



The Virgin Islands Department of Labor
Division of Occupational Safety and Health (VIDOSH)

**NOTICE TO PUBLIC SECTOR EMPLOYEES
SAFETY AND OCCUPATIONAL HEALTH PROTECTION ON THE JOB**

Title 24, Chapter 2, Virgin Islands Code (Act 6846) provides job safety and health protection for workers by promoting safe and healthful working conditions throughout the Virgin Islands. The Division of Occupational Safety and Health (DOSH) of the V.I. Department of Labor has the primary responsibility for administering Act 6846. Public Sector Employers are required to post this Notice (or Facsimile) in a conspicuous place where notices to employees are customarily posted.

Requirements of the VI Code (V.I.C.) Title 24, Chapter 2 includes the following:

PUBLIC SECTOR EMPLOYEES

Each employee shall comply with all occupational safety and health standards, rules, regulations and orders issued under the V.I.C. Title 24, Chapter 2 that apply to his own actions and conduct on the job.

PUBLIC EMPLOYER RESPONSIBILITIES

The head of each agency, agent, or representative shall ensure that in any evaluation of performance or potential prepared for the Division of Personnel, the excellence or culpable failure of each employer of an establishment, supervisory employee, or other employee in the performance of his or her occupational safety and health responsibilities be taken into consideration in accordance with any applicable rules of Division of Personnel. Recognition of the group or individual superior performance shall be encouraged. Consistent failure to comply with the requirements of Sec. 46-19 will result in prompt notification to the Governor for appropriate action.

The law requires that the head of each government agency shall:

1. Provide safe and helpful places and conditions of employment, consistent with the standards and regulations promulgated under the V.I. OSH Act 6846.
2. Acquire, maintain, and require the use of safety equipment, personal protective equipment, and devices reasonably necessary to protect employees; and
3. Consult with and encourage employees to co-operate in achieving safe and healthful working conditions.

STANDARDS

Pursuant to the Virgin Islands Code, Title 24, Chapter 2 Sec. 36 (a)(2),(3), the Commissioner of the Virgin Islands Department of Labor has the responsibility for the adoption and promulgation of occupational safety and health rules, regulations, and standards for the protection of Virgin Islands employees. To meet this obligation, the U.S. Virgin Islands has adopted by reference the Federal OSHA standards. The Commissioner of Labor also has the statutory authority to promulgate standards different from, or in addition to, the federal OSHA standards. This has been done on a limited basis.

HAZARD COMMUNICATION STANDARD

All local government agencies **must be** in compliance with this recent standard which addresses the right of the employee to have information regarding hazardous chemical substances which may be present in the workplace. Public Sector employers **MUST** have a written, comprehensive hazard communication program which includes provisions for container labeling, material safety data sheets, and an employee training program for all locations which have such chemical substances present.

INSPECTIONS

To ensure compliance with safety and health requirements the Virgin Islands Department of Labor conducts periodic job-site inspections. The department will also make investigations of catastrophes, fatalities, and complaints as required. The inspections are conducted by trained Safety Compliance Officers or Health Compliance Officers.

The law requires an authorized employer representative, employee representative and/or union representative to be given an opportunity to accompany the VIDOSH Compliance Officer for the purposes of aiding the inspection. Where there is no authorized employee/union representative, the VIDOSH Compliance Officer must consult with a reasonable number of employees concerning the safety and health conditions in the workplace.

CITATIONS

If upon inspection DOSH believes an employer has violated the V.I.C. Title 24, Chapter 2, Section 38 a citation alleging such violations will be issued to the public sector employer. Each citation will specify a time period within which the alleged violation must be corrected.

The DOSH citation must be promptly and prominently displayed at or near the place of alleged violation for three (3) days, or until it is corrected, whichever is later, to warn employees of dangers that may exist there. The employer must post all orders, modifications, and final orders for employees' notification.

The Department of Labor is prohibited from imposing civil or criminal penalties against any agency for violations described and covered by the Act. Compliance with Act 6846, in the public sector, is achieved by forwarding copies of citations to agency heads and ultimately the Governor.

COMPLAINTS

Employees or their representatives have the right to notify the Department of Labor and request an inspection if they believe that unsafe and/or unhealthy conditions exist at their workplace. Names of employees who file complaints will be kept confidential upon request.

The Hazard Communications Standard additionally provides employees the right to refuse to work with an unidentified chemical that they believe to be hazardous, if the identity is not provided to them within five (5) working days of their request.

The Act provides that employees may not be discharged or discriminated against in any way for filing safety and health complaints or otherwise exercising their rights under the

Act. Complaints about such discrimination must be filed with the Commissioner of Labor within thirty (30) days after the discriminatory act occurs.

RECORDS AND REPORTS

The Act provides that all public employers shall:

1. Keep adequate records of all occupational accidents and illnesses for proper evaluation and corrective action; (V.I.C. Title 24, Chapter 2 Sec 37(c) (1), (2).
2. Consult with the Commissioner with regard to adequacy as to form and content of records kept pursuant to the Act; and
3. Make an annual report to the Commissioner with respect to occupational accidents and injuries, and the agency's safety and health program.

Any on-the-job accidents or illness which results in a fatality or the hospitalization of three or more employees must be reported to the Director of the Division of Occupational Safety and Health within eight (8) hours. The report must state the extent of the injury. The director may require the employer to submit additional reports, as judged necessary.

WHISTLEBLOWER / DISCRIMINATION COMPLAINT

Employees are free to participate in safety and health activities. Section 11(c) of the OSHA Act prohibits any employer from discharging or in any manner retaliating or discriminating against any employee because the employee has exercised their rights under the Act. These rights include filing a complaint, initiation or testifying in any proceedings, 11(c) of the OSHA Act). **An employee who believes he has been discriminated against may file a complaint with the nearest DOSH office within thirty (30) calendar days of the alleged discrimination.** (V.I.C. Title 24, Chapter 2 Sec 40(c)(1),(2))

CONSULTATION

The Virgin Islands Department of Labor Division of Occupational Safety and Health provides free consultative services designed to promote voluntary compliance with occupational safety and health standards, rules, and regulations, through the Consultation and Training Branch. These services include on-site consultation, training courses, standard information, and a variety of informational and technical publications. To request any of these services, contact the Assistant Director of Consultation and Training.

VOLUNTARY ACTIVITY

V.I.C. Title 24, Chapter 2, also encourages efforts by labor and management before a DOSH inspection to reduce injuries and illness arising out of employment.

FEDERAL STATE RELATIONS

The state plan is monitored by the U.S. Department of Labor to assure that continued approval is merited. Any person who has complaint regarding the state administration of the plan may contact the New York Regional Office, U.S. Department of Labor/OSHA, 201 Varick St., Room 670, New York, N.Y. 10014, Phone: (212) 337-2378, Fax: (212) 337-2371.

ADDITIONAL INFORMATION

You may call or write the V.I. Division of Occupational Safety and Health (VIDOSH) for copies of the Act, specific DOSH safety and health standards, other applicable regulations, forms or additional standards information, including interpretations. Detailed information on the Hazard Communication Standard is also available. These may be obtained from the nearest DOSH or Dept. of Labor Office in the following locations:

St. Croix:
Department of Labor
4401 Sion Farm Christiansted,
St. Croix, V.I. 00820
Phone: (340) 773-1994 / Fax: (340) 773-0094

St. Thomas/St. John:
Department of Labor
53A-54 A&B Kronprindsens Gade Charlotte Amalie
St. Thomas, V.I. 00802
Phone: (340) 776-3700 / Fax: (340) 715-5748

The V.I. Occupational Safety and Health Plan does not cover employment in the Maritime industry, nor does it cover occupational health in any private sector industry. These issues are covered by the Federal OSHA: Puerto Rico Area Office, Triple SSS Plaza Bldg./1510 FD Roosevelt Ave./Suite 5-B Guaynabo, PR 00968, Phone: (787) 277-1560 / Fax: (787) 277-1567.

or
OSHA National Office
200 Constitution Ave NW
Washington, DC 20210
Phone: (800) 321-6742 (OSHA)



Departamento del Trabajo de las Islas Vírgenes
División de Salud y Seguridad Ocupacional

**AVISO A SEGURIDAD DE EMPLEADOS DEL SECTOR PÚBLICO
SOBRE LA PROTECCIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL EN EL TRABAJO**

En el Código de Leyes de las Islas Vírgenes, La Ley 6846 según enmendada el 19 de julio de 2006 (Título 24 Capítulo 2) establece la Ley para la Salud y Seguridad Ocupacional del trabajo y la protección de los empleados públicos. Esta regula para que las condiciones de trabajo sean seguras y saludables en todas agencias públicas de las Islas Vírgenes. En el Departamento del Trabajo de las Islas Vírgenes, la División de Salud y Seguridad Ocupacional (DOSH, por sus siglas en inglés) tiene la responsabilidad primaria de administrar La Ley 6846 en el territorio. Se le requiere a todos los Comisionados y Jefes de Agencias públicas publicar este Aviso de Seguridad (o Facsímil) en un lugar visible en el lugar designado para publicar todos los avisos para los empleados públicos.

Requisitos del Título 24, Capítulo 2 incluyen los siguientes:

RESPONSABILIDADES PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

Cada empleado público cumplirá con todas las leyes, reglamentos y órdenes de seguridad y salud ocupacional publicadas en el Código de las Islas Vírgenes dentro del título 24, el Capítulo 2 que aplican a sus propias tareas, acciones y conducta en su área de trabajo.

RESPONSABILIDADES PARA JEFES DE AGENCIAS PÚBLICAS

El Comisionado, Jefe de Agencia o su representante se asegurará de que en toda Evaluación de Trabajo o creación de nuevas posiciones preparadas por la División de Personal se incluya para cada Supervisor / Empleado de la agencia, los datos de sus responsabilidades en el área de seguridad y salud ocupacional, y sus ejecutorias en el cumplimiento con los reglamentos que apliquen de la División de Personal. Los Comisionados y Jefes de Agencias reconocerán aquellas divisiones y empleados cuyas ejecutorias sean ejemplares. También, todo desempeño deficiente en el cumplimiento de los reglamentos ocupacionales, según establecido en la Sección 46-19, serán notificado con alta prioridad a la Oficina del Gobernador para el curso de acción a seguir.

La ley requiere que cada Comisionado / Jefe de Agencia cumpla en:

1. Establecer áreas y condiciones del empleo de segura y saludables, en cumplimiento con las normas, reglamentos y estándares promulgado dentro de la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional (Ley 6846 según enmendada el 19 julio de 2006).
2. Proveer, mantener y requerir el uso del equipo de protección personal y todos los dispositivos de seguridad necesarios para proteger la salud y seguridad de los empleados públicos.
3. Aconsejar y motivar a todos los empleados públicos en asegurar que las áreas de trabajo sean seguras y saludables.

NORMAS, REGLAMENTOS Y ESTÁNDARES

El Comisionado del Departamento del Trabajo tiene la responsabilidad de adoptar y publicar las normas, reglamentos y estándares de seguridad ocupacional para la protección de todos los empleados públicos de las Islas Vírgenes, según lo establece el Título 24 Capítulo 2 Sec. 36 (a)(2),(3). En el cumplimiento de su responsabilidad, la ley establece que el Gobierno de las Islas Vírgenes adopte por referencia todas las normas, reglamentos y estándares federales de la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional. El Comisionado de Trabajo también tiene la autoridad de ley de establecer y promulgar adicionales y diferentes de los reglamentos federales.

NORMA DE COMUNICACIÓN DE RIESGO QUÍMICOS

Todas las agencias públicas TIENEN que asegurar el cumplimiento con la revisión actualizada de la Norma de Comunicación de Riesgos Químicos, que establece el derecho de todo empleado a tener la información relacionada al contenido de riegos de las sustancias químicas que puedan estar presentes en el lugar de trabajo. Los Comisionados y Jefes de Agencia TIENEN que tener un programa escrito, comprensivo que incluya los requisitos para las etiquetas en cada envase, las Hojas de Datos de Seguridad (M.S.D.S. por sus siglas en inglés) y un programa de adiestramiento e información para todos los empleados en todos los lugares de trabajo donde se utilicen estas sustancias químicas.

INSPECCIONES

Para asegurar el cumplimiento con las normas, reglamentos y estándares de salud seguridad ocupacional de las Islas Vírgenes, el Departamento del Trabajo realiza inspecciones periódicas al azar en las agencias públicas. El Departamento también investiga todos los casos de fatalidades, accidentes, catástrofes y querellas según los procedimientos requeridos. Los Oficiales de Cumplimiento / Inspectores están adiestrados en el área de Salud y Seguridad llevarán a cabo las inspecciones. En el proceso de inspección, la ley requiere que esté presente un representante autorizado del patrono, así como un representante de la unión o un empleado autorizado por los empleados. El / Los representante(s) de los empleados se le ofrece la oportunidad de acompañar al Oficial de Cumplimiento / Inspector en conformidad con el objetivo y propósito de la inspección. En aquellos casos en que el establecimiento no tenga una unión de empleados, el Oficial de Cumplimiento / Inspector consultará con un número razonable de empleados acerca de las condiciones de salud y seguridad ocupacional en el lugar de trabajo.

CITACIONES

Si al finalizar el proceso de inspección la División Salud y Seguridad Ocupacional entiende que un patrono de la agencia publica bajo el Título 24 Capítulo Sec 38, no está en cumplimiento, se emitirán las citaciones de las alegadas violaciones de los reglamentos ocupacionales. Cada citación especificará el período de tiempo para que la violación sea corregida. El reporte citaciones de la División Salud y Seguridad Ocupacional deberá ser publicado en o cerca del lugar de las violaciones, por tres (3) días o hasta que la violación sea corregida, lo que sea más tarde para advertir a los empleados de los riesgos potenciales en el área de trabajo. El Comisionado / Jefe de Agencia debe publicar todas las órdenes, modificaciones y órdenes finales para la notificación de los trabajadores. El Departamento de Trabajo impone penalidades a aquellas agencias públicas que no corrijan las violaciones en inspecciones de seguimiento. En cumplimiento con Ley de 6846, en el sector público, se le envían copias de las citaciones a los Comisionados /Jefes de Agencias y eventualmente a las Oficinas del Gobernador.

QUERELLAS

Los empleados o sus representantes tienen el derecho de comunicar sus querellas y solicitar una inspección si entienden que las condiciones de trabajo no son seguras o saludables en su área de trabajo a la División Salud y Seguridad Ocupacional del Departamento del Trabajo de las Isla Vírgenes. Los nombres de los querellantes se mantienen archivos confidenciales. La Norma de Comunicación de Riesgos Químicos además provee a empleados públicos el

derecho de rechazar el trabajar con sustancias químicas en envases no identificados que ellos entienden pueden afectarles, si la identidad de estas no son provistas en los envases dentro de los próximos cinco (5) días laborables a petición del empleado. La Ley 6846 establece que los empleados públicos no pueden ser despedidos o discriminados por someter una querella de salud y seguridad o por ejercer sus derechos conforme a la Ley. Las querellas de discriminación deben ser presentadas con el Comisionado del Trabajo dentro de treinta (30) días calendarios después de que el acto discriminatorio ocurre.

REGISTRO DE ESTADÍSTICAS OCUPACIONALES

La Ley 6846 (Título 24, Cap2 Sec37 (c)(1),(2)) establece que las Agencias públicas:

1. Tiene que mantener los registros actualizados y certeros de todas las lesiones y enfermedades ocupacionales, para evaluar las tendencias e implementar acciones correctivas.
2. Solicitar el consejo del Comisionado del Departamento del Trabajo en cuanto la forma adecuada y el contenido de los registros según lo establece la Ley.
3. Preparar un informe anual para el Comisionado del Departamento del Trabajo de las lesiones y enfermedades ocupacionales y para los registros del Programa de Salud y Seguridad Ocupacional de cada agencia publica.

Los accidentes o lesiones que resulten en una fatalidad o en la hospitalización de tres o más empleados tiene ser reportados al Director de la División de Salud y Seguridad Ocupacional dentro de las próximas ocho (8) horas. El informe debe describir la severidad y daño de la enfermedad o lesión. El Director puede requerirle al patrono (Comisionado/Jefe de Agencia) que provea documentos adicionales, según juzgue necesario.

QUERELLAS POR DISCRIMINACION

Los empleados públicos son libres de participar en todas las actividades de salud y seguridad ocupacional. La sección 11 (c) de la Ley de Salud y Seguridad (Ley de OSHA del 1970) y Código de Leyes de las Islas Vírgenes (Título 24, Cap. 2 Sec 40 (c)(1),(2)) le prohíbe a cualquier patrono el despedir, hostigar o discriminar a cualquier empleado público por haber ejecutado sus derechos dentro de la Ley. Todo empleado público que entiende que ha sido discriminado por presentar una querella ocupacional, tiene el derecho de querellarse a la División de Salud y Seguridad Ocupacional del Departamento de Trabajo más cercana, en un periodo máximo de 30 días calendarios, de su alegato de discriminación.

CONSULTORIA

En el Departamento de Trabajo de Islas Vírgenes la División de Seguridad Ocupacional y Salud provee los servicios consultoría libre de costo, diseñados para promover el cumplimiento voluntario con las normas, reglamentos y estándares de seguridad ocupacional por medio de División de Consultoría. Estos servicios incluyen visitas en el área de trabajo, cursos de adiestramientos, información de los reglamentos y estándares y apoyo técnico en los tópicos de salud ocupacional. Para solicitar estos servicios, las agencias públicas pueden contactar las Oficinas del Comisionado del Departamento del Trabajo y el Director de la División de Salud y Seguridad Ocupacional.

PROGRAMAS VOLUNTARIOS

La Ley 6846 (Título 24 Cap 2 Sec.47) también promueve la participación en Programas Voluntarios de los patronos y organizaciones laborales para reducir las lesiones y enfermedades ocupacionales, previo a una inspección de la División de Salud y Seguridad Ocupacional

RELACION CON LAS AGENCIAS FEDERALES

El Programa Estatal es supervisado por las Oficinas Federales del Departamento del Trabajo de los EE.UU. para asegurar que su aprobación es meritoria y vigente. Cualquier persona que desea presentar una querella relacionada a la administración del Programa Estatal puede contactar las Oficinas Regionales en Nueva York:
US Departamento de Trabajo /OSHA/Region II,
201 Varick St., Room 670, New York, N.Y. 10014,
Tel: (212) 337-2378, Fax: (212) 337-2371.

INFORMACIÓN ADICIONAL

Usted puede llamar o escribir a la División de Salud y Seguridad Ocupacional (DOSH) para copias de la Ley, de normas, reglamentos y estándares de seguridad ocupacional, formas o interpretaciones de las leyes. Información detallada de la Norma de Comunicación de los Riesgos Químicos también está disponible. Todas las publicaciones se pueden solicitar a las siguientes oficinas:

St. Croix

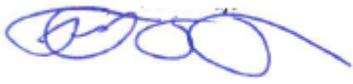
4401 Sion Farm Christiansted, St. Croix, V.I. 00820
Teléfono: (340) 773-1994 / Fax: (340) 773-0094

St. Thomas / St. John

53A-54 A&B Kronprindsens Gade Charlotte Amalie,
St. Thomas, V.I. 00802
Teléfono: (340)-776-3700 / Fax: (340) 715-5748

La División de Salud y Seguridad Ocupacional las Islas Vírgenes no tiene jurisdicción Industria marítima, las oficinas del gobierno federal y las industrias del sector privado. La Oficina de OSHA Federal en Puerto Rico tiene la jurisdicción de cumplimiento de estos sectores. Puede comunicarse/contactarlos a la siguiente dirección:

Puerto Rico Federal OSHA Area Office,
Triple SSS Plaza Bldg./1510 FD Roosevelt Avenue/Suite 5-B, Guaynabo, PR 00968,
Tel: (787) 277-1560 / Fax: (787) 277-1567



SUS DERECHOS COMO DENUNCIANTE

Usted puede presentar una querrela ante VIDOSH si su patrono toma represalias en su contra mediante alguna acción laboral punitiva debido a su participación en una actividad protegida relacionada con seguridad y salud en el lugar de trabajo, seguridad de transportes comerciales, seguridad de cañerías, seguridad aérea, seguridad nuclear, el medioambiente, asbesto en las escuelas, fraude corporativo, o normas y regulaciones de la Comisión de Valores y Bolsa (SEC, según siglas en inglés), seguridad ferroviaria, o seguridad del transporte público.

LEYES DE PROTECCIÓN A DENUNCIANTES FISCALIZADAS POR VIDOSH

Cada ley requiere que las querellas sean presentadas dentro de un cierto número de días después de la alegada represalia.

Usted puede presentar querellas telefónicamente o por escrito al amparo de las siguientes leyes:

- Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (30 días)
- Ley de Asistencia al Transporte Terrestre (180 días)
- Ley de Respuesta a Emergencias causadas por Asbestos (90 días)
- Ley Internacional de Seguridad de Contenedores (60 días)
- Ley Federal de Seguridad Ferroviaria (180 días)
- Ley de Seguridad del Sistema de Tránsito Nacional (180 días)
- Ley de Mejoras en la Seguridad de los Productos de Consumo (180 días)

Bajo las siguientes leyes, las querellas deben presentarse por escrito:

- Ley de Limpieza del Medioambiente (30 días)
- Ley Integral de Respuesta, Compensación y Responsabilidad Ambiental (Ley CERCLA) (30 días)
- Ley de Reorganización de la Energía (180 días)
- Ley Federal de Control de Contaminación de Aguas (30 días)
- Ley de Mejoras en la Seguridad de las Tuberías (180 días)
- Ley de Seguridad del Agua Potable (30 días)
- Ley Sarbanes-Oxley (90 días)
- Ley de Disposición de Desperdicios Sólidos (30 días)
- Ley de Control de Sustancias Tóxicas (30 días)
- Ley Wendell H. Ford de Inversión y Reforma de la Aviación para el siglo XI (90 días)

ACCIONES LABORALES PUNITIVAS

Se puede determinar que su patrono ha tomado represalias contra usted si su actividad protegida fue un factor contribuyente o motivante en la decisión de ejercer una acción laboral punitiva.

Tales acciones pueden incluir:

- Despido o cesantía
- Colocarlo en lista negra
- Descenderlo de rango o posición
- Denegar horas extras o promociones
- Imponerle medidas disciplinarias
- Negarle beneficios
- Negarle ingreso o reingreso
- Intimidarlo
- Reasignarlo de manera que afecte sus posibilidades de promoción
- Reducirle el salario o las horas de trabajo

PRESENTACIÓN DE QUERELLAS

Si usted considera que su patrono tomó represalias contra usted por ejercer sus derechos legales como empleado, comuníquese con su oficina local de VIDOSH lo antes posible, dado que debe presentar su querrela dentro del límite de tiempo legal. OSHA realiza una entrevista exhaustiva con cada denunciante para determinar si se lleva a cabo una investigación. Para mayor información llame a la Oficina Regional de VIDOSH más cercana, o en Nueva York
**Oficina Regional del Departamento del Trabajo de US/OSHA,
201 Varick St., Cuarto 670, Nueva York, N.Y. 10014,
Teléfono: (212) 337-2378, Fax: (212) 337-2371.**

Algunas demandas deben ser presentadas por escrito y unos pueden ser archivados verbalmente (llame la oficina VIDOSH local / estatal para la ayuda).

División de Seguridad y Salud Ocupacional de VI (VIDOSH)

4401 Sion Farm Christiansted, St. Croix, V.I. 00820,
Teléfono: (340) 718-1315, Fax: (340) 718-4323

Las direcciones, números de fax y otra información de contacto de estas oficinas se encuentran en la página web de OSHA www.osha.gov y en los directorios locales. Algunas querellas deben presentarse por escrito y otras pueden presentarse verbalmente (llame la oficina de OSHA más cercana para informarse). Las querellas por escrito pueden enviarse por correo (recomendamos correo certificado) o por fax, o entregarse personalmente durante las horas laborales. La fecha de franqueo, de fax o de entrega personal se considera la fecha de presentación.

Si la represalia por una actividad protegida relacionada con asuntos de seguridad y salud ocupacional ocurre en un estado donde funciona un plan estatal aprobado por OSHA, la queja debe presentarse ante la agencia estatal, si bien las personas de esos estados pueden realizar una presentación simultánea ante la OSHA

federal. Aunque la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional cubre solamente a los empleados del sector privado, los planes estatales también cubren a los empleados del gobierno estatal y local. Para más detalles, ver <http://www.osha.gov/fso/osp/index.html>.

DE QUÉ MANERA OSHA DETERMINA SI HA EXISTIDO REPRESALIA

La investigación debe revelar que:

- El empleado realizaba una actividad protegida;
- El patrono tenía conocimiento de la actividad protegida; y
- El patrono ejerció una acción punitiva.
- La actividad protegida fue el factor motivante (o bajo ciertas leyes, el factor contribuyente) en la decisión de ejercer una acción punitiva contra el empleado.

Si la evidencia sustenta lo alegado por el empleado y no se puede lograr un acuerdo, OSHA emitirá una orden exigiendo al empleador reintegrar al empleado, pagarle los salarios no percibidos, devolverle los beneficios y otros posibles remedios para restablecer al empleado.

PROTECCIÓN LIMITADA PARA EMPLEADOS QUE SE REHÚSAN A TRABAJAR

Usted tiene un derecho limitado bajo la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional a rehusarse a realizar un trabajo debido a condiciones peligrosas. Puede hacerlo al amparo de la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional sólo cuando:

- (1) considere que enfrenta peligro emuerte o lesión seria (y la situación es tan claramente riesgosa que cualquier persona razonable pensaría lo mismo);
- (2) haya intentando que su empleador corrija la situación y no haya otra forma de realizar el trabajo de manera segura; y
- (3) la situación es tan apremiante que usted no tiene tiempo de eliminar el riesgo a través de los canales reglamentarios, como sería comunicarse con VIDOSH.

No obstante la condición de inseguridad, usted no está protegido si simplemente abandona el trabajo. Para más detalles, vea

<http://www.osha.gov/as/opa/worker/refuse.html>.

OSHA no puede hacer cumplir convenios colectivos o leyes estatales que otorguen a los trabajadores el derecho de rehusarse a trabajar.

PROTECCIÓN PARA LOS DENUNCIANTES EN LA INDUSTRIA DEL TRANSPORTE

Los empleados cuyo trabajo afecta directamente la seguridad de los vehículos automotores comerciales están protegidos contra represalias de sus empleadores por rehusarse a violar las normas o por denunciar violaciones a las normas o reglamentos de seguridad del transporte automotor del Departamento de Transportación (DOT, según siglas en inglés), por rehusarse a operar un vehículo debido a tales condiciones, o por tener un temor razonable de muerte o lesión seria. Asimismo, los empleados del transporte aéreo, y los contratistas o subcontratistas que plantean preocupaciones de seguridad o denuncian violaciones a las normas y reglamentos de la Autoridad Federal de Aviación (FAA, según siglas en inglés), están protegidos contra represalias, así como también los empleados de propietarios y operadores de redes de cañerías, sus contratistas y subcontratistas que denuncian violaciones a las normas y reglamentos sobre redes de cañerías. Los empleados en el transporte internacional que denuncian inseguridad de los contenedores también están protegidos.

PROTECCIÓN A DENUNCIANTES QUE NOTIFICAN SOBRE VIOLACIONES A LEYES AMBIENTALES

Una serie de leyes protegen a los empleados que denuncian violaciones a las leyes ambientales relacionadas con el agua potable y la contaminación de las aguas, sustancias tóxicas, disposición de desperdicios sólidos, calidad del aire y contaminación del aire, asbestos en las escuelas, y vertederos de desechos peligrosos. La Ley de Reorganización de la Energía protege a los empleados que plantean preocupaciones de seguridad en la industria de la energía nuclear y de la medicina nuclear.

PROTECCIÓN A DENUNCIANTES DE FRAUDE CORPORATIVO

Los empleados que trabajan para compañías que se cotizan en Bolsa o a las que se exige presentar ciertos informes a la Comisión de Valores y Bolsa (SEC) están protegidos contra represalias por denunciar fraude postal, electrónico, o bancario, violaciones a las normas o reglamentos de la Comisión de Valores y Bolsa o a las leyes federales relacionadas con fraude contra accionistas.

INFORMACIÓN ADICIONAL

Para obtener mayor información sobre las leyes de protección a los denunciantes, ir a www.osha.gov, y luego pulsar **Whistleblower Protection**.

The Virgin Islands Department of Labor
Division of Occupational Safety and Health (VIDOSH)
YOUR RIGHTS AS A WHISTLEBLOWER

You may file a complaint with VIDOSH if your employer retaliates against you by taking unfavorable personnel action because you engaged in protected activity relating to workplace safety and health, commercial motor carrier safety, pipeline safety, air carrier safety, nuclear safety, the environment, asbestos in schools, corporate fraud, Securities Exchange Commission (SEC) rules or regulations, railroad carrier safety or security, or public transportation agency safety or security.

WHISTLEBLOWER LAWS ENFORCED BY OSHA

Each law requires that complaints be filed within a certain number of days after the alleged retaliation.

You may file complaints by telephone or in writing under the:

- Occupational Safety and Health Act (30 days)
- Surface Transportation Assistance Act (180 days)
- Asbestos Hazard Emergency Response Act (90 days)
- International Safe Container Act (60 days)
- Federal Rail Safety Act (180 days)
- National Transit Systems Security Act (180 days)

Under the following laws, complaints must be filed in writing:

- Clean Air Act (30 days)
- Comprehensive Environmental Response, Compensation and Liability Act (30 days)
- Energy Reorganization Act (180 days)
- Federal Water Pollution Control Act (30 days)
- Pipeline Safety Improvement Act (180 days)
- Safe Drinking Water Act (30 days)
- Sarbanes-Oxley Act (90 days)
- Solid Waste Disposal Act (30 days)
- Toxic Substances Control Act (30 days)
- Wendell H. Ford Aviation Investment and Reform Act for the 21st Century (90 days)

UNFAVORABLE PERSONNEL ACTIONS

Your employer may be found to have retaliated against you if your protected activity was a contributing or motivating factor in its decision to take unfavorable personnel action against you. Such actions may include:

- Firing or Laying Off
- Blacklisting
- Demoting
- Denying Overtime or Promotion
- Disciplining
- Denying Benefits
- Failing to Hire or Re-hire
- Intimidation
- Reassignment Affecting Promotion Prospects
- Reducing Pay or Hours

FILING A COMPLAINT

If you believe that your employer retaliated against you because you exercised your legal rights as an employee, contact your local VIDOSH office as soon as possible, because you must file your complaint within the legal time limits. VIDOSH conducts an in-depth interview with each complainant to determine whether to conduct an investigation. For more information, call your closest Regional Office: New York Regional Office, U.S. Department of Labor/OSHA, 201 Varick St., Room 670, New York, N.Y. 10014, Phone: (212) 337-2378, Fax: (212) 337-2371.

Some complaints must be filed in writing and some may be filed verbally (call the local/state VIDOSH office for assistance).

VI Department of Labor
Division of Occupational Safety and Health (VIDOSH)
4401 Sion Farm,
Christiansted, St. Croix, V.I. 00820,
Phone: (340) 773-1994, Fax: (340) 7773-0094

Written complaints may be filed by mail (we recommend certified mail), fax, or hand-delivered during business hours. The date postmarked, faxed or hand delivered is considered the date filed. If retaliation for protected activity relating to occupational safety and health issues takes place in a public sector agency, contact the local VIDOSH office. If the complaint is within a private sector agency, please contact file with the Federal OSHA: Puerto Rico Area Office, Triple SSS Plaza Bldg. /1510 FD Roosevelt Ave./Suite 5-B, Guaynabo, PR 00968, Phone: (787) 277-1560 / Fax: (787) 277-1567.

Although the *Occupational Safety and Health Act* covers only private sector employees, VIDOSH state plans cover state and local government employees. For details, see <http://www.osha.gov/fso/osp/index.html>.

HOW OSHA DETERMINES WHETHER RETALIATION TOOK PLACE

- The investigation must reveal that:
- The employee engaged in protected activity;
- The employer knew about the protected activity;
- The employer took an adverse action; and
- The protected activity was the motivating factor (or under some laws, a contributing factor) in the decision to take the adverse action against the employee.

If the evidence supports the employee's allegation and a settlement cannot be reached, OSHA will issue an order requiring the employer to reinstate the employee, pay back wages, restore benefits, and other possible remedies to make the employee whole.

LIMITED PROTECTIONS FOR EMPLOYEES WHO REFUSE TO WORK

You have a limited right under the OSH Act to refuse to do a job because conditions are hazardous. You may do so under the OSH Act only when (1) you believe that you face *death or serious injury* (and the situation is so clearly hazardous that any reasonable person would believe the same thing); (2) you have tried to get your employer to correct the condition, and there is no other way to do the job safely; and (3) the situation is so urgent that you do not have time to eliminate the hazard through regulatory channels such as calling OSHA. Regardless of the unsafe condition, you are not protected if you simply walk off the job. For details, see <http://www.osha.gov/as/opa/worker/refuse.html>. OSHA cannot enforce union contracts or state laws that give employees the right to refuse to work.

WHISTLEBLOWER PROTECTIONS IN THE TRANSPORTATION INDUSTRY

Employees whose jobs directly affect commercial motor vehicle safety are protected from retaliation by their employers for refusing to violate or for reporting violations of Department of Transportation (DOT) motor carrier safety standards or regulations, or refusing to operate a vehicle because of such violations or because they have a reasonable apprehension of death or serious injury.

Similarly, employees of air carriers, their contractors or subcontractors who raise safety concerns or report violations of FAA rules and regulations are protected from retaliation, as are employees of owners and operators of pipelines, their contractors and subcontractors who report violations of pipeline safety rules and regulations. Employees involved in international shipping who report unsafe shipping containers are also protected. In addition, employees of railroad carriers or public transportation agencies, their contractors or subcontractors who report safety or security conditions or violations of federal rules and regulations relating to railroad or public transportation safety or security are protected from retaliation.

WHISTLEBLOWER PROTECTIONS FOR VOICING ENVIRONMENTAL CONCERNS

A number of laws protect employees who report violations of environmental laws related to drinking water and water pollution, toxic substances, solid waste disposal, air quality and air pollution, asbestos in schools, and hazardous waste disposal sites. *The Energy Reorganization Act* protects employees who raise safety concerns in the nuclear power industry and in nuclear medicine.

WHISTLEBLOWER PROTECTIONS WHEN REPORTING CORPORATE FRAUD

Employees who work for publicly traded companies or companies required to file certain reports with the Securities and Exchange Commission are protected from retaliation for reporting alleged mail, wire, or bank fraud; violations of rules or regulations of the SEC, or federal laws relating to fraud against shareholders.

MORE INFORMATION

To obtain more information on whistleblower laws, go to www.osha.gov, and click on the link for "Whistleblower Protection."



U.S. Department of Labor



Job Safety and Health IT'S THE LAW!

All workers have the right to:

- A safe workplace.
- Raise a safety or health concern with your employer or OSHA, or report a work-related injury or illness, without being retaliated against.
- Receive information and training on job hazards, including all hazardous substances in your workplace.
- Request a confidential OSHA inspection of your workplace if you believe there are unsafe or unhealthy conditions. You have the right to have a representative contact OSHA on your behalf.
- Participate (or have your representative participate) in an OSHA inspection and speak in private to the inspector.
- File a complaint with OSHA within 30 days (by phone, online or by mail) if you have been retaliated against for using your rights.
- See any OSHA citations issued to your employer.
- Request copies of your medical records, tests that measure hazards in the workplace, and the workplace injury and illness log.

This poster is available free from OSHA.

Contact OSHA. We can help.

Employers must:

- Provide employees a workplace free from recognized hazards. It is illegal to retaliate against an employee for using any of their rights under the law, including raising a health and safety concern with you or with OSHA, or reporting a work-related injury or illness.
- Comply with all applicable OSHA standards.
- Notify OSHA within 8 hours of a workplace fatality or within 24 hours of any work-related inpatient hospitalization, amputation, or loss of an eye.
- Provide required training to all workers in a language and vocabulary they can understand.
- Prominently display this poster in the workplace.
- Post OSHA citations at or near the place of the alleged violations.

On-Site Consultation services are available to small and medium-sized employers, without citation or penalty, through OSHA-supported consultation programs in every state.





Departamento de Trabajo
de los EE. UU.

OSHA[®]

Administración de
Seguridad y Salud
Ocupacional

Seguridad y Salud en el Trabajo

¡ES LA LEY!

Todos los trabajadores tienen el derecho a:

- Un lugar de trabajo seguro.
- Decir algo a su empleador o la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o reportar una lesión o enfermedad en el trabajo, sin sufrir represalias.
- Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias tóxicas en su sitio de trabajo.
- Pedir una inspección confidencial de OSHA de su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se comuniquen con OSHA en su nombre.
- Participar (o su representante puede participar) en la inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector.
- Presentar una queja con la OSHA dentro de 30 días (por teléfono, por internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.
- Ver cualquier citación de la OSHA emitidas a su empleador.
- Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

Llame OSHA. Podemos ayudar.

Los empleadores deben:

- Proveer a los trabajadores un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos. Es ilegal discriminar contra un empleado quien ha ejercido sus derechos bajo la ley, incluyendo hablando sobre preocupaciones de seguridad o salud a usted o con la OSHA, o por reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.
- Cumplir con todas las normas aplicables de la OSHA.
- Notificar a la OSHA dentro de 8 horas de una fatalidad laboral o dentro de 24 horas de cualquier hospitalización, amputación, o pérdida de ojo relacionado con el trabajo.
- Proporcionar el entrenamiento requerido a todos los trabajadores en un idioma y vocabulario que pueden entender.
- Mostrar claramente este cartel en el lugar de trabajo.
- Mostrar las citaciones de la OSHA acerca del lugar de la violación alegada.

Servicios de consulta en el lugar de trabajo están disponibles para empleadores de tamaño pequeño y mediano sin citación o multa, a través de los programas de consulta apoyados por la OSHA en cada estado.

