



**Administración de  
Seguridad y Salud  
Ocupacional**

[www.osha.gov](http://www.osha.gov)

# **Derechos de los trabajadores**

**OSHA 3473-01N 2012**



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 del Trabajo de EE.UU.

Administración de Seguridad y Salud Ocupacional

OSHA 3473-01N 2012



Departamento de Trabajo de E.E.U.U.  
Hilda L. Solis, Secretaria del Departamento  
del Trabajo de los Estados Unidos

# Contenido

<b>Introducción</b>	3
La protección de los trabajadores es la ley imperante	3
Los derechos de los trabajadores de conformidad con la Ley de salud y seguridad ocupacional	3
<b>Responsabilidades del empleador</b>	4
<b>A quién abarca la OSHA</b>	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
<b>Derecho a un lugar de trabajo seguro y salubre</b>	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
<b>Investigaciones en el lugar de trabajo realizadas por la OSHA</b>	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:	
<i>Protección contra discriminación</i>	
Protección para denunciantes internos	15
Si hay una situación peligrosa en el trabajo	17
Protecciones adicionales para los denunciantes internos	17
<b>Más recursos e información</b>	22
Material educativo de la OSHA	23
Servicio de consultas de la OSHA para pequeños empleadores	23
Programa de Alianzas de la OSHA	24
Evaluación de riesgos para la salud del NIOSH: Cómo obtener ayuda para afrontar los peligros para la salud	24
<b>Cómo comunicarse con la OSHA</b>	25
<b>Oficinas regionales de OSHA</b>	26

## 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 médico 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 o lo

ha discriminado 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 se le ha sancionado o discriminado por actuar como "denunciante interno" en virtud de los otros 20 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**:

- 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.
- Notificar a la OSHA en un plazo de ocho horas de ocurrida una muerte en el lugar de trabajo o cuando se haya internado a tres o más empleados.
- 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.

## **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](http://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 cuatro estados y un territorio estadounidense cuentan con planes aprobados por la OSHA que abarcan únicamente a los empleados del sector público:

Connecticut      Illinois      Nueva Jersey  
Nueva York      Islas Vírgenes

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

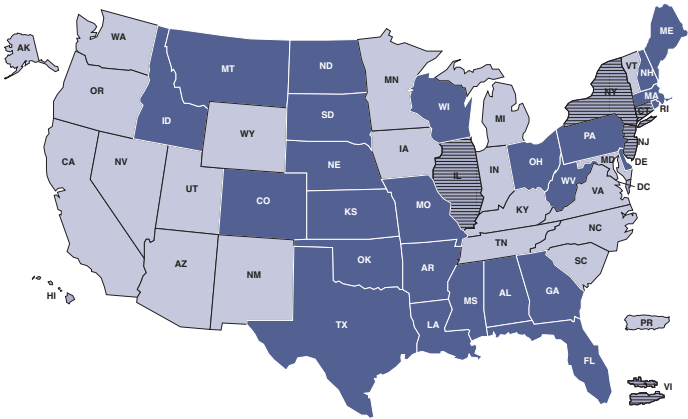
### Trabajadores del gobierno federal

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, la Administración Federal de la Aviación, 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](http://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 monitorización 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 discrimine 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:** Descargue 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](http://www.osha.gov), 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](http://www.oshrc.gov)

### **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 después 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 discriminación***

#### **Protección para denunciantes internos**

La Ley prohíbe que los empleadores discriminen a 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.

La protección de discriminación significa que un empleador no puede tomar represalias adoptando “medidas adversas” que perjudiquen a los trabajadores, como ser:

- Despido o cesación de trabajo
- Inclusión en una lista negra
- Democión
- Denegación de horas extras de trabajo o promoción
- Medidas disciplinarias
- Denegación de beneficios
- Falta de contratación o reincorporación
- Intimidación
- Amenazas
- Reasignación que afecta la perspectiva de promoción; o
- Reducción de la remuneración o de las horas

Puede presentar una denuncia por **discriminación** ante la OSHA si su empleador lo ha sancionado por ejercer alguno de los derechos de empleado establecidos en virtud de la Ley. Si han tomado represalias en su contra o lo han discriminado por ejercer sus derechos, debe presentar una denuncia ante la OSHA en un plazo de **30 días de ocurrida la presunta medida adversa**. Comuníquese con su oficina local de la OSHA llamando al 1-800-321- OSHA (6742), o envíe una carta a su oficina regional o zonal más cercana. No hace falta completar 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.

**Si cree que lo han discriminado, llame al 1-800-321-OSHA (6742) para que lo pongan en contacto con la oficina zonal de la OSHA más cercana para presentar la denuncia. Debe hacerlo en un plazo de 30 días de ocurrida la presunta discriminación.**

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 se discriminó al 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 recomendamos 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](http://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 21 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 discriminatoria, según lo estipulado por cada ley.

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

## Leyes de seguridad a trabajadores, ambientales y nucleares

- **Ley sobre respuesta a emergencias de riesgo de contaminación por asbesto** (90 días). Confiere protección de discriminación a las personas que denuncian infracciones de leyes ambientales referentes al asbesto en los sistemas de escuelas primarias y secundarias públicas o privadas sin fines de lucro.
- **Ley sobre el aire puro** (30 días). Confiere protección de discriminación a los empleados que, entre otras cosas, denuncian infracciones a esta ley, que estipula la formulación y el cumplimiento de normas referentes a la calidad y a la contaminación del aire.
- **Ley de respuesta ambiental exhaustiva, compensación y responsabilidad pública** (30 días). Protege a los empleados que denuncian infracciones reglamentarias referentes a accidentes, derrames y otros escapes de emergencia de contaminantes al medioambiente. Además, la ley protege a los empleados que denuncian infracciones relativas al saneamiento de sitios para el depósito de residuos peligrosos no controlados o abandonados.
- **Ley sobre reorganización energética** (180 días). Protege a ciertos empleados de la industria nuclear que denuncian infracciones a la Ley de energía atómica. Entre los empleados protegidos se encuentran los empleados de operadores, contratistas y subcontratistas de plantas nucleares con habilitación de la Comisión Reguladora Nuclear, y empleados de contratistas que trabajan con el Departamento de Energía con un contrato que se ajusta a la Ley de energía atómica.
- **Ley federal de control de la contaminación del agua (también conocida como la Ley del agua pura)** (30 días). Confiere protección de discriminación a los empleados que, entre otras cosas, denuncian infracciones a la ley que controla la contaminación del agua.
- **Ley de seguridad y salud ocupacional de 1970** (30 días). Confiere protección de discriminación a los empleados que ejercen una serie de derechos garantizados por esta ley, como

presentar una denuncia de seguridad y salud ante la OSHA y participar en una inspección.

- ***Ley de agua potable inocua*** (30 días). Confiere protección de discriminación a empleados que, entre otras cosas, denuncian infracciones de esta ley, que exige que todos los sistemas de agua para el consumo garanticen que su agua es potable, tal como lo estipula la Agencia para la Protección del Medio Ambiente.
- ***Ley sobre la eliminación de residuos sólidos (también conocida como la Ley de recuperación y conservación de recursos)*** (30 días). Confiere protección de discriminación a los empleados que, entre otras cosas, denuncian infracciones a la ley que regula la eliminación de residuos sólidos.
- ***Ley sobre el control de sustancias tóxicas*** (30 días). Confiere protección de discriminación a los empleados que, entre otras cosas, denuncian infracciones a reglamentos que implican la fabricación, la distribución y el uso de determinadas sustancias tóxicas.

### **Leyes del sector de transporte**

- ***Ley federal de seguridad ferroviaria*** (180 días). Confiere protección a los empleados de operadores, contratistas y subcontratistas ferroviarios que denuncian una presunta infracción de alguna ley, regla o reglamento federal relativo a la seguridad o integridad ferroviaria o fraude, desperdicio o abuso de subvenciones del gobierno federal u otros fondos públicos originalmente asignados para la seguridad o integridad ferroviarias; que denuncian de buena fe una condición peligrosa que compromete la seguridad o la integridad; que se rehúsan a infringir o a ayudar a infringir una ley, regla o reglamento federal relativo a la seguridad o integridad ferroviarias; que se rehúsan a trabajar cuando se encuentran con una condición de seguridad o integridad peligrosa relativa al desempeño de los deberes del empleado (en circunstancias de peligro inminente); que solicitan atención médica o de primeros auxilios rápida; que se les disciplina por solicitar atención médica o de primeros auxilios o por seguir una orden o un plan de tratamiento de un médico tratante.

- **Ley internacional sobre contenedores seguros** (60 días). Confiere protección de discriminación a los empleados que denuncian infracciones a esta ley, que regula los contenedores de carga.
- **Ley nacional de seguridad de los sistemas de tránsito** (180 días). Confiere protección a los empleados del transporte público que, entre otras cosas, denuncian una presunta infracción de alguna ley, regla o reglamento federal referente a la seguridad o integridad de la agencia de transporte público, o fraude, desperdicio o abuso de subvenciones del gobierno federal u otros fondos públicos originalmente asignados para la seguridad o integridad del transporte público; que denuncian una condición peligrosa que compromete la seguridad o la integridad; que se rehúsan a trabajar cuando se encuentran con una condición de seguridad o integridad peligrosa relativa al desempeño de los deberes del empleado (en circunstancias de peligro inminente).
- **Ley para el mejoramiento de la seguridad de ductos de 2002** (180 días). Confiere protección de discriminación a los empleados que denuncian infracciones de las leyes federales referentes a la seguridad de los ductos o que se rehúsan a infringir dichas disposiciones.
- **Ley sobre protección al marinero** (180 días). Los marineros están protegidos, entre otras cosas, por denunciar a la Guardia Costera o a otra agencia del gobierno federal una infracción razonablemente fundamentada de una ley o de un reglamento marítimo prescrita por dicha ley o dicho reglamento. Además, la ley protege los casos en los que el empleado se rehúsa a trabajar cuando cree de manera razonable que una tarea asignada le causaría graves lesiones o el deterioro de la salud a sí mismo, a otros marineros o al público y cuando el marinero haya solicitado infructuosamente que se corrigieran las condiciones inseguras. Cabe mencionar que no abarca las represalias por denuncias realizadas al empleador.
- **Ley de asistencia al transporte de superficie** (180 días). Confiere protecciones de discriminación a camioneros y otros empleados en referencia a la seguridad de los vehículos automotores comerciales. Abarca a todos los

autobuses comerciales y fletes cuyo peso bruto vehicular supera las 10.001 libras.

- ***Ley de inversión y reforma de la aviación para el siglo XXI Wendell H. Ford*** (90 días). Confiere protección de discriminación a los empleados de operadores aéreos, contratistas o subcontratistas de operadores aéreos que, entre otras cosas, mencionen inquietudes de seguridad.

### **Leyes de prevención del fraude**

- ***Ley de atención asequible (ACA)*** (180 días). Protege a los empleados que denuncian infracciones de alguna disposición del título I de la ACA, como la discriminación de una persona por haber recibido subsidios para el seguro de salud, la denegación de cobertura por una condición preexistente o porque una aseguradora no le haya reembolsado parte de una prima excesiva.
- ***Ley de protección financiera al consumidor de 2010, sección 1057 de la Ley de reforma a Wall Street y protección al consumidor Dodd-Frank de 2010*** (180 días). Protege a los empleados que denuncian infracciones percibidas a alguna de las disposiciones de la Ley Dodd-Frank, que abarca prácticamente todos los aspectos del sector de servicios financieros. Asimismo, la ley protege a los empleados que denuncian infracciones de cualquiera de las reglas, órdenes, normas o prohibiciones fijadas por la Dirección de Protección Financiera al Consumidor.
- ***Sección 806 de la Ley Sarbanes-Oxley de 2002 (SOX)*** (180 días). Protege a los empleados de determinadas empresas que denuncian presunto fraude de correspondencia, transferencias electrónicas, bancario o de títulos; infracciones de las reglas o los reglamentos de la Bolsa de Valores (SEC) o infracciones de las leyes federales relativas al fraude a accionistas. La ley abarca a los empleados de compañías que intercambian públicamente en la bolsa y las compañías que tienen la obligación de presentar ciertos informes a la SEC.

### **Leyes de protección al consumidor**

- ***Ley de mejoras a la seguridad de los productos de consumo (CPSIA)*** (180 días). Protege a los empleados que denuncian a su empleador, al gobierno federal o a la procuraduría de un

estado las infracciones razonablemente percibidas de algún código o reglamento que sea competencia de la Comisión de Seguridad de los Productos de Consumo (CPSIA). La CPSIA abarca a los empleados de fabricantes, importadores, distribuidores, minoristas y rotuladores particulares de productos de consumo.

- ***Ley sobre la modernización de la inocuidad de los alimentos de la FDA (FSMA)*** (180 días). Protege a los empleados de fabricantes, distribuidores, embaladores y transportistas de alimentos por denunciar una infracción de la Ley de alimentos, medicamentos y cosméticos o de algún reglamento promulgado en virtud de esta ley. También se protege a los empleados de represalias por rehusarse a participar en una práctica que infringe esta ley.

Si cree que ha sido discriminado, llame al 1-800-321-OSHA (6742) para que lo pongan en contacto con la oficina más cercana de la OSHA a fin de presentar su denuncia.

## **Más recursos e información**

### **Formación, capacitación e información**

Los trabajadores o sus representantes pueden hacerle preguntas confidenciales a la OSHA sobre peligros en el lugar de trabajo o derechos que protege la OSHA. Llame a su oficina zonal local más cercana o comuníquese al 1-800-321-OSHA (6742). También puede enviar un correo electrónico a la OSHA desde nuestro sitio web ([www.osha.gov](http://www.osha.gov)). Los trabajadores y sus representantes también pueden solicitar en la oficina de la OSHA de la zona que se dicten seminarios o talleres sobre los peligros laborales u otros asuntos de los que se encarga la OSHA. Llame a su oficina local de la OSHA.

### **Subvenciones para formación y capacitación**

#### **Susan Harwood**

La OSHA otorga subvenciones a organismos sin fines de lucro que representen a empleados, empleadores o a ambos a fin de brindar formación y capacitación sobre peligros laborales graves y estrategias de prevención.

### **Información sobre las inspecciones de la OSHA**

En el sitio web de la OSHA, los usuarios pueden consultar la trayectoria de inspección de un empleador con la Búsqueda de establecimiento ingresando el



nombre de la empresa y las fechas de interés. Además, los usuarios pueden encontrar los peligros más comúnmente citados por industria.

## **Material educativo de la OSHA**

La OSHA dispone de varios tipos de materiales educativos en formato impreso o digital, como por ejemplo:

- **Folletos:** abarcan una amplia variedad de peligros laborales y otros temas
- **Hojas informativas y referencias rápidas:** contienen información básica de peligros a la seguridad y salud
- **Documentos guía:** brindan análisis detallados de problemas de seguridad y salud puntuales
- **Páginas en Internet sobre temas de seguridad y salud**
- **Afiches**
- **QuickCards™:** son fichas pequeñas y plastificadas con información resumida sobre los derechos de los trabajadores en materia de seguridad y salud
- **QuickTakes** es el boletín informativo gratuito que publica la OSHA dos veces por mes. Para suscribirse a *QuickTakes* consulte el sitio web de la OSHA, [www.osha.gov](http://www.osha.gov), y haga clic en *QuickTakes* en la parte superior de la página.

Para ver el material disponible en Internet o para obtener una lista de las publicaciones gratuitas, consulte el sitio de la OSHA [www.osha.gov](http://www.osha.gov). También puede llamar al 1-800-321-OSHA (6742) para encargar las publicaciones.

## **Servicio de consultas de la OSHA para pequeños empleadores**

Los trabajadores deben tener conocimiento de los servicios de consultas de la OSHA que brindan **asistencia gratuita** a los pequeños empleadores para ayudarles a identificar y corregir peligros, así como para mejorar los programas de prevención de lesiones y enfermedades. La mayoría de estos servicios los prestan agencias del gobierno estatal o universidades con personal profesional debidamente capacitado.

Disponemos de un servicio de consultas para empleadores como menos de 250 empleados en un mismo lugar de trabajo, y no más de 500 empleados en todo el país. Estos programas están financiados en gran medida por la OSHA y se brindan de manera

gratuita a los empleadores que solicitan ayuda. El servicio de consultas es independiente de las actividades de cumplimiento y no resultan en sanciones ni citaciones. Para solicitar estos servicios, el empleador puede llamar o escribir al Programa de Consultas de la OSHA. En el sitio web de la OSHA, consulte la sección para pequeñas empresas, donde obtendrá la información de contacto de las oficinas de consulta de todos los estados.

### **Programa de Alianzas de la OSHA**

Mediante su Programa de Alianzas, la OSHA trabaja con grupos comprometidos con la seguridad y salud de los trabajadores a fin de evitar muertes, lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo. Entre estos grupos se encuentran empresas, organizaciones comerciales o profesionales, sindicatos, consulados, organizaciones confesionales y comunitarias e instituciones educativas. La OSHA y los grupos trabajan juntos para elaborar estrategias y recursos que ayuden en el cumplimiento, compartir información con los trabajadores y los empleadores y enseñarles a los trabajadores y empleadores sus derechos y responsabilidades.

### **Evaluación de riesgos para la salud del NIOSH: Cómo obtener ayuda para afrontar los peligros para la salud**

El Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) es una dependencia del gobierno federal que realiza investigación científica y médica sobre la seguridad y salud de los trabajadores. De manera gratuita tanto para empleadores como trabajadores, el NIOSH puede ayudar a identificar y corregir posibles peligros para la salud en el lugar de trabajo mediante su programa de evaluación de peligros para la salud (HHE).

Trabajadores, representantes sindicalistas y empleadores por igual pueden solicitar que el NIOSH realice una evaluación de peligros para la salud. Esta evaluación suele solicitarse cuando hay un índice mayor al normal de una enfermedad o lesión en un grupo de trabajadores. Estas situaciones pueden deberse a una causa desconocida, un nuevo peligro o una mezcla de causas.

Para solicitar una evaluación de peligros para la salud, o para obtener más información del programa:

- Llame al servicio de información gratuita del NIOSH al 1-800-CDC-INFO (1-800-232-4636) o
- Consulte [www.cdc.gov/niosh/hhe/Request.html](http://www.cdc.gov/niosh/hhe/Request.html).

## **Cómo comunicarse con la OSHA**

Si tiene preguntas o desea obtener información o asesoría, denunciar una emergencia, muerte o catástrofe, encargar publicaciones, suscribirse al boletín virtual de la OSHA o presentar una denuncia confidencial, comuníquese con la oficina de la OSHA más cercana, consulte [www.osha.gov](http://www.osha.gov) o llame a la OSHA al 1-800-321-OSHA (6742), TTY 1-877-889-5627.

**Si necesita asistencia, comuníquese con nosotros.  
Somos la OSHA. Podemos ayudarle.  
Es confidencial.**

## Oficinas regionales de 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\*)

1999 Broadway, Suite 1690  
Denver, CO 80202  
(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 ocupacional aprobados por la OSHA y abarcan a todos los empleados de los gobiernos estatales y municipales, así como a los empleados del sector privado. Los programas de Connecticut, Illinois, 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](http://www.osha.gov) o llamar al 1-800-321-OSHA (6742).

## Notas



[www.osha.gov](http://www.osha.gov)

**(800) 321-OSHA (6742)**

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

**Podemos ayudarle.**

**Es confidencial.**

**Para más información:**



**OSHA<sup>®</sup>**

**Administración de  
Seguridad y Salud  
Ocupacional**

**Departamento del Trabajo de EE.UU.  
[www.osha.gov](http://www.osha.gov) (800) 321-OSHA (6742)**