados Unidos, específicamente el conjunto de datos sobre cambios en el empleo,[[17]](#footnote-17) que muestra el aumento en los establecimientos comerciales en Estados Unidos del año 2014 al 2015. En el año 2015, había 689,819 nuevos establecimientos, de un total de 6,795,201 establecimientos. Dividir la primera cifra entre la segunda produce un cambio de cerca de 10.15 por ciento. (83 FR en la pág. 36502). No hubo comentarios criticando el uso de OSHA de los datos de SUSB o la metodología para estimar el número de nuevos establecimientos que deben notificar cada año, y OSHA continúa encontrando que la anterior metodología y estimados son razonables. Por lo tanto, OSHA está conservando estos estimados para el FEA.

 En el PEA, OSHA estimó los costos de los establecimientos cubiertos para proveer sus EIN, utilizando datos de los establecimientos y de empleo de County Business Patterns (CBP) del Censo de Estados Unidos.[[18]](#footnote-18) Las tres categorías de establecimientos incluidos en los datos de CBP son: (1) Todos los establecimientos con 250 o más empleados en las industrias con el requerimiento de conservar rutinariamente los expedientes de lesiones y enfermedades para OSHA, (2) establecimientos que tienen de 20 a 249 empleados en ciertas industrias de alto riesgo, según se define en el Apéndice de la regla final de mayo de 2016, y (3) granjas y ranchos con 20 o más empleados. Los datos de CBP no incluyen los números de granjas y ranchos con 20 o más empleados, así que, en la regla final de mayo de 2016, OSHA utilizó datos del Censo de agricultura de 2012. Datos actualizados del Censo de agricultura de 2017 no estuvieron disponibles para el PEA, así que el PEA utilizó el conteo de 2012 de 20,623 granjas con 20 o más empleados. Los datos de CBP también mostraron que hay 36,903 establecimientos con 2050 o más empleados en industrias con el requerimiento de conservar rutinariamente los expedientes y 405,666 establecimientos que tienen de 20 a 249 empleados en las industrias designadas como de alto riesgo. Combinando estas cifras con 20,623 granjas y ranchos se llega, como resultado, a un total de 463,192 establecimientos que tendrían el requerimiento de radicar un EIN bajo la regla propuesta. Con un costo por establecimiento de $4.68, el costo durante el primer año de proveer los EIN sería de $2,165,751 (463,192 x $4.68). El costo anualizado por 10 años con una tasa de descuento de 3 por ciento era $253,892 y con una tasa de descuento de 7 por ciento el costo era de $308,354. (83 FR en la pág. 36502).

 OSHA no recibió comentarios sobre estos estimados, y la agencia ha determinado que los estimados preliminares eran razonables. Por lo tanto, OSHA los está conservando (con las actualizaciones disponibles) en el FEA. Debido a que los datos actualizados de los establecimientos no estaban disponibles, OSHA ha conservado el estimado del PEA de 463,192 establecimientos a los que se requeriría someter el EIN bajo la regla final. Con un costo por establecimiento de $4.75, el costo total actualizado del primer año por proveer los EIN sería de $2,200,162 (463,192 x $4.75).[[19]](#footnote-19) Cuando este costo se anualiza por 10 años, el costo anualizado con una tasa de descuento de 3 por ciento es $257,926 y con una tasa de descuento de 7 por ciento, el costo es $313,254.

 Según se mencionara anteriormente, OSHA estima que 463,192 establecimientos (incluyendo establecimientos con más de 250 empleados, aquellos que tienen de 20 a 249 empleados bajo ciertos códigos de NAICS, y granjas con más de 20 empleados) estarán sujetos a la notificación del EIN durante el primer año bajo esta regla. En el PEA, la agencia explicó que con 10.15 por ciento de nuevos establecimientos cada año, habría unos 47,012 establecimientos adicionales cada año que necesitarían notificar su EIN, resultando en un costo adicional de $4.68 x 47,012 ó $219,858. (83 FR en la pág. 36502). OSHA no recibió comentarios sobre los costos adicionales estimados para nuevos establecimientos cada año, y la agencia ha determinado que es un estimado razonable. Por lo tanto, la agencia ha conservado estos estimados en la regla final. El costo final para esos establecimientos, usando el costo por unidad actualizado para una radicación ($4.75), será de $4.75 x 47,012 ó $223,307. Según se explicara en el PEA, el costo para nuevos establecimientos cada año no ocurre en el primer año. (83 FR en la pág. 36502). Por lo tanto, OSHA anualizó los costos para nuevos establecimientos por 10 años, lo que resulta en costos anualizados de $216,608 con una tasa de descuento de 3 por ciento y $207,676 con una tasa de descuento de 7 por ciento.

 OSHA mencionó en el PEA que el campo de datos para el EIN ya está incluido en el diseño del sistema de registro, así que la agencia no anticipa algún costo adicional del gobierno con la radicación del EIN. (83 FR en la pág. 36502). Los comentadores no objetaron esta determinación, y la agencia no tiene razón para creer que el gobierno incurrirá en tales costos. Por lo tanto, OSHA no está tomando en cuenta costos adicionales del gobierno asociados con la radicación del EIN en la regla final.

D. Ahorros netos en costos

 OSHA presentó sus estimados de los ahorros en costos asociados con la eliminación de los requisitos de radicación electrónica de datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301, los nuevos costos asociados con la recopilación del EIN, y el total neto de los costos en la Tabla 1 de la regla propuesta. (83 FR en la pág. 36502-03). Los comentadores sobre la propuesta no sometieron opiniones sobre estos estimados. Por lo tanto, OSHA ha conservado los estimados, con actualizaciones, según se describe anteriormente. Los ahorros en costos de la regla final, los nuevos costos asociados con la recopilación del EIN, y el total de ahorros netos en costos se muestran en la Tabla 1. Combinando los ahorros en costos al sector privado y al gobierno, el total estimado de ahorros en costos por la regla final sería de $16,383,000 con una tasa de descuento de 3 por ciento y $16,395,000 con una tasa de descuento de 7 por ciento. Los costos adicionales para el sector privado por la recopilación del EIN se estiman en $474,000 con una tasa de descuento de 3 por ciento y en $521,000 con una tasa de descuento de 7 por ciento. Los ahorros netos en costos de esta regla para el sector privado se estiman en $8,410,000 con una tasa de descuento de 3 por ciento y en $8,375,000 con una tasa de descuento de 7 por ciento.

 Tabla 1—Total de ahorros en costos y total de costos adicionales de la regla final[[20]](#footnote-20)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Elemento de ahorro en costos  | Ahorros en costos anuales según el PEA | Ahorros en costos anuales según el FEA**[[21]](#footnote-21)** |
| Ahorros en costos por la eliminación de la radicación electrónica de expedientes de parte 1904 de parte de establecimientos con 250 o más empleados (ahorros totales en el sector privado).Total de ahorros en costos de programación en el gobierno con tasa de descuento de 3 por ciento por 10 años Total de ahorros en costos de programación en el gobierno con tasa de descuento de 7 por ciento por 10 años Total de ahorros en costos anuales de revisión gubernamental de PIITotal de ahorros en costos al año con tasa de descuento de 3 por ciento por 10 años Total de ahorros en costos al año con tasa de descuento de 7 por ciento por 10 años  | $8,699,17352,75464,070(\*)8,751,9278,763,243 | $8,831,00053,00064,0007,499,00016,383,00016,395,000 |
| Nuevos costos por la recopilación del EIN | Costo |  |
| Costo del EIN durante el primer año Costos anualizados durante el primer año con tasa de descuento de 3 por ciento por 10 años Costos anualizados durante el primer año con tasa de descuento de 7 por ciento por 10 años Costo subsiguiente anual del EIN (de establecimientos nuevos), comenzando en el segundo año Costo subsiguiente anual del EIN anualizado con tasa de descuento de 3 por ciento por 10 años Costo subsiguiente anual del EIN anualizado con tasa de descuento de 7 por ciento por 10 años Costo total anualizado del EIN con tasa de descuento de 3 por ciento por 10 años Costo total anualizado del EIN con tasa de descuento de 7 por ciento por 10 años Ahorros netos en costos con tasa de descuento de 3 por ciento por 10 años Ahorros netos en costos con tasa de descuento de 7 por ciento por 10 años  | 2,165,751253,892308,354219,858213,262204,468467,194512,8228,284,7338,250,421 | 2,199,000258,000313,000223,000217,000208,000474,000521,00015,909,00015,862,000 |

**\*** No se ha calculado.

 Según explicara OSHA en la propuesta (83 FR en la pág. 36503), podrían haber ahorros sustanciales en costos al requerir que los patronos cubiertos incluyan el EIN en sus reportes. Hay aproximadamente un 40 por ciento de sobreposición entre la muestra de SOII de BLS y los establecimientos del sector privado a los que se requiere informar a OSHA. Si OSHA recopilara los formularios OSHA 300A de todas las unidades del sector privado cubiertas y BLS pudiera concordar completamente estas unidades y usarlas en la generación de estimados de SOII, la reducción en la duplicidad representaría aproximadamente 15,000 horas de carga para los respondedores. En su análisis de carga de papeleo de SOII, BLS estima que el costo total de someter este formulario para establecimientos del sector privado es de $891,000. Los potenciales ahorros en costos por evitar la duplicidad son de 40 por ciento de este valor –$356,000.

E. Beneficios

 En el PEA, OSHA determinó preliminarmente que los beneficios substanciales para la privacidad de los trabajadores se sobreponen a beneficios inciertos abstenidos para la regulación del cumplimiento. La agencia solicitó comentarios sobre su determinación preliminar, incluyendo sobre sus conclusiones preliminares de que ni la privacidad de los trabajadores o los beneficios para la regulación del cumplimiento se pueden cuantificar de manera significativa. (83 FR en la pág. 36503).

 Según se discutiera detalladamente en la Sección III, Resumen y explicación de la regla final, OSHA recibió un número de comentarios sobre su determinación preliminar de beneficios.[[22]](#footnote-22) Luego de revisar cuidadosamente estos comentarios, OSHA ha determinado que el alcance de cualquier beneficio por la recopilación de los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301, para actividades de regulación de cumplimiento y ayuda en cumplimiento de OSHA es actualmente incierto. OSHA ha determinado que, en estos momentos, evitar el riesgo a la privacidad de los trabajadores al recopilar los datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 se sobrepone a los beneficios incrementales inciertos en la regulación de cumplimiento a partir de los datos. La regla también permite que OSHA enfoque sus recursos en la recopilación y uso de los datos del formulario OSHA 300A y los informes de lesiones severas, que según las pasadas experiencias de la Agencia, han resultado ser útiles.

F. Viabilidad económica

 En el PEA, OSHA indicó que la propuesta eliminación del requisito de que los establecimientos con 250 o más empleados sometan [electrónicamente] la información de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 a OSHA anualmente, reduciría los costos y por tanto no tendría efectos negativos de viabilidad. (83 FR en la pág. 36503). Aún con el propuesto requisito de EIN, la propuesta aún así resultaría en una reducción en general de los costos. (83 FR en la pág. 36503). Por tanto, OSHA concluyó que la regla propuesta era económicamente viable. (83 FR en la pág. 36503). Los comentadores no sometieron comentarios objetando esta determinación y, debido al aumento en los índices de sueldos, la reducción en costos ha aumentado desde la propuesta. Por lo tanto, OSHA encuentra que la regla final es económicamente viable.

G. Certificación de flexibilidad reglamentaria

 En el Pea, OSHA explicó que el actual requisito para la radicación electrónica anual de la información de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 afecta solamente una muy pequeña minoría de pequeñas empresas. En muchos sectores industriales, no hay empresas pequeñas con al menos 250 empleados. Aún en aquellos sectores industriales donde la definición de pequeña empresa incluye algunas empresas con al menos 250 empleados, la abrumadora mayoría de las pequeñas empresas tienen menos de 250 empleados. Sin embargo, habrá algunas pequeñas empresas afectadas en algunas industrias. OSHA estimó que eliminar este requisito según propuesto, resultaría en un ahorro en costos de, en promedio, $236 por establecimiento para cada establecimiento con 250 o más empleados afectados por la regla final de 2016.[[23]](#footnote-23) OSHA determine preliminarmente que tan pequeña cantidad de ahorros en costos no tendría un impacto significativo en una empresa con 250 o más empleados. (83 FR en la pág. 36503). Los comentadores no objetaron estas determinaciones. OSHA reafirma su hallazgo preliminar y también encuentra que el ahorro en costos actualizado de $239 por establecimiento para cada establecimiento con 250 o más empleados afectados por la regla final de 2016 no tendrá un impacto significativo en una empresa con 250 o más empleados.[[24]](#footnote-24)

 El PEA también incluyó una certificación de que la regla propuesta no tendría un impacto económico significante sobre un número substancial de pequeñas entidades. (83 FR en la pág. 36503). OSHA no recibió comentarios sobre esta certificación. Al igual que la propuesta, la regla final resultará en una reducción en general de los costos. Eliminar el requisito de que los establecimientos con 250 o más empleados radiquen electrónicamente la información de los formularios OSHA 300 y OSHA 301 anualmente a OSHA, reduciría los costos y el costo estimado del requisito de EIN es de $4.75 por establecimiento, lo cual es una cantidad insignificante. Por tanto, según la sec. 605 de la Ley de flexibilidad reglamentaria, OSHA certifica que esta regla final no tendrá un impacto económico significativo sobre un número substancial de pequeñas entidades.

H. Orden ejecutiva 13771: Reducción de la reglamentación y control de los costos reglamentarios

 Consistente con la Orden ejecutiva 13771 (82 FR 9339, enero 30 de 2017), el análisis económico preliminar de OSHA estimó los ahorros anuales en costos de esta regla en $8.28 millones al año con una tasa de descuento de 3 por ciento, y en $8.25 millones al año con una tasa de descuento de 7 por ciento. (83 FR en la pág. 36501). Por lo tanto, OSHA concluyó que se esperaba que la regla propuesta fuese una acción desreglamentadora bajo la Orden ejecutiva. (83 FR en la pág. 36496). OSHA recibió varios comentarios sobre su conclusión preliminar.

 Un comentador argumentó que OSHA no demostró cómo cumple con la Orden ejecutiva o con la guía de la Oficina de gerencia y presupuesto (OMB) a los jefes de agencia sobre cómo cumplir con la Orden ejecutiva. (Véase Documento ID 2033-A1, pp. 6-7 (citando el memorando de OMB, M-17-21-OMB, Guía implementadora de la Orden ejecutiva 13771, “Reducción de la reglamentación y control de los costos reglamentarios) (5 de abril de 2017) (Guía de OMB sobre la O.E. 13771))). Pero ese comentario malentiende la carga de la Agencia bajo la Orden ejecutiva y la guía relacionada. La guía define el término “acción desreglamentadora” como “una acción que ha sido finalizada y que tiene costos totales menores de cero.” (Guía de OMB sobre la O.E. 13771, p. 4). En la propuesta, OSHA estimó que esta regla tendría unos ahorros netos en costos de $8.28 millones al año con una tasa de descuento de 3 por ciento, incluyendo $8.23 millones al año para el sector privado y $52,754 al año para el gobierno. (Véase 83 FR en la pág. 36500-501, 36502-03). Anualizando con una tasa de descuento de 7 por ciento, OSHA estimó que la regla propuesta tendría ahorros netos en los costos de $8.25 millones al año, incluyendo $8.18 millones al año para el sector privado y $64,070 al año para el gobierno. (Véase 83 FR en la pág. 36501, 36502-03). La Agencia incluyó información detallada sobre cómo calculó esos números. Debido a que OSHA esperaba que la regla tuviera ahorros en costos (i.e., costos totales menores de cero), declaró que esperaba que la regla propuesta sería una acción desreglamentadora bajo la Orden ejecutiva. (83 FR en la pág. 36596). Nada más fue requerido bajo la Orden ejecutiva.

 Otro comentador indicó que añadir un requisito para datos adicionales parecía estar en contra del reclamo de OSHA de que la regla propuesta es una acción desreglamentadora bajo la Orden ejecutiva. (Documento ID 2039-A1, p. 3 (citando 83 FR en la pág. 36496)). Este comentario también malinterpreta los requisitos de la Orden ejecutiva. Según se menciona anteriormente, la guía de OMB define el término “acción desreglamentadora” como “una acción que ha sido finalizada y que tiene costos totales menores de cero”. (Guía de OMB en O.E. 13771, p. 4). Esta definición no considera si parte de la regla impone costos, mientras que otras porciones de la regla proveen ahorros en costos. Más bien, pareciera que se enfoca en los costos totales impuestos por la regla. Según se explicara en la propuesta, OSHA esperaba que los costos totales de la propuesta estarían muy por debajo de cero. Por lo tanto, la Agencia encuentra que su expectativa preliminar era correcta.

 Luego de considerar cuidadosamente los comentarios sometidos sobre este asunto, OSHA reafirma su determinación preliminar de que se espera que esta regla sea una acción desreglamentadora dentro del significado de la Orden ejecutiva 13771. Este hallazgo se basa en el estimado de la Agencia de que el total de ahorros anuales por la regla final sería de $8,884,000 con una tasa de descuento de 3 por ciento y $8,896,000 con una tasa de descuento de 7 por ciento. Detalles adicionales sobre los costos estimados y los estimados de ahorros en costos para esta regla se pueden encontrar en la Sección VI, Análisis económico final y análisis de flexibilidad reglamentaria.

V. Mandatos no presupuestados

 Para propósitos de la Ley de reforma de mandatos no presupuestados (2 U.S.C. 1501 et seq.), así como la Orden Ejecutiva 13132 (64 FR 43255 (4 de agosto, 1999)), esta regla final no incluye mandato federal alguno que pudiera resultar en mayores gastos por parte de gobiernos estatales, locales o tribales, o mayores gastos en el sector privado de más de $100 millones. Correspondientemente, no se requiere que OSHA emita una declaración por escrito que incluya una evaluación cualitativa y cuantitativa de los costos y beneficios anticipados del mandato federal, según lo requiere la Sección 202(a) de la Ley de reforma de mandatos no presupuestados de 1995 (2 U.S.C. 1532(a)).

VI. Federalismo

 La agencia revisó esta regla de acuerdo con la orden ejecutiva 13132 sobre federalismo (64 FR 43255). La regla final involucra una “reglamentación” emitida bajo las secciones 8 y 24 de la Ley de OSHA (29 U.S.C. 657, 673), y no una “norma de seguridad y salud ocupacional” emitida bajo la sección 6 de la Ley de OSHA (29 U.S.C. 655). Por lo tanto, de acuerdo con la sección 18 de la Ley de OSHA (29 U.S.C. 667(a)), la regla no tiene preeminencia sobre la ley estatal. El efecto de la regla final sobre los estados se discute en la sección VII, Estados con plan estatal.

VII. Estados con plan estatal

 De acuerdo con la sección 18 de la Ley de OSHA (29 U.S.C. 667) y los requisitos en 29 CFR 1904.37 y 1902.7, dentro de los seis meses siguientes a la publicación de la regla final de OSHA, los estados con plan estatal deben promulgar requisitos de registro y notificación de lesiones y enfermedades ocupacionales que sean substancialmente idénticos a los de 29 CFR parte 1904, “Registro y notificación de lesiones y enfermedades ocupacionales”. Todos los otros requisitos de registro y notificación de lesiones y enfermedades (por ejemplo, exenciones a industrias, informe de muertes y hospitalizaciones, conservación de expedientes, o participación de los empleados) que sean promulgados por estados con un plan estatal, deben ser más estrictos o complementarios con los requisitos federales, pero, debido a la naturaleza particular del programa nacional de conservación de expedientes, los estados deben consultar con OSHA y obtener su aprobación para tales requisitos de registro y notificación adicionales o más estrictos para garantizar que no interferirán con los objetivos de registro estandarizados (29 CFR 1904.37(b)(2); 29 CFR 1902.7(a)). Hay 28 estados y territorios con plan estatal. Los estados y territorios que cubren a los patronos del sector privado son: Alaska, Arizona, California, Hawaii, Indiana, Iowa, Kentucky, Maryland, Michigan, Minnesota, Nevada, Nuevo México, Carolina del Norte, Oregón, Puerto Rico, Carolina del Sur, Tennessee, Utah, Vermont, Virginia, Washington y Wyoming. Connecticut, Illinois, Maine, New Jersey, Nueva York y las Islas Vírgenes tienen planes estatales aprobados por OSHA que aplican solamente a empleados gubernamentales estatales y locales.

VIII. Evaluación de impacto ambiental

 OSHA ha revisado las disposiciones de esta regla final de acuerdo con los requisitos de la Ley nacional de política ambiental (NEPA) de 1969 (42 U.S.C. 4321 et seq.), las reglamentaciones de NEPA del Consejo de calidad ambiental (CEQ) (40 CFR partes 1500-1508) y los procedimientos de NEPA del Departamento del Trabajo (29 CFR parte 11). Como resultado de esta revisión, OSHA ha determinado que no hay efecto adverso significante alguno sobre la calidad del aire, el agua o el suelo, la vida vegetal o animal, el uso de la tierra u otros aspectos del ambiente.

IX. Ley de simplificación de papeleo

Trasfondo

 Esta regla final revisa una recopilación de información existente que está sujeta a revisión por la OMB bajo la Ley de simplificación de papeleo de 1995 (PRA) (44 U.S.C. 3501 et. seq.) y sus reglamentaciones implementadoras (5 CFR parte 1320). La PRA generalmente requiere que las agencias consideren el impacto del papeleo y otras cargas en la recopilación de información impuestas al público, obtener insumo del público y obtener la aprobación de la OMB antes de que se realice cualquier recopilación de información (44 U.S.C. 3507). La PRA define una “recopilación de información” como “obtener, o causar que se obtenga, se solicite o se requiera la divulgación a terceras partes o al público, de hechos u opiniones por o para una agencia, independientemente de la forma o formato[.]” (44 U.S.C. 3502(3)(A)). Las agencias federales generalmente no pueden realizar o patrocinar una recopilación de información, y por lo general, no se requiere que el público responda a una recopilación de información, a menos que sea aprobada por OMB bajo la PARA y despliegue un número de control de OMB de validez vigente. Además, independientemente de cualquier otra disposición de ley, ninguna persona debe estar sujeta a una penalidad por no cumplir con una recopilación de información si la recopilación de información no despliega un número de control válido de OMB. (Véase 44 U.S.C. 3512).

Solicitud de comentarios

 OSHA publicó un aviso en el Federal Register que permitía al público la oportunidad de comentar sobre la propuesta Solicitud de recopilación de información (ICR) que contiene los requisitos de recopilación de información en la regla propuesta por 60 días, según se requiere en 44 U.S.C. 3507. Específicamente, en el NPRM, OSHA explicó cómo la regla propuesta afectaría sus estimados en la ICR y pidió al público a someter comentarios sobre los requisitos de documentación. (83 FR en la pág. 36504-05). Concurrente con la regla propuesta, OSHA sometió la ICR a OMB para su revisión (Número de referencia de ICR: 201807-1218-002) de acuerdo con 44 U.S.C. 3507(d).

 Además de generalmente solicitar comentarios sobre los requisitos de documentación, la regla propuesta indicaba que OSHA y OMB tenían particular interés en comentarios que:

Evalúan si la propuesta recopilación de información es necesaria para el desempeño apropiado de las funciones de la agencia, incluyendo si la información tendrá utilidad práctica;

Evalúan la precisión del estimado de la agencia sobre la carga de la propuesta recopilación de información, incluyendo la validez de la metodología y presunciones utilizadas;

Mejoran la calidad, utilidad y claridad de la información que se recopilará; y

Minimizan la carga de la recopilación de información sobre aquellos que tienen que responder, incluyendo mediante el uso de las apropiadas técnicas de recopilación automatizada, electrónica, mecánica o de otra índole tecnológica, u otras formas de tecnología de información, e.g., permitiendo la radicación electrónica de las respuestas. (83 FR en la pág. 36505).

 OMB concluyó su revisión, radicando un comentario solicitando que OSHA sometiera nuevamente la solicitud en la etapa de regla final, luego de considerar cualquier comentario del público y aclarando cómo se modificaron los requisitos de recopilación de información en la regla final debido a los comentarios. OSHA recibió un número de comentarios en respuesta a la regla propuesta, que atendían los requisitos de recopilación de información e incluían información relevante al análisis de horas onerosas y costos en la ICR. Los resúmenes de estos comentarios y las respuestas de OSHA se encuentran en las anteriores Secciones III, Resumen y explicación de la regla final; y IV, Análisis económico final y certificación de flexibilidad reglamentaria, y en la ICR final. OSHA consideró estos comentarios cuando desarrolló la ICR revisada asociada con la regla final.

 Concurrentemente con la publicación de esta regla final, el Departamento del Trabajo ha sometido la ICR final, que contiene todo el análisis y descripción de las horas onerosas y costos asociados con la regla final, a OMB para su aprobación. Una copia de esta ICR estará disponible en Internet, en: [http://www.reginfo.gov/public/do/PRAViewICR?ref\_nbr=201811-1218-004](https://www.reginfo.gov/public/do/PRAViewICR?ref_nbr=201811-1218-004) al día siguiente de la publicación de la regla final. Al concluir la revisión de OMB, OSHA publicará un aviso por separado en el Federal Register para anunciar los resultados. Ese aviso también incluirá una lista de requisitos de recopilación de información aprobados por OMB y el total de horas onerosas y costos impuestos por la nueva norma.

Resumen de los requisitos de recopilación de información

 Los formularios existentes de conservación de expedientes de OSHA consisten de: el Registro OSHA 300, el Resumen OSHA 300A y el Informe de incidencia, OSHA 301. Estos formularios están incluidos en el ICR titulado Registro y notificación de lesiones y enfermedades ocupacionales (29 CFR parte 1904), que OMB aprobó bajo el Número de control 1218-0176 de OMB (fecha de expiración: 06**/**30**/**2021).

 Esta regla final afecta los estimados de ICR de la siguiente manera:

 1. Establecimientos sujetos a los requisitos de la parte 1904 que tienen 250 o más empleados ya no tendrán el requerimiento de radicar electrónicamente la información registrada en sus formularios OSHA 300 y OSHA 301 una vez al año.

 2. Los establecimientos sujetos a la recopilación de datos deben proveer un elemento adicional en los datos, el EIN.

 Las horas onerosas para los requisitos de notificación bajo la Sec. 1904.41 se estiman en 140,545 cada año, lo cual es una reducción de 112,694 horas onerosas de lo que fue estimado para los anteriores requisitos de notificación. No hay costos de capital para esta recopilación de información.

 Más específicamente, esta acción enmienda la reglamentación de conservación de expedientes para eliminar el requisito de que los establecimientos con el requerimiento de conservar registros de enfermedades y lesiones bajo la parte 194 y que tengan 250 o más empleados en el año anterior, tengan que radicar electrónicamente a OSHA o a la persona designada por OSHA, la información particular de los casos en el formulario OSHA 300 (Registro de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo) y el formulario OSHA 301 (Informe de incidencia de lesiones y enfermedades) una vez al año. Bajo la regla final, a estos establecimientos sólo se les requiere someter información resumida del formulario OSHA 300A. Hay aproximadamente 37,000 establecimientos que ya no están sujetos a un requisito de someter la información en los formularios OSHA 300 y OSHA 301 para aproximadamente 775,000 casos de lesiones y enfermedades bajo la regla. (OSHA utilizó datos de la encuesta de lesiones y enfermedades ocupacionales de BLS para el año 2015 (SOII) (<https://www.bls.gov/iif/oshwc/osh/os/ostb4734.pdf>) para estimar que, sin la regla final, los establecimientos cubiertos con 250 o más empleados informarían 775,210 casos de lesiones y enfermedades cada año.)

 Además, bajo la regla final, 463,192 establecimientos ahora tienen el requerimiento de proveer sus EIN a OSHA.

 La recopilación de información de registro y notificación de parte de OSHA puede resumirse a continuación. (Cabe mencionar que estos estimados son para el total de tiempo oneroso de la recopilación de información sobre registro y notificación, incluyendo aspectos que no se alteran con este proceso de reglamentación).

 Agencia: DOL-OSHA.

 Título de la recopilación: Registro y notificación de enfermedades y lesiones ocupacionales (29 CFR parte 1904).

 Número de control de OMB: 1218-0176.

 Número de respondedores: 1,002,912.

 Número de respuestas anuales: 5,903,976.

 Total estimado de horas onerosas anuales: 2,140,856 horas.

 Total estimado de otros costos onerosos anuales (costo inicial, capital, operación y mantenimiento): $0.

X. Consultoría y coordinación con los gobiernos tribales indígenas

 OSHA revisó esta regla final de acuerdo con la Orden Ejecutiva 13175 (65 FR 67249 (9 de noviembre de 2000)) y determinó que no tiene “implicaciones tribales”, según se define en esa orden. Esta regla final no tendrá efectos directos substanciales en alguna o más tribus indias, o en la relación entre el gobierno federal y las tribus indias, o en la distribución de poder y responsabilidades entre el gobierno federal y las tribus indias.

Lista de temas en 29 CFR Parte 1904

 Estadísticas de salud, seguridad y salud ocupacional, requisitos de notificación y conservación de expedientes, planes estatales.

 Firmado en Washington, DC, el 17 de enero de 2019.

Loren E. Sweatt,

Sub Secretario Auxiliar del Trabajo para la Seguridad y Salud Ocupacional.

Regla final

Enmiendas a las Reglamentaciones

 Por las razones indicadas en el preámbulo, OSHA enmienda la parte 1904 del capítulo XVII del título 29 de la siguiente manera:

PARTE 1904--[ENMENDADA]

Subparte E—Notificación de información sobre muertes, lesiones y enfermedades al gobierno

1. La citación de autoridad para la subparte E de 29 CFR parte 1904 continúa leyendo de la siguiente manera:

 Autoridad: 29 U.S.C. 657, 673, 5 U.S.C. 553, y Orden Núm. 1-2012 del Secretario del Trabajo (77FR 3912, enero 25, 2012).

2. En la Subparte 1904.41, se revisa el encabezado de sección y párrafo (a)(1), se añade el párrafo (a)(4), y se revisa el párrafo (b) para que lea de la siguiente manera:

Sec. 1904.41 Radicación electrónica del Número de identificación patronal (EIN) y de registros de lesiones y enfermedades a OSHA.

 (a) \* \* \*

 (1) La radicación electrónica anual de la Forma OSHA 300A – Resumen de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo de parte de los establecimientos con 250 empleados o más. Si su establecimiento tiene 250 o más empleados en cualquier momento durante el año calendario anterior, y esta Parte requiere que su establecimiento conserve expedientes, entonces debe someter electrónicamente la información de la Forma OSHA 300A – Resumen de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo a OSHA o persona designada por OSHA. Debe someter la información una vez al año, no más tarde de la fecha indicada en el párrafo (c) de esta sección del año posterior al año calendario cubierto por el formulario (por ejemplo, 2019 en el formulario de 2018).

 (4) Radicación electrónica del Número de identificación patronal (EIN). Para cada establecimiento sujeto a estos requisitos de notificación, debe proveer el EIN utilizado por el establecimiento.

 (b) Implementación (1) ¿Todo patrono tiene que someter rutinariamente esta información a OSHA? No, sólo dos categorías de patronos deben someter rutinariamente esta información. Primero, si su establecimiento tuvo 250 o más empleados en cualquier momento durante el año calendario anterior, y esta Parte requiere que su establecimiento conserve los expedientes, entonces debe someter la información requerida a OSHA una vez al año. Segundo, si su establecimiento tuvo 20 o más empleados, pero menos de 250 empleados en cualquier momento durante el año calendario anterior, y su establecimiento está clasificado bajo una industria listada en el Apéndice A de esta subparte, entonces debe someter la información requerida a OSHA una vez al año. Los patronos en estas dos categorías deben someter la información requerida en o antes de la fecha listada en el párrafo (c) de esta sección del año posterior al año calendario cubierto por el formulario (por ejemplo, 2019 en el formulario de 2018). Si no se encuentra bajo ninguna de estas dos categorías, entonces debe someter la información a OSHA sólo si OSHA le notifica que debe hacerlo para una recopilación individual de datos.

 (2) ¿Cuentan los trabajadores a tiempo parcial, de temporada o temporeros como empleados para el criterio del número de empleados en el párrafo (a) de esta sección? Sí, cada individuo empleado en el establecimiento en cualquier momento durante el año calendario cuenta como un empleado, incluyendo los trabajadores a tiempo completo, a tiempo parcial, de temporada o temporeros.

 (3) ¿Cómo OSHA me notificará si debo someter información como parte de una recopilación individual de datos bajo el párrafo (a)(3) de esta sección? OSHA le notificará por correo que tiene que someter información como parte de una recopilación individual de datos bajo el párrafo (a)(3). OSHA también anunciará las recopilaciones individuales de datos mediante publicación en el Federal Register y en el boletín de OSHA, y en anuncios en la página de OSHA en Internet. Si usted es un patrono que debe someter rutinariamente la información, entonces OSHA le notificará sobre su radicación rutinaria.

 (4) ¿Cuándo debo someter la información? Si se le requiere someter información bajo el párrafo (a)(1) ó (2) de esta sección, entonces debe someter la información una vez al año, en o antes de la fecha indicada en el párrafo (c) de esta sección del año posterior al año calendario cubierto por el formulario (por ejemplo, 2019 en el formulario de 2018). Si está sometiendo información por que OSHA le notificó que sometiera información como parte de una recopilación individual de datos bajo el párrafo (a)(3) de esta sección, entonces debe someter la información según se especifique en la notificación.

 (5) ¿Cómo someto la información? Debe someter la información electrónicamente. OSHA proveerá una página cibernética segura para la radicación electrónica de la información. Para las recopilaciones individuales de datos bajo el párrafo (a)(3) de esta sección, OSHA incluirá la ubicación de la página cibernética en la notificación de la recopilación de datos.

 (6) ¿Tengo que someter información si mi establecimiento está parcialmente exento de conservar registros de lesiones y enfermedades para OSHA? Si está parcialmente exento de conservar expedientes de lesiones y enfermedades bajo la Sec. 1904.1 y/o la Sec. 1904.2, entonces no tiene que someter rutinariamente información bajo los párrafos (a)(1) y (2) de esta sección. Tendrá que someter información bajo el párrafo (a)(3) de esta sección si OSHA le informa por escrito que estará recopilando información sobre lesiones y enfermedades de parte suya. Si recibe dicha notificación, entonces debe conservar los registros de lesiones y enfermedades requeridos por esta Parte y someter la información según se instruya.

 (7) ¿Debo someter la información si estoy en un estado con plan estatal? Sí, los requisitos aplican a los patronos ubicados en estados con plan estatal.

 (8) ¿Puede una empresa u oficina corporativa someter información de su(s) establecimiento(s)? Sí, si su empresa u oficina corporativa tuvo dominio o control sobre uno o más establecimientos a los que se requiere someter información bajo el párrafo (a) de esta sección, entonces esa empresa u oficina corporativa puede recopilar y radicar electrónicamente la información del(los) establecimiento(s).

\* \* \* \* \*

[FR Doc. 2019-00101 Radicado 1-24-19; 8:45 am]

 BILLING CODE 4510-26-P

1. Aunque la fecha límite inicial para la radicación electrónica de la información de los formularios OSHA 300 y 301 de parte de establecimientos cubiertos con 250 o más empleados era el 1 de julio de 2018, OSHA indicó en la regla propuesta que no estaría hacienda cumplir la fecha límite sin un aviso adicional hasta que este proceso de reglamentación esté en trámites. (83 FR en la pág. 36496). Más aún, ningún portal cibernético seguro para la recopilación de datos de los formularios OSHA 300 y 301 estuvo construido mientras la regla de 2016 estaba en desarrollo o luego que fue finalizada. Como resultado, mientras que OSHA ya tiene amplios datos de la OSHA 300A de parte de 214,574 establecimientos que han resultado ser útiles y los cuales está procurando utilizar en su totalidad, OSHA nunca ha recibido las radicaciones de datos de los formularios OSHA 300 y 301 anticipados por la regla de 2016. [↑](#footnote-ref-1)
2. En el NPRM y en la regla final, OSHA ha ofrecido un análisis razonado para su determinación preliminar, y ahora final de eliminar el requisito de que los patronos cubiertos sometan electrónicamente los datos de sus formularios OSHA 300 y OSHA 301 a OSHA. Asimismo, OSHA ha considerado y discutido los comentarios planteados por aquellos que también argumentan que la decisión de OSHA está en conflicto con APA,(e.g.,Documento ID2012-A1**,** pp. 9, 15; 2028-A1, pp. 1-3, 6, 8), así como otros comentarios en el expediente.En resumen, esta regla es el producto de una toma de decisiones razonada, está sustentada con evidencia sustancial en el expediente en su conjunto, y es apropiada a base de las preocupaciones de políticas y las obligaciones de OSHA bajo la Ley. [↑](#footnote-ref-2)
3. De éstos, 1**,**641 fueron modelos de cartas casi idénticos. [↑](#footnote-ref-3)
4. MSHA, no obstante,ha sido blanco de ataques cibernéticos en el pasado.VéaseTed Hesson, “*Morning Shift: DOL Takes Stock After Hack*”,*POLITICO*(25 de abril,2018)(detalles sobre un ataque cibernético exitoso)**,** <https://www.politico.com/newsletters/morning-shift/2018/04/25/travel-ban-at-scotus-182935>. [↑](#footnote-ref-4)
5. Véase el Análisis económico final para detalles sobre este cómputo. [↑](#footnote-ref-5)
6. El informe de la Academia nacional de las ciencias, ingeniería y medicina(NAS),titulado*A Smarter National Surveillance System for Occupational Safety and Health in the 21st Century*(Documento ID 1965-A1)fue el resultado de una petición conjunta de NIOSH, BLS y OSHA aNAS, pidiendo que NASA realizara un estudio en respuesta a la necesidad de un conjunto de enfoques más coordinado y efectivo en términos de costos para la vigilancia de la seguridad y salud ocupacionalen Estados Unidos.(Véase Documento ID1965-A1, p. x).Los comentadores sometieron para el expediente copias del informe.(Véase Documento ID1965-A1; 2085-A10).Donde aquellos comentadores y otros han hecho referencia específica en sus comentarios a los hallazgos, recomendaciones u otras declaraciones incluidas en el informe,OSHA les ha respondido en este preámbulo.Sin embargo, debido a que el informe no tiene ni tenía la intención de constituirse comoun comentario sobre este proceso de reglamentación, la agencia no encuentra que es apropiado o necesario responder a declaraciones allí incluidas donde los comentadores no hacían referencia a esas declaraciones en sus radicaciones para el expediente. [↑](#footnote-ref-6)
7. Según OSHA explicara en el NPRM, SOII es una encuesta de establecimientos y es una Fuente abarcadora de estimados nacionales de lesiones y enfermedades no fatales que ocurren en el lugar de trabajo.(83 FR en la pág. 36499).La encuesta recopila datos sobre lesiones y enfermedades no fatales para cada año calendario de una muestra de patronos a base de las lesiones y enfermedades registrables, según las define OSHAen29 CFRparte1904.(83 FR en la pág. 36499). Usando datos de la encuesta, BLS estima los conteos e índices anuales por industria y estado para los trabajadores en la industria privada y los gobiernos locales y estatales.(83 FR en la pág. 36499**-**500). Además, SOII provee detalles sobre las lesiones y enfermedades más severas (aquellas que conllevan días fuera del trabajo), incluyendo características de los trabajadores involucrados y detalles de las circunstancias que rodean el incidente, usando datos recopilados de los formularios OSHA 300A y OSHA 301 de los establecimientos muestreados.(83 FR en la pág. 36500(citando el Manual de métodos de BLS:<https://www.bls.gov/opub/hom/soii/home.htm>)). [↑](#footnote-ref-7)
8. Véase<https://www.bls.gov/oes/current/oes299011.htm>. [↑](#footnote-ref-8)
9. Véase<https://www.bls.gov/news.release/ecec.nr0.htm>. [↑](#footnote-ref-9)
10. Véanse los análisis de sensitividad en el FEA de rastreo mejorado([https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/FR**-**2017**-**11**-**24**/**pdf/2017-25392.pdf](https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2017-11-24/pdf/2017-25392.pdf), página55765)y el FEA en apoyo de la norma final de 2016 de OSHA sobre la exposición ocupacional a sílice cristalina respirable(81FR16285) ([https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/FR-2016-03-25/pdf/2016-04800.pdf](https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2016-03-25/pdf/2016-04800.pdf) pp.16488-16492.).La metodología fue modelada con un enfoque utilizado por la Agencia de protección ambiental. Más información sobre este enfoque puede encontrarse en: Agencia de protección ambiental de Estados Unidos, “índices de sueldos para análisis económico del programa de inventario de escapes tóxicos”, 10 de junio,2002(Ex.2066).Este análisis, en sí mismo, se basó en una encuesta de varias plantas de manufactura química: Heiden Associates, informe final: un estudio de los costos de cumplimiento en la industria bajo la regla final de información de evaluación integral, preparada por laAsociación de fabricantes de productos químicos,14 de diciembre de 1989, Ex.2065. [↑](#footnote-ref-10)
11. En la medida que algunos establecimientos podrían no tener una conexión a Internet en su lugar de trabajo, ello podría también aumentar la carga de tiempo y, por tanto, aumentar el estimado de los costos. [↑](#footnote-ref-11)
12. OSHA solicitó comentarios sobre esta presunción en el PEA, pero no recibió ninguno, así que ha retenido este método para estimar el total de casos registrables para este FEA. [↑](#footnote-ref-12)
13. Cabe mencionar que los totales resumidos en el texto podrían no precisamente sumar con los elementos subyacentes debido al redondeo. El cómputo exacto de los números en el FEA aparece en la tabla de cómputosen el acta del proceso de reglamentación titulada“cómputos de FEA”. [↑](#footnote-ref-13)
14. Este estimado de costos fue desarrollado antes del NPRM y está sujeto a cambios a base de subsiguientes desarrollos en la ITA de OSHA. [↑](#footnote-ref-14)
15. Además, cabe mencionar que los totales en la Tabla 1 de esta sección del preámbulo y los totales resumidos en el texto podrían no sumar precisamente con los elementos subyacentes debido al redondeo. El cómputo preciso de los números en el FEA aparece en la tabla de cómputosen el acta del proceso de reglamentación que se titula “Cómputos del FEA”. [↑](#footnote-ref-15)
16. En general, los ahorros en costos estimados para la industria privada por la eliminación del requisito de notificación electrónica de los datos de los casos es 25 por ciento mayor que el costo estimado en 2016 para la promulgación de la disposición($6**,**948**,**487). Hay tres razones para este aumento de 25 por ciento: El número de establecimientos con más de 250 empleados ha crecido, el sueldo promedio por hora ha aumentado, y OSHA ahora está incluyendo un estimado operacional de 17 por cientoen los estimados de costos. [↑](#footnote-ref-16)
17. Véase https://www2.census.gov/programssurveys/susb/datasets/2015/us\_state\_emplchange\_2014-2015.txt. [↑](#footnote-ref-17)
18. Para elCBP, véase<https://www.census.gov/programs-surveys/cbp.html>. [↑](#footnote-ref-18)
19. Además, cabe mencionar que los totales en la Tabla 1 de esta sección del preámbulo, así como los totales resumidos en el texto, pueden no necesariamente sumar a partir de los elementos subyacentes debido al redondeo. El cómputo preciso de los números en el FEA aparece en el acta del proceso de reglamentación en la table de cálculos titulada “cómputos del FEA”. [↑](#footnote-ref-19)
20. Fuente:OSHA, Oficina de análisis reglamentario. [↑](#footnote-ref-20)
21. OSHA está informando estos estimados redondeados al millar más cercano para no sugerir algún grado falso de precisión. [↑](#footnote-ref-21)
22. La Agencia discutió y respondió todos los comentarios del público sobre esta determinación en la Sección III, Resumen y explicación de la regla final (Véase, e.g., preocupaciones sobre la potencial divulgación de información sensitiva sobre los trabajadores y alcance incierto de los beneficios por la recopilación de datos de los formularios OSHA 300 y OSHA 301). [↑](#footnote-ref-22)
23. Este número se derivó dividiendo el total estimado de ahorros en costos para la industria privada de $8**,**699**,**173 de la propuesta, entrelos 36,903 establecimientos afectados con 250 o más empleados.(83 FR en la pág. 36503). [↑](#footnote-ref-23)
24. Este número se derivó dividiendo el total estimado de ahorros en costos para la industria privada de $8**,**831**,**000 entre los36**,**903 establecimientos afectados con 250 o más empleados. [↑](#footnote-ref-24)