

Hoja de Datos

Presentando quejas como Denunciante bajo la *Ley de Modernización de la Inocuidad de los Alimentos de la FDA*

Los empleados que trabajan para entidades dedicadas a la fabricación, tratamiento, envasado, transporte, distribución, recepción, almacenamiento, o importación de comida están protegidos contra represalias por alegar o denunciar violaciones de la Ley Federal de Alimentos, Medicamentos y Cosméticos (FD&C por sus siglas en inglés).

Entidades Cubiertas

La Sección 402 de la *Ley de Modernización de la Inocuidad de los Alimentos de la FDA* (FSMA por sus siglas en inglés) prohíbe que entidades dedicadas a la fabricación, tratamiento, envasado, transporte, distribución, recepción, almacenamiento, o importación de comida tomen represalias contra empleados por participar en ciertas actividades protegidas, incluso alegar violaciones de la FD&C.

Actividad Protegida

La FSMA protege a los empleados de las entidades cubiertas contra represalias por:

- Proveer información relacionada a cualquier violación de la FD&C u cualquier acto que él o ella cree razonablemente que es una violación de la FD&C al:
 - Empleador
 - El Gobierno Federal, o
 - El Fiscal General de un Estado
- testificar, asistir, o participar en un procedimiento relativo a una violación de la FD&C; o
- objetar o negarse a participar en cualquier actividad que él o ella cree razonablemente que sea en violación de la FD&C.

Los empleados que crean que han sido objeto de represalias en violación de la FSMA pueden presentar una queja ante la OSHA. Véase “Cómo Presentar Una Queja Bajo La FSMA,” a la derecha, para más detalles.

¿Qué es una represalia?

Las represalias no se limitan al despido de empleados. Las represalias pueden incluir varias acciones, por ejemplo:

- Despido o cese en el empleo
- Reducción del sueldo o de las horas de trabajo
- 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

Tiempo Límite para Presentar Quejas

Un empleado, o un representante de un empleado, que cree que ha sido objeto de represalias en violación de la FSMA puede presentar una queja ante la OSHA. Las quejas tienen que ser presentadas dentro de los 180 días de ocurrida la represalia alegada.

Cómo Presentar Una Queja Bajo La FSMA

Un empleado puede presentar una queja bajo la FSMA ante la OSHA llamando o visitando a su oficina local de la OSHA, enviando una queja escrita a la oficina de la OSHA más cercana, o presentando una queja por internet. No se requiere ningún formulario particular y las quejas pueden ser presentadas en cualquier idioma.

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.

Para presentar una queja electrónicamente a través del internet, por favor visite www.osha.gov/whistleblower/WBComplaint.html. Para contactar a una oficina área de la OSHA, por favor llame al 1-800-321-OSHA (6742). O visite nuestro sitio web en www.osha.gov/html/oshdir.html y haga clic en "Regional/Area Offices" para encontrar la dirección de su oficina local e información de contacto.

Cuando la OSHA recibe una queja, la OSHA primeramente la revisará para determinar si los requisitos básicos se han cumplido, como si la queja fue presentada a tiempo. En caso afirmativo, la queja será investigada de acuerdo a los procedimientos requeridos por la FSMA. Véase 29 C.F.R. 1987.104.

Resultados de la Investigación

Si la evidencia proporcionada por el empleado revela actos de represalia, la OSHA emitirá una orden requiriéndole 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 requerimientos dependerán de los hechos del caso. Si la evidencia no comprueba la queja presentada por el empleado, la OSHA la desestimaré.

Después que la OSHA haya emitido una decisión, el empleador y/o el empleado pueden requerir 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 queja en una corte federal si el Departamento de Trabajo no emite una decisión final dentro de cierto límite de tiempo. Se puede encontrar detalles de ésta opción en las regulaciones de la OSHA en 29 CFR 1987.114.

Para Recibir Más Información

Para una copia de la Sección 402 de la Ley de Modernización de Inocuidad de los Alimentos del FDA, las regulaciones (29 CFR Parte 1987) y otra información, visite www.whistleblowers.gov.

El Programa de Protección a los Denunciantes 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.pdf.

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 Collection."

Para información sobre la Ley Federal de Alimentos, Medicamentos y Cosméticos, visite www.fda.gov y haga clic en esta Ley en el Índice A a Z.

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.