

Presentación de denuncias laborales relacionadas con COVID-19

Los empleados están protegidos contra represalias por plantear preocupaciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo relacionadas con COVID-19, reportar casos de la enfermedad a sus empleadores bajo la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional y participar en ciertas otras actividades relacionadas con COVID-19.

COVID-19

Síndrome respiratorio agudo severo — El coronavirus 2 (SARS-CoV-2), el virus que causa el COVID-19, es altamente infeccioso y puede propagarse de persona a persona, incluso a través de la transmisión por aerosol de partículas producidas cuando una persona infectada exhala, habla, vocaliza, estornuda o tose. El virus que causa COVID-19 es altamente transmisible y puede ser transmitido por personas que no presentan síntomas. Las partículas que contienen el virus pueden viajar más de 6 pies, especialmente en interiores y en condiciones secas (humedad relativa por debajo del 40%), y pueden ser transmitidas por personas que no saben que están infectadas.

Protecciones contra la represalia

La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (Ley OSH) prohíbe las represalias contra los empleados por ejercer una variedad de derechos garantizados por la Ley. Específicamente, la Sección 11 (c) de la Ley OSH, así como las disposiciones contra las represalias incluidas en ciertas reglas de OSHA, protegen a los empleados de represalias por ejercer estos derechos.

¿Quién está protegido?

La Sección 11 (c) protege a los empleados de “una persona que se dedique a un negocio que afecte el comercio interestatal”. No cubre a los empleados del gobierno de los EE.UU. Ni a los empleados del gobierno estatal o local.¹ Sin embargo, sí cubre a los empleados del Servicio Postal del EE.UU.

¿Qué actividades están protegidas?

Una persona no puede despedir a un empleado ni tomar represalias de ninguna manera contra un empleado porque el empleado ejerció algún derecho en virtud de la Ley OSH. Aquí hay algunos ejemplos de actividades relacionadas con COVID-19 que están protegidas por la Sección 11 (c):

- Solicitar equipo de protección personal que el empleado crea razonablemente que es requerido por una norma de OSHA
- Usar equipo de protección personal requerido por una norma de OSHA
- Informar la exposición a COVID-19 o una infección de COVID-19 a un empleador o OSHA
- Informar una condición insegura a un empleador u OSHA
- Solicitar orientación sobre seguridad en el lugar de trabajo de un empleador, OSHA u otra entidad del gobierno
- Negarse a realizar una tarea de trabajo si: el empleado tiene un temor razonable de muerte o lesión grave, se niega de buena fe a realizar la tarea, no hay una asignación alternativa y no hay tiempo suficiente para que la OSHA federal o estatal u otra agencia conduzca una inspección o donde ya se haya realizado dicha inspección; y, cuando sea posible, el empleado le ha pedido a su empleador que corrija el peligro y no se corrigió. Para obtener más información: www.osha.gov/workers.

1. Los empleados federales están protegidos contra las represalias por actividades de seguridad o salud en el trabajo en virtud de los procedimientos establecidos por sus organismos de conformidad con la Orden Ejecutiva 12196. Véase 29 CFR 1960.46-47. También están protegidos contra las represalias por la denuncia de irregularidades en virtud de la Ley de Protección de los Denunciantes. Para más información, visite www.osc.gov. Las leyes estatales ofrecen protecciones similares en los estados que aplican planes estatales aprobados por OSHA. Consulte más abajo para obtener más información sobre los planes estatales.

¿Qué es la Represalia Laboral?

La represalia es una acción adversa contra un empleado debido a una actividad protegida por la Ley OSH. Aquí hay algunos ejemplos de acciones adversas:

- 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 a las perspectivas de promoción
- Reducción del sueldo o de horas de trabajo
- Amenazas
- Acciones más sutiles, como aislar, condenar al ostracismo, burlarse o acusar falsamente al empleado de un desempeño deficiente.
- Lista negra (interferir intencionalmente con la capacidad de un empleado para obtener un empleo 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

OSHA administra más de veinte estatutos de denunciantes con límites de tiempo variables para la presentación.

Las quejas bajo la Sección 11 (c) de la Ley OSH deben presentarse dentro de los 30 días posteriores a que el empleado se entera de la acción adversa. La fecha de presentación es la fecha del matasellos, fax, comunicación electrónica, llamada telefónica o entrega a un tercero transportista comercial.

Como Presentar Una Queja de 11(c)

Si un empleado cree que ha sido objeto de represalias en violación de la sección 11(c), él o su representante pueden presentar una queja ante OSHA. Las quejas pueden presentarse verbalmente o por escrito.

Para presentar una queja verbalmente: Visite una oficina de área local o llame a OSHA al 1-800-321-OSHA (6742). La información sobre las oficinas

de área local está disponible en www.osha.gov/contactus/bystate o puede obtenerse llamando a OSHA al número de teléfono anterior.

Para presentar una queja por escrito: Envíe una queja por escrito a la oficina regional o de área de OSHA más cercana por correo de EEUU. (Se recomiendan servicios de confirmación) u otro proveedor comercial de terceros, fax o por vía electrónica. Las quejas electrónicas se pueden enviar en www.whistleblowers.gov/complaint_page. No se requiere ningún formulario en particular y las quejas pueden presentarse en cualquier idioma.

En los 22 estados con planes estatales aprobados por OSHA que cubren el sector privado, los empleados pueden presentar una queja bajo la Sección 11 (c) de la Ley OSH o una queja bajo la disposición análoga de denuncia de irregularidades del estado o ambas. La queja ante la OSHA federal debe presentarse dentro de los 30 días posteriores a la acción laboral desfavorable. La queja presentada ante la agencia estatal debe presentarse dentro del límite de tiempo prescrito por la ley estatal. Los empleados del gobierno estatal y local en estos estados, y en los seis estados con planes estatales que cubren solo a los empleados del gobierno estatal y local, solo pueden presentar reclamos de represalias de seguridad o salud ocupacional ante las agencias estatales. Para obtener una lista de planes estatales, visite: www.osha.gov/stateplans.

¿Qué pasa después de la presentación de una queja?

OSHA revisará las quejas presentadas para determinar si es apropiado realizar una investigación de determinación de hechos. Al tomar esta decisión, OSHA considera factores tales como si la queja se presentó oportunamente y si la alegación está cubierta por la Sección 11 (c) o cualquier otro estatuto de denuncia de irregularidades de OSHA relevante. Todas las quejas de la Sección 11 (c) se investigan de acuerdo con los requisitos del 29 CFR Parte 1977.

¿Qué hacer ante una situación peligrosa en el lugar de trabajo?

Cuando sea posible, OSHA recomienda que los empleados notifiquen a sus empleadores sobre cualquier condición de trabajo insegura o insalubre, por ejemplo, exposición potencial al COVID-19. Alertar rápidamente a los empleadores sobre

cuestiones de seguridad y salud puede ayudar a evitar una situación en la que los empleados se enfrenten a negarse a realizar una tarea o exponerse a un peligro grave.

Los trabajadores pueden presentar una queja ante OSHA sobre una condición de trabajo peligrosa en cualquier momento. Para obtener información sobre las leyes, normas y reglamentaciones de seguridad y salud ocupacional, visite el sitio web de OSHA: www.osha.gov.

Resultados de la investigación 11(c)

Si OSHA procede con una investigación y la evidencia apoya el reclamo de represalia de un empleado y no se puede llegar a un acuerdo voluntario con el empleador, el Secretario de Trabajo, a través de la Oficina del Procurador de Trabajo (SOL), puede litigar el caso en el Corte Distrito Federal de EEUU. El Secretario puede buscar alivio para que el empleado esté completo, incluyendo:

- Reincorporación.
- Pago de atrasos con intereses.
- Compensación con intereses por los gastos que el empleado pueda haber incurrido como resultado de la represalia.
- Compensación 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 Administrador Regional desestimaré la queja. El empleado puede solicitar la revisión de ese despido por parte de la Dirección de Programas de Protección de Denunciantes (DWPP) en Washington, D.C. mediante la presentación de una solicitud para dicha revisión dentro de los 15 días posteriores a

la recepción de la carta de despido por parte del empleado. El empleado debe enviar una copia de esta solicitud al Administrador Regional.

Para obtener más información

Para obtener una copia de la Sección 11 (c) de la Ley OSH (29 U.S.C. § 660 (c)), las regulaciones (29 CFR Part 1977) 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. También puede llamar a OSHA al 1-800-321-OSHA (6742) si tiene preguntas o necesita más información.

Los recursos COVID-19 de OSHA se pueden encontrar en www.osha.gov/coronavirus, los recursos COVID-19 del HHS se pueden encontrar en www.hhs.gov, y el COVID de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades -Se pueden encontrar 19 recursos en www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov.

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 garantizar estas condiciones para los trabajadores estadounidenses estableciendo y haciendo cumplir las normas y proporcionando capacitación, educación y asistencia. Los empleadores deben cumplir con todas las normas de OSHA aplicables. También deben cumplir con la Cláusula de Obligación General de la Ley OSH, que requiere que los empleadores mantengan su lugar de trabajo libre de peligros graves reconocidos. 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.



**Administración
de Seguridad y Salud
Ocupacional**