

Hoja de Datos

Presentando quejas como Denunciante bajo la *Ley de Agua Potable Segura*

Los empleados están protegidos contra represalias por reportar presuntas violaciones relacionadas con todas aguas realmente y potencialmente diseñadas para uso potable, sin importar si son de fuentes sobre el suelo o subterráneas.

Empleados Protegidos

La *Ley de Agua Potable Segura* (SDWA por sus siglas en inglés) prohíbe a los empleadores tomar represalias contra empleados por participar en actividades protegidas relacionadas a presuntas violaciones de aguas realmente o potencialmente potables de fuentes sobre el suelo o subterráneas diseñadas para el consumo humano.

La cobertura se extiende a todos los empleados del sector privado, federal, estatal, y municipal y empleados de tribus indígenas en los Estados Unidos.

Actividades Protegidas

Un empleador no puede despedir o de ninguna manera tomar represalias contra un empleado por razón de que el empleado:

- Proveyó (o está a punto de proveer) información relacionada a una violación de la SDWA a la Agencia de Protección del Medio Ambiente (EPA por sus siglas en Inglés) u otra agencia o departamento federal apropiado;
- Testificó o estuvo a punto de testificar en cualquier procedimiento bajo esta Ley;
- Se negó de buena fe a participar en deberes, basado en una creencia razonable de que las condiciones de trabajo son inseguros y no saludables;
- Participó o asistió en un procedimiento bajo esta Ley.

Acciones de Empleo Desfavorables

Se puede considerar que una persona ha violado la SDWA si la actividad protegida del empleado fue un factor motivador en la decisión de la persona para tomar acciones de empleo no favorables contra el empleado. Tales acciones pueden incluir:

- Despido o cese en el empleo
- Inclusión en una lista negra
- Degradación
- Denegación del pago de sobretiempo o de ascenso de categoría laboral
- Medidas disciplinarias

- Denegación de beneficios
- Denegación de contratación o recontractación
- Intimidación
- Amenazas
- Reasignación con efectos en las perspectivas de ascenso de categoría laboral
- Reducción en salario o horas

Tiempo Límite para Presentar Quejas

Las quejas tienen que ser presentadas dentro de los 30 días de haber ocurrido la acción de empleo no favorable alegada (es decir, cuando el empleado fue notificado de la represalia).

Cómo Presentar Una Queja Bajo La SDWA

Un empleado, o un representante de un empleado, que cree que ha sido objeto de represalias bajo la SDWA pueden presentar una queja ante la OSHA. Las quejas pueden ser presentadas verbalmente ante la OSHA visitando o llamando a la oficina local de la OSHA al 1-800-321-OSHA (6742), o pueden ser presentadas por escrito enviando la queja a la oficina de la OSHA regional o área más cercana, o presentando una queja por internet al www.osha.gov/whistleblower/WBComplaint.html (en inglés).

Las quejas escritas pueden ser presentadas por fax, comunicación electrónica, entrega personal en horarios normales de trabajo, por correo normal de Estados Unidos (se recomienda usar el servicio de confirmación), u otra empresa de entregas comerciales.

La fecha del sello, fax, comunicación electrónica, llamada telefónica, entrega personal, entrega por parte de otra empresa de entrega comercial, o la presentación de la queja en persona en una oficina de la OSHA se considera la fecha de presentación. No se requiere ningún formulario particular y las quejas pueden ser presentadas en cualquier idioma.

Para presentar una queja electrónicamente, por favor visite www.whistleblowers.gov/complaint_page_sp.html.

Para contactar a la OSHA para presentar una queja, por favor llame al 1-800-321-OSHA (6742) y le conectarán a la oficina más cercana; o visite al www.osha.gov/html/RAmap.html.

Al recibir la queja, la OSHA la revisará y determinará si es apropiado llevar a cabo una investigación de los hechos (ej., si la queja fue presentada dentro de los 30 días; si las alegaciones están cubiertas bajo la SDWA). Todas las quejas son investigadas según los requerimientos de la ley en el 29 CFR Parte 24.

Resultados de la Investigación

Si la evidencia comprueba la alegación de represalia presentada por el empleado y una resolución voluntaria no puede ser alcanzada, la OSHA emitirá una orden requiriendo una solución apropiada para el empleado, incluso:

- Pago los salarios perdidos con intereses.
- Compensación por daños especiales, incluyendo los honorarios del abogado, y otros gastos en los que el empleado podría haber incurrido como resultado de la violación.
- Daños punitivos.
- Reinstalación.

Los resultados y la orden de la OSHA se convierten en la orden final del Secretario de Trabajo a menos que el empleador y/o el empleado objeten los resultados dentro de los 30 días.

Después de que la OSHA haya emitido sus resultados y orden, el empleador y/o el empleado pueden pedir una audiencia ante un juez administrativo (ALJ por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo. La decisión y orden del ALJ pueden ser apeladas ante la Junta de Revisión del Departamento de Trabajo.

Para Obtener más Información

Para obtener una copia de la *Ley de Agua Potable Segura*, (42 U.S.C. §300j-9(i)), las regulaciones (29 CFR Parte 24), y otra información, visite www.whistleblowers.gov/index_sp.html.

El Programa de Protección a los Denunciantes de la OSHA impone protecciones a los denunciantes contenidas en más de veinte leyes federales. Para aprender más sobre las leyes de protección a los denunciantes que la OSHA impone, véase nuestra "Whistleblower Statutes Desk Aid" en www.whistleblowers.gov/whistleblower_acts-desk-reference_spanish.pdf.

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

Para obtener información sobre leyes y regulaciones de seguridad ambiental, visite la página web del EPA en espanol.epa.gov/espanol/leyes-y-normas-reglamentos-ambientales.

Si usted tiene preguntas o necesita más información, visite www.whistleblowers.gov/index_sp.html o llame a la OSHA al 1-800-321-6742.

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.

Si necesita ayuda, contáctenos.



www.osha.gov (800) 321-OSHA (6742)



**Departamento de Trabajo
de los EE. UU.**