

Protección contra represalias por participar en actividades de seguridad y salud en virtud de la Ley OSH

Todos los empleados tienen derecho a presentar una denuncia ante OSHA si creen que han sido objeto de represalias por denunciar problemas de salud y seguridad en el lugar de trabajo o por informar de lesiones y enfermedades laborales.

Es ilegal que un empleador tome represalias contra un empleado que ejerce su derecho a presentar una denuncia de seguridad o salud ante OSHA, plantear una preocupación de salud y seguridad a su gerente o empleador, participar en una inspección de OSHA o informar de una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo. Estos derechos están garantizados por el artículo 11(c) de la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970 (Ley OSH).

Protección de los empleados

La Ley OSH protege a los empleados frente a las represalias por ejercer sus derechos en virtud de la Ley. Ejemplos de acciones protegidas incluyen, pero no se limitan a:

- Comunicar cuestiones de seguridad o salud al personal directivo
- Hacer preguntas, expresar inquietudes o solicitar copias de las fichas de datos de seguridad
- Notificar una lesión o enfermedad laboral
- Solicitar copias de las normas o reglamentos de OSHA
- Presentar una denuncia sobre seguridad y salud ante OSHA
- Participar en una inspección de OSHA
- Negarse o quejarse de la obligación de reembolsar al empleador las sanciones impuestas por OSHA

Acciones adversas

Un empleador no puede tomar una «acción adversa» contra un empleado porque éste haya ejercido un derecho en virtud de la Ley OSH. Las acciones adversas incluyen:

- Despido
- Destitución
- Denegación de horas extras o de ascensos
- Disciplinar
- Denegación de beneficios
- No contratar o recontratar

- Intimidación, amenazas o acoso
- Reasignación a un puesto menos deseable
- Obstaculizar las perspectivas de promoción
- Reducción de salario o de horas
- Acciones más sutiles, como aislar, condenar al ostracismo, burlarse o acusar falsamente al empleado de bajo rendimiento
- Interferir en el futuro empleo
- Despido constructivo (dimitir cuando el empleador hace intolerables las condiciones de trabajo)
- Denunciar a un empleado a la policía o a las autoridades de inmigración
- Aplicación de una política empresarial que desincentive la notificación de lesiones, como determinados programas de incentivos

Plazo de presentación de denuncias

Las denuncias deben presentarse en el plazo de 30 días desde que se produzca la presunta represalia (cuando se notifique al empleado la acción de represalia).

Las denuncias presentadas ante OSHA después de 30 días pueden remitirse a la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) para la posible adopción de medidas ulteriores.

Las denuncias por represalias por informar de una lesión o enfermedad a un empleador también pueden tenerse en cuenta para la adopción de medidas de seguridad y salud por parte de OSHA.

Presentar una denuncia de irregularidades

Cualquier empleado o su representante que considere que ha sido objeto de represalias puede presentar una denuncia ante OSHA.

Las denuncias pueden presentarse verbalmente en cualquier idioma acudiendo a la oficina de OSHA más cercana, llamando al 1-800-321-6742, enviando por correo una denuncia escrita a la oficina de OSHA más cercana o presentando una denuncia en línea en www.whistleblowers.gov/complaint_page.

Una vez recibida, OSHA revisará la denuncia para determinar si es apropiado llevar a cabo una investigación. Todas las denuncias se investigan de acuerdo con los requisitos de 29 CFR Parte 1977.

También pueden presentarse denuncias en los estados y territorios que aplican un plan estatal aprobado por OSHA. Una denuncia presentada ante un programa estatal debe presentarse dentro del plazo establecido por la ley estatal. En estos estados, los empleados también pueden presentar una denuncia ante la OSHA federal, siempre que lo hagan en los 30 días siguientes a la acción adversa. Los empleados de las administraciones estatales y locales situados en estados con programas estatales sólo pueden presentar una denuncia ante el estado. Para obtener una lista de los planes estatales, visite: www.osha.gov/stateplans.

Qué hacer ante un lugar de trabajo inseguro

Si un empleado cree que las condiciones de trabajo son inseguras o insalubres, debe comunicar sus preocupaciones a su empleador o a la dirección. Si es posible, debe hacerlo antes de tener que negarse a realizar una tarea o exponerse a un peligro grave.

Los empleados pueden presentar una denuncia ante OSHA en relación con una condición de trabajo peligrosa en cualquier momento. Para obtener información sobre las leyes, normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo, visite el sitio web de OSHA: www.osha.gov.

No siempre el rechazo al trabajo por condiciones inseguras o insalubres está protegido por la Ley OSH. El empleado está protegido frente a represalias si tiene una preocupación razonable de muerte o lesiones graves; se niega de buena fe a realizar la tarea; no tiene asignación alternativa; no hay tiempo suficiente para una inspección federal o estatal de OSHA o cuando ya se haya llevado a cabo dicha inspección; y, cuando sea posible, el trabajador lo haya solicitado al empleador pero no

haya podido obtener la corrección de la condición peligrosa. Para más información: www.osha.gov/workers/right-to-refuse.

Resultados de la investigación

Si las pruebas apoyan la reclamación de represalias de un empleado y no se puede llegar a un acuerdo voluntario, el Departamento de Trabajo puede litigar el caso ante el Tribunal de Distrito de EE.UU.. El Departamento puede solicitar una reparación para compensar al empleado, incluyendo:

- Recuperar su puesto de trabajo
- Pagos atrasados con intereses
- Pago de los gastos derivados de las represalias, con intereses, y de los daños emocionales.
- Daños punitivos
- Ayudas no monetarias

Si el Administrador Regional de OSHA cuya oficina investigó el caso considera que las pruebas no apoyan la reclamación de represalias de un empleado, éste puede solicitar una revisión por parte de la Dirección de Programas de Protección de Denunciantes (DWPP) en Washington, D.C. presentando una solicitud de revisión, en un plazo de 15 días a partir de la recepción por parte del empleado de la carta de despido, con copia al Administrador Regional.

Para más información

Para obtener una copia del artículo 11(c) de la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (29 U.S.C. §660(c)), el reglamento (29 CFR 1977) y otra información, visite www.whistleblowers.gov. El Programa de Protección de Denunciantes de OSHA hace cumplir las disposiciones sobre denunciantes de más de veinte leyes federales sobre denunciantes. Para aprender más sobre los estatutos de denunciantes que OSHA hace cumplir, vea nuestra «Tabla Resumen de Estatutos de Denunciantes» en www.whistleblowers.gov/whistleblower_acts-desk_reference.pdf (en inglés). También puede llamar a OSHA al 1-800-321-OSHA (6742) si tiene preguntas o necesita más información.

Esta es una de una serie de hojas informativas que destacan los programas, políticas o normas de la OSHA. No impone nuevos requisitos de cumplimiento. Para obtener una lista completa de requisitos de cumplimiento de las normas o reglamentos de la OSHA, consulte el Título 29 del Código Federal de Trabajo de los Estados Unidos. Esta información se pondrá a disposición de las personas con deficiencias sensoriales que la soliciten. El teléfono de voz es (202) 693-1999; número de teletipo (TTY): (877) 889-5627.



**Administración
de Seguridad y Salud
Ocupacional**