

## Presentando Quejas como Denunciantes bajo la Sección 11(c) de la Ley OSH de 1970

Los empleados están protegidos contra represalias por reportar preocupaciones de salud y seguridad en el trabajo y por reportar las lesiones y enfermedades relacionadas con su trabajo.

### Empleados cubiertos

La sección 11(c) de la *Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970* (Ley OSH) prohíbe a los empleadores a tomar represalias contra empleados por ejercer una serie de derechos garantizados bajo la Ley OSH, tales como presentar una queja de seguridad o salud ante la OSHA, presentar una preocupación de salud o seguridad a sus empleadores, participar en una inspección de OSHA, o reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.

Un empleado cubierto es cualquier empleado de una persona involucrada en un negocio que afecta el comercio interestatal, excepto los que son empleados del gobierno de los Estados Unidos, de los gobiernos estatales o subdivisiones políticas de los Estados.<sup>1</sup> Sin embargo, los empleados del Servicio Postal de los Estados Unidos también son empleados cubiertos.

### Actividad protegida

Una persona no puede despedir o tomar represalias de ninguna manera contra un empleado porque el empleado:

Presentó cualquier queja o instituyó o causó a instituir cualquier procedimiento bajo o relacionado con la Ley OSH.

Ejerció cualquier derecho reconocido por la Ley OSH. Los ejemplos incluyen, pero no están limitados a:

- comunicarse oralmente o por escrito con la gerencia sobre asuntos de seguridad y salud ocupacional, incluyendo haciendo preguntas o expresando preocupaciones, solicitando hojas de datos de seguridad, reportando una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo, o solicitando copias de las normas o los reglamentos de la OSHA
- presentando una queja de seguridad o salud ante la OSHA;
- o participando en una inspección de OSHA en el sitio de trabajo.

### Acciones de empleo desfavorable

Una persona que tome una acción de empleo desfavorable en contra un empleado puede ser encontrado de haber violado la Sección 11(c) de la

1. Los empleados federales están protegidos contra represalias por actividades de seguridad o salud ocupacional según los procedimientos establecidos por sus agencias de conformidad con la Orden Ejecutiva 12196. Consulte 29 CFR 1960.46-47. También están protegidos contra represalias por denuncia bajo la Ley de Protección de Denunciantes. Para obtener más información, visite al: [www.osc.gov](http://www.osc.gov).

Ley OSH, si el empleado no habría experimentado la acción(es) de empleo desfavorable sino por su actividad protegida. Acciones de empleo desfavorables pueden incluir:

- Despido o cese en el empleo
- Inclusión en una lista negra
- Degradación
- Denegación del pago de sobretiempo o de ascenso de categoría laboral
- Medidas disciplinarias
- Denegación de beneficios
- Denegación de contratación o recontractación
- Intimidación
- Amenazas
- Reasignación que afecta las perspectivas de ascenso de categoría laboral
- Reducción en salario o horas

### Tiempo Límite para Presentar Quejas

Las quejas tienen que ser presentadas dentro de los 30 días de haber ocurrido la acción de empleo no favorable alegada (es decir, cuando el empleado fue notificado de la represalia).

Los empleados que presentan quejas de represalia fuera del tiempo límite ante la OSHA pueden ser referidos a la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB por sus siglas en inglés) para una posible acción.

### Cómo presentar una queja bajo la Sección 11(c)

Un empleado o representante de un empleado, que cree que él o ella ha sido una víctima de represalias en violación de la Sección 11(c), puede presentar una queja ante OSHA dentro de los 30 días de la acción de empleo desfavorable (ver arriba). Las quejas pueden ser presentadas verbalmente ante la OSHA visitando o llamando a la oficina local de la OSHA al 1-800-321-OSHA (6742), o pueden ser presentadas por escrito enviando la queja a la oficina regional o área más cercana de la OSHA, o presentando una queja por internet en [www.osha.gov/whistleblower/WBComplaintSpanish.html](http://www.osha.gov/whistleblower/WBComplaintSpanish.html).

Las quejas escritas pueden ser presentadas por fax, comunicación electrónica, entrega personal en horarios normales de trabajo, por correo normal de Estados Unidos (se recomienda usar el servicio de confirmación), u otra empresa de entregas comerciales.

La fecha del sello, fax, comunicación electrónica, llamada telefónica, entrega personal, entrega por parte de otra empresa de entrega comercial, o la presentación de la queja en persona en una oficina de la OSHA se

considera la fecha de presentación. No se requiere ningún formulario particular y las quejas pueden ser presentadas en cualquier idioma.

Para presentar una queja electrónicamente, por favor visite: [www.osha.gov/whistleblower/WBComplaintSpanish.html](http://www.osha.gov/whistleblower/WBComplaintSpanish.html).

Para contactar a la OSHA para presentar una queja, por favor llame al 1-800-321-OSHA (6742) y le conectarán a la oficina más cercana; o visite al [www.osha.gov/html/RAmap.html](http://www.osha.gov/html/RAmap.html) (en inglés).

Al recibir la queja, la OSHA la revisará y determinará si es apropiado llevar a cabo una investigación de los hechos (ej., si la queja fue presentada dentro de los 30 días; si las alegaciones están cubiertas bajo la Sección 11(c) de la Ley OSHA). Todas quejas son investigadas según los requerimientos en el 29 CFR 1977.

En los 22 estados con planes estatales aprobados por OSHA que cubren al sector privado, los empleados pueden presentar una queja bajo la Sección 11(c) de la Ley OSHA o una queja bajo la disposición análoga del Estado para denunciantes o ambos. La queja con OSHA Federal debe ser presentada dentro de 30 días de la acción desfavorable de empleo. La queja presentada ante la agencia estatal debe ser presentada dentro del plazo establecido por la ley estatal. Los empleados del gobierno estatal y local en estos estados y en seis estados con planes que cubren solamente empleados del gobierno estatal y local, sólo pueden presentar reclamaciones de represalias de seguridad o salud laboral con los organismos estatales. Para obtener una lista de los planes estatales, favor de visitar al: [www.osha.gov/dcsp/osp](http://www.osha.gov/dcsp/osp).

### ¿Qué se debe hacer acerca de una situación peligrosa en el trabajo?

Si los trabajadores creen que las condiciones de trabajo son inseguras o insalubres, se recomienda que lleven las condiciones a la atención de su empleador, si es posible, y antes de que se enfrenten a negarse a realizar una tarea o exponerse a un peligro grave.

Los trabajadores pueden presentar una queja ante la OSHA referente a una condición de trabajo riesgoso en cualquier momento. Para obtener información sobre las leyes y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo, visite la página web de OSHA: [www.osha.gov](http://www.osha.gov).

No todas las denegaciones de trabajo debido a condiciones inseguras o insalubres están protegidas por la sección 11(c). Un trabajador estaría protegido contra las represalias posteriores cuando el trabajador tiene un temor razonable de muerte o lesiones graves;

**Ésta es parte de una serie de boletines informativos que indican los programas, las políticas y las normas de la OSHA. Esto no impone ningún nuevo requisito de cumplimiento. Para una lista completa de los requisitos de cumplimiento de las normas o reglamentos de la OSHA, consulte el Título 29 del Código de Regulaciones Federales. Ésta información se pondrá a disposición de las personas con discapacidad sensorial, a pedido. El teléfono de voz es: (202) 693-1999; el teléfono de texto (TTY) es: (877) 889-5627.**

y se niega de buena fe para realizar la tarea; y no tiene ninguna tarea alternativa; y no hay tiempo suficiente para que la OSHA Federal o Estatal lleve a cabo una inspección o cuando dicha inspección ya haya tenido lugar; y donde sea posible el empleado se ha intentado de obtener una corrección de la condición peligrosa por parte del empleador, pero no pudo obtener corrección de la condición peligrosa. Para obtener más información: [www.osha.gov/workers](http://www.osha.gov/workers).

### Resultados de la investigación

Si la evidencia soporta el reclamo de represalia del empleado y un acuerdo voluntario no puede ser alcanzado, el Secretario de Trabajo, a través de la Oficina del Procurador del Departamento de Trabajo (SOL por sus siglas en inglés), se puede litigar el caso en la Corte Distrital de los Estados Unidos. El Secretario de Trabajo puede buscar alivio para hacer una solución integral para el empleado, incluyendo:

- Reinstalación de trabajo.
- Pago de los salarios perdidos con intereses.
- Compensación por gastos que el empleado pueda haber incurrido, como resultado de la represalia, con intereses; y por angustia emocional.
- Daños punitivos.
- Recompensa no-monetaria.

Si el Administrador Regional de OSHA cuya oficina investigó el caso encuentra que la evidencia no apoya la queja de represalia de un empleado, el empleado puede solicitar la revisión por el Directorio de Programas de Protección a los Denunciantes de la OSHA (DWPP por sus siglas en inglés) en Washington, DC presentando una solicitud para tal revisión dentro de los 15 días después de que el empleado recibe la carta de despido del caso, con una copia al Administrador Regional.

### Para obtener más información

Para obtener una copia de la Sección 11(c) de la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (29 USC §660(c)), las regulaciones (29 CFR 1977), y otra información, vaya a [www.whistleblowers.gov](http://www.whistleblowers.gov).

El Programa de Protección a los Denunciantes de OSHA hace cumplir las provisiones del denunciante de más de veinte leyes federales de denunciantes. Para aprender más acerca de los estatutos de denunciantes que hace cumplir la OSHA, ver nuestra "Whistleblower Statutes Desk Aid" (solo disponible en inglés) en [www.whistleblowers.gov/whistleblower\\_acts-desk\\_reference.pdf](http://www.whistleblowers.gov/whistleblower_acts-desk_reference.pdf). También puede llamar a OSHA al 1-800-321-OSHA (6742) si usted tiene preguntas o necesita más información.



Departamento de Trabajo  
de los EE. UU.



Administración  
de Seguridad y Salud  
Ocupacional