

Protecciones a denunciantes y el medio ambiente

Usted puede presentar una queja ante la OSHA si su empleador toma represalias en su contra mediante acciones personales desfavorables porque usted reportó una violación potencial de una ley ambiental.

Empleados cubiertos

- *Ley de Respuesta a Emergencias por Riesgos de Asbesto* (AHERA, por sus siglas en inglés). [15 USC §2651] proporciona protecciones para las personas que denuncien posibles violaciones de las leyes ambientales en relación al asbesto en las escuelas primarias y secundarias.
- *Ley de Aire Limpio* (CAA, por sus siglas en inglés). [42 USC §7622] Proporciona protección a los empleados que informen sobre posibles violaciones de emisiones de aire de la zona, emisiones inmóviles y fuentes de emisiones móviles en el aire.
- *Ley Integral de Respuesta, Indemnización y Responsabilidad Civil por Contaminación Ambiental* (CERCLA, por sus siglas en inglés). [42 USC §9610] Proporciona protección para los empleados que informen violaciones potenciales de la limpieza de sitios de desechos peligrosos descontrolados o abandonados, así como accidentes, derrames y otras emergencias de las emisiones de contaminantes en el medio ambiente.
- *Ley Federal del Control de la Contaminación del Agua* (FWPCA, por sus siglas en inglés). [33 USC §1367] proporciona protecciones para los empleados que denuncien posibles violaciones sobre descargas de contaminantes en las aguas de los Estados Unidos.
- *Ley de Agua Potable Segura* (SDWA, por sus siglas en inglés). [42 USC §300j-9 (i)] Proporciona protección para los empleados que informen violaciones potenciales sobre todas las aguas realmente diseñadas o potencialmente diseñadas para uso potable, si desde la superficie o de fuentes bajo tierra.
- *Ley de Eliminación de Desperdicios Sólidos* (CVEC, por sus siglas en inglés). [42 USC §6971] Proporciona protección para los empleados que informen violaciones potenciales con respecto a la eliminación de desperdicios sólidos y desperdicios peligrosos en las instalaciones activas y las futuras.

- *Ley de Control de Sustancias Tóxicas* (TSCA, por sus siglas en inglés). [15 USC §2622] Proporciona protección para los empleados que informen violaciones potenciales con respecto a productos químicos industriales que ya se están produciendo.

Actividad protegida

Si su empleador está cubierto por una de estas leyes, no puede despedir ni tomar ningún tipo de represalia en su contra porque usted ha reportado una violación de una ley o regulación del medio ambiente a su empleador o al gobierno. Su empleador no puede despedirle ni tomar ningún tipo de represalia en su contra porque usted ha presentado, ha hecho que se presentara, ha participado o colaborado en un proceso judicial por una de estas leyes o reglamentos.

Protección limitada para los empleados que se niegan a trabajar

Estos estatutos no establecen explícitamente una protección a un empleado que se niega a trabajar debido a una supuesta violación ambiental por parte de un empleador. El Secretario de Trabajo, sin embargo, interpreta esta ley para proteger el rechazo de trabajar cuando un empleado tiene una creencia razonable de que sus condiciones de trabajo no son seguras o insalubres, y él o ella no recibe una adecuada explicación de un funcionario responsable que dice que las condiciones son seguras.

Acciones personales desfavorables

Se puede concluir que su empleador contravino uno de estos estatutos si su actividad protegida contribuyó a la decisión de su empleador de tomar una acción personal desfavorable en su contra. Estas acciones pueden incluir:

- el despido o la cesantía
- la inclusión en una lista negra
- el descenso de categoría

- la denegación de horas extras o ascensos
- la imposición de medidas disciplinarias
- la denegación de beneficios
- la no contratación o reinstauración en el cargo
- la intimidación
- la reasignación con consecuencias para las perspectivas de ascenso
- la reducción de la compensación o las horas de trabajo

Plazo para la presentación de una queja

Dependiendo del estatuto, las quejas deben ser presentadas en el lapso de 30 días (CAA, CERCLA, FWPCA, SDWA, SWDA, TSCA) o 90 días (AHERA) posteriores a la materialización de la presunta acción personal desfavorable.

Cómo presentar una queja

Un empleado o representante de un empleado que cree que el empleado ha sido víctima de represalias en violación de los estatutos anteriores puede presentar una queja ante la OSHA. La queja debe ser presentada en la oficina de la OSHA responsable por las actividades de aplicación en el área geográfica en la que el trabajador resida o esté empleado, pero puede ser presentada ante cualquier oficial de la OSHA o empleado. Para obtener más información, llame a la oficina regional más cercana de la OSHA:

- *Boston* (617) 565-9860
- *Nueva York* (212) 337-2378
- *Filadelfia* (215) 861-4900
- *Atlanta* (404) 562-2300
- *Chicago* (312) 353-2220
- *Dallas* (972) 850-4145
- *Kansas City* (816) 283-8745
- *Denver* (720) 264-6550
- *San Francisco* (415) 625-2547
- *Seattle* (206) 553-5930

Las direcciones, los números de fax y otra información de contacto para estas oficinas se pueden encontrar en el sitio web de la OSHA,

Ésta es una serie de boletines informativos que indican los programas, las políticas y las normas de la OSHA. No imponen ningún nuevo requisito de cumplimiento. Para una lista completa de los requisitos de cumplimiento de las normas o reglamentos de la OSHA, ver el Título 29 del Código de Normas Federales. Mientras algunas de estas leyes de protección a denunciantes recientemente se han promulgado y las normas finales que las implementan todavía no pueden estar disponibles en el Código de Normas Federales, sin embargo las leyes aún siguen siendo aplicadas por la OSHA. Esta información está disponible para personas con discapacidades sensoriales, a pedido. El teléfono de voz es (202) 693-1999; teléfono de texto: (877) 889-5627.

Si necesita ayuda, contáctenos.



Departamento de Trabajo de los EE. UU.
www.osha.gov (800) 321-OSHA (6742)

www.osha.gov y en los directorios locales. Con la excepción de AHERA, las quejas tienen que ser presentadas por escrito, por correo (se recomienda el correo certificado), fax, o entregadas en persona durante el horario laboral. La fecha de matasellos, fax o entrega en persona se considera la fecha presentada. Las quejas de AHERA pueden ser presentadas verbalmente o por escrito.

Resultados de la investigación

Si la evidencia apoya su reclamo de represalia y no se puede llegar a un acuerdo, la OSHA emitirá un orden a su empleador a reintegrarle a usted, pagar salarios no percibidos, restaurar los beneficios y otras compensaciones posibles para hacerle entero.

Audiencias y revisión

Bajo CAA, CERCLA, FWPCA, SDWA, SWDA y TSCA, al cabo de la publicación por la OSHA de las conclusiones de su investigación y orden, cualquiera de las partes puede solicitar una audiencia ante un juez de un tribunal administrativo del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Una parte puede solicitar la revisión del fallo y la orden judicial del juez del tribunal administrativo ante la Junta de Revisión Administrativa del Departamento. Aunque no existe un derecho legal de apelar las determinaciones de AHERA, si una queja es despedida, puede ser apelada ante la oficina nacional de la OSHA para su revisión.

Para obtener más información

En www.whistleblowers.gov (en inglés) se puede obtener una copia de las normas, los reglamentos y otra información sobre los denunciantes internos. En www.oalj.dol.gov (en inglés), haga clic en el enlace para "Whistleblower" 'denunciantes internos', donde encontrará información sobre procedimientos, fallos y materiales de investigación de la Oficina de Jueces del Tribunal Administrativo.