

The Virgin Islands Department of Labor
Division of Occupational Safety and Health (VIDOSH)
YOUR RIGHTS AS A WHISTLEBLOWER

You may file a complaint with VIDOSH if your employer retaliates against you by taking unfavorable personnel action because you engaged in protected activity relating to workplace safety and health, commercial motor carrier safety, pipeline safety, air carrier safety, nuclear safety, the environment, asbestos in schools, corporate fraud, Securities Exchange Commission (SEC) rules or regulations, railroad carrier safety or security, or public transportation agency safety or security.

WHISTLEBLOWER LAWS ENFORCED BY OSHA

Each law requires that complaints be filed within a certain number of days after the alleged retaliation.

You may file complaints by telephone or in writing under the:

- Occupational Safety and Health Act (30 days)
- Surface Transportation Assistance Act (180 days)
- Asbestos Hazard Emergency Response Act (90 days)
- International Safe Container Act (60 days)
- Federal Rail Safety Act (180 days)
- National Transit Systems Security Act (180 days)

Under the following laws, complaints must be filed in writing:

- Clean Air Act (30 days)
- Comprehensive Environmental Response, Compensation and Liability Act (30 days)
- Energy Reorganization Act (180 days)
- Federal Water Pollution Control Act (30 days)
- Pipeline Safety Improvement Act (180 days)
- Safe Drinking Water Act (30 days)
- Sarbanes-Oxley Act (90 days)
- Solid Waste Disposal Act (30 days)
- Toxic Substances Control Act (30 days)
- Wendell H. Ford Aviation Investment and Reform Act for the 21st Century (90 days)

UNFAVORABLE PERSONNEL ACTIONS

Your employer may be found to have retaliated against you if your protected activity was a contributing or motivating factor in its decision to take unfavorable personnel action against you. Such actions may include:

- Firing or Laying Off
- Blacklisting
- Demoting
- Denying Overtime or Promotion
- Disciplining
- Denying Benefits
- Failing to Hire or Re-hire
- Intimidation
- Reassignment Affecting Promotion Prospects
- Reducing Pay or Hours

FILING A COMPLAINT

If you believe that your employer retaliated against you because you exercised your legal rights as an employee, contact your local VIDOSH office as soon as possible, because you must file your complaint within the legal time limits. VIDOSH conducts an in-depth interview with each complainant to determine whether to conduct an investigation. For more information, call your closest Regional Office: New York Regional Office, U.S. Department of Labor/OSHA, 201 Varick St., Room 670, New York, N.Y. 10014, Phone: (212) 337-2378, Fax: (212) 337-2371.

Some complaints must be filed in writing and some may be filed verbally (call the local/state VIDOSH office for assistance).

VI Department of Labor
Division of Occupational Safety and Health (VIDOSH)
4401 Sion Farm,
Christiansted, St. Croix, V.I. 00820,
Phone: (340) 773-1994, Fax: (340) 7773-0094

Written complaints may be filed by mail (we recommend certified mail), fax, or hand-delivered during business hours. The date postmarked, faxed or hand delivered is considered the date filed. If retaliation for protected activity relating to occupational safety and health issues takes place in a public sector agency, contact the local VIDOSH office. If the complaint is within a private sector agency, please contact file with the Federal OSHA: Puerto Rico Area Office, Triple SSS Plaza Bldg. /1510 FD Roosevelt Ave./Suite 5-B, Guaynabo, PR 00968, Phone: (787) 277-1560 / Fax: (787) 277-1567.

Although the *Occupational Safety and Health Act* covers only private sector employees, VIDOSH state plans cover state and local government employees. For details, see <http://www.osha.gov/fso/osp/index.html>.

HOW OSHA DETERMINES WHETHER RETALIATION TOOK PLACE

- The investigation must reveal that:
- The employee engaged in protected activity;
- The employer knew about the protected activity;
- The employer took an adverse action; and
- The protected activity was the motivating factor (or under some laws, a contributing factor) in the decision to take the adverse action against the employee.

If the evidence supports the employee's allegation and a settlement cannot be reached, OSHA will issue an order requiring the employer to reinstate the employee, pay back wages, restore benefits, and other possible remedies to make the employee whole.

LIMITED PROTECTIONS FOR EMPLOYEES WHO REFUSE TO WORK

You have a limited right under the OSH Act to refuse to do a job because conditions are hazardous. You may do so under the OSH Act only when (1) you believe that you face *death or serious injury* (and the situation is so clearly hazardous that any reasonable person would believe the same thing); (2) you have tried to get your employer to correct the condition, and there is no other way to do the job safely; and (3) the situation is so urgent that you do not have time to eliminate the hazard through regulatory channels such as calling OSHA. Regardless of the unsafe condition, you are not protected if you simply walk off the job. For details, see <http://www.osha.gov/as/opa/worker/refuse.html>. OSHA cannot enforce union contracts or state laws that give employees the right to refuse to work.

WHISTLEBLOWER PROTECTIONS IN THE TRANSPORTATION INDUSTRY

Employees whose jobs directly affect commercial motor vehicle safety are protected from retaliation by their employers for refusing to violate or for reporting violations of Department of Transportation (DOT) motor carrier safety standards or regulations, or refusing to operate a vehicle because of such violations or because they have a reasonable apprehension of death or serious injury.

Similarly, employees of air carriers, their contractors or subcontractors who raise safety concerns or report violations of FAA rules and regulations are protected from retaliation, as are employees of owners and operators of pipelines, their contractors and subcontractors who report violations of pipeline safety rules and regulations. Employees involved in international shipping who report unsafe shipping containers are also protected. In addition, employees of railroad carriers or public transportation agencies, their contractors or subcontractors who report safety or security conditions or violations of federal rules and regulations relating to railroad or public transportation safety or security are protected from retaliation.

WHISTLEBLOWER PROTECTIONS FOR VOICING ENVIRONMENTAL CONCERNS

A number of laws protect employees who report violations of environmental laws related to drinking water and water pollution, toxic substances, solid waste disposal, air quality and air pollution, asbestos in schools, and hazardous waste disposal sites. *The Energy Reorganization Act* protects employees who raise safety concerns in the nuclear power industry and in nuclear medicine.

WHISTLEBLOWER PROTECTIONS WHEN REPORTING CORPORATE FRAUD

Employees who work for publicly traded companies or companies required to file certain reports with the Securities and Exchange Commission are protected from retaliation for reporting alleged mail, wire, or bank fraud; violations of rules or regulations of the SEC, or federal laws relating to fraud against shareholders.

MORE INFORMATION

To obtain more information on whistleblower laws, go to www.osha.gov, and click on the link for "Whistleblower Protection."



SUS DERECHOS COMO DENUNCIANTE

Usted puede presentar una querrela ante VIDOSH si su patrono toma represalias en su contra mediante alguna acción laboral punitiva debido a su participación en una actividad protegida relacionada con seguridad y salud en el lugar de trabajo, seguridad de transportes comerciales, seguridad de cañerías, seguridad aérea, seguridad nuclear, el medioambiente, asbesto en las escuelas, fraude corporativo, o normas y regulaciones de la Comisión de Valores y Bolsa (SEC, según siglas en inglés), seguridad ferroviaria, o seguridad del transporte público.

LEYES DE PROTECCIÓN A DENUNCIANTES FISCALIZADAS POR VIDOSH

Cada ley requiere que las querellas sean presentadas dentro de un cierto número de días después de la alegada represalia.

Usted puede presentar querellas telefónicamente o por escrito al amparo de las siguientes leyes:

- Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (30 días)
- Ley de Asistencia al Transporte Terrestre (180 días)
- Ley de Respuesta a Emergencias causadas por Asbestos (90 días)
- Ley Internacional de Seguridad de Contenedores (60 días)
- Ley Federal de Seguridad Ferroviaria (180 días)
- Ley de Seguridad del Sistema de Tránsito Nacional (180 días)
- Ley de Mejoras en la Seguridad de los Productos de Consumo (180 días)

Bajo las siguientes leyes, las querellas deben presentarse por escrito:

- Ley de Limpieza del Medioambiente (30 días)
- Ley Integral de Respuesta, Compensación y Responsabilidad Ambiental (Ley CERCLA) (30 días)
- Ley de Reorganización de la Energía (180 días)
- Ley Federal de Control de Contaminación de Aguas (30 días)
- Ley de Mejoras en la Seguridad de las Tuberías (180 días)
- Ley de Seguridad del Agua Potable (30 días)
- Ley Sarbanes-Oxley (90 días)
- Ley de Disposición de Desperdicios Sólidos (30 días)
- Ley de Control de Sustancias Tóxicas (30 días)
- Ley Wendell H. Ford de Inversión y Reforma de la Aviación para el siglo XI (90 días)

ACCIONES LABORALES PUNITIVAS

Se puede determinar que su patrono ha tomado represalias contra usted si su actividad protegida fue un factor contribuyente o motivante en la decisión de ejercer una acción laboral punitiva.

Tales acciones pueden incluir:

- Despido o cesantía
- Colocarlo en lista negra
- Descenderlo de rango o posición
- Denegar horas extras o promociones
- Imponerle medidas disciplinarias
- Negarle beneficios
- Negarle ingreso o reingreso
- Intimidarlo
- Reasignarlo de manera que afecte sus posibilidades de promoción
- Reducirle el salario o las horas de trabajo

PRESENTACIÓN DE QUERELLAS

Si usted considera que su patrono tomó represalias contra usted por ejercer sus derechos legales como empleado, comuníquese con su oficina local de VIDOSH lo antes posible, dado que debe presentar su querrela dentro del límite de tiempo legal. OSHA realiza una entrevista exhaustiva con cada denunciante para determinar si se lleva a cabo una investigación. Para mayor información llame a la Oficina Regional de VIDOSH más cercana, o en Nueva York
**Oficina Regional del Departamento del Trabajo de US/OSHA,
201 Varick St., Cuarto 670, Nueva York, N.Y. 10014,
Teléfono: (212) 337-2378, Fax: (212) 337-2371.**

Algunas demandas deben ser presentadas por escrito y unos pueden ser archivados verbalmente (llame la oficina VIDOSH local / estatal para la ayuda).

División de Seguridad y Salud Ocupacional de VI (VIDOSH)

4401 Sion Farm Christiansted, St. Croix, V.I. 00820,
Teléfono: (340) 718-1315, Fax: (340) 718-4323

Las direcciones, números de fax y otra información de contacto de estas oficinas se encuentran en la página web de OSHA www.osha.gov y en los directorios locales. Algunas querellas deben presentarse por escrito y otras pueden presentarse verbalmente (llame la oficina de OSHA más cercana para informarse). Las querellas por escrito pueden enviarse por correo (recomendamos correo certificado) o por fax, o entregarse personalmente durante las horas laborales. La fecha de franqueo, de fax o de entrega personal se considera la fecha de presentación.

Si la represalia por una actividad protegida relacionada con asuntos de seguridad y salud ocupacional ocurre en un estado donde funciona un plan estatal aprobado por OSHA, la queja debe presentarse ante la agencia estatal, si bien las personas de esos estados pueden realizar una presentación simultánea ante la OSHA

federal. Aunque la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional cubre solamente a los empleados del sector privado, los planes estatales también cubren a los empleados del gobierno estatal y local. Para más detalles, ver <http://www.osha.gov/fso/osp/index.html>.

DE QUÉ MANERA OSHA DETERMINA SI HA EXISTIDO REPRESALIA

La investigación debe revelar que:

- El empleado realizaba una actividad protegida;
- El patrono tenía conocimiento de la actividad protegida; y
- El patrono ejerció una acción punitiva.
- La actividad protegida fue el factor motivante (o bajo ciertas leyes, el factor contribuyente) en la decisión de ejercer una acción punitiva contra el empleado.

Si la evidencia sustenta lo alegado por el empleado y no se puede lograr un acuerdo, OSHA emitirá una orden exigiendo al empleador reintegrar al empleado, pagarle los salarios no percibidos, devolverle los beneficios y otros posibles remedios para restablecer al empleado.

PROTECCIÓN LIMITADA PARA EMPLEADOS QUE SE REHÚSAN A TRABAJAR

Usted tiene un derecho limitado bajo la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional a rehusarse a realizar un trabajo debido a condiciones peligrosas. Puede hacerlo al amparo de la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional sólo cuando:

- (1) considere que enfrenta peligro emuerte o lesión seria (y la situación es tan claramente riesgosa que cualquier persona razonable pensaría lo mismo);
- (2) haya intentando que su empleador corrija la situación y no haya otra forma de realizar el trabajo de manera segura; y
- (3) la situación es tan apremiante que usted no tiene tiempo de eliminar el riesgo a través de los canales reglamentarios, como sería comunicarse con VIDOSH.

No obstante la condición de inseguridad, usted no está protegido si simplemente abandona el trabajo. Para más detalles, vea

<http://www.osha.gov/as/opa/worker/refuse.html>.

OSHA no puede hacer cumplir convenios colectivos o leyes estatales que otorguen a los trabajadores el derecho de rehusarse a trabajar.

PROTECCIÓN PARA LOS DENUNCIANTES EN LA INDUSTRIA DEL TRANSPORTE

Los empleados cuyo trabajo afecta directamente la seguridad de los vehículos automotores comerciales están protegidos contra represalias de sus empleadores por rehusarse a violar las normas o por denunciar violaciones a las normas o reglamentos de seguridad del transporte automotor del Departamento de Transportación (DOT, según siglas en inglés), por rehusarse a operar un vehículo debido a tales condiciones, o por tener un temor razonable de muerte o lesión seria. Asimismo, los empleados del transporte aéreo, y los contratistas o subcontratistas que plantean preocupaciones de seguridad o denuncian violaciones a las normas y reglamentos de la Autoridad Federal de Aviación (FAA, según siglas en inglés), están protegidos contra represalias, así como también los empleados de propietarios y operadores de redes de cañerías, sus contratistas y subcontratistas que denuncian violaciones a las normas y reglamentos sobre redes de cañerías. Los empleados en el transporte internacional que denuncian inseguridad de los contenedores también están protegidos.

PROTECCIÓN A DENUNCIANTES QUE NOTIFICAN SOBRE VIOLACIONES A LEYES AMBIENTALES

Una serie de leyes protegen a los empleados que denuncian violaciones a las leyes ambientales relacionadas con el agua potable y la contaminación de las aguas, sustancias tóxicas, disposición de desperdicios sólidos, calidad del aire y contaminación del aire, asbestos en las escuelas, y vertederos de desechos peligrosos. La Ley de Reorganización de la Energía protege a los empleados que plantean preocupaciones de seguridad en la industria de la energía nuclear y de la medicina nuclear.

PROTECCIÓN A DENUNCIANTES DE FRAUDE CORPORATIVO

Los empleados que trabajan para compañías que se cotizan en Bolsa o a las que se exige presentar ciertos informes a la Comisión de Valores y Bolsa (SEC) están protegidos contra represalias por denunciar fraude postal, electrónico, o bancario, violaciones a las normas o reglamentos de la Comisión de Valores y Bolsa o a las leyes federales relacionadas con fraude contra accionistas.

INFORMACIÓN ADICIONAL

Para obtener mayor información sobre las leyes de protección a los denunciantes, ir a www.osha.gov, y luego pulsar **Whistleblower Protection**.