



Sus Derechos a Demandar Protecciones contra COVID-19

¿CUÁLES SON SUS DERECHOS?

Todos los trabajadores tienen el derecho a un lugar de trabajo libre de peligros.

Bajo la ley federal, usted tiene derecho a:

- Un lugar de trabajo libre de riesgos conocidos para la salud y la seguridad que puedan causar la muerte o daños físicos graves.¹
- Equipo de protección — tales como equipo de protección personal para ojos, cara, cabeza y extremidades; ropa protectora; dispositivos respiratorios; y defensas y barreras protectoras—cuando sea necesario para proteger contra peligros.²
- Capacitación sobre cómo usar el equipo de protección personal correctamente.
- Ir al baño cuando sea necesario, incluyendo a lavarse las manos.³
- Negarse a realizar trabajos peligrosos bajo algunas circunstancias.

Durante COVID-19, su empleador deberá tomar medidas para protegerlo(a) de estar expuesto(a) al virus, incluyendo de asegurarse que tenga acceso a:⁴

- Barreras físicas para controlar la propagación del virus.
- Distancia social para evitar el contacto cercano con personas quienes estén enfermas.
- Equipo de protección personal.
- Higiene (incluyendo acceso a lavarse las manos frecuentemente con jabón y agua o usar desinfectante a base de alcohol).
- Suministros de limpieza.

Las represalias por expresar preocupación por la seguridad y salud en el lugar de trabajo y/o presentar una queja con OSHA es ilegal.

- Si cree que las condiciones de trabajo son inseguras o insalubres, puede presentar una queja confidencial ante OSHA llamando al 1-800-321-6742 solicitando una inspección. Usted también puede presentar una queja por correo o correo electrónico. Si es posible, comunique las condiciones a su empleador.
- Es ilegal que un empleador despida, de una democión, o transfiera o tome represalias contra un trabajador(a) por presentar una queja ante OSHA.⁵ Por ejemplo, un empleador no puede reducir sus horas o darle los peores turnos porque usted presentó una queja.

La ley federal protege a la mayoría de los trabajadores quienes participan en “acción conjunta” por abogar por condiciones de trabajo seguras.⁶ Esto significa que la mayoría de los trabajadores tienen derecho a:

- Hablar en un grupo de dos o más trabajadores sobre condiciones de trabajo sin temor a discriminación, represalias o interrogatorios por parte del empleador.
- Demandar en un grupo de dos o más trabajadores, tiempo libre pagado y otras prestaciones de ausencia en el trabajo.
- Negarse a trabajar en un grupo de dos o más trabajadores en protesta de severas condiciones peligrosas.
- Un(a) trabajador(a) individual esta también protegido(a) si presenta quejas al empleador en nombre de un grupo de trabajadores.
- Si es miembro de un sindicato, debe comunicarse con su representante local porque su contrato sindical podría proporcionar derechos y obligaciones adicionales.

Un trabajador(a) que se contagie con el COVID-19 en su trabajo podría presentar una queja de compensación al trabajador(a).

- En Luisiana, Georgia, Florida, Alabama y Carolina del Sur, un trabajador(a) tiene derecho a compensación de los trabajadores por enfermarse en el trabajo. Un trabajador(a) debe reportar la enfermedad a su empleador lo antes posible. Algunos estados requieren notificación al empleador dentro de los 30 días. Además, un trabajador(a) generalmente tiene un año (dos años en Florida) para presentar un reclamo ante la junta de compensación de trabajadores.
- Los empleadores no pueden tomar represalias contra un empleado por reportar una lesión o presentar un reclamo de compensación para trabajadores.

1 29 U.S.C. § 654(a)(1).

2 29 C.F.R. § 1910.132(a).

3 OSHA Sanitation Standard; 29 CFR 1910.141.

4 OSHA Alert, Prevent Worker Exposure to Coronavirus (COVID-19), <https://www.osha.gov/Publications/OSHA3989.pdf>.

5 29 U.S.C. § 660(c)

6 Los siguientes trabajadores no están cubiertos por el National Labor Relations Act: oficiales gubernamentales federales, estatales o locales, supervisores, contratistas independientes, trabajadores domésticos quienes trabajan en hogares, trabajadores agrícolas. 29 U.S.C. § 152(3).