

Protección de denunciantes para trabajadores preocupados por el asbesto en escuelas primarias y secundarias

La Ley de Respuesta de Emergencia al Peligro del Asbesto (AHERA, por sus siglas en inglés) protege a los empleados contra represalias por reportar posibles violaciones de asbesto en escuelas primarias y secundarias.

Entidades Cubiertas

Bajo AHERA, las siguientes entidades tienen prohibido tomar represalias contra los empleados por participar en actividades protegidas, como se explica en la siguiente sección:

- Cualquier autoridad pública que controle una escuela pública primaria o secundaria.
- Agencias de servicios educativos.
- Ciertas escuelas primarias y secundarias financiadas por la Oficina de Educación de Indios.
- Propietarios de cualquier edificio de escuela primaria o secundaria privada, sin fines de lucro.
- Cualquier escuela operada bajo la Ley de Educación de Dependientes de Defensa de 1978.

Actividades Protegidas

Una entidad cubierta no puede despedir o tomar represalias contra ningún empleado, ya sea empleado o no por una entidad cubierta, por proporcionar información a cualquier persona, incluida una agencia estatal o federal, sobre una violación de AHERA. Tales violaciones implican:

- Gestión y manejo de material que contiene asbesto en las escuelas cubiertas.
- Transporte y almacenamiento de material de desecho que contiene asbesto.
- Acreditación de un contratista o laboratorio para realizar trabajos con asbesto.

¿Qué es la Represalia Laboral?

La represalia es una acción adversa contra un empleado debido a la actividad protegida por AHERA. Las represalias pueden incluir varios tipos de acciones, tales como:

- Despido o cese del empleado
- Degradación
- Denegación del pago de sobretiempo o de promoción
- Medidas disciplinarias
- Denegación de beneficios
- Denegación de contratación o recontractación
- Amenazas
- 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 presentarse dentro de los 90 días posteriores a que el empleado se entere de la acción adversa.

Como Presentar Una Queja de AHERA

Un empleado, o su representante, puede presentar una queja de AHERA ante OSHA visitando o llamando 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.

Para comunicarse con una oficina de área de OSHA, llame al 1-800-321-OSHA (6742) para conectarse a la oficina de área más cercana. O visite nuestro sitio web en www.osha.gov/contactus/bystate y haga clic en su estado para encontrar la dirección y la información de contacto de su oficina local de OSHA.

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 15 U.S.C. § 2651.

Resultados de la Investigación

Si la evidencia respalda el reclamo de represalia de un empleado y no se puede llegar a un acuerdo voluntario, el Secretario de Trabajo, a través de la Oficina del Procurador del Trabajo (SOL), puede litigar el caso en el Tribunal de Distrito de los EE.UU. El Secretario puede buscar alivio para que el empleado esté completo, incluyendo:

- Reinstalación.
- Pago de atrasos con intereses.

- Compensación por los gastos que el empleado pueda haber incurrido como resultado de la represalia con intereses; y por angustia emocional.
- Daños punitivos.
- Alivio no monetario.

Si el Administrador Regional de OSHA cuya oficina investigó el caso encuentra que la evidencia no respalda el reclamo de represalia de un empleado, el empleado puede solicitar la revisión por parte de la Dirección de Programas de Protección de Denunciantes (DWPP, por sus siglas en inglés) en Washington, D.C. llenando una solicitud de dicha revisión, dentro de los 15 días posteriores a la recepción de la carta de despido por parte del empleado y enviando una copia al Administrador Regional.

Para obtener más información

Para obtener una copia de las disposiciones de protección para denunciantes de AHERA, 15 U.S.C. § 2651, 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.

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 hombres y mujeres 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.

