

Seguridad y Salubridad en el Trabajo

S U S D E R E C H O S L E G A L E S

1. ¿Cómo están protegidas mi salud y mi seguridad en el trabajo?

Todos los empleados no federales de California tienen derecho a un entorno laboral seguro y saludable, según el Acta de California Sobre la Seguridad y Salubridad Laboral (California Occupational Safety and Health Act, o Cal/OSHA, en inglés). (Los empleados federales están cubiertos por la OSHA Federal). Esta ley garantiza su derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable, y requiere que los empleadores sean responsables por proteger su seguridad en el trabajo.

2. ¿Específicamente, cuáles son mis derechos de salud y seguridad en el trabajo?

Su empleador tiene la responsabilidad de tomar medidas para proteger su seguridad y su salud, y de proveerle suficiente entrenamiento y protección para que usted pueda desempeñar su trabajo con seguridad. Según la ley, sus derechos incluyen:

- Su derecho a ser entrenado adecuadamente por su empleador sobre las medidas de seguridad en el trabajo.
- Su derecho a ser advertido sobre sustancias peligrosas a las cuales usted está expuesto.
- Su derecho a recibir equipo protector en caso de que tenga que trabajar con sustancias peligrosas o contaminadas.
- Su derecho a hacer una petición confidencial para que la División de Seguridad y Salubridad Laboral (Division of Occupational Safety & Health) haga una inspección de su lugar de trabajo y verifique si hay violaciones a las normas de seguridad y salubridad.
- Su derecho a presentar una queja confidencial ante la División de Seguridad y Salubridad Laboral si usted observa o sospecha que hay un problema que afecte su seguridad o su salud en el trabajo.
- Su derecho a rehusarse a hacer un trabajo que quebrante las normas legales de seguridad y salud. *Si usted está pensando en ejercitar este derecho consulte con un abogado para asegurarse de que estará protegido legalmente.*

Su empleador no puede tomar represalias contra usted (degradándolo o despidiéndolo, por ejemplo) a causa de sus quejas formales o informales concernientes a cuestiones de seguridad y salubridad en el trabajo. Si han tomado represalias contra usted, usted tiene 6 meses a partir del incidente para presentar una queja con el Comisionado Laboral (Labor Commissioner). (Los empleados federales tienen solamente 30 días para presentar una queja).

3. ¿Tengo derecho a rehusarme a hacer un trabajo que no es seguro?

El Código Laboral de California (Sección 6311) le permite que se niegue a realizar un trabajo peligroso, siempre y cuando sea lo suficientemente arriesgado como para que cualquier persona razonable pensara que su salud o seguridad estarían en peligro al hacer dicho trabajo.

Los siguientes ejemplos representan trabajos que probablemente crearían riesgo de lesiones serias:

- Descargar chatarra metálica en un caso de fundición con un descargador que no tenga parabrisas o que no tenga una cabina cerrada.
- Derretir y vaciar plomo a sabiendas que este material ha sido usado para guardar sustancias radioactivas.
- Trabajar en un entorno donde hay peligro de envenenamiento debido a la inhalación de gases letales.
- Manejar un camión que se sacude, se tuerce, y que es difícil de controlar en la carretera.

Antes de rehusarse a hacerlo, asegúrese de hacerle saber a su supervisor que hay condiciones inseguras para darle a la compañía la oportunidad de corregir la situación. Si la compañía no corrige la situación y usted decide negarse a realizar el trabajo, asegúrese de informarle a su supervisor por escrito o frente a otras personas exactamente por qué se niega a hacerlo y que regresará a trabajar tan pronto como la situación sea resuelta. Finalmente, debería contactarse con Cal/OSHA (<http://www.dir.ca.gov/DOSH>) para presentar una queja contra su empleador.

4. ¿Qué información me debe facilitar mi empleador acerca de mis derechos de salud y seguridad?

Su empleador tiene que facilitarle información sobre los posibles peligros a su salud y seguridad en el lugar de trabajo, y cómo debe protegerse. Todo empleador debe de facilitarle por lo menos lo siguiente:

- Letreros que identifiquen las sustancias peligrosas.
- Folletos de Medidas de Seguridad contra Materiales (Material Safety Data Sheets, o MSDS) para todos los químicos peligrosos.
- Entrenamiento sobre procedimientos de seguridad y sobre los peligros a los cuales los empleados podrían estar expuestos en el trabajo.
- Un resumen anual del número total de las lesiones y enfermedades relacionadas al trabajo. Este resumen tiene que ser anunciado del 1º de febrero hasta el 1º de marzo cada año.
- Publicar una lista de infracciones expedidas por Cal/OSHA a un área específica de trabajo. Cada infracción debe de permanecer hasta que ésta sea corregida o por tres días.
- Notificación en caso de que los empleados hayan sido expuestos a concentraciones o niveles peligrosos de químicos que excedan los límites establecidos por las normas de la Cal/OSHA.

5. ¿Debe mi empleador hacer un esfuerzo especial para mantener mi lugar de trabajo seguro?

Sí. Todo empleador debe de implementar un “programa de prevención de lesiones y enfermedades” que incluya entrenamiento, maneras de corregir problemas de seguridad y salud, y notificación a los empleados acerca de los peligros en el lugar de trabajo. Su empleador debe mantener expedientes de seguridad y salubridad, así como expedientes de condiciones peligrosas en gestión. Usted tiene el derecho de revisar tales expedientes, así como su propio expediente médico. Un empleador con 11 o más empleados debe también de hacer público el número de lesiones y enfermedades relacionadas al trabajo que ocurrieron durante el año anterior. Usted también tiene derecho a ver la lista de accidentes correspondiente a los últimos 5 años.

6. ¿Qué puedo hacer si mi trabajo no es seguro o es insalubre?

- 1) Su primer paso siempre debe de ser conversar con su supervisor o empleador acerca del problema para pedirle que el problema sea solucionado. Usted tiene el derecho de quejarse de posibles peligros contra su salud y seguridad en el lugar de trabajo, y su empleador no puede tomar represalias contra usted por ejercer su derecho a quejarse. Si existe un sindicato en su trabajo es recomendable que hable de su caso con un representante local del mismo.
- 2) Si la conversación con su supervisor no soluciona el problema, quizás debería asesorarse sobre sus derechos. Puede usted contactar a la oficina local de la División de Seguridad y Salubridad Laboral (Division of Occupational Safety & Health) cuyo número aparece en la sección del gobierno del estado de la guía telefónica bajo el Departamento de Relaciones Industriales (Department of Industrial Relations, o visite <http://www.dir.ca.gov/DOSH>). También es recomendable que tome y guarde apuntes detallados acerca de las violaciones de seguridad y salud que incluyan la hora, fecha, lugar y los nombres pertinentes.
- 3) Usted puede hacer una petición anónima y confidencial para que la División de Seguridad y Salubridad Laboral haga una inspección de su lugar de trabajo. Usted tiene el derecho de recibir los resultados de la inspección y de reunirse con el inspector después de la misma. Si hay infracción su empleador tendrá un lapso de tiempo específico para corregir el problema (denominado “lapso de tregua”, o “abatement period” en inglés). Si usted cree que la infracción no trata el problema adecuadamente, usted tiene 15 días para presentar su oposición.
- 4) Usted también puede presentar una queja contra su empleador por violaciones de seguridad y salubridad en las oficinas de la División de Seguridad y Salubridad Laboral del estado. Es ilegal que su empleador tome cualquier represalia contra usted por ejercer sus derechos. Si usted siente que el empleador ha tomado represalias contra usted por presentar una queja, por pedir una inspección, o por quejarse de problemas de seguridad y salud, usted debería presentar una queja ante el Comisionado Laboral dentro de un lapso de 6 meses a partir de la fecha de la represalia (el lapso es de 30 días para los empleados federales). Su empleador no puede tomar represalias contra usted por rehusarse a hacer un trabajo inseguro bajo ciertas condiciones (vea artículo 3 arriba).

7. ¿Qué debo hacer si me lastimo?

1) Avísele a su empleador

Es importante que le haga saber a su empleador que se ha lastimado para proteger sus derechos. Si se lastima en el trabajo, debe notificar inmediatamente a su supervisor. Si desarrolla su lesión o enfermedad sobre un periodo de tiempo, tiene que avisarle a su supervisor tan pronto como tenga síntomas y se dé cuenta que la lesión o enfermedad fue causada por su trabajo.

2) Obtenga tratamiento médico

Obtenga atención médica tan pronto como le sea posible. Si su lesión requiere atención de emergencia vaya a la sala de emergencias. Usted puede ver a su doctor propio si lo pre-designó como su médico tratante antes de lastimarse. De lo contrario, tiene que ver al doctor designado por su compañía, por lo menos por los primeros 30 días de su tratamiento. Cuando vea al médico, asegúrese de decirle que se lastimó en el trabajo. Déle la mayor cantidad de información que pueda sobre sus síntomas. Él decidirá si usted necesita una licencia médica de descanso o si sus funciones y/o su horario tendrán que cambiar debido a su lesión.

3) Postule para recibir beneficios de compensación al trabajador

Su empleador tiene 24 horas desde que se enteró de su lesión para darle un formulario de compensación al trabajador (DWC-1”) y un folleto que explique cómo pedir los beneficios. El formulario está disponible en inglés y en español. Llénelo y devuélvaselo a su empleador.

Los beneficios incluyen:

- Cuidado médico de su lesión, aunque pierda o no días de trabajo;
- Pago por sueldo no recibido si pierde más de tres días de trabajo o si queda hospitalizado; y,
- Otros beneficios a largo plazo si su lesión le causa discapacidad permanente.

No importa quién tuvo la culpa de que se lesionara. Su habilidad para recibir compensación al trabajador no depende de el tiempo que lleve en su trabajo, su edad, si está empleado temporalmente o por medio tiempo, o si es ciudadano de este país.

Si su empleador le dice que usted no reúne los requisitos para recibir beneficios de compensación al trabajador, o se niega a darle un formulario de queja, llame al Departamento Estatal de Relaciones Industriales (State Department of Industrial Relations), Sección de Compensación al Trabajador (Division of Worker’s Compensation), Oficina de Información y Ayuda (Information & Assistance Bureau). El número para su Oficina de Información y Ayuda local lo puede encontrar en la parte delantera de la guía telefónica bajo Oficinas del Gobierno Estatal (“State Government Offices”).

8. ¿Qué pasa si soy menor de 16 años y me lastimo?

Ya que la ley de compensación al trabajador está hecha para protegerte, sí podrás recibir beneficios incluso si no tienes permiso de trabajo o estás realizando trabajo que está prohibido por las leyes laborales infantiles, como arreglar techos. De hecho, tus beneficios de compensación al trabajador pueden aumentar por 50% si eres menor de 16 años y tu empleador no ha cumplido con las leyes laborales infantiles (como darte un trabajo que está prohibido para alguien de tu edad).

9. ¿Quién paga por mi tratamiento médico?

Sus cuentas médicas por lesiones sufridas en el trabajo son pagadas por su empleador. Para recibir beneficios, consiga un formulario a través de su empleador y pida información sobre cómo presentar su queja con la compañía de seguros. El doctor que le está dando tratamiento tiene que mandarle la cuenta a la compañía de seguros de su empleador.

Si su empleador se niega a pagar y usted no tiene seguro médico, usted puede:

- Solicitar una audiencia con el Comité de Apelación del Sistema de Compensación al Trabajador (Worker’s Compensation Appeals Board en inglés).
- Encontrar un doctor que le dé tratamiento sin cobrarle mientras espera a que haya una decisión sobre su queja por compensación al trabajador (“lien basis” en inglés).
- Pagar por el tratamiento y pedir un reembolso después.

10. ¿Qué pasa si mi empleador toma represalias en mi contra?

Es ilegal que su empleador tome represalias en su contra por estar lesionado o por pedir asistencia. Su empleador puede recibir una multa de hasta diez mil dólares (\$10.000). Represalias serían despedirlo, amenazarlo con despedirlo, hostigarlo, o discriminar en su contra. Si esto sucede consulte a un abogado de compensación al trabajador. Tiene un año desde que sufrió discriminación para presentar su queja.

11. ¿Estoy protegido si me quejo sobre salud y seguridad en mi lugar de trabajo?

Sí. Usted no puede ser despedido, no lo pueden bajar de rango, no puede ser transferido a otro trabajo o turno menos deseado, y no puede ser amenazado o acosado de ninguna manera porque se quejó de problemas que afectan su salud y su seguridad. Si usted cree que su empleador ha tomado alguna acción adversa contra usted por ejercer su derecho en cuestiones de salud y seguridad, usted debería presentar una queja con el Comisionado Laboral de California dentro de un lapso de 6 meses a partir de la fecha de la represalia (el lapso es de 30 días para empleados federales que presenten su queja con el Departamento Laboral).

12. ¿Dónde puedo obtener más información?

Empleados estatales: Pueden llamar a la División de Seguridad y Salubridad Laboral del Departamento de Relaciones Industriales de California (Division of Occupational Safety and Health of the California Department of Industrial Relations). El número de las oficinas en San Francisco es el (415) 557-1677 (las 24 horas), o también puede encontrar un número local en las páginas de su guía telefónica concernientes al gobierno del estado, o visite <http://www.dir.ca.gov/DOSH>.

Empleados del gobierno federal: Si usted es un empleado federal puede llamar a la oficina federal de Seguridad y Salubridad Laboral al 1-(800)-475-4020.

El propósito de esta hoja es proveerle información general pero exacta con respecto a los derechos legales relacionados con el empleo en California. Pero como las leyes y los procedimientos legales son sujetos a cambios frecuentes y diferentes interpretaciones, el Employment Law Center no puede asegurarle que la información en esta hoja está actualizada ni hacerse responsable por cualquier uso que se le pueda dar. No se atenga a esta información sin consultar un abogado o la agencia apropiada sobre sus derechos legales en su situación particular.

Para más información sobre sus derechos como trabajador, llame a:

LA CLÍNICA PARA LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR
415-864-8208 (Área de la Bahía) o 866-864-8208 (Gratis en CA)

La Clínica Para Los Derechos Del Trabajador es un proyecto de la Legal Aid Society-Employment Law Center, una organización sin fines de lucro que se enfoca en problemas legales referentes al empleo de los trabajadores de bajos ingresos, y da información legal gratis respecto a una amplia variedad de problemas laborales.