

Protección para denunciantes que denuncian infracciones criminales antimonopolio

Los trabajadores están protegidos contra represalias por denunciar infracciones criminales antimonopolio a sus empleadores o al gobierno federal, o por participar en actividades protegidas relacionadas.

El 23 de diciembre de 2020, se promulgó la Ley anti-represalias criminales antimonopolio de 2019 (CAARA), que establece protecciones para denunciar infracciones de las leyes criminales antimonopolio o participar en actividades protegidas relacionadas a ellas.

Empleadores e Individuos Cubiertos

CAARA prohíbe a los empleadores (o cualquier funcionario, empleado, contratista, subcontratista o agente de un empleador) tomar represalias contra las personas cubiertas, es decir, empleados, contratistas, subcontratistas o agentes de empleadores por participar en actividades protegidas. Los empleadores incluyen corporaciones o asociaciones existentes bajo y autorizadas por las leyes de los EE. UU., un territorio de los EE. UU., un estado o un país extranjero.

Actividades Protegidas

Un empleador no puede despedir ni tomar represalias contra una persona cubierta por:

- Informar la información descrita a continuación al gobierno federal, al supervisor de la persona o a una persona que trabaje para el empleador que tenga la autoridad para investigar, descubrir o terminar la mala conducta; o
- Iniciar, testificar, participar o ayudar de otro modo en las investigaciones o procedimientos del Gobierno Federal que se describen a continuación.

La información, investigación o procedimiento debe referirse a:

- Una infracción penal de las leyes antimonopolio, como la fijación de precios, la manipulación de licitaciones o la división del mercado o esquemas de asignación, o
- Una infracción de otra ley penal cometida junto con una posible infracción de las leyes criminales antimonopolio o junto con una investigación por parte del Departamento de Justicia de una posible infracción de dichas leyes.

¿Qué es la Represalia Laboral?

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

- 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 180 días posteriores a que el empleado se entere de la acción adversa.

Como Presentar Una Queja de CAARA

Un empleado, o su representante, puede presentar una queja de CAARA 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.

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 29 CFR Parte 1979 hasta que OSHA promulgue procedimientos específicos para CAARA.

Resultados de la Investigación

Si la evidencia respalda el reclamo de represalia del denunciante y el denunciante y el empleador no pueden llegar a un acuerdo, OSHA emitirá una orden que requiera que el empleador, según corresponda, vuelva a poner al denunciante en el trabajo, pague los salarios perdidos, restablezca los beneficios y proporcione otro posible alivio. Los requisitos exactos dependerán de los hechos del caso. Si la evidencia no respalda la queja, OSHA desestimaré la queja.

Después de que OSHA emita una decisión, el empleador y/o el denunciante pueden solicitar una audiencia completa ante un juez de derecho

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.

administrativo del Departamento de Trabajo. La decisión del juez de derecho administrativo puede apelarse ante la Junta de Revisión Administrativa (ARB) del Departamento. La decisión de la ARB está sujeta a revisión por parte del Secretario de Trabajo, y una decisión final puede ser apelada ante un tribunal de apelaciones. El empleado también puede presentar una queja en un tribunal federal si el Departamento no emite una orden final dentro de los 180 días a partir de la fecha en que se presentó la queja. Ver 15 U.S.C. § 7a-3(b)(1)(B).

Para Obtener Más Información

Para obtener una copia de las disposiciones de protección para denunciantes de CAARA, 15 U.S.C. § 7a-3, 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 de la Oficina de Jueces de Derecho Administrativo y los materiales de investigación de jurisprudencia, visite www.oalj.dol.gov y haga clic en el enlace "Whistleblower".

Para obtener información sobre las leyes antimonopolio, visite el sitio web de la División Antimonopolio del Departamento de Justicia en: www.justice.gov/atr.

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.

