

Protección como denunciantes para los trabajadores de la industria de productos de consumo

Los individuos que trabajan en la industria de productos de consumo están protegidos de represalias por informar a sus empleadores o al gobierno sobre posibles violaciones de seguridad de productos de consumo mediante la Ley de mejora de la seguridad de productos de consumo (CPSIA por sus siglas en inglés).

Empleados Cubiertos

Bajo la CPSIA, los empleados de los fabricantes de productos de consumo, importadores, etiquetadores privados (propietarios de una marca o marca registrada en la etiqueta privada de un producto de consumo), distribuidores y minoristas están protegidos contra represalias por participar en actividades protegidas.

Un “producto de consumo” bajo la CPSIA generalmente significa cualquier artículo, o componente de un artículo, producido o distribuido para la venta a un consumidor o para uso personal, consumo o disfrute de un consumidor en o alrededor de un hogar o residencia permanente o temporal, una escuela, en la recreación o de otra manera. Sin embargo, algunos tipos de productos (como los vehículos de motor) están regulados por otras agencias federales y están excluidos de la definición aplicable de “producto de consumo”.

Actividades Protegidas

Un empleador cubierto por la CPSIA no puede despedir ni tomar represalias contra un empleado porque el empleado:

- Proporcionó, causó a ser proporcionado, o está a punto de proporcionar al empleador, al gobierno federal, o al abogado general de un estado información relacionada con cualquier violación de la ley federal de la seguridad de productos de consumo.
- Testificó, participó o ayudó en un procedimiento relacionado con dicha violación.
- Se opuso o se negó a participar en una conducta que el empleado cree que viola la ley federal de seguridad de los productos de consumo.

A los efectos de las protecciones de la CPSIA, la ley federal de seguridad de productos de consumo incluye la Ley de seguridad de productos de consumo, según enmendada por CPSIA, 15 U.S.C. § 2051 y etcétera, otras leyes aplicadas por la Comisión de Seguridad de Productos del Consumidor y órdenes, reglas, regulaciones, estándares o prohibiciones bajo cualquiera de estas leyes.

¿Qué es la Represalia Laboral?

La represalia es una acción adversa contra un empleado debido a la actividad protegida por la CPSIA. Una represalia puede incluir varios tipos de acciones contra el empleado, por ejemplo:

- Despido o cese del empleado
- Degradación
- Denegación del pago de sobretiempo o de promoción
- Medidas disciplinarias
- Denegación de beneficios
- Denegación de contratación o recontractación
- Intimidación o acoso
- Reasignación a un puesto menos deseable o acciones que afecten la posibilidad de promoción
- Reducción del sueldo o de horas de trabajo
- Acciones más sutiles, como aislar, condenar al ostracismo, burlarse o acusar falsamente al empleado de un desempeño deficiente.
- Inclusión en una lista negra (interferir intencionalmente con la capacidad de un empleado para obtener empleo en el futuro)
- Despido constructivo (renunciar cuando un empleador hace que las condiciones de trabajo sean intolerables debido a la actividad protegida del empleado)
- Informar al empleado a la policía o las autoridades de inmigración

Tiempo Límite para Presentar Quejas

Las quejas deben ser presentadas dentro de los 180 días posteriores de la supuesta acción de represalia (es decir, cuando el empleado recibe noticia de la acción).

Como Presentar Una Queja bajo CPSIA

Un empleado, o su representante, puede presentar una queja de CPSIA ante OSHA por visitar o llamar a su oficina local de OSHA, enviando una queja por escrito a la oficina de OSHA más cercana o presentando una queja en línea de internet. No se requiere ningún formulario en particular y las quejas pueden ser presentadas en cualquier idioma.

Las quejas escritas también pueden ser presentadas por medio de fax, comunicación electrónica, entrega personal durante horas de oficina, por correo normal de los Estados Unidos (se recomienda usar el servicio de confirmación), u otro servicio de entrega comercial.

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

Para presentar una queja electrónicamente, por favor visite: www.osha.gov/whistleblower/WBComplaintSpanish.html.

Para ponerse en contacto con una oficina local de OSHA, por favor llame al 1-800- 321- OSHA (6742) para ser conectado a la oficina local más cercana a usted. O visite nuestro sitio web www.osha.gov/contactus/bystate y haga clic en su estado para encontrar su oficina local de OSHA e información de contacto.

Cuando OSHA recibe una queja, la agencia primero la revisa para determinar si ciertos requisitos básicos se han cumplido, como por ejemplo si la queja fue presentada a tiempo. En caso afirmativo, la queja será investigada según los procedimientos requeridos por 29 CFR 1983.

Resultados de la Investigación

Si la evidencia apoya la queja de represalia de un empleado y no se puede llegar a un acuerdo, OSHA emitirá una orden que requiere que el empleador, según sea apropiado, ponga al empleado de vuelta al trabajo, pague los salarios perdidos, restablezca los beneficios y proporcione otros alivios posibles. Los tipos de los alivios exactos dependerán de los datos del caso. Si la evidencia no comprueba la queja del empleado, OSHA la desestimaré.

Después de que OSHA haya emitido una decisión, el empleador y/o el empleado puede solicitar una audiencia ante un juez de derecho administrativo del Departamento de Trabajo. La decisión del juez de derecho administrativo puede apelarse ante la Junta de Revisión Administrativa (ARB por sus siglas en

inglés) del Departamento de Trabajo. La decisión de la ARB está sujeta a revisión por parte del Secretario de Trabajo, y una decisión final puede ser apelada ante el Corte Federal de Apelaciones. El empleado también puede presentar una demanda en un corte del distrito federal si el Departamento no emite una orden final dentro de los 210 días posteriores a la fecha en que se presentó la queja ante OSHA, o dentro de los 90 días posteriores a que el empleado reciba una determinación por escrito de OSHA. Véase 15 U.S.C. Sección 2087 (b) (3)–(4).

Para obtener más información

Para obtener una copia de las disposiciones de protección para denunciantes de la CPSIA, 15 U.S.C. § 2087, las regulaciones (29 CFR Parte 1983) y otra información, visite www.whistleblowers.gov.

El Programa de Protección a los Denunciantes de OSHA impone protecciones a los denunciantes de más de veinte leyes. Para aprender más sobre las leyes de denunciantes de OSHA, consulte: www.whistleblowers.gov/whistleblower_acts-desk_reference.

Para obtener información sobre los procedimientos y materiales de investigación de jurisprudencia de la Oficina de Jueces Administrativos, visite: www.oalj.dol.gov y haga clic en el enlace de “Whistleblower”.

Para obtener información sobre las leyes y los requisitos relacionados impuestos por la Comisión de Seguridad de Productos de Consumo (CPSC por sus siglas en inglés), favor de visitar el sitio web de la CPSC en www.cpsc.gov/Regulations-Laws--Standards.

Bajo la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970, los empleadores son responsables de proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables para sus empleados. El papel de OSHA es asegurar estas condiciones para los trabajadores que trabajan en los Estados Unidos al establecer y hacer cumplir las normas y proporcionar capacitación, educación y asistencia. Para obtener más información, visite www.osha.gov.

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.



Departamento de Trabajo de los EE. UU.

