OSHA®

Administración de Seguridad y Salud Ocupacional

www.osha.gov

Derechos de los trabajadores

OSHA 3473-11R 2016

www.osha.gov

Ley de Seguridad y Salud Ocupacionales de 1970
"Procurar condiciones laborales seguras y salubres para los trabajadores y las trabajadoras, autorizando el cumplimiento de las normas formuladas bajo esta Ley, ayudando y alentando a los Estados en sus iniciativas para procurar condiciones laborales seguras y salubres, facilitando investigación, información, formación y capacitación en el ámbito de la seguridad y salud ocupacionales..."

Esta publicación provee un repaso general de los derechos de los trabajadores de conforme con la Ley de seguridad y salud ocupacional (la Ley). Esta publicación no modifica ni fija las responsabilidades de cumplimiento plasmadas en las normas de la OSHA ni en la Ley. Asimismo, dado que las interpretaciones y la política de cumplimiento pueden cambiar con el tiempo, se recomienda al lector consultar las decisiones e interpretaciones administrativas vigentes de la Comisión de Revisión de Salud y Seguridad Ocupacionales y de los tribunales a fin de obtener pautas adicionales sobre los requisitos de cumplimiento de la OSHA.

Este documento, *Derechos de los trabajadores*, sustituye al de *Derechos del empleado en el lugar de trabajo*.

El material contenido en esta publicación es de dominio público y puede copiarse, total o parcialmente sin permiso. Se solicita, pero no se exige, mencionar la fuente.

Esta información está disponible para personas con deficiencias sensoriales a solicitud de estas. Teléfono de voz: (202) 693-1999; número del teletipo (TTY): 1-877-889-5627.

Derechos de los trabajadores

Departamento de Trabajo de los EE. UU.

Administración de Seguridad y Salud Ocupacional

OSHA 3473-11R 2016

Departamento de Trabajo de los EE. UU.

Contenido

Introducción 3

La protección de los trabajadores es la ley imperante 3

Los derechos de los trabajadores de conformidad con la Ley de seguridad y salud ocupacional 3

Responsabilidades del empleador 4

A quién abarca la OSHA 5

Trabajadores del sector privado 5

Trabajadores de los gobiernos estatales y municipales 5

Trabajadores del gobierno federal 6

A quién no abarca la Ley de seguridad y salud ocupacionales 6

Los derechos de los trabajadores en los estados con planes estatales 7

Derecho a un lugar de trabajo seguro y salubre 7

El "deber general" de los empleadores 7

Normas de la OSHA: Protección en el lugar de trabajo 7

Derecho a recibir equipo de protección de manera gratuita 8

Derecho a la información 9

Investigaciones en el lugar de trabajo realizadas por la OSHA 11

Derecho a presentar una denuncia ante la OSHA para solicitar una inspección en el lugar de trabajo 11

Derechos de los trabajadores durante una inspección 13

Derechos de los trabajadores tras la emisión de citaciones 14

Derecho a obtener información si no se realiza una inspección o no se emite una citación 15

Derecho a ejercer sus derechos:
Protección contra las represalias
Protección para denunciantes internos 15

Si hay una situación peligrosa en el trabajo 17

Protecciones adicionales para los denunciantes internos 17

Asistencia, servicios y programas de la OSHA 22

Programa del NIOSH de Evaluación de Peligros para la Salud 27

Cómo comunicarse con la OSHA 27

Oficinas regionales de la OSHA 28

Introducción

La protección de los trabajadores es la ley imperante

Tiene derecho a trabajar en un entorno seguro. Se aprobó la *Ley de seguridad y salud ocupacional de 1970* con el fin de impedir que los trabajadores mueran o se lesionen en el trabajo. La ley exige que los empleadores brinden a sus empleados condiciones de trabajo libres de peligros conocidos. Con la ley se creó la Administración de Seguridad y Salud Ocupacionales (OSHA), que establece y ejecuta normas que protegen la seguridad y salud en el lugar de trabajo. Además, la OSHA brinda información, capacitación y asistencia a empleadores y trabajadores.

Comuníquese con nosotros si tiene dudas o desea presentar una demanda. Su información será confidencial. **Estamos para ayudarle**.

Los derechos de los trabajadores de conformidad con la Ley de seguridad y salud ocupacional

La Ley confiere a los trabajadores el derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables. Es deber de los empleadores brindar un ambiente de trabajo libre de peligros conocidos que podrían causar lesiones a sus empleados. Asimismo, esta ley confiere a los trabajadores derechos importantes de participar en actividades que garanticen su protección de peligros laborales. Este folleto explica los derechos de los trabajadores a:

- Presentar una demanda confidencial ante la OSHA para que se inspeccione su lugar de trabajo.
- Recibir información y capacitación sobre los peligros y métodos para evitar lesiones y las normas de la OSHA que rigen su lugar de trabajo. La capacitación debe impartirse en un idioma y con vocabulario que los trabajadores comprendan.
- Consultar el registro de lesiones y enfermedades laborales que ocurren en su lugar de trabajo.
- Recibir copias de los resultados de pruebas y monitorización realizados para identificar y medir los peligros en el lugar de trabajo.
- Obtener copias del historial medico de su lugar de trabajo.
- Participar en una inspección que realice la OSHA y hablar en privado con el inspector.
- Presentar una denuncia ante la OSHA si el empleador ha tomado represalias en su contra por haber solicitado una inspección o por haber

ejercido cualquiera de los otros derechos que confiere la Ley de seguridad y salud ocupacional.
- Presentar una denuncia si lo han castigado o tomado represalias contra usted por actuar como “denunciante interno” en virtud de los otros 21 códigos federales sobre los que la OSHA tiene jurisdicción.

Para que un trabajo sea bueno, tiene que ser seguro. La OSHA se esmera por garantizar que todos los trabajadores del país regresen a sus hogares ilesos al concluir la jornada laboral, que es el derecho más importante de todos.

Responsabilidades del empleador

Los empleadores tienen la responsabilidad de brindar un ambiente de trabajo seguro. **Los empleadores DEBEN brindar a sus empleados un lugar de trabajo que no presente peligros graves y deben respetar todas las normas de seguridad y salud impuestas por la OSHA**.

Los empleadores deben identificar y corregir los problemas de seguridad y salud. Asimismo, la OSHA exige que los empleadores intenten eliminar o reducir los peligros primero introduciendo cambios factibles en las condiciones de trabajo (optar por el uso de sustancias químicas más inocuas, encerrar procesos para captar las emanaciones peligrosas o usar sistemas de ventilación para purificar el aire son ejemplos de maneras eficaces de eliminar los riesgos o minimizarlos) en lugar de simplemente utilizar equipo de protección personal como máscaras, guantes o tapones para los oídos.

Asimismo, los empleadores **DEBEN**:
- Exhibir de manera visible el afiche oficial de la OSHA donde se describen los derechos y las responsabilidades con arreglo a la ley de seguridad y salud ocupacional. **Este cartel es gratis y puede ser descargado de la página www.osha.gov**.
- Informar a los empleados sobre los peligros mediante capacitación, rótulos, alarmas, sistemas de codificación por color, planillas de información química y otros métodos.
- Capacitar a los empleados en un idioma y con vocabulario que comprendan.
- Llevar registros precisos de las lesiones y las enfermedades laborales.
- Realizar pruebas en el lugar de trabajo, como tomar muestras de aire, obligatorias conforme a algunas normas de la OSHA.

- Suministrar pruebas de audición u otras de índole médica exigidas en las normas de la OSHA.
- Exhibir de manera visible para los empleados las citaciones de la OSHA y los datos referentes a lesiones y enfermedades.
- Hay que notificar a la OSHA dentro de 8 horas de una fatalidad en el lugar de trabajo o dentro de 24 horas de ser internado en un hospital por un accidente en el trabajo, una amputación o pérdida de un ojo (1-800-321-OSHA [6742]);
- No tomar represalias contra los trabajadores por el uso de sus derechos bajo la ley, incluyendo el derecho de reportar una herida o enfermedad relacionada con el trabajo.

A quién abarca la OSHA

Trabajadores del sector privado

La OSHA tiene jurisdicción sobre la mayoría de los empleados del país. Abarca a la mayoría de los empleadores y empleados del sector privado en los 50 estados, el Distrito de Columbia y otras jurisdicciones estadounidenses ya sea de manera directa mediante la oficina federal de la OSHA o por intermedio de un plan del estado aprobado por esta. Los planes de salud y seguridad administrados por los estados deben tener como mínimo la misma eficacia que el programa federal de la OSHA. Para encontrar la información de contacto de la oficina federal de la OSHA o la oficina del programa del estado más cercana, llame al 1-800-321-OSHA (6742) o consulte www.osha.gov.

Trabajadores de los gobiernos estatales y municipales

La oficina federal de la OSHA no abarca a los empleados de los gobiernos estatales y municipales pero estos cuentan con el amparo de la Ley de seguridad y salud ocupacionales si trabajan en estados que cuentan con programas del estado aprobados por la OSHA. Los 22 estados o territorios que se mencionan a continuación cuentan con dichos programas:

Alaska	Arizona	California
Hawaii	Indiana	Iowa
Kentucky	Maryland	Michigan
Minnesota	Nevada	Nuevo México
Carolina del Norte	Oregon	Carolina del Sur
Tennessee	Utah	Vermont
Virginia	Washington	Wyoming
Puerto Rico		

Otros cinco estados y un territorio estadounidense cuentan con planes aprobados por la OSHA que abarcan únicamente a los empleados del sector público:

Connecticut	Illinois	Maine
Nueva Jersey	Nueva York	Islas Vírgenes

En estos cinco estados y en las Islas Vírgenes, la oficina federal de la OSHA abarca a los trabajadores del sector privado.

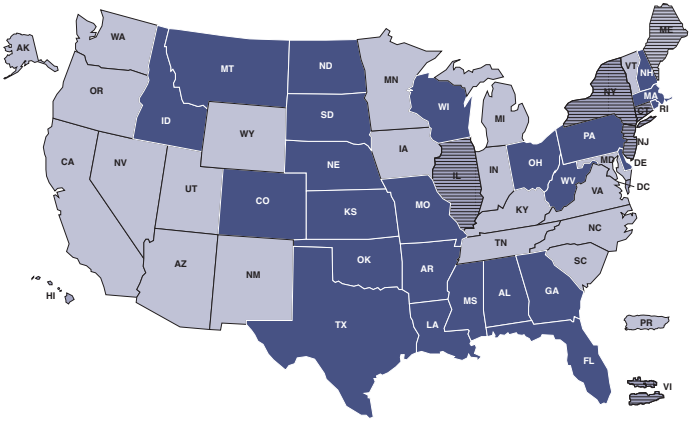
Trabajadores del gobierno federal

Las agencias del gobierno federal deben contar con un programa de seguridad y salud que se ajuste a las mismas normas vigentes para los empleadores del sector privado. Si bien la OSHA no multa a las dependencias del gobierno federal, sí las fiscaliza y responde a las denuncias de los trabajadores. La OSHA abarca al Servicio Postal (USPS).

A quién no abarca la Ley de seguridad y salud ocupacionales

- Trabajadores autónomos;
- Familiares directos de los trabajadores agrícolas; y
- Peligros en el lugar de trabajo regulados por otra dependencia del gobierno federal (por ejemplo, la Administración de Seguridad y Salud en Minas, el Departamento de Energía, la Guardia Costera).

Planes estatales aprobados por la OSHA



Planes estatales aprobados por la OSHA (empleados públicos y del sector privado)

Oficina federal de la OSHA (empleados del sector privado y la mayoría de los empleados del gobierno federal)

Planes estatales aprobados por la OSHA (para empleados públicos únicamente; los empleados del sector privado son jurisdicción de la oficina federal de la OSHA).

Los derechos de los trabajadores en los estados con planes estatales

Los estados que asumen la responsabilidad de sus propios programas de seguridad y salud ocupacionales deben contar con disposiciones que tengan como mínimo la misma eficacia que el programa federal de la OSHA, incluida la protección de los derechos del empleado.

Toda persona o grupo interesado, incluidos los empleados, que tenga una denuncia por el funcionamiento o la administración de un programa estatal, podrá presentar la denuncia ante el administrador regional correspondiente de la oficina federal de la OSHA. (Véase la lista de contactos al final de este folleto.) Esto se denomina Denuncia sobre la administración de un programa estatal (*Complaint About State Program Administration* o CASPA). No se divulgará el nombre del denunciante. El administrador regional de la OSHA investigará todas estas denuncias y si se determina que tienen fundamento, el estado deberá adoptar las medidas correctivas pertinentes.

Derecho a un lugar de trabajo seguro y salubre

El "deber general" de los empleadores

Los empleadores tienen la responsabilidad de brindar un ambiente de trabajo seguro y salubre, libre de peligros reconocidos. Comúnmente, esto se denomina la cláusula de deber general de la Ley de seguridad y salud ocupacional.

Normas de la OSHA: Protección en el lugar de trabajo

Las normas de la OSHA son reglas que describen los métodos que deben utilizar los empleadores para proteger a sus empleados contra peligros. Hay cuatro grupos de normas OSHA: industria general, construcción, industria marítima y agricultura. (Las de industria general son las que rigen el mayor número de trabajadores y lugares de trabajo.) Estas normas están diseñadas para proteger a los trabajadores de un amplio rango de peligros.

Estas normas también limitan la cantidad de sustancias químicas peligrosas, o ruidos peligrosos a los que pueden estar expuestos los trabajadores; exigen el uso de equipo y prácticas de trabajo seguros y exigen que los empleadores monitoricen ciertos peligros y lleven un registro de las lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo.

Algunos ejemplos de normas OSHA abarcan requisitos de:

- Brindar protección para evitar caídas, como arneses de seguridad o cabos salvavidas;
- Impedir el desmoronamiento de zanjas;
- Procurar la seguridad de los trabajadores que ingresan a espacios confinados como registros de inspección o silos;
- Impedir la exposición a niveles elevados de ruido que pueden dañar el oído;
- Colocar trabas de seguridad en las máquinas;
- Impedir la exposición a niveles nocivos de sustancias como el asbesto y el plomo;
- Brindar a los trabajadores respiradores y demás equipo de seguridad necesario (en la mayoría de los casos, de manera gratuita);
- Brindar a los trabajadores del sector de salud agujas e instrumentos filosos con características de seguridad incorporadas a fin de evitar punciones o cortes en la piel que podrían dar lugar a enfermedades infecciosas; y
- Utilizar un idioma y vocabulario que comprendan los trabajadores para capacitarlos sobre los peligros y la manera de protegerse.

Además, los empleadores deben dar cumplimiento a la cláusula de deberes generales de la Ley. Esta cláusula exige que los empleadores mantengan lugares de trabajo libres de peligros graves conocidos y suele citarse en los casos en que no hay una norma específica de la OSHA que rija para el peligro en cuestión.

Derecho a recibir equipo de protección de manera gratuita

En algunas situaciones no es posible eliminar por completo un peligro o reducir la exposición hasta llegar a un nivel inocuo, por lo que suelen usarse respiradores, antiparras, tapones para los oídos, guantes u otros tipos de equipo de protección personal como única medida o para complementar otras medidas de control de los peligros. Los empleadores deben brindar la mayoría del equipo de protección de manera gratuita. Los empleados son responsables de saber cuándo se necesita equipo de protección.

Derecho a la información

La OSHA confiere a los trabajadores y a sus representantes el derecho a ver la información que los empleadores recolectan sobre los peligros en el lugar de trabajo. Los trabajadores tienen derecho a saber qué peligros están presentes en el lugar de trabajo y de qué manera protegerse. Muchas normas de la OSHA exigen el uso de distintos métodos que deben utilizar los empleadores a fin de mantener informados a sus empleados, como letreros con advertencias, codificación por color, señales y capacitación. Los trabajadores deben recibir su paga normal para asistir a los cursos que exigen las normas y reglas de la OSHA. La capacitación debe impartirse en un idioma y con vocabulario que los trabajadores comprendan.

Derecho a conocer los peligros químicos

La norma de comunicación de peligros, conocida como la norma de "derecho a saber" exige que los empleadores informen y capaciten a los trabajadores en temas de sustancias químicas o de otra índole peligrosas en el lugar de trabajo. Los empleadores deben:

- Brindar a los trabajadores información y capacitación eficaces sobre las sustancias químicas peligrosas en su zona de trabajo. Dicha capacitación debe impartirse en un idioma y con vocabulario que los trabajadores comprendan;
- Tener una lista actualizada de las sustancias químicas peligrosas que se encuentran en el lugar de trabajo;
- Cerciorarse de que los recipientes que contengan sustancias químicas peligrosas estén debidamente rotulados con el nombre de la sustancia en cuestión y las advertencias correspondientes; y
- Para cada sustancia, contar con las hojas informativas sobre sustancias peligrosas (MSDS) y ponerlas a disposición de los trabajadores. Dichas hojas deben contener información detallada sobre los peligros químicos, sus efectos, cómo impedir la exposición y el tratamiento de emergencia en caso de verse expuesto.

Derecho a conocer las leyes y sus derechos

Los empleadores deben exhibir el afiche oficial de la OSHA, *Seguridad y salud en el trabajo: es la ley*, en un lugar visible para los trabajadores. Puede bajarse del sitio web de la OSHA www.osha.gov. En la OSHA también pueden obtenerse copias impresas.

Derecho a obtener copias de los registros de lesiones y enfermedades laborales

La regla de mantenimiento de registros de la OSHA exige que los empleadores en las industrias que representan un mayor peligro y que tengan más de diez empleados lleven registros completos de lesiones y enfermedades laborales. (Algunos lugares de trabajo con pocos riesgos, como las oficinas, no tienen la obligación de llevar estos registros). Los empleadores deben registrar toda lesión o enfermedad laboral en el formulario 300 de la OSHA. Una lesión o enfermedad grave es la que exige tratamiento médico más allá de los primeros auxilios, las limitaciones en el trabajo o días ausentes. (Los detalles de cada incidente se ingresan en un formulario aparte, el formulario 301 de la OSHA). Este formulario 300 de la OSHA se convierte en un registro en la que se asientan todos los incidentes registrables. Todos los años, desde el 1° de febrero hasta el 30 de abril, los empleadores deben publicar un resumen del registro de lesiones y enfermedades del año anterior (formulario 300A de la OSHA) en un lugar visible para los trabajadores. Estos y sus representantes tienen derecho a recibir copia del registro completo del formulario 300 de la OSHA. Una vez realizada la solicitud, los empleadores deben facilitar tales copias al final de la jornada laboral del siguiente día hábil.

Estos registros de lesiones y enfermedades son importantes ya que proveen una guía detallada de los posibles peligros que se encuentran en el lugar de trabajo que requieran ser corregidos. Deben usarse los registros para concentrarse en los ámbitos con un alto índice de lesiones y enfermedades e identificar y corregir los peligros a fin de evitar que vuelvan a ocurrir.

Derecho a los datos de exposición

Muchas normas de la OSHA exigen que los empleadores realicen pruebas del ambiente del lugar de trabajo para averiguar si los trabajadores están expuestos a niveles nocivos de sustancias peligrosas como el plomo o el asbesto, o a altos niveles de ruido o radiación. Este tipo de pruebas se denomina monitorizacion de la exposición. La OSHA confiere a los trabajadores derecho a obtener los resultados de dichas pruebas.

Derecho a sus propios registros médicos

Algunas normas de la OSHA exigen que se realicen pruebas médicas para averiguar si la salud de un trabajador se ha visto afectada por algo a lo que esté expuesto en el trabajo. Por ejemplo, los empleadores deben realizarles pruebas de audición a los trabajadores que están expuestos a un nivel excesivo de ruido o pruebas de deficiencia pulmonar a los trabajadores expuestos a asbesto. Los trabajadores tienen derecho a tener acceso a sus propios registros médicos. Asimismo, los representantes de los trabajadores también tienen derecho a consultar estos registros pero con previo permiso por escrito del trabajador para acceder a su información médica.

Investigaciones en el lugar de trabajo realizadas por la OSHA

La OSHA realiza inspecciones de los lugares de trabajo a fin de dar cumplimiento a la Ley, que protege a los trabajadores y sus derechos. Las inspecciones comienzan sin aviso previo y las realizan oficiales de cumplimiento capacitados, ya sea en el lugar de trabajo, por teléfono o fax. Las investigaciones del lugar de trabajo se realizan a partir de las siguientes prioridades:

- Peligro inminente;
- Una muerte o internados;
- Referencias y denuncias de trabajadores;
- Inspecciones puntuales: determinados peligros, alto índice de lesiones; y
- Inspecciones de seguimiento.

Las inspecciones se realizan sin que los empleadores sepan cuándo ni dónde van a ocurrir. Al empleador no se le informa de antemano que habrá una inspección, ya sea en respuesta a una denuncia o programada.

Derecho a presentar una denuncia ante la OSHA para solicitar una inspección en el lugar de trabajo

Las inspecciones en el lugar de trabajo pueden realizarse porque un empleado denunció un posible peligro o infracción en el lugar de trabajo. Si en su lugar de trabajo las condiciones de trabajo son inseguras o insalubres, puede presentar una denuncia. La mejor manera y la más rápida de solucionar un peligro suele ser informárselo a su supervisor o empleador.

Los trabajadores actuales o sus representantes pueden presentar una denuncia por escrito y solicitarle a la OSHA que inspeccione el lugar de trabajo si creen que existe un peligro grave o que el empleador no está respetando las normas o reglas de la OSHA. **Los trabajadores y sus representantes tienen derecho a solicitar una inspección sin que la OSHA le informe a su empleador quién realizó la denuncia.** Se considera una infracción de la Ley que un empleador despida, le asigne un cargo de menor categoría, traslade o toma represalias de manera alguna a un trabajador que haya presentado una denuncia o haya ejercido otros de los derechos por lo que vela la OSHA.

Las denuncias pueden presentarse de varias maneras:

1. **Por correo o entrega en mano del formulario de denuncia de la OSHA:** Descarge el formulario de denuncia de la OSHA de nuestro sitio web (o solicite una copia en su oficina regional o de zona de la OSHA), complételo y envíelo por fax o correo a la oficina regional o de zona de la OSHA más cercana. Las denuncias por escrito de un peligro grave que están firmadas por un empleado actual o representante y que se presentan personalmente en la oficina de zona de la OSHA más cercana reciben prioridad y tienen más probabilidades de dar lugar a inspecciones en el lugar de trabajo por parte de la OSHA. Un trabajador o su representante pueden solicitar (en el formulario) que la OSHA no le informe al empleador quién realizó la denuncia. Incluya su nombre, domicilio y número de teléfono para que podamos comunicarnos con usted para darle seguimiento. Esta información es confidencial.

2. **Por Internet.** Consulte el sitio web de la OSHA www.osha.gov/pls/osha7/eComplaintForm.html, donde encontrará el formulario de denuncia. Las denuncias que se envían por Internet probablemente serán investigadas utilizando el sistema de teléfono o fax de la OSHA, en el cual se llama al empleador (o se le envía un fax) para hablar del peligro pero no se realiza una inspección. **Hay más probabilidades de que se realice una inspección en el lugar de trabajo tras haber recibido por correo o en alguna de las oficinas regional o zonal de la OSHA una denuncia por escrito de un peligro grave firmada por un empleado actual (o más de uno) o su representante.** Las denuncias recibidas por Internet de trabajadores que se encuentren en estados con planes estatales aprobados por la OSHA serán remitidas al plan estatal correspondiente para que le dé respuesta.

3. **Por teléfono:** Llame a su oficina regional o de zona de la OSHA al 1-800-321-OSHA (6742). El personal de la OSHA puede hablar con usted sobre su denuncia y responder las preguntas que tenga. **En caso de emergencia, o si el peligro representa una amenaza inmediata para la vida, llame a su oficina regional o zonal de la OSHA.**

¿Quién más puede presentar una denuncia?

Para efectos de presentar una denuncia, los representantes del empleado se definen como cualquiera de los siguientes:

- Un representante autorizado de la unidad de convenios colectivos de trabajo del empleado, como un organismo laboral reconocido o certificado.
- Un abogado que actúa en nombre del empleado.
- Cualquier otra persona que actúe en calidad de representante de buena fe, como integrantes del clero, trabajadores sociales, cónyuges y otros familiares, empleados de cuidado de la salud y funcionarios del gobierno o grupos y organizaciones sin fines de lucro que actúan sobre la base de denuncias o lesiones específicas de personas que son empleados. En general, el empleado afectado tiene que haber solicitado, o al menos aprobado, que se presente la denuncia en su nombre.

Además, todo el que tenga conocimiento de un peligro para la seguridad o salud en el lugar de trabajo puede denunciar las condiciones inseguras a la OSHA y esta investigará las inquietudes denunciadas.

Derechos de los trabajadores durante una inspección

Durante una inspección, los trabajadores o sus representantes tienen los siguientes derechos:

- Que un representante de los empleados, como el encargado de la seguridad de un organismo laboral, esté presente en la inspección;
- Hablar en privado con el inspector;
- Participar en las reuniones con el inspector antes y después de la inspección.

Si no hay un representante autorizado del empleado, el inspector de la OSHA debe hablar confidencialmente con una cantidad razonable de trabajadores durante la inspección.

Se recomienda que los trabajadores:

- Señalen los peligros.
- Describan las lesiones o enfermedades resultantes de estos peligros.
- Hablen de denuncias anteriores realizadas por los trabajadores.
- Informen al inspector las condiciones laborales que no son normales durante la inspección.

Después de la inspección

Al concluir la inspección, el inspector de la OSHA se reunirá con el empleador y los representantes del empleado (reunión de clausura) a fin de hablar de las infracciones identificadas y de los métodos posibles para mitigar los peligros identificados. De no ser factible tener esta reunión conjunta, el oficial de cumplimiento se reunirá por separado con cada parte.

Cuando el director zonal de la OSHA determine que hubo una infracción de las normas de la OSHA o algún otro requisito, emitirá una citación y notificación de la sanción propuesta al empleador. En la citación se incluye una descripción de la infracción y la fecha para la cual deben incorporarse las medidas correctivas. Según la situación, la OSHA puede clasificar la infracción como grave, intencional o reincidente. También se puede citar al empleador por no corregir una infracción por la que ya se le ha citado. En el lugar de trabajo los empleadores deben publicar copia de la citación en un lugar visible para los empleados.

Derechos de los trabajadores tras la emisión de citaciones

Los trabajadores y los empleadores pueden disputar las citaciones una vez emitidas al empleador. Los trabajadores únicamente pueden objetar el plazo de tiempo que se le da al empleador para corregir el peligro. Los trabajadores o sus representantes deben presentar una notificación de objeción ante la oficina de zona de la OSHA en un plazo de 15 días de emitida la citación.

Los empleadores tienen derecho a cuestionar si hay infracción, cómo se la clasifica, el monto de la sanción, qué debe hacer el empleador para corregir la infracción y el plazo que tiene para corregirla. Los trabajadores o sus representantes pueden participar en este proceso de apelación escogiendo

la “condición de parte”. Esto se hace presentando un aviso por escrito ante la Comisión de Revisión de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHRC).

La OSHRC atiende las apelaciones de las citaciones de la OSHA. La OSHRC es una agencia independiente del Ministerio de Trabajo. Para obtener más información, sírvase escribir a:

U.S. Occupational Safety and Health
Review Commission
1120 20th Street NW, 9th Floor
Washington, DC 20036
Phone: 202-606-5400 Fax: 202-606-5050
www.oshrc.gov (en inglés)

Derecho a obtener información si no se realiza una inspección o no se emite una citación

El director de zona de la OSHA evalúa las denuncias de los empleados o sus representantes según los procedimientos definidos en el Manual de Operaciones de Campo de la OSHA. Si el director de zona decide no inspeccionar el lugar de trabajo, enviará una carta al denunciante en la que explique la decisión y los motivos que la fundamentan.

La OSHA informará a los denunciantes que tienen derecho a solicitar una revisión de la decisión tomada por el administrador regional de la OSHA. Del mismo modo, en caso de que la OSHA decida no emitir una citación despues de una inspección, los empleados tienen derecho a solicitar que el director zonal les brinde una aclaración y que el administrador regional realice una revisión informal.

Derecho a ejercer sus derechos: *Protección contra las represalias* Protección para denunciantes internos

La Ley prohíbe que los empleadores tomen represalias contra sus empleados por ejercer sus derechos al amparo de la misma. Entre estos derechos se encuentran el derecho de presentar una denuncia ante la OSHA, participar de una inspección o hablar con el inspector, buscar acceso a los registros de exposición y lesiones que posee el empleador, mencionar un problema de seguridad o salud con el empleador o cualquiera de los otros derechos de los trabajadores descritos.

Protección contra las represalias significa que un empleador no puede tomar represalias por medio de una “medida adversa” contra los trabajadores; por ejemplo:

- Despido o cese en el empleo;
- Inclusión en una lista negra;
- Descenso de categoría laboral;
- Denegación del pago de horas extra o de ascenso de categoría laboral;
- Medidas disciplinarias;
- Denegación de beneficios;
- Denegación de contratación o de recontratación;
- Intimidación;
- Amenazas;
- Reasignación con efectos en las perspectivas de ascenso de categoría laboral; o
- Reducción del sueldo o de las horas de trabajo.

Puede presentar una denuncia por represalias ante la OSHA si su empleador lo ha sancionado por ejercer alguno de los derechos de empleado establecidos en virtud de la Ley. **Si usted ha sido víctima de represalias por el uso de sus derechos, usted debe presentar una queja ante la OSHA dentro de los 30 días calendario a partir de la fecha en que la decisión de represalia fue hecha y comunicada a usted (el trabajador). Contacte su oficina local de la OSHA llamando, dentro del plazo de 30 días de la supuesta represalia, al 1-800-321-OSHA (6742), o envíe una carta a su oficina regional o zonal más cercana. No hace falta llenar un formulario.** En los estados con planes estatales aprobados, los empleados deben presentar la denuncia ante las oficinas tanto estatal como federal de la OSHA.

Una vez recibida la denuncia, la OSHA se comunicará con el denunciante y lo entrevistará a fin de decidir si es necesario realizar una investigación.

Si las pruebas demuestran que tomaron represalias contra el empleado por ejercer sus derechos de seguridad y salud, la OSHA le solicitará al empleador que le devuelva el trabajo, sueldo y prestaciones. Si el empleador se rehúsa, la OSHA podrá llevarlo ante la justicia. En esos casos, el abogado del Ministerio de Trabajo representará al empleado para que reciba el desagravio correspondiente.

Si hay una situación peligrosa en el trabajo

Si cree que las condiciones de trabajo son inseguras o insalubres, le recomendemos que, de ser posible, se lo mencione al empleador.

En cualquier momento puede presentar una denuncia ante la OSHA por condiciones de trabajo peligrosas. No obstante, no es aconsejable que se vaya del trabajo por el solo hecho de haber presentado la denuncia. Si la condición claramente representa un riesgo de muerte o daños físicos graves, la OSHA no tiene suficiente tiempo para inspeccionar y, de ser posible, le ha mencionado la condición al empleador, puede tener derecho por ley a rehusarse a trabajar en una situación en la que se vería expuesto al peligro.

Si un trabajador, sin alternativa razonable alguna, se rehúsa de buena fe a exponerse a una condición peligrosa, quedará protegido de represalias posteriores. La condición debe ser de naturaleza tal que una persona razonable llegaría a la conclusión de que existe un peligro real de muerte o daños graves y que no hay tiempo para comunicarse con la OSHA ni para que la OSHA inspeccione. De ser posible, el empleado también debería haber solicitado infructuosamente al empleador que corrija la situación. Para obtener más información, consulte www.osha.gov/workers.

Protecciones adicionales para los denunciantes internos

Desde que se aprobó la Ley de salud y seguridad ocupacionales en 1970, el Congreso ha ampliado la facultad de protección de denunciantes internos de la OSHA en virtud de 22 leyes federales. Estas leyes protegen a los empleados que denuncian infracciones a distintas leyes de seguridad en el lugar de trabajo, aeronáuticas, de operadores comerciales motorizados, de productos de consumo, ambientales, de reforma financiera, de reforma de cuidado de la salud, nucleares, de ductos, de agencia de transporte público, ferroviarias, marítimas y de valores. Las denuncias deben presentarse ante la OSHA en determinados plazos una vez ocurrida la acción de represalia, según lo estipulado por cada ley.

Estas leyes, y la cantidad de días que tienen los empleados para presentar una denuncia son:

Leyes relativas a la seguridad del trabajador, y la seguridad ambimental y nuclear

- ***Ley de Respuesta de Emergencia a los Peligros de Asbesto (AHERA, por sus siglas en inglés)*** (90 días). Da protección contra las represalias para las personas que denuncian infracciones de las leyes ambientales referentes al asbesto en escuelas primarias y secundarias públicas o privadas sin fines de lucro.
- ***Ley de Aire Limpio (CAA, por sus siglas en inglés)*** (30 días). Da protección contra las represalias para los empleados que, entre otras cosas, denuncian infracciones de esta ley, que estipula la creación y aplicación de normas sobre la calidad y la contaminación del aire.
- ***Ley Integral de Respuesta, Indemnización y Responsabilidad Civil por Contaminación Ambiental (CERCLA, por sus siglas en inglés)*** (30 días). Da protección a los empleados que denuncian infracciones de las normas referentes a accidentes, derrames y otras emisiones de contaminantes en el medio ambiente que constituyen situaciones de emergencia. La ley también protege a los empleados que denuncian infracciones relacionadas con la limpieza de lugares donde hay desperdicios peligrosos que han sido abandonados o que no están sometidos a un control.
- ***Ley de Reorganización de la Energía (ERA, por sus siglas en inglés)*** (180 días). Da protección a ciertos empleados de la industria nuclear que denuncian infracciones de la Ley de Energía Atómica. El personal protegido incluye a los empleados de operadores, contratistas y subcontratistas de centrales nucleares autorizadas por la Comisión de Reglamentación Nuclear y empleados de contratistas que trabajan con el Departamento de Energía de conformidad con un contrato en el marco de la *Ley de Energía Atómica*.
- ***Ley Federal de Control de la Contaminación del Agua (también conocida como la Ley de Agua Limpia) (FWPCA, por sus siglas en inglés)*** (30 días). Da protección contra las represalias para los empleados que, entre otras cosas, denuncian infracciones de la ley que controla la contaminación del agua.
- ***Ley de Seguridad y Salud Ocupacionales de 1970*** (30 días). Da protección contra las represalias para los empleados que reclaman diversos derechos garantizados por esta ley, como presentar una queja referente a seguridad y salud ante la OSHA y participar en una inspección.

- ***Ley de Agua Potable Segura (SDWA, por sus siglas en inglés)*** (30 días). Da protección contra las represalias para los empleados que, entre otras cosas, denuncian infracciones de esta ley, que exige que todos los sistemas de abastecimiento de agua potable se aseguren de que el agua que proveen sea verdaderamente potable de acuerdo con las disposiciones de la Agencia de Protección Ambiental.
- ***Ley de Eliminación de Desperdicios Sólidos (también conocida como Ley de Conservación y Recuperación de Recursos) (SWDA, por sus siglas en inglés)*** (30 días). Da protección contra las represalias para los empleados que, entre otras cosas, denuncian infracciones de las leyes que reglamentan la eliminación de desechos sólidos.
- ***Ley de Control de Sustancias Tóxicas (TSCA, por sus siglas en inglés)*** (30 días). Da protección contra las represalias para los empleados que, entre otras cosas, denuncian infracciones de los reglamentos referentes a la fabricación, la distribución y el uso de ciertas sustancias tóxicas.

Leyes relativas a la industria del transporte

- ***Ley Federal de Seguridad Ferroviaria (FRSA, por sus siglas en inglés)*** (180 días). Da protección a los empleados de empresas de transporte ferroviario y a sus contratistas y subcontratistas que denuncian una presunta infracción de cualquier ley, regla o reglamento federal relativo a la seguridad ferroviaria o la prevención de accidentes, así como un fraude, desperdicio o abuso grave de subvenciones federales o de otros fondos públicos destinados a la seguridad ferroviaria, o la prevención de accidentes; que denuncian de buena fe una situación peligrosa para la seguridad o que pueda ocasionar accidentes; que se niegan a cometer una infracción o a ayudar a cometer una infracción de cualquier ley, regla o reglamento federal referente a la seguridad ferroviaria o la prevención de accidentes; que se niegan a trabajar en una situación relacionada con el desempeño de las funciones del empleado que pone en peligro la seguridad o que pueda ocasionar accidentes (en circunstancias de peligro inminente); que solicitan tratamiento médico primeros auxilios sin demora para lesiones relacionadas con el trabajo; que son objeto de medidas disciplinarias por solicitar tratamiento médico, primeros auxilios o por cumplir una orden, un plan de tratamiento prescrito por un médico de cabecera.

- ***Ley sobre Seguridad de los Contenedores Internacionales (ISCA, por sus siglas en inglés)*** (60 días). Da protección contra las represalias para los empleados que denuncian infracciones de esta ley, que regula los contenedores para embarque.
- ***Ley Avanzando para el Progreso en el Siglo 21 (MAP-21, por sus siglas en inglés)*** (180 días). Prohíbe la represalia de los fabricantes de vehículos de motor, proveedores de partes y concesionarios contra los empleados por proporcionar información al empleador o al Departamento de Transporte de los EE. UU. sobre los defectos de los vehículos, el incumplimiento o infracciones de la notificación o de los requisitos de notificación aplicados por la Administración Nacional de Seguridad del Tráfico en Carreteras o por participar en actividades relacionadas protegidas como se establece en esta disposición.
- ***Ley de Seguridad de los Sistemas Nacionales de Tránsito (NTSSA, por sus siglas en inglés)*** (180 días). Da protección a los empleados del sistema de tránsito público que, entre otras cosas, denuncian presuntas infracciones de cualquier ley, regla o reglamento federal relativo a la seguridad o la prevención de accidentes en una compañía de transporte público, así como un fraude, desperdicio o abuso grave de subvenciones federales o de otros fondos públicos destinados a la seguridad del transporte público o la prevención de accidentes; que se niegan a cometer una infracción o a ayudar a cometer una infracción de cualquier ley, regla, reglamento federal referente a la protección, seguridad del transporte público; que denuncian una situación peligrosa para la seguridad o que pueda ocasionar accidentes; que se niegan a trabajar en una situación relacionada con el desempeño de las funciones del empleado que ponga en peligro la seguridad o que pueda ocasionar accidentes (en circunstancias de peligro inminente).
- ***Ley de Mejora de la Seguridad de los Oleoductos de 2002 (PSIA, por sus siglas en inglés)*** (180 días). Da protección contra las represalias para los empleados que denuncian infracciones de las leyes federales sobre la seguridad de los oleoductos y la prevención de accidentes o que se niegan a infringir dichas disposiciones.
- ***Ley de Protección de los Marineros (SPA, por sus siglas en inglés)*** (180 días). Da protección a los marineros que denuncian, entre otras cosas, ante el Servicio de Guardacostas u otro organismo federal lo que se cree razonablemente

que es una infracción de una ley o una norma de seguridad marítima. La ley también da protección al marinero que se niega a trabajar cuando cree razonablemente que una tarea asignada le causaría una lesión o deterioro grave de su salud o de la salud de otros marineros o del público y cuando ha solicitado sin éxito que se corrigieran las condiciones peligrosas.

- ***Ley de Asistencia al Transporte de Superficie (STAA, por sus siglas en inglés)*** (180 días). Da protección contra las represalias para los conductores de camiones y a otros empleados con respecto a la seguridad de los vehículos automotores comerciales. Cubre todos los autobuses de alquiler y los camiones de carga con un peso vehicular bruto mayor de 10.001 libras.
- ***Ley Wendell H. Ford sobre Inversión y Reforma de la Aviación para el Siglo XXI (AIR21, por sus siglas en inglés)*** (90 días). Da protección contra las represalias para los empleados de las empresas de transporte aéreo y a sus contratistas y subcontratistas que, entre otras cosas, expresan preocupaciones por la seguridad.

Leyes sobre la prevención del fraude

- ***Ley del Cuidado de Salud de Bajo Precio (ACA, por sus siglas en inglés)*** (180 días). Da protección a los empleados que denuncian infracciones de cualquier disposición del Título I de esta ley, pero no se limitan a represalias basada en el recibo de subsidios para el seguro de salud por una persona, la denegación de cobertura por causa de una afección preexistente o la denegación por una aseguradora de un descuento de una parte de una prima excesiva.
- ***Ley de Protección Financiera de los Consumidores de 2010 (CFPA, por sus siglas en inglés), Artículo 1057 de la Ley Dodd-Frank de Reforma de Wall Street y Protección de los Consumidores*** (180 días). Da protección a los empleados que denuncian infracciones percibidas de cualquier disposición de la *Ley Dodd-Frank*, que incluye casi todos los aspectos de la industria de servicios financieros. La ley también da protección a los empleados que denuncian infracciones de cualquier regla, orden, norma o prohibición prescrita por la Oficina de Protección Financiera de los Consumidores.
- ***Artículo 806 de la Ley Sarbanes-Oxley de 2002 (SOX, por sus siglas en inglés)*** (180 días). Da protección a los empleados de ciertas compañías que denuncian presuntos casos de fraude postal,

electrónico, bancario o bursátil; infracciones de las reglas y los reglamentos de la Comisión de Valores y Bolsa (SEC, por sus siglas en inglés); o infracciones de las leyes federales relacionadas con fraudes contra los accionistas. La ley protege a los empleados de las compañías cuyas acciones se cotizan en bolsa y de las compañías que deben presentar ciertos informes a la SEC.

Leyes de seguridad de los consumidores

- ***Ley de Mejoras en la Seguridad de los Productos de Consumo (CPSIA, por sus siglas en inglés)*** (180 días). Da protección a los empleados que denuncian ante su empleador, el gobierno general o la fiscalía general del estado infracciones razonablemente percibidas de cualquier ley o reglamento comprendido en el ámbito de competencia de la Comisión para la Seguridad de los Productos de Consumo (CPSC, por sus siglas en inglés). La CPSIA protege a los empleados de los fabricantes, importadores, distribuidores, vendedores minoristas y distribuidores de marca propia.
- ***Ley de Modernización de la Inocuidad de los Alimentos (FSMA, por sus siglas en inglés) de la Administración de Alimentos y Medicamentos (FDA, por sus siglas en inglés)*** (180 días). Da protección a los empleados de los fabricantes, distribuidores, empacadores y transportadores de alimentos que denuncian una infracción de la *Ley de Alimentos*, *Medicamentos y Cosméticos* o de un reglamento promulgado en el marco de esta ley. Los empleados también están protegidos contra represalias por negarse a participar en una práctica que infrinja esa ley.

Si cree que ha sufrido represalias, llame al 1-800-321-OSHA (6742) para que lo comuniquen con la oficina más cercana de la OSHA a fin de presentar su queja. Para más información, visite la página web de la OSHA sobre los denunciantes internos (Whistleblower Program): www.whistleblowers.gov.

Asistencia, servicios y programas de la OSHA

La OSHA tiene mucha información para ayudar a los empleadores en cumplir con sus responsabilidades bajo la Ley OSHA. Varios programas y servicios de la OSHA pueden ayudar a empleadores a identificar y corregir peligros en el trabajo y también mejorar su programa de seguridad y salud.

Establecimiento de un programa de seguridad y salud

La clave de un ambiente laboral seguro y saludable es un programa integral de prevención de lesiones y enfermedades.

Los programas de seguridad y salud son sistemas que pueden reducir considerablemente el número y la gravedad de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo y, al mismo tiempo, disminuir los costos para los empleadores. Miles de empleadores en todo Estados Unidos ya usan estos programas y la OSHA cree que todos los empleadores pueden y deben hacer lo mismo. Treinta y cuatro estados tienen requisitos o pautas voluntarias para programas de seguridad y salud. Los programas de esta clase que han tenido más éxito se basan en un conjunto común de elementos claves, que incluyen el liderazgo administrativo, participación de los trabajadores, detección, prevención y control de peligros, educación y capacitación, y evaluación y mejora de los programas existentes. Visite la página web de las Practicas Recomendadas para Programas de Seguridad y Salud de la OSHA en www.osha.gov/shpguidelines, para más información.

Especialistas en la asistencia para el cumplimiento de la normativa

La OSHA tiene especialistas en la asistencia para el cumplimiento en todo el país en la mayoría de las oficinas de la OSHA. Los especialistas en la asistencia pueden ofrecer información y asistencia a empleadores y trabajadores sobre las normas de la OSHA, programas educativos cortos sobre los peligros específicos o derechos y responsabilidades de la OSHA e información sobre recursos adicionales de asistencia para el cumplimiento. Para obtener más información, visite www.osha.gov/dcsp/compliance_assistance/cas.html o llame al 1-800-321-OSHA (6742) para comunicarse con la oficina de la OSHA más cercana.

Servicios gratuitos de consultas de seguridad y salud en el local para pequeñas empresas

El programa de consultas en el local de la OSHA ofrece asesoramiento gratuito y confidencial a empresas pequeñas y medianas en todos los estados del país y asigna prioridad a los lugares de trabajo con un elevado índice de peligros. Anualmente, al responder a solicitudes de pequeños empleadores que están tratando de establecer o mejorar

programas de gestión de la seguridad y la salud, el programa de consultas en el local de la OSHA visita más de 29.000 lugares de trabajo de pequeñas empresas que emplean a más de 1,5 millones de trabajadores en todo el país.

Los servicios de consultas en el local son diferentes de la labor de aplicación de la normativa y no resultan en multas ni citaciones. Varios consultores de organismos estatales o universidades trabajan con los empleadores para detectar peligros en el lugar de trabajo, ofrecer asesoramiento sobre el cumplimiento de las normas de la OSHA y ayudar a establecer programas de gestión de la seguridad y la salud.

Para obtener más información, encontrar la oficina de consultas local de su estado o pedir un folleto sobre estos servicios, visite la página web: www.osha.gov/consultation o llame al 1-800-321-OSHA (6742).

Bajo el programa de consultas, ciertos empleadores ejemplares pueden solicitar su participación en el **Programa de Reconocimiento de Logros en materia de Seguridad y Salud (SHARP, por sus siglas en inglés) de la OSHA**. Los requisitos para participar son, (pero no se limitan a) recibir una visita de consulta completa y exhaustiva, corregir todos los peligros detectados y crear un programa eficaz de gestión de la seguridad y la salud. Los lugares de trabajo reconocidos por medio de este programa están exentos de inspecciones programadas durante el período de validez de la certificación expedida en el marco del programa.

Programas cooperativos

La OSHA ofrece programas cooperativos en virtud de los cuales las empresas, los grupos sindicales y otras organizaciones pueden trabajar en cooperación con la institución. Para más información sobre cualquiera de los siguientes programas, visite la siguiente página web: www.osha.gov/cooperativeprograms.

Asociaciones y Alianzas Estratégicas

Asociaciones Estratégicas de la OSHA (OSHA Strategic Partnerships – OSP) ofrecen la OSHA con una oportunidad de asociarse con empleadores, trabajadores, asociaciones de profesión, organizaciones de labor, y/u otros miembros

interesados. Las Asociaciones de la OSHA se formalicen a través de acuerdos únicos designados a fomentar, asistir y reconocer los esfuerzos de miembros a eliminar peligros serios y lograr buenas prácticas de seguridad y salud en el lugar de trabajo. A través del Programa de Alianzas, la OSHA trabaja con grupos comprometidos a la seguridad y salud de trabajadores para prevenir fatalidades, lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo por el desarrollo de herramientas y recursos de vigilancia para compartir con trabajadores y empleadores, y educar a los trabajadores y empleadores sobre sus derechos y responsabilidades.

Programas Voluntarios de Protección (VPP, por sus siglas en inglés)
Estos programas premian a los empleadores y trabajadores de la industria privada y de los organismos federales que han puesto en práctica programas eficaces de gestión de la seguridad y la salud y mantienen tasas de incidencia de lesiones y enfermedades inferiores al promedio nacional en sus respectivas industrias. En los VPP, la gerencia, los trabajadores y la OSHA trabajan en cooperación y en forma proactiva para prevenir muertes, lesiones y enfermedades por medio de un sistema centrado en la prevención y control de peligros, el análisis del lugar de trabajo, la capacitación, el compromiso de la gerencia y la participación de los trabajadores. Para participar, los empleadores deben presentar una solicitud a la OSHA y someterse a una evaluación rigurosa realizada en el lugar del trabajo por un equipo de expertos en seguridad y salud. Los solicitantes que están representados por un grupo protegido por un contrato colectivo de trabajo deben contar con el apoyo del sindicato.

Capacitación en seguridad y salud ocupacionales

El Instituto de Capacitación de la OSHA trabaja con 27 centros educativos del Instituto de Capacitación de la OSHA situados en 42 lugares de los Estados Unidos para dar cursos sobre las normas de la OSHA y asuntos de seguridad y salud ocupacional a miles de estudiantes cada año. Para más información sobre los cursos de capacitación, visite www.osha.gov/otiec.

Materiales educativos de la OSHA

La OSHA tiene muchos tipos de materiales educativos impresos y en línea en inglés, español, vietnamita y otros idiomas. Entre ellos cabe señalar:

- Panfletos/folletos;
- Hojas de datos;
- Documentos de orientación que proveen exámenes detallados de asuntos específicos de seguridad y salud;
- Páginas en línea sobre temas de seguridad y salud;
- Carteles;
- Pequeñas tarjetas QuickCards™ laminadas con información breve sobre la salud y la seguridad; y
- El boletín quincenal gratuito de la OSHA en línea, titulado *QuickTakes*, con las últimas noticias sobre iniciativas y productos de la OSHA para ayudar a empleadores y trabajadores a buscar y prevenir peligros en el lugar de trabajo. Para suscribirse a *QuickTakes* visite www.osha.gov/quicktakes.

Para examinar los materiales disponibles en línea o ver una lista de las publicaciones gratuitas, visite www.osha.gov/publications. También puede llamar al 1-800-321-OSHA (6742) para pedir publicaciones.

Algunas publicaciones de OSHA están disponibles en formato “e-Book”. Los e-Books de OSHA son diseñados a ser más fácil de leer en los smartphones, tabletas, y dispositivos móviles. Para acceder a los e-Books, visite www.osha.gov/ebooks.

La página de web de OSHA también tiene información sobre los peligros en el trabajo y la prevención de lesiones y enfermedades para empleadores y trabajadores. Para más información sobre los recursos de seguridad y salud en línea, visite www.osha.gov o www.osha.gov/html/a-z-index.html.

Programa del NIOSH de Evaluación de Peligros para la Salud

Ayuda para hacer frente a los peligros para la salud

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacionales (NIOSH) es un organismo federal que realiza investigaciones científicas y médicas sobre la seguridad y la salud de los trabajadores. Sin costo alguno para los empleadores o los trabajadores, el NIOSH puede ayudar a detectar peligros para la salud y recomendar la forma de reducirlos o eliminarlos en el lugar de trabajo por medio del Programa de Evaluación de Peligros para la Salud (HHE, por sus siglas en inglés).

Los trabajadores, los representantes sindicales y los empleadores pueden pedir al NIOSH que haga una evaluación de peligros para la salud. Se suele solicitar una evaluación de esa clase cuando la tasa de incidencia de una enfermedad o de lesiones en un grupo de trabajadores es superior a la prevista. Estas situaciones pueden ser consecuencia de una causa desconocida, un peligro nuevo o una combinación de factores. Para solicitar al NIOSH que haga una evaluación de peligros para la salud, diríjase a www.cdc.gov/niosh/hhe/request.html (en inglés). Para aprender más, en inglés o español, sobre el Programa de Evaluación de Peligros para la Salud:

Envíe un correo electrónico a HHERequestHelp@cdc.gov o llame al 800-CDC-INFO (800-232-4636).

Cómo comunicarse con la OSHA

Si tiene preguntas o desea obtener más información o recibir asesoramiento, notificar respecto a una emergencia, fatalidad, hospitalización, amputación, o perdido de un ojo, o para presentar una queja confidencial, comuníquese con la oficina de la OSHA más cercana, visite www.osha.gov o llame al 1-800-321-OSHA (6742), TTY 1-877-889-5627.

Si necesita ayuda, contáctenos.
Somos la OSHA. Podemos ayudarlo.
Es confidencial.

Oficinas regionales de la OSHA

Región I
Oficina regional de Boston
(CT*, ME*, MA, NH, RI, VT*)
JFK Federal Building, Room E340
Boston, MA 02203
(617) 565-9860 (617) 565-9827 Fax

Región II
Oficina regional de Nueva York
(NJ*, NY*, PR*, VI*)
201 Varick Street, Room 670
New York, NY 10014
(212) 337-2378 (212) 337-2371 Fax

Región III
Oficina regional de Filadelfia
(DE, DC, MD*, PA, VA*, WV)
The Curtis Center
170 S. Independence Mall West
Suite 740 West
Philadelphia, PA 19106-3309
(215) 861-4900 (215) 861-4904 Fax

Región IV
Oficina regional de Atlanta
(AL, FL, GA, KY*, MS, NC*, SC*, TN*)
61 Forsyth Street, SW, Room 6T50
Atlanta, GA 30303
(678) 237-0400 (678) 237-0447 Fax

Región V
Oficina regional de Chicago
(IL*, IN*, MI*, MN*, OH, WI)
230 South Dearborn Street
Room 3244
Chicago, IL 60604
(312) 353-2220 (312) 353-7774 Fax

Región VI
Oficina regional de Dallas
(AR, LA, NM*, OK, TX)
525 Griffin Street, Room 602
Dallas, TX 75202
(972) 850-4145 (972) 850-4149 Fax
(972) 850-4150 FSO Fax

Región VII
Oficina regional de Kansas City
(IA*, KS, MO, NE)
Two Pershing Square Building
2300 Main Street, Suite 1010
Kansas City, MO 64108-2416
(816) 283-8745 (816) 283-0547 Fax

Región VIII
Oficina regional de Denver
(CO, MT, ND, SD, UT*, WY*)
Cesar Chavez Memorial Building
1244 Speer Boulevard, Suite 551
Denver, CO 80204
(720) 264-6550 (720) 264-6585 Fax

Región IX
Oficina regional de San Francisco
(AZ*, CA*, HI*, NV*, and American Samoa,
Guam and the Northern Mariana Islands)
90 7th Street, Suite 18100
San Francisco, CA 94103
(415) 625-2547 (415) 625-2534 Fax

Región X
Oficina regional de Seattle
(AK*, ID, OR*, WA*)
300 Fifth Avenue, Suite 1280
Seattle, WA 98104
(206) 757-6700 (206) 757-6705 Fax

*Estos estados y territorios tienen sus propios planes de seguridad y salud ocupacionales aprobados por la OSHA y cubren a todos los empleados de los gobiernos estatales y municipales, así como a los empleados del sector privado. Los programas de Connecticut, Illinois, Maine, Nueva Jersey, Nueva York y las Islas Vírgenes abarcan únicamente a los empleados públicos. (Los trabajadores del sector privado en dichos estados están cubiertos por la oficina federal de la OSHA.) Los estados con programas aprobados deben tener normas que sean idénticas o que, como mínimo, tengan el mismo nivel de eficacia que las normas federales de la OSHA.

Nota: Para obtener la información de contacto de las oficinas de zona de la OSHA, los planes estatales aprobados por la OSHA y los proyectos de consulta de la OSHA, consulte www.osha.gov o llamar al 1-800-321-OSHA (6742).

OSHA®
www.osha.gov

Si piensa que su trabajo es inseguro
y tiene preguntas, llame a la OSHA.
Podemos ayudarle.
Es confidencial.

Departamento de Trabajo
de los EE. UU.

Para más información

OSHA® Administración de Seguridad y Salud Ocupacional

www.osha.gov (800) 321-OSHA (6742)