

Protecciones como denunciantes internos para los trabajadores en la industria nuclear

Las personas que trabajan para los contratistas, subcontratistas y concesionarios de la Comisión de Regulación Nuclear y contratistas, subcontratistas del Departamento de Energía están protegidos contra represalias por reportar violaciones potenciales de la *Ley de Reorganización Energética* (ERA por sus siglas en inglés) o de la *Ley de Energía Atómica* (AEA por sus siglas en inglés) a sus empleadores o al gobierno.

Empleados cubiertos

Bajo la ERA, los empleados de los siguientes empleadores están protegidos contra represalias por participar en actividades protegidas:

- Licenciados y solicitantes de licencias de la Comisión de Regulación Nuclear (NRC por sus siglas en inglés), incluyendo la Autoridad del Valle de Tennessee;
- Contratistas y subcontratistas del NRC;
- Contratistas y subcontratistas de licencias del NRC y solicitantes de licencias;
- Los licenciarios de los estados que tienen acuerdos con la NRC y los solicitantes de licencias de los estados que tienen acuerdos, incluyendo sus contratistas y subcontratistas, y;
- Ciertos contratistas y subcontratistas del Departamento de Energía (DOE por sus siglas en inglés)

Actividad Protegida

Si su empleador está cubierto bajo la ERA, no podrá despedirle o tomar represalias contra usted porque usted:

- Notificó a su empleador de una supuesta violación de la ERA o AEA;
- Se negó a participar en cualquier práctica que sea ilegal bajo la ERA o la AEA, si usted ha identificado la ilegalidad alegada a su empleador;
- Testificó ante el Congreso o en cualquier procedimiento federal o estatal con respecto a cualquier disposición (o disposición propuesta) de la ERA o de la AEA;
- Comenzó un procedimiento, causó un procedimiento a comenzar, o está a punto de iniciar o hacer que se comience un procedimiento bajo la ERA o la AEA;
- Testificó, asistió o participó en, o está a punto de testificar, asistir o participar en un procedimiento bajo la ERA o AEA; o

- Asistió, participó, o está a punto de ayudar o participar en cualquier otra acción para llevar a cabo los propósitos de la ERA o la AEA.

¿Qué es una Represalia Laboral?

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

- Despido o cese del empleado
- Inclusión en una lista negra
- Degradación
- Denegación del pago de sobretiempo o de promoción
- Medidas disciplinarias
- Denegación de beneficios
- Denegación de contratación o recontractación
- Intimidación
- Reasignación afectando la posibilidad de promoción
- Reducción del sueldo o de horas de trabajo
- Amenazas

Tiempo Límite para Presentar Quejas

Las quejas deben ser presentadas dentro de los 180 días posteriores de la supuesta acción de represalia (es decir, después de la fecha en que el empleado fue notificado de la acción.)

Como Presentar Una Queja bajo la ERA

Un empleado, o su representante, puede presentar una queja bajo la ERA con OSHA visitando o llamando a la oficina local de OSHA, o enviando una queja por escrito a la oficina de OSHA más cercana, o presentando una queja electrónicamente vía el internet. No se requiere ninguna forma en particular y quejas pueden ser presentadas en cualquier idioma.

Las quejas escritas 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/WBComplaint.html.

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

Cuando OSHA recibe una queja, la agencia primeramente la revisará 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 de acuerdo a los procedimientos requeridos por 29 CFR Parte 24.

Resultados de la Investigación

Si la evidencia apoya la queja del empleado de represalia laboral, OSHA emitirá una orden que exija al empleador, según sea necesario, reinstalar al trabajador en su puesto, pagar los salarios perdidos de forma retroactiva, restaurar los beneficios y otros posibles alivios. Los requisitos exactos dependerán de los hechos del caso. Si la evidencia no comprueba la queja presentada por el empleado, la OSHA la desestimaré.

Después que OSHA haya emitido una decisión, el empleador y/o el empleado puede solicitar una audiencia ante un juez administrativo del Departamento de Trabajo. La decisión del juez

puede ser apelada ante la Junta de Revisión Administrativa del Departamento de Trabajo. El empleado también puede presentar una demanda en el tribunal federal si el Departamento no emite una decisión final dentro de los 365 días. Véase 42 U.S.C. § 5851(b)(4).

Para obtener más información

Para obtener una copia de las disposiciones de protecciones a los denunciantes internos de la ERA, 42 U.S.C. § 5851, las regulaciones (29 CFR Parte 24), 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 reglamentos de seguridad para los contratistas, subcontratistas y titulares de licencias de la NRC, visite el sitio web de NRC en www.nrc.gov. Para obtener información sobre las leyes y reglamentos de seguridad para los contratistas y subcontratistas del DOE, visite el sitio web del DOE en www.energy.gov.

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.



Departamento de Trabajo
de los EE. UU.



**Administración
de Seguridad y Salud
Ocupacional**

DWP FS-3954 07/2018
Whistleblower Protection for Nuclear Industry Workers — Spanish