



**Administración de
Seguridad y Salud
Ocupacional**

www.osha.gov

Derechos de los trabajadores

OSHA 3473-02R 2023



Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970
“Garantizar condiciones laborales seguras y saludables para los trabajadores y las trabajadoras, autorizando el cumplimiento con las normas formuladas con arreglo a esta ley, ayudando y alentando a los estados en sus iniciativas para proporcionar condiciones laborales seguras y saludables, facilitando la investigación, información, formación y capacitación en el ámbito de la seguridad y la salud ocupacional.”

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 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 Ocupacional y de los tribunales a fin de obtener pautas adicionales sobre los requisitos de cumplimiento de 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; para las personas con impedimentos auditivos o del habla (TTY): 1-877-889-5627.

Derechos de los trabajadores

Departamento del Trabajo de los EE. UU.

Administración de Seguridad y Salud Ocupacional

OSHA 3473-02R 2023



Contenido

Introducción	4
La protección de los trabajadores es la ley imperante	4
Los derechos de los trabajadores de conformidad con la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional	4
Responsabilidades del patrono	5
A quién cubre OSHA	6
Trabajadores del sector privado	6
Trabajadores de los gobiernos estatales y municipales	8
Trabajadores del gobierno federal	9
A quién no cubre la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional	9
Derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable	9
El “deber general” de los patronos	9
Normas de OSHA: Protección en el lugar de trabajo	9
Derecho a recibir equipo de protección de manera gratuita	10
Derecho a la información	11
Investigaciones en el lugar de trabajo realizadas por OSHA	13
Derecho a presentar una denuncia ante OSHA para solicitar una inspección en el lugar de trabajo	13
Derechos de los trabajadores durante una inspección	15
Derechos de los trabajadores tras la emisión de citaciones	16
Derecho a obtener información si no se realiza una inspección o no se emite una citación	17
Derecho a ejercer sus derechos: <i>Protección contra las represalias</i>	
Protección para denunciantes internos	17
Si hay una situación peligrosa en el trabajo	19
Protecciones adicionales para los denunciantes internos	19
Asistencia, servicios y programas de OSHA	25
Establecimiento de un programa de seguridad y salud	25
Especialistas en la asistencia para el cumplimiento de la normativa	25
Servicios gratuitos de consultas de seguridad y salud en el lugar para pequeñas empresas	25
Programas cooperativos	26
Cursos de Capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional	26
Materiales educativos de OSHA	27
Cómo contactar a OSHA	27
Oficinas regionales de 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 patronos brinden a sus trabajadores condiciones de trabajo libres de peligros conocidos. Con la ley se creó la Administración de Seguridad y Salud Ocupacionales (OSHA, por sus siglas en inglés), que establece y ejecuta normas que protegen la seguridad y salud en el lugar de trabajo. Además, OSHA brinda información, capacitación y asistencia a patronos 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 patronos brindar un ambiente de trabajo libre de peligros conocidos que podrían causar lesiones a sus trabajadores. 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 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 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 médico de su lugar de trabajo.
- Participar en una inspección que realice OSHA y hablar en privado con el inspector.

- Presentar una denuncia ante OSHA si el patrono 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 más de 20 códigos federales adicionales sobre los que OSHA tiene jurisdicción.

Para que un trabajo sea bueno, tiene que ser seguro. 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 patrono

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

Los patronos deben identificar y corregir los problemas de seguridad y salud. Asimismo, OSHA exige que los patronos 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 patronos **DEBEN:**

- Exhibir de manera visible el afiche oficial de 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 trabajadores sobre los peligros mediante capacitación, rótulos, alarmas, sistemas de codificación por color, planillas de información química y otros métodos.
- Capacitar a los trabajadores 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 OSHA.
- Suministrar pruebas de audición u otras de índole médica exigidas en las normas de OSHA.
- Exhibir de manera visible para los trabajadores las citaciones de OSHA y los datos referentes a lesiones y enfermedades.
- Hay que notificar a 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.
- 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 cubre OSHA

La Ley OSH protege la seguridad y la salud en el lugar de trabajo de la mayoría de los empleadores del sector privado y de sus trabajadores, así como de los empleadores y trabajadores del sector público con cobertura federal en los 50 estados y en determinados territorios y jurisdicciones. Estas jurisdicciones incluyen el Distrito de Columbia, Puerto Rico, las Islas Vírgenes, Samoa Americana, Guam, las Islas Marianas del Norte, la Isla Wake, la Isla Johnston y las Tierras de la Plataforma Continental Exterior, tal como se definen en la Ley de Tierras de la Plataforma Continental Exterior.

Trabajadores del sector privado

OSHA federal cubre a la mayoría de los empleadores y trabajadores del sector privado en 29 estados, el Distrito de Columbia, las Islas Vírgenes, Samoa Americana, Guam, las Islas Marianas del Norte, la Isla Wake, la Isla Johnston y las Tierras de la Plataforma Continental Exterior. Los trabajadores del sector privado de los 21 estados restantes y de Puerto Rico están cubiertos por planes estatales aprobados por OSHA.

Los planes estatales son programas de seguridad y salud en el trabajo aprobados por OSHA y gestionados por los distintos estados en lugar de por OSHA federal. La Ley OSH anima a los estados a desarrollar y gestionar sus propios programas de

seguridad y salud en el trabajo e impide la aplicación estatal de las normas de OSHA a menos que el estado cuente con un plan estatal aprobado. OSHA aprueba y supervisa todos los planes estatales y proporciona hasta el cincuenta por ciento de la financiación de cada programa. Los planes estatales deben ser al menos tan eficaces como el programa federal de OSHA. Para encontrar la información de contacto de la oficina federal o del Plan Estatal de OSHA más cercano, llame al 1-800-321-OSHA (6742) o visite www.osha.gov/stateplans.

Los 22 estados o territorios siguientes cuentan con programas estatales aprobados por OSHA que cubren tanto a los trabajadores del sector privado como a los de las administraciones estatales y locales:

- 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
- Wyoming

Las excepciones a la cobertura del sector privado del Plan Estatal figuran en la página web de cada Plan Estatal: www.osha.gov/stateplans.

Quejas sobre la administración de programas estatales

Los Estados que asumen la responsabilidad de sus propios programas de seguridad y salud en el trabajo deben contar con disposiciones al menos tan eficaces como las de OSHA Federal, incluida la protección de los derechos de los trabajadores.

Cualquier persona o grupo interesado, incluidos los trabajadores individuales, que tenga una queja sobre el funcionamiento o la administración de un Plan Estatal puede presentar una queja a la Región Federal OSHA correspondiente (las oficinas regionales se enumeran al final de esta guía). Esto se denomina Queja sobre la Administración de Programas Estatales (CASPA). El nombre del denunciante se mantendrá confidencial. OSHA determinará si se justifica una investigación, e investigará todas las quejas de este tipo. Cuando se considere que las quejas investigadas tienen fundamento, OSHA podrá exigir al Estado que adopte las medidas correctoras adecuadas.

Trabajadores del gobierno federal

La protección de OSHA se aplica a todas las agencias federales. Aunque OSHA no multa a las agencias federales, sí las supervisa y lleva a cabo inspecciones federales de los lugares de trabajo en respuesta a las denuncias de peligros por parte de los trabajadores.

Las agencias federales deben contar con un programa de seguridad y salud que cumpla las mismas normas que las empresas privadas. En virtud de una enmienda de 1998, la Ley OSH cubre el Servicio Postal de EE.UU. (USPS, por sus siglas en inglés) igual que a cualquier empleador del sector privado.

A quién no cubre la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional

- 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 de los EE.UU.).

Derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable

El “deber general” de los patronos

Los patronos 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 OSHA: Protección en el lugar de trabajo

Las normas de OSHA son reglas que describen los métodos que deben utilizar los patronos para proteger a sus trabajadores contra peligros. Hay cuatro grupos de normas de 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 trabajadores monitoricen ciertos peligros y lleven un registro de las lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo.

Algunos ejemplos de normas de 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 patronos deben dar cumplimiento a la cláusula de deberes generales de la Ley. Esta cláusula exige que los patronos mantengan lugares de trabajo libres de peligros graves conocidos y suele citarse en los casos en que no hay una norma específica de 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 patronos deben brindar la mayoría del equipo de protección de manera gratuita. Los patronos son responsables de saber cuándo se necesita equipo de protección.

Derecho a la información

OSHA confiere a los trabajadores y a sus representantes el derecho a ver la información que los patronos 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 OSHA exigen el uso de distintos métodos que deben utilizar los patronos a fin de mantener informados a sus trabajadores, 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 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 patronos informen y capaciten a los trabajadores en temas de sustancias químicas o de otra índole peligrosas en el lugar de trabajo. Los patronos 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 patronos deben exhibir el cartel oficial de OSHA, *Seguridad y salud en el trabajo: es la ley*, en un lugar visible para los trabajadores. Puede bajarse del sitio web de OSHA www.osha.gov/publications/poster. En 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 OSHA exige que los patronos en las industrias que representan un mayor peligro y que tengan más de diez trabajadores 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 patronos deben registrar toda lesión o enfermedad laboral en el formulario 300 de 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 OSHA). Este formulario 300 de 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 patronos deben publicar un resumen del registro de lesiones y enfermedades del año anterior (formulario 300A de OSHA) en un lugar visible para los trabajadores. Estos y sus representantes tienen derecho a recibir copia del registro completo del formulario 300 de OSHA. Una vez realizada la solicitud, los patronos 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 OSHA exigen que los patronos 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 monitorización de la exposición. OSHA confiere a los trabajadores derecho a obtener los resultados de dichas pruebas.

Derecho a sus propios registros médicos

Algunas normas de 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 patronos 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 OSHA

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 patronos sepan cuándo ni dónde van a ocurrir. Al patrono 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 OSHA para solicitar una inspección en el lugar de trabajo

Las inspecciones en el lugar de trabajo pueden realizarse porque un trabajador denunció un posible peligro o violación 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 patrono.

Los trabajadores actuales o sus representantes pueden presentar una denuncia por escrito y solicitarle a OSHA que inspeccione el lugar de trabajo si creen que existe un peligro grave o que el patrono no está respetando las normas o reglas de OSHA. **Los trabajadores y sus representantes tienen derecho a solicitar una inspección sin que OSHA le informe a su patrono quién realizó la denuncia.** Se considera una violación de la Ley que un patrono 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 OSHA.

Las denuncias pueden presentarse de varias maneras:

1. En línea – Vaya al formulario de denuncia en línea en el sitio web de OSHA, en www.osha.gov/form/osha7/espanol. Lo más probable es que las denuncias que se envíen en línea se investiguen mediante el sistema de teléfono/fax de OSHA, en virtud del cual se contacta con el empleador por teléfono o fax (no mediante una inspección real) para informarle sobre el peligro. **Una queja por escrito que informe de un peligro grave y esté firmada por un trabajador o trabajadores actuales o por su representante y enviada por correo o presentada de otro modo a una oficina regional o de área de OSHA tiene más probabilidades de dar lugar a una inspección in situ de OSHA.** Las denuncias recibidas en línea de trabajadores en planes estatales aprobados por OSHA se remitirán al plan estatal correspondiente para su respuesta. Para más información, visite www.osha.gov/workers/file-complaint.

2. Envíe el formulario de denuncia de OSHA por fax, correo o correo electrónico – Descargue el formulario de denuncia de OSHA de nuestro sitio web (o solicite una copia a su oficina regional o de área local de OSHA), rellénelo y envíelo por fax, correo postal o correo electrónico a su oficina regional o de área de OSHA más cercana. Las denuncias por escrito que informan de un peligro grave y están firmadas por un trabajador o representante actual y se presentan en la oficina de área de OSHA más cercana tienen prioridad y es más probable que den lugar a inspecciones in situ de OSHA. Un trabajador o su representante pueden solicitar (en el formulario) que OSHA no comunique a su empleador quién presentó la queja. Por favor, incluya su nombre, dirección y número de teléfono para que podamos ponernos en contacto con usted para hacer un seguimiento. Esta información es confidencial.

3. Por teléfono – Llame a su oficina regional o de zona de OSHA al 1-800-321-OSHA (6742). El personal de 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 OSHA.**

¿Quién más puede presentar una denuncia?

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

- Un representante autorizado de la unidad de convenios colectivos de trabajo del trabajador, como un organismo laboral reconocido o certificado.
- Un abogado que actúa en nombre del trabajador.
- Cualquier otra persona que actúe en calidad de representante de buena fe, como integrantes del clero, trabajadores sociales, cónyuges y otros familiares, trabajadores 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 trabajadores. En general, el trabajador 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 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 trabajadores, como el encargado de la seguridad de un organismo laboral, esté presente en la inspección;
- Hablar en privado con el inspector; y
- Participar en las reuniones con el inspector antes y después de la inspección.

Si no hay un representante autorizado del trabajador, el inspector de 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; y
- Informen al inspector las condiciones laborales que no son normales durante la inspección.

Después de la inspección

Al concluir la inspección, el inspector de OSHA se reunirá con el patrono y los representantes del trabajador (reunión de clausura) a fin de hablar de las violaciones 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 del area de OSHA determine que hubo una violación de las normas de OSHA o algún otro requisito, emitirá una citación y notificación de la sanción propuesta al patrono. En la citación se incluye una descripción de la violación y la fecha para la cual deben incorporarse las medidas correctivas. Según la situación, OSHA puede clasificar la violación como grave, intencional o recurrente. También se puede citar al patrono por no corregir una violación por la que ya se le ha citado. En el lugar de trabajo los patronos deben publicar copia de la citación en un lugar visible para los trabajadores.

Derechos de los trabajadores tras la emisión de citaciones

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

Los patronos tienen derecho a cuestionar si hay violación, cómo se la clasifica, el monto de la sanción, qué debe hacer el patrono para corregir la violación 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, por sus siglas en inglés).

OSHC atiende las apelaciones de las citaciones de OSHA. OSHRC es una agencia independiente del Departamento del Trabajo. Para obtener más información, envíe una carta 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 del área de OSHA evalúa las denuncias de los trabajadores o sus representantes según los procedimientos definidos en el Manual de Campo para Operaciones de OSHA. Si el director del área decide no inspeccionar el lugar de trabajo, enviará una carta al denunciante en la que explique la decisión y los motivos que la fundamentan.

OSHA informará a los denunciantes que tienen derecho a solicitar una revisión de la decisión tomada por el administrador regional de OSHA. Del mismo modo, en caso de que la OSHA decida no emitir una citación después de una inspección, los trabajadores tienen derecho a solicitar que el director del área 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 OSH prohíbe a los empleadores tomar represalias contra sus empleados por hacer uso de los derechos que les confiere la Ley OSH. Estos derechos incluyen denunciar problemas de seguridad y salud a un empleador, informar de una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo, presentar una queja ante OSHA, solicitar una inspección de OSHA, participar en una inspección de OSHA o hablar con el inspector, solicitar acceso a los registros de exposición y lesiones del empleador, plantear un problema de seguridad o salud al empleador, o testificar en cualquier otro procedimiento relacionado con una inspección de OSHA.

La protección contra represalias significa que el empleador no puede castigar a los trabajadores tomando “medidas adversas” contra los trabajadores, tales como:

- Despido o cese en el empleo;
- 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 recontractación;
- Intimidación o acoso;
- Haciendo amenazas;
- Reasignación a un puesto menos deseable o acciones que afectan la promoción;
- Reducción del sueldo o de horas;
- Acciones más sutiles, como aislar, condenar al ostracismo, burlarse o acusar falsamente al empleado de un desempeño deficiente;
- Inclusión en una lista negra (interferir intencionalmente con la capacidad de un empleado para obtener un empleo futuro);
- Despido constructivo (renuncia cuando un empleador hace que las condiciones de trabajo sean intolerables debido a la actividad protegida del empleado); o
- Reportar al empleado a la policía o a las autoridades de inmigración.

Puede presentar una denuncia por represalias ante OSHA si su patrono lo ha sancionado por ejercer alguno de los derechos de trabajador 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 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 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 trabajadores deben presentar la denuncia ante las oficinas tanto estatal como federal de OSHA.

Una vez recibida la denuncia, 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 trabajador por ejercer sus derechos de seguridad y salud, OSHA le solicitará al patrono que le devuelva el trabajo, sueldo y prestaciones. Si el patrono se rehúsa, OSHA podrá llevarlo ante la justicia. En esos casos, el abogado del Departamento del Trabajo representará al trabajador 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 recomendamos que, de ser posible, se lo mencione al patrono.

En cualquier momento puede presentar una denuncia ante 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, OSHA no tiene suficiente tiempo para inspeccionar y, de ser posible, le ha mencionado la condición al patrono, 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 OSHA ni para que OSHA inspeccione. De ser posible, el trabajador también debería haber solicitado infructuosamente al patrono que corrija la situación. Para obtener más información, consulte www.whistleblowers.gov/refusals.

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 OSHA en virtud de los más de 20 códigos federales. Estas leyes protegen a los trabajadores que denuncian violaciones a distintas leyes de seguridad en el lugar de trabajo, aeronáuticas, antimonopolio, contra el blanqueo de dinero, 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, de valores y tributarias. Las denuncias deben presentarse ante OSHA en determinados plazos una vez ocurrida la acción de represalia, según lo estipulado por cada ley. Estas leyes, y el número de días que tienen los trabajadores para presentar una denuncia, son:

Leyes de seguridad de los trabajadores y protección del medio ambiente

- ***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 violaciones 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 trabajadores que, entre otras cosas, denuncian violaciones 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 trabajadores que denuncian violaciones 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 trabajadores que denuncian violaciones 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 trabajadores de la industria nuclear que denuncian violaciones de la Ley de Energía Atómica. El personal protegido incluye a los trabajadores de operadores, contratistas y subcontratistas de centrales nucleares autorizadas por la Comisión de Reglamentación Nuclear y trabajadores 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 trabajadores que, entre otras cosas, denuncian violaciones de la ley que controla la contaminación del agua.

- **Ley de Seguridad y Salud Ocupacionales (Artículo 11(c))** (30 días). Da protección contra las represalias para los trabajadores que reclaman diversos derechos garantizados por esta ley, como presentar una queja referente a seguridad y salud ante 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 trabajadores que, entre otras cosas, denuncian violaciones 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 trabajadores que, entre otras cosas, denuncian violaciones 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 trabajadores que, entre otras cosas, denuncian violaciones de los reglamentos referentes a la fabricación, la distribución y el uso de ciertas sustancias tóxicas.

Leyes de servicios de transporte

- **Ley Federal de Seguridad Ferroviaria (FRSA, por sus siglas en inglés)** (180 días). Da protección a los trabajadores de empresas de transporte ferroviario y a sus contratistas y subcontratistas que denuncian una presunta violación 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 violación o a ayudar a cometer una violación 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 trabajador 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 trabajadores que denuncian violaciones de esta ley, que regula los contenedores para embarque.
- ***Ley de Seguridad de los Sistemas Nacionales de Tránsito (NTSSA, por sus siglas en inglés)*** (180 días). Da protección a los trabajadores del sistema de tránsito público que, entre otras cosas, denuncian presuntas violaciones 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 violación o a ayudar a cometer una violación 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 trabajador 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 (PSIA, por sus siglas en inglés)*** (180 días). Da protección contra las represalias para los trabajadores que denuncian violaciones 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 la Guardia Costera u otro organismo federal lo que se cree razonablemente que es una violación 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 trabajadores 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 trabajadores de las empresas de transporte aéreo y a sus contratistas y subcontratistas que, entre otras cosas, expresan preocupaciones por la seguridad.

Seguro médico y leyes de prevención del fraude

- ***Ley del Cuidado de Salud de Bajo Precio (ACA, por sus siglas en inglés)*** (180 días). Da protección a los trabajadores que denuncian violaciones 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 contra el Blanqueo de Dinero (AMLA)*** (90 días). Protege a los empleados que denuncian posibles infracciones de blanqueo de capitales a sus empleadores o al gobierno federal.
- ***Ley de Protección Financiera de los Consumidores (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 trabajadores que denuncian violaciones 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 trabajadores que denuncian violaciones de cualquier regla, orden, norma o prohibición prescrita por la Oficina de Protección Financiera de los Consumidores.
- ***Ley Antirrepresalias Penales Antimonopolio (CAARA)*** (180 días). Protege a los empleados que denuncian infracciones penales antimonopolio a sus empleadores o al gobierno federal, o que participan en actividades protegidas relacionadas.
- ***Ley Sarbanes-Oxley (SOX, por sus siglas en inglés)*** (180 días). Da protección a los trabajadores de ciertas compañías que denuncian presuntos casos de fraude postal, electrónico, bancario o bursátil; violaciones

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

- **Ley Contribuyentes Primero (TFA, por sus siglas en inglés)** (180 días). Proporciona protección contra represalias para los trabajadores que denuncian pagos tributarios deficitarios; violaciones de las leyes contributivas, o violaciones de las leyes federales con respecto al fraude fiscal; o participan en otras actividades protegidas relacionadas.

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 trabajadores que denuncian ante su patrono, 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 trabajadores 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 trabajadores de los fabricantes, distribuidores, empaques y transportadores de alimentos que denuncian una violación de la *Ley de Alimentos, Medicamentos y Cosméticos* o de un reglamento promulgado en el marco de esta ley. Los trabajadores también están protegidos contra represalias por negarse a participar en una práctica que infrinja esa ley.
- **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 trabajadores por proporcionar información al patrono o al Departamento de Transporte de los EE. UU. sobre los defectos de los vehículos, el incumplimiento o violaciones 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.

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

Asistencia, servicios y programas de OSHA

OSHA tiene información para ayudar a los patronos en cumplir con sus responsabilidades bajo la Ley OSHA. Varios programas y servicios de OSHA pueden ayudar a patronos 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

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 patronos.

Visite www.osha.gov/safety-management, para más información.

Especialistas en la asistencia para el cumplimiento de la normativa

Los especialistas en la asistencia pueden ofrecer información y asistencia a patronos y trabajadores sobre las normas de OSHA, programas educativos cortos sobre los peligros específicos o derechos y responsabilidades de OSHA e información sobre recursos adicionales de asistencia para el cumplimiento.

Visite www.osha.gov/complianceassistance/cas 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 lugar para pequeñas empresas

El programa de consultas en el lugar de OSHA ofrece asesoramiento gratuito y confidencial a empresas pequeñas y medianas en todos los estados y asigna prioridad a los lugares de trabajo con un elevado índice de peligros. Los servicios de consultas en el lugar son diferentes de la acción de vigilancia y no resultan en multas ni citaciones.

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

Bajo el programa de consultas, ciertos patronos 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 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

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 www.osha.gov/cooperativeprograms.

Asociaciones y Alianzas Estratégicas

Asociaciones Estratégicas de OSHA (OSHA Strategic Partnerships – OSP) ofrecen a OSHA con una oportunidad de asociarse con patronos, trabajadores, asociaciones de profesión, organizaciones de labor, y/u otros miembros interesados. A través del Programa de Alianzas, la OSHA trabaja con grupos para desarrollar herramientas y recursos de vigilancia para compartir con trabajadores y patronos, y educar a los trabajadores y patronos sobre sus derechos y responsabilidades.

Programas Voluntarios de Protección (VPP, por sus siglas en inglés)

Estos programas premian a los patronos y trabajadores del sector privado y de los organismos federales que han puesto en práctica programas eficaces de la seguridad y la salud y mantienen tasas de incidencia de lesiones y enfermedades inferiores al promedio nacional en sus respectivas industrias.

Cursos de Capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional

OSHA colabora con 25 Institutos de Capacitación de OSHA situados en varias localizaciones de los Estados Unidos para dar cursos sobre las normas de 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 OSHA

OSHA tiene materiales educativos para asistir a los patronos y trabajadores en encontrar y prevenir los peligros en el lugar de trabajo.

Todas las publicaciones de OSHA son gratuitas en www.osha.gov/publications y www.osha.gov/ebooks. También puede llamar 1-800-321-OSHA (6742) para pedir publicaciones.

Los patronos y profesionales de seguridad y salud pueden inscribirse para recibir *QuickTakes*, un boletín en línea gratuito bimensual con las últimas noticias de los iniciativas y productos de OSHA, que asisten en encontrar y prevenir los peligros en el sitio de trabajo. Para inscribirse, visite www.osha.gov/quicktakes.

Cómo contactar a OSHA

Bajo la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970, los empleadores son responsables de brindar un lugar de trabajo seguro y saludable para sus empleados. El papel de OSHA es de ayudar en asegurar estas condiciones para los trabajadores en los EEUU a través del establecimiento y la aplicación de normas, y proporcionando entrenamiento, educación y asistencia. Para más información, visite www.osha.gov o llame la OSHA al 1-800-321-OSHA (6742), TTY 1-877-889-5627.

**Si necesita ayuda, contáctenos.
Somos OSHA. Podemos ayudarlo.**

Siga a OSHA en Twitter

@OSHA_DOL 

Oficinas regionales de OSHA

Región 1

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

Región 2

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

Región 3

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 4

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

Región 5

Oficina regional de Chicago
(IL*, IN*, MI*, MN*, OH, WI)
John C. Kluczynski Federal Building
230 South Dearborn Street, Room 3244
Chicago, IL 60604
(312) 353-2220 (312) 353-7774 Fax

Región 6

Oficina regional de Dallas
(AR, LA, NM*, OK, TX)
A. Maceo Smith Federal Building
525 Griffin Street, Room 602
Dallas, TX 75202
(972) 850-4145 (972) 850-4149 Fax

Región 7

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 8

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 9

Oficina regional de San Francisco
(AZ*, CA*, HI*, NV*, y Samoa Estadounidense,
Guam y las Islas Marianas del Norte)

San Francisco Federal Building
90 7th Street, Suite 2650
San Francisco, CA 94103
(415) 625-2547 (415) 625-2534 Fax

Región 10

Oficina regional de Seattle
(AK*, ID, OR*, WA*)

Fifth & Yesler Tower
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 OSHA y cubren a todos los trabajadores de los gobiernos estatales y municipales, así como a los trabajadores del sector privado. Los programas de Connecticut, Illinois, Maine, Massachussets, Nueva Jersey, Nueva York y las Islas Vírgenes abarcan únicamente a los trabajadores del sector públicos. (Los trabajadores del sector privado en dichos estados están cubiertos por la oficina federal de 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 OSHA.

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

**Si piensa que su trabajo es inseguro
y tiene preguntas, llame a OSHA.**

Podemos ayudarle.



**Departamento del Trabajo
de los EE. UU.**

Para más información

OSHA® **Administración de
Seguridad y Salud
Ocupacional**

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

