

Hoja de Datos

Protección a los denunciantes internos para los trabajadores del sector de productos de consumo

Los trabajadores del sector de los productos de consumo están protegidos de represalias por denunciar ante sus empleadores o el gobierno posibles contravenciones a la inocuidad de los productos de consumo.

El 14 de agosto de 2008, la *Ley de Mejoras en la Seguridad de los Productos de Consumo* (CPSIA) (ley pública 110-314) fue promulgada, la cual estipula las protecciones de represalias (sección 2087 del título 15 del Código Federal) para los trabajadores del sector de los productos de consumo.

Empleados cubiertos

En general, esta ley cubre a los empleados de fabricantes, importadores, fabricantes de productos para otras empresas (titulares de una marca o marca registrada en la fabricación de un producto de consumo para otra empresa), distribuidores y minoristas de productos de consumo.

Un "producto de consumo" conforme se define en la Ley de Seguridad de Productos del Consumidor (CPSA) suele referirse a todo artículo, o componente del mismo, producido o distribuido: (i) para la venta a un consumidor y el uso en un hogar o residencia permanente o provisional, una institución educativa, en recreación o de otra manera, o (ii) para el uso, consumo o disfrute personal de un consumidor en un hogar o residencia permanente o provisional, una institución educativa, en recreación o de otra manera. De conformidad con la mencionada ley, la Comisión de Seguridad de los Productos del Consumidor (CPSC) reglamenta unos 15.000 tipos de productos de consumo utilizados en hogares, instituciones educativas y recreación. En el sitio web de la Comisión <http://www.cpsc.gov/businfo/businfo.html> encontrará información adicional sobre las leyes y los requisitos conexos que esta aplica.

Actividad protegida

Si usted está protegido por la CPSIA, su empleador no puede despedirlo ni tomar ningún tipo de represalias en su contra porque haya brindado, haya hecho que se brindara o esté a punto de brindar o hacer que se brinde al empleador, el gobierno federal o el procurador general de un estado información sobre alguna infracción o algún acto u omisión que usted considere razonablemente que contraviene la CPSA o cualquier otra ley aplicada por la Comisión de los Estados Unidos sobre la inocuidad de los productos de consumo, o cualquier orden, regla, reglamento, norma o prohibición en virtud de dichas leyes.

Asimismo, bajo CPSIA, el empleador no puede despedirlo ni tomar ningún otro tipo de represalia en su contra porque haya declarado, participado o contribuido en un proceso judicial de conformidad con las leyes, órdenes, reglas, reglamentaciones, normas o prohibiciones aplicadas por la CPSC. Del mismo modo, el empleador no puede despedirlo ni tomar ningún otro tipo de represalia en su contra porque usted haya objetado o se haya rehusado a participar en cualquier actividad, política, práctica o tarea asignada que usted razonablemente consideró que constituía una violación de alguna disposición de la CPSA o toda otra ley aplicada por la CPSC o toda orden, regla, reglamentación, norma o prohibición conforme a dichas leyes.

Acciones adversas

Se puede concluir que su empleador contravino la CPSIA si su actividad protegida contribuyó a la decisión de su empleador de tomar una medida adversa en su contra. Estas medidas pueden incluir:

- el despido o la cesantía
- la inclusión en una lista negra
- el descenso de categoría
- la denegación de horas extras o ascensos
- la imposición de medidas disciplinarias
- la denegación de beneficios
- la no contratación o reinstauración en el cargo
- la intimidación
- la formulación de amenazas
- la reasignación con consecuencias para las perspectivas de ascenso
- la reducción de la compensación o las horas de trabajo

Plazo para la presentación de una reclamación

Las reclamaciones deben presentarse en el lapso de 180 días posteriores a la materialización de la presunta acción adversa.

Cómo presentar una reclamación

El trabajador o su representante, que considere que fue objeto de represalia en contravención de la presente norma, pueden presentar una reclamación ante la OSHA. La reclamación debe tramitarse ante la oficina de la OSHA a cargo de las actividades de

cumplimiento en la zona geográfica en la que reside o trabajaba el empleado, pero puede tramitarse ante cualquier funcionario o empleado de la OSHA. Si desea más información sírvase llamar a la Oficina Regional de la OSHA más cercana:

- *Boston* (617) 565-9860
- *Nueva York* (212) 337-2378
- *Filadelfia* (215) 861-4900
- *Atlanta* (404) 562-2300
- *Chicago* (312) 353-2220
- *Dallas* (972) 850-4145
- *Kansas City* (816) 283-8745
- *Denver* (720) 264-6550
- *San Francisco* (415) 625-2547
- *Seattle* (206) 553-5930

Las direcciones, los números de fax y otra información de contacto para estas oficinas se pueden encontrar en el sitio Web del Programa de Protección a Denunciantes Internos, www.whistleblowers.gov, y en los directorios locales. Las reclamaciones pueden presentarse de manera oral o por escrito, por correspondencia (sugerimos franqueo certificado), correo electrónico, fax o entregarse personalmente durante el horario de atención. La fecha del franqueo, entrega a un correo de terceros, fax, correo electrónico, llamada telefónica o entrega personal se considera la fecha de presentación. Si el trabajador o su representante no pueden presentar la reclamación en inglés, la OSHA aceptará la reclamación en cualquier otro idioma.

Resultados de la investigación

Si las pruebas respaldan su reclamación de represalia y no puede llegarse a una solución, la OSHA emitirá una decisión preliminar en la que se solicite

la reparación adecuada para su resarcimiento. Por lo general, esto incluye:

- Reinstatement reinstauración con el mismo nivel de antigüedad y beneficios
- pago retroactivo con intereses
- daños y perjuicios, como compensación por daños cuantificables, honorarios de peritos y honorarios razonables de abogado.

Los resultados y la decisión preliminar de la OSHA se tornan una decisión inapelable de la Secretaría de Trabajo, a menos que una parte presente una objeción en el lapso de 30 días.

Audiencias y revisión

Al cabo de la publicación de las conclusiones y la decisión preliminar de la OSHA, cualquiera de las partes puede solicitar una audiencia ante un juez de un tribunal administrativo del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Una parte puede solicitar la revisión del fallo y la orden judicial del juez del tribunal administrativo ante la Junta de Revisión Administrativa del Departamento. Bajo CPSIA, si el Secretario de Trabajo no emite un fallo definitivo en el lapso de 210 días de la fecha de presentada la reclamación, o en el lapso de 90 días posteriores al recibo del fallo por escrito, usted puede presentar una demanda civil ante el tribunal federal correspondiente.

Información adicional

En www.whistleblowers.gov se puede obtener una copia de las normas, los reglamentos y otra información sobre los denunciantes internos. En www.oalj.dol.gov, haga clic en el enlace para "denunciantes internos", donde encontrará información sobre procedimientos, fallos y materiales de investigación de la Oficina de Jueces del Tribunal Administrativo.

El presente forma parte de una serie de folletos informativos en los que se destacan programas, políticas o normas de la OSHA. No se impone ningún requisito nuevo de cumplimiento. Consúltense el título 29 del Código de Reglamentos Federales para obtener una lista completa de los requisitos de cumplimiento de las normas o los reglamentos de la OSHA. Esta información se pondrá a disposición de individuos con dificultades sensoriales a solicitud de la parte. Número telefónico: (202) 693-1999. Número del teleimpresor (TTY): (877) 889-5627.

Para información más completa:



Administración de Seguridad y Salud Ocupacional
Departamento del Trabajo de los EE.UU.
www.osha.gov (800) 321-OSHA