

Derechos del Empleado en el Lugar de Trabajo



DEPARTAMENTO DEL
TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS
GOBIERNO DE PUERTO RICO



Administración de Seguridad y Salud
Ocupacional de Puerto Rico
(PR OSHA)

DIVISIÓN DE PROGRAMAS VOLUNTARIOS

Edificio Prudencio Rivera Martínez
Ave. Muñoz Rivera # 505, Piso 20
Hato Rey, Puerto Rico 00919-5540

Tel. (787) 754-2172
Fax: (787) 767-6051, 282-7975



DIVISIÓN DE PROGRAMAS VOLUNTARIOS
PR OSHA 005

solicitarlos llamando o visitando las Oficinas de Área o nuestra Oficina Central.

OFICINAS DE ÁREA

ARECIBO

Edif. Duhamel, Carr. #2 Km. 77.2
Avenida Miramar #540
Arecibo, PR 00612
Tel. 878-0715 / 879-4633
Fax: 878-1147
E-mail: prosha@dol.gov

MAYAGUEZ

828 Avenida Hostos
Suite 304
Mayaguez, PR 00682-1537
Tel. 832-4593 / 833-2018
Fax: 832-5650
E-mail: prosha@dol.gov

CAGUAS

Centro Gubernamental, Ofic. 107
Acosta Esq. Goyco, Apartado 1599
Caguas, PR 00726-1599
Tel. 746-7970 / 743-5344
Fax: 258-1737
E-mail: prosha@dol.gov

PONCE

Sector Playita 60
Puerto Viejo
Ponce, PR 00716-8110
Tel. 842-9060 / 840-4420
Fax: 259-7701
E-mail: prosha@dol.gov

CAROLINA

Centro Gubernamental
Ave. Fdz. Juncos, Apartado 7700
Carolina, PR 00936-7700
Tel. 768-2800 / 768-2937
Fax: 750-4515
E-mail: prosha@dol.gov

SAN JUAN

Edif. Real Hermanos, 3er Piso
Ave. Ponce de León #577
Hato Rey, PR 00918
Tel. 754-9416 / 754-9420
Fax: 764-1427
E-mail: prosha@dol.gov

(Rev. octubre 2009)

tiempo para su corrección, puede ser referido al Negociado de Inspecciones.

PROGRAMAS DE RECONOCIMIENTO DE LOGROS DE SEGURIDAD Y SALUD (SHARP, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS)

Bajo el programa de consultas, ciertos patronos ejemplares pueden solicitar participación en el Programa de Reconocimiento de Logros de Seguridad y Salud ("Safety and Health Achievement Recognition Program", SHARP). La elegibilidad para participar en el Programa SHARP incluye, pero no está limitado a, recibir una visita de consulta comprensiva, demostrar logros significativos en la corrección de los riesgos identificados y desarrollar un sistema gerencial efectivo de seguridad y salud.

Los patronos aceptados en el SHARP son eximidos de inspecciones programadas (no así de querellas o investigaciones de accidentes) por 1 año, inicialmente, y, posteriormente, por el periodo otorgado en la renovación de participación en el Programa.

PROGRAMAS VOLUNTARIOS DE PROTECCIÓN

Los Programas Voluntarios de Protección (PVP) están diseñados para reconocer y promover la administración de sistemas gerenciales de seguridad y salud efectivos. Los PVP enfatizan en sistemas gerenciales comprometidos con la seguridad y salud de sus empleados, la identificación y eliminación continua de riesgos y la participación activa de los empleados en su propia protección. Los niveles de participación en los Programas Voluntarios de Protección son: Guanín, Cemí y Taino.

Las compañías aprobadas en los PVP son eximidas de inspecciones programadas (no así de querellas o investigaciones de accidentes) mientras su participación se mantenga activa.

INFORMACIÓN Y MATERIAL EDUCATIVO

PR OSHA tiene disponible folletos, cartelones y material educativo relacionado a diferentes temas de seguridad y salud ocupacional. Puede

I. INTRODUCCIÓN

La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Puerto Rico (PR OSHA, por sus siglas en inglés), adscrita al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, comenzó sus operaciones en el 1978 a raíz de la aprobación de la Ley Núm. 16 de 1975, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de Puerto Rico. Esta Ley garantiza condiciones de trabajo seguras y salubres a todo empleado en Puerto Rico. El objetivo primordial de esta Ley es asistir y estimular a patronos y empleados en sus esfuerzos por reducir el número de riesgos ocupacionales en los sitios de trabajo.

El patrono tiene la responsabilidad de proveer lugares de trabajo libres de riesgos ocupacionales a sus empleados y asegurarse de cumplir con todas las normas de seguridad y salud aplicables a sus sitios de empleos. Los empleados tienen la responsabilidad de cumplir con todas las normas y reglamentos de seguridad y salud aplicables a sus propios actos y conductas.

Esta Ley provee las herramientas y los mecanismos necesarios, tales como las inspecciones de cumplimiento y los servicios que provee la División de Programas Voluntarios, para que los patronos y los empleados cumplan con sus deberes y responsabilidades. Al mismo tiempo, promueve y estimula esfuerzos conjuntos entre patronos y empleados para que el lugar de trabajo esté libre de riesgos ocupacionales. De esta forma, los empleados podrán regresar a sus hogares sanos y salvos.

II. DERECHOS DE LOS EMPLEADOS BAJO ESTA LEY

Esta Ley, además de estimular a los trabajadores a participar activamente en los asuntos de seguridad y salud ocupacional en su lugar de trabajo, provee a los trabajadores el derecho a:

- revisar las copias de las normas, las reglas, los reglamentos, y los requerimientos apropiados que el patrono debe tener disponible en el lugar de trabajo;

- solicitar información al patrono sobre los riesgos de seguridad y salud en el lugar de trabajo, las precauciones a tomar, y los procedimientos a seguir cuando el empleado esté involucrado en un accidente o esté expuesto a sustancias tóxicas;
- tener acceso a los informes médicos y de exposición a agentes químicos, físicos o biológicos del empleado;
- revisar el Registro de Lesiones y Enfermedades Ocupacionales (Forma OSHA 300) en un momento razonable y de una manera razonable;
- solicitar al Director de Área de PR OSHA que conduzca una inspección en el lugar de trabajo si entienden que existen condiciones de riesgos o violaciones a las normas de seguridad y salud ocupacional;
- cuando radiquen una querrela escrita y firmada, solicitar a PR OSHA que no le revele sus nombres al patrono durante la inspección;
- requerir que un representante autorizado de los empleados acompañe al oficial de cumplimiento de PR OSHA durante su recorrido de inspección;
- responder a las preguntas del oficial de cumplimiento de PR OSHA;
- observar los monitoreos o mediciones de los agentes químicos, físicos y biológicos, y ver los resultados, tal como lo especifica la Ley y como lo requieren las normas de PR OSHA;
- estar informado de las acciones de PR OSHA relacionadas con la querrela y solicitar una revisión informal de toda decisión de no inspeccionar o de no emitir una citación;
- oponerse al período de corrección establecido por PR OSHA para que el patrono corrija cualquier violación, escribiendo al Director de Área dentro de los 15 días laborables a partir de la fecha en que el patrono reciba la citación;

incluyendo asistencia técnica sobre programas efectivos de seguridad y salud, consultas en el sitio de trabajo, Programas Voluntarios de Protección, alianzas, adiestramientos, educación y otros.

GUÍAS PARA ESTABLECER UN SISTEMA GERENCIAL DE SEGURIDAD Y SALUD

La implantación de un programa de protección de seguridad y salud en el trabajo efectivo es un factor decisivo en la reducción de la extensión y severidad de las lesiones y enfermedades ocupacionales y los costos relacionados. De hecho, un programa de seguridad y salud efectivo es la base para la protección del trabajador. Puede ahorrar tiempo y dinero, aumentar la productividad, reducir lesiones y enfermedades al trabajador y los costos de compensación relacionados.

Los cuatro (4) elementos básicos de un programa o sistema gerencial de seguridad y salud exitoso son:

- Liderato gerencial y participación de los empleados
- Análisis del lugar de trabajo
- Prevención y control de riesgos
- Adiestramientos de seguridad y salud

PR OSHA tiene disponible el folleto *Guías para Desarrollar un Programa de Seguridad y Salud Efectivo*.

SERVICIOS DE CONSULTA EN EL LUGAR DE TRABAJO

La División de Programas Voluntarios de PR OSHA ofrece consultas, orientación y asesoramiento de seguridad y salud a los patronos que solicitan estos servicios para establecer y mantener un sitio de empleo seguro y salubre. El servicio se provee libre de costo a patronos del sector público o privado que lo solicite, con prioridad a los patronos pequeños y de alto riesgo.

Se enfatiza a todo patrono que solicita este servicio su responsabilidad de corregir todas las condiciones de riesgos identificadas por el consultor, dentro del periodo de tiempo acordado. Se le informa que si no corrige los riesgos serios en el tiempo acordado ni solicita una extensión de

representante designado por los empleados puede presentar la querrela por el trabajador. Después de radicada la querrela, PR OSHA contactará al querellante y realizará una entrevista a fondo para determinar si es necesaria una investigación.

Si la evidencia demuestra que el empleado ha sido discriminado o castigado por ejercer sus derechos de seguridad y salud, PR OSHA le solicitará al patrono que le restablezca el trabajo, el ingreso y los beneficios al empleado. Si el patrono rehúsa entrar en un acuerdo voluntario, PR OSHA puede llevarlo a corte. En esos casos, un abogado del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos representará al empleado para obtener la compensación.

VIII. RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADO

Aunque PR OSHA no cita a los empleados por violaciones de sus responsabilidades, la Sección 6(e) de la Ley 16 requiere que “Cada empleado deberá cumplir con las normas de seguridad y salud ocupacionales y con todas las reglas, los reglamentos y las órdenes emitidas de conformidad con esta Ley que sean aplicables a sus propios actos y conducta.” Cada empleado debe:

- Leer el cartelón de PR OSHA en el lugar de trabajo.
- Cumplir con todas las normas aplicables de PR OSHA.
- Seguir todas las reglas y los reglamentos de seguridad y salud del patrono, y vestir o usar el equipo de protección requerido mientras trabaja.
- Reportar condiciones de riesgo al supervisor.
- Reportar al patrono cualquier lesión o enfermedad relacionada con el trabajo y buscar tratamiento inmediato.
- Cooperar con el oficial de cumplimiento de PR OSHA que está conduciendo una inspección si él o ella pregunta acerca de las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo.
- Ejercer los derechos bajo la Ley, de forma responsable.

IX. ASISTENCIAS, SERVICIOS Y PROGRAMAS DE PR OSHA

La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Puerto Rico (PR OSHA) puede proveer ayuda a través de una serie de programas,

- ser notificado si el patrono solicita una variación de una norma de PR OSHA, tener la oportunidad de testificar en una audiencia de variación y apelar la decisión final;
- radicar una querrela de discrimen bajo la Sección 29(a) de la Ley 16 si son castigados por ejercer los derechos previamente mencionados o por negarse a trabajar cuando están confrontando un riesgo de muerte inminente o lesiones graves y no hay suficiente tiempo para una inspección de PR OSHA;
- presentar una solicitud escrita al Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) para obtener información sobre si alguna substancia en el lugar de trabajo tiene efectos tóxicos potenciales en la concentración que se está usando y requerir que sus nombres no sean divulgados al patrono, en caso de requerirlo el patrono.

III. DERECHO A SABER

RESPONSABILIDADES DEL PATRONO

El patrono tiene una obligación legal de informar a los empleados sobre las normas de seguridad y salud ocupacional de PR OSHA que apliquen a su lugar de trabajo. A su solicitud, el patrono debe hacer disponible copias de esas normas y de la Ley 16. El patrono está obligado a desplegar en un sitio visiblemente prominente, el cartelón de PR OSHA que describe los derechos y responsabilidades bajo la Ley 16.

PROTEGIENDO EMPLEADOS QUE TRABAJAN CON MATERIALES PELIGROSOS

Los patronos tienen que establecer un programa escrito y abarcador de comunicación de riesgos que asegure que los empleados que trabajen con materiales peligrosos o cerca de ellos, estén informados de los riesgos y se les provea protección apropiada. El Programa de Comunicación de Riesgos incluye los requisitos para etiquetar envases, las hojas de información de seguridad de materiales (“Material Safety

Data Sheets”, MSDS) y los adiestramientos para los empleados. Además, el Programa debe contener:

- una lista de los productos químicos peligrosos en cada área de trabajo y las hojas de información de seguridad de materiales (“Material Safety Data Sheets”, MSDS) para cada uno;
- los medios que usa el patrono para informar a los empleados sobre los riesgos de las tareas no-rutinarias (por ejemplo, la limpieza de los recipientes de un reactor), riesgos asociados con productos químicos en tuberías sin etiquetar en sus áreas de trabajo; y
- la manera en que el patrono informará a los contratistas en el sitio de trabajo de los peligros a los cuales sus empleados pueden estar expuestos.

DERECHOS DEL EMPLEADO CUANDO EL PATRONO SOLICITA UNA VARIACIÓN

Algunos patronos no serán capaces de cumplir completamente con una nueva norma de seguridad y salud en el tiempo provisto, debido a la falta de personal, materiales o equipo. En situaciones como éstas, los patronos pueden solicitar a PR OSHA una variación temporera de la norma. En otros casos, los patronos pueden preferir utilizar métodos o equipos distintos a los establecidos por PR OSHA, pero que el patrono considera que son iguales o mejores que los requeridos por PR OSHA. En estos casos, el patrono puede solicitar una variación permanente.

Las solicitudes para una variación permanente o temporera deben incluir certificaciones de que:

- el patrono le informó a los trabajadores sobre la solicitud de variación;
- el representante de los empleados ha recibido una copia de la solicitud de variación; y
- el patrono ha publicado un resumen de la solicitud, dondequiera que se publican los avisos normalmente en el lugar de trabajo.

aclaración más detallada de la decisión al Director de Área. Si todavía no están satisfechos, pueden apelar ante el Director del Negociado de Inspecciones de PR OSHA para que realice una revisión informal.

Asimismo, en la eventualidad de que el Director de Área no emita una citación luego de una inspección, los empleados tienen el derecho de solicitar una aclaración más detallada de la decisión al Director de Área y a una revisión informal ante el Director del Negociado de Inspecciones.

VII. DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS

DERECHO A LA CONFIDENCIALIDAD

Los empleados que se querellen a PR OSHA sobre riesgos de seguridad y salud en el área de trabajo, tienen el derecho a la confidencialidad. Si el empleado solicita que su nombre no se divulgue, PR OSHA no revelará al patrono quién generó la querrela.

PROTECCIÓN CONTRA DISCRIMEN

Los empleados tienen el derecho de buscar seguridad y salud en el trabajo sin tener miedo a un castigo. Ese derecho está explicado en la Sección 29(a) de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de Puerto Rico.

La ley le prohíbe al patrono el castigar o discriminar contra los empleados por ejercer derechos, tales como:

- quejarse al patrono, a la unión, a PR OSHA, o a cualquier otra agencia gubernamental sobre los riesgos de seguridad y salud en el trabajo; o
- por participar en las inspecciones, conferencias, audiencias de PR OSHA u otras actividades relacionadas de PR OSHA.

Los trabajadores que creen haber sido discriminados o castigados por ejercer sus derechos de seguridad y salud, deben contactar la Oficina de Área de PR OSHA más cercana, dentro de un período de 30 días a partir del momento en que se enteraron del alegado discrimen. Un

DERECHO A AYUDAR AL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO

Los trabajadores tienen el derecho de hablar en privado con el oficial de cumplimiento, en una base confidencial, se haya elegido o no a un representante de los trabajadores. Se exhorta a los trabajadores a que:

- señalen riesgos;
- describan accidentes o enfermedades que resulten de esos riesgos;
- comenten las quejas de antiguos trabajadores sobre los riesgos; e
- informen al inspector si las condiciones de trabajo no son normales durante la inspección.

DERECHO A INFORMACIÓN DESPUÉS DE UNA INSPECCIÓN

Al finalizar una inspección, el inspector de PR OSHA se reunirá con el patrono y con los representantes de los empleados en una "conferencia de cierre" para discutir la corrección de los riesgos encontrados. Si no resulta práctico celebrar una conferencia conjunta, el inspector puede elegir celebrar conferencias de cierre separadas.

IMPUGNAR EL PERÍODO DE CORRECCIÓN

Si el patrono acepta o no los hallazgos de PR OSHA, el empleado (o su representante) tiene el derecho de impugnar el tiempo que PR OSHA otorga para corregir el riesgo. La impugnación debe radicarse por escrito al Director de Área de PR OSHA, dentro de los 15 días laborables después de que la citación ha sido emitida. El Oficial Examinador tomará la decisión final sobre la impugnación.

DERECHO A INFORMACIÓN SI NO SE REALIZÓ INSPECCIÓN O NO SE EMITIÓ CITACIÓN

El Director de Área de PR OSHA evalúa la querrela del empleado o su representante y decide si es válida. Si el Director de Área decide no inspeccionar el lugar de trabajo, enviará una carta certificada al querellante explicándole la decisión y las razones de la misma. Se les informará a los querellantes sobre el derecho que tienen de pedir una

El patrono, además, debe informar a los empleados que ellos tienen el derecho de solicitar una audiencia sobre la petición de variación.

IV. DERECHO DE LOS EMPLEADOS A LOS REGISTROS Y RESULTADOS DE PRUEBAS

ACCESO A LOS REGISTROS MÉDICOS DE EXPOSICIÓN

El patrono debe informarles a los empleados de la existencia, localización, y disponibilidad de los registros médicos y de exposición de los empleados a sustancias tóxicas y agentes físicos nocivos en su ingreso al empleo y, en lo sucesivo, al menos, anualmente.

El patrono debe proveerle estos registros al empleado o a su representante designado cuando éste los solicite.

Cuando un patrono planea dejar de operar su negocio y no haya algún patrono sucesor que reciba y mantenga esos registros, el patrono debe notificar a los empleados de su derecho de acceso a los registros, por lo menos, tres meses antes de que el patrono cese operaciones.

DERECHO DE LOS EMPLEADOS A OBSERVAR EL PROCESO DE MONITOREO Y LOS RESULTADOS

Algunas normas de PR OSHA le requieren al patrono que mida la exposición a sustancias nocivas. El empleado (o su representante) tiene el derecho a observar las pruebas y a examinar los registros de los resultados. Si los niveles de exposición están por encima del límite establecido por la norma de PR OSHA, el patrono debe informar a los empleados lo que se hará para reducir el nivel de exposición.

Durante una inspección de PR OSHA, un higienista industrial puede hacer pruebas de exposición para determinar si hay riesgos a la salud presentes en el sitio de trabajo. El inspector puede tomar muestras para medir los niveles de polvo, ruido, vapores u otras sustancias peligrosas.

La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Puerto Rico (PR OSHA), informará al empleado o al representante de los empleados que participa en la inspección, si el patrono está en cumplimiento con las

normas de PR OSHA. Además, el inspector reunirá información detallada sobre los esfuerzos del patrono para controlar los riesgos a la salud, incluyendo los resultados de las pruebas que el patrono haya realizado.

DERECHO A REVISAR LOS REGISTROS DE LESIONES Y ENFERMEDADES

Un patrono con más de 10 empleados está obligado a mantener los registros de lesiones y enfermedades relacionadas al trabajo, y los empleados o sus representantes tienen derecho a revisar estos registros.

V. DERECHOS DE LOS EMPLEADOS A PROMOVER SEGURIDAD EN EL SITIO DE EMPLEO

TRABAJANDO EN EQUIPO PARA REDUCIR RIESGOS

La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Puerto Rico (PR OSHA) estimula a patronos y empleados a trabajar juntos para reducir los riesgos en el sitio de empleo. Los empleados deben discutir los problemas de seguridad y salud con el patrono, con otros trabajadores y, de existir un sindicato, con los representantes sindicales. Las Oficinas de Área o la División de Programas Voluntarios pueden proveerle información sobre los requisitos de PR OSHA.

EL DERECHO A REHUSARSE A CUMPLIR CON UNA LABOR DE TRABAJO INSEGURA

Aunque en la ley de PR OSHA (Ley 16) no existe nada en específico que le otorgue el derecho al empleado a rehusarse a realizar el trabajo asignado por ser inseguro o insalubre, las normas de PR OSHA proveen para que un empleado pueda rehusarse a trabajar cuando confronte un riesgo de peligro inminente de muerte o lesión seria. Las condiciones necesarias para justificar una negativa a trabajar son bien restrictivas, por lo cual una negativa de trabajo debe usarse sólo como último recurso. Si el tiempo lo permite, el empleado debe informar la condición insalubre o insegura a PR OSHA.

RECURSO EN CASO DE QUE EL PATRONO NO CORRIJA EL RIESGO

Un empleado puede radicar una querrela formal visitando la Oficina de Área de PR OSHA más cercana y puede solicitar una inspección si existen condiciones de trabajo inseguras o insalubres. Al radicar la querrela, el empleado puede solicitar a PR OSHA que no provea su nombre al patrono. Si el Director de Área determina que hay evidencia razonable de alguna violación o la existencia de peligro, procederá con la investigación. Para información adicional, favor de comunicarse con la Oficina de Área más cercana (Ver direcciones y números de teléfono al final de este folleto).

VI. DERECHOS DE LOS EMPLEADOS DURANTE EL PROCESO DE INSPECCIÓN

DERECHO A LA REPRESENTACIÓN

La Ley 16 de 1975, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de Puerto Rico, le otorga a todo empleado o a su representante, el derecho de acompañar al oficial de cumplimiento de PR OSHA (también mencionado como oficial de cumplimiento de seguridad y salud, CSHO, o inspector) durante su inspección. El representante de los empleados debe ser elegido por la unión (si hay una) o por los empleados. Bajo ninguna circunstancia, el patrono puede elegir al representante de los trabajadores.

Si los trabajadores están representados por más de una unión, cada unión puede elegir a un representante. Normalmente, no todos los representantes o el representante de cada Unión acompañan al Inspector durante toda la inspección. Éstos se unen a ella sólo cuando se proceda a inspeccionar el área en la que ellos trabajan.

Un inspector de PR OSHA puede conducir una inspección completa en todo el lugar de trabajo o una inspección parcial, limitada a ciertas áreas o aspectos de la operación.