

RESOLUCION

Yo, Carlos S. Quirós, Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, en virtud de la autoridad conferida por las Secciones 7(a) (5) y 29 de la Ley Número 16 de 5 de agosto de 1975 (LPRA), por la presente apruebo el Reglamento Número Ocho de Seguridad y Salud en el Trabajo de Puerto Rico - Parte 1977 que deberá leer como sigue:

REGLAMENTO NUMERO OCHO

PARTE 1977

DISCRIMINACION EN CONTRA DE EMPLEADOS EJERCITANDO
DERECHOS BAJO LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO DE PUERTO RICO DE 1975

GENERAL

- 1977.1 Exposición Preliminar.
- 1977.2 Propósito de este reglamento.
- 1977.3 Requisitos generales de la Sección 29 de la Ley.
- 1977.4 Personas a las cuales se les prohíbe discriminar.
- 1977.5 Personas protegidas por la Sección 29.
- 1977.6 Distinción de actividades no-protegidas.

PROTECCIONES ESPECIFICAS

- 1977.9 Querellas bajo o relacionadas con la Ley.
- 1977.10 Procedimientos bajo o relacionados con la Ley.
- 1977.11 Testimonio.
- 1977.12 Ejercicio de cualquier derecho concedido por la Ley.

PROCEDIMIENTOS

- 1977.15 Radicación de querella por discriminación.
- 1977.16 Notificación de determinación del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.
- 1977.17 Retiro de querella.
- 1977.18 Arbitraje o procedimientos de otras agencias.

ALGUNOS TEMAS ESPECIFICOS

- 1977.21 Paga por asistencia en el recorrido.
- 1977.22 Negativa de empleados a cumplir con reglas de seguridad.
- 1977.23 Reservada.

GENERAL

EXPOSICION PRELIMINAR

(a) La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de Puerto Rico de 1975, de aquí en adelante denominada "la Ley" es un estatuto del Estado Libre Asociado de aplicación general diseñado para reglamentar las condiciones de empleo relacionadas con la seguridad y salud ocupacionales

y para lograr sitios de empleo más seguros y saludables en todo el Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Por disposición de la Ley, se requiere de todo patrono que tenga empleados que provea a cada uno de sus empleados empleo y un sitio de empleo libre de riesgos reconocidos que estén causando o que puedan causar muerte o daño físico, que provea y se asegure del uso de aparatos de seguridad, salvaguardias y el equipo de protección personal según sea prescrito por el Secretario o que sea razonablemente necesario, sin costo alguno para cualquier empleado, que cumpla con las normas de seguridad y salud ocupacionales promulgadas bajo esta Ley y con las reglas, reglamentos y órdenes emitidas a tenor con la Ley; y cada dueño de cualquier local usado en todo o en parte como un sitio de empleo, deberá cumplir con todas las normas de salud y seguridad ocupacionales y todas las reglas, reglamentos y órdenes emitidas a tenor con la Ley, respecto a aquellas partes del local bajo su control y no bajo el control del patrono. El dejar de cumplir con las mismas hará que el dueño de dicho local quede sujeto a los procedimientos de ejecución y las penalidades aplicables a un patrono bajo la Ley. Dicho patrono tendrá los mismos derechos que concede la Ley a un patrono. Nada de lo dispuesto por la subsección (g) de la Sección 6 se interpretará como un relevo al patrono de sus deberes bajo esa Sección.

(b) La Ley provee, entre otras cosas, para la adopción de normas de seguridad y salud ocupacionales, actividades de investigación y desarrollo, inspecciones e investigaciones de sitios de empleo, y requisitos de recopilación de data. Procedimientos de ejecución iniciados por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, procedimientos de revisión ante un Oficial Examinador independiente y derecho expreso a la revisión judicial también son provistos por la Ley.

(c) Se provee a los empleados y representante de empleados amplios derechos sustantivos y procesales bajo la Ley. Más aún, la implementación efectiva de la Ley y la realización de las metas depende en gran parte de la participación activa pero ordenada de los empleados, individualmente y por medio de sus representantes, a todo nivel de actividad de seguridad y salud.

(d) Este reglamento trata esencialmente con los derechos provistos a los empleados por la Sección 29 de la Ley. La Sección 29(a) de la Ley prohíbe represalias, de cualquier forma, contra empleados que ejerciten derechos bajo la Ley.

1977.2 PROPOSITO DE ESTE REGLAMENTO

El propósito de este reglamento es proveer en un solo lugar interpretaciones de las varias disposiciones de la Sección 29 de la Ley que guiarán al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos en el desempeño de sus deberes bajo la misma a menos que y hasta tanto se determine lo contrario por decisiones autorizadas de los tribunales, al concluir, en base a un re-examen de la interpretación, que la misma es incorrecta.

1977.3 REQUISITOS GENERALES DE LA SECCION
29 DE LA LEY

✓ La Sección 29 provee en general que ninguna persona despedirá o en modo alguno discriminará contra un empleado porque ese empleado haya:

- ✓ a) Radicado cualquier querella bajo o relacionada con la Ley.
- ✓ b) Instituido o causado que se instituya cualquier procedimiento bajo o relacionado con la Ley;
- ✓ c) Testificado o vaya a testificar en cualquier procedimiento bajo la Ley o relacionado con la misma; o
- d) Ejercitado en beneficio propio o en beneficio de otros cualquier derecho concedido por la Ley.

Cualquier empleado que crea que se ha discriminado en su contra en violación de lo dispuesto por la Sección 29(a) de la Ley puede, dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que ocurrió la violación, ✓ radicar una querella con el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos alegando la violación. El Secretario ordenará que se lleve a cabo la investigación apropiada. Si, como resultado de dicha investigación, el Secretario determina que se han violado las disposiciones de la Sección 29(a), podrá instituir acción civil en el Tribunal de Distrito o Superior correspondiente del Estado Libre Asociado para prohibir violaciones a la Sección 29 y obtener cualquier otro remedio apropiado, incluyendo reemplazo o reinstalación del empleado a su empleo anterior con paga retroactiva. La Sección 29(c) provee además para la notificación a los querellantes por el Secretario de las determinaciones hechas de acuerdo con las querellas.

1977.4 PERSONAS A LAS CUALES SE LES PROHIBE DISCRIMINAR

La Sección 29(a) establece específicamente que "Ninguna persona despedirá o en modo alguno discriminará contra un empleado" porque el empleado ha ejercitado sus derechos bajo la Ley. La Sección 3(d) de la Ley define "Persona" como "una o más personas naturales o jurídicas incluyendo sociedades, asociaciones, corporaciones, fideicomisos comerciales, representantes legales o cualquier grupo organizado de personas".

Por consiguiente, las prohibiciones de la Sección 29(a) no están limitadas a acciones tomadas por patronos contra sus propios empleados. A una persona se le puede imputar acción discriminatoria contra el empleado de otra persona. La Sección 29(a) se le extendería a entidades tales como organizaciones que representan empleados para efectos de negociación colectiva, agencias de empleo, o a cualquier otra persona en posición de discriminar contra un empleado.

1977.5 PERSONAS PROTEGIDAS POR LA SECCION 29

a) Se concede la protección total de la Sección 29 a todos los empleados. "Empleado" significa e incluye a todo hombre, mujer y menor empleado en cualquier sitio de empleo por un patrono. La Ley no define el término "empleo". Sin embargo, considerando la amplia naturaleza remedial de esta legislación, para propósitos de la Sección 29, la existencia de una relación de empleo se debe basar en realidades económicas, y dicha relación será interpretada liberalmente.

b) Para propósitos de la Sección 29(b) aún un solicitante de empleo podría considerarse un empleado. Más aún, en vista de que la Sección 29(b) habla en términos de cualquier empleado, es claro que el empleado no tiene que ser un empleado del discriminante. La consideración principal sería si la persona que alega discriminación era un "empleado" al momento de ocupar la actividad protegida.

c) En vista de las definiciones de "patrono" y "empleado" contenidas en la Ley, todos los empleados gubernamentales dentro del Estado Libre Asociado de Puerto Rico estarían dentro de la cobertura contemplada por la Sección 29.

1977.6 DISTINCION DE ACTIVIDADES NO-PROTEGIDAS

a) Acciones tomadas por un patrono, u otros, que afecten adversamente a un empleado pueden basarse en fundamentos no discriminatorios. Las prohibiciones de la Sección 29(a) aplican cuando la acción adversa ocurre porque el empleado se ha desempeñado en actividades protegidas. El desempeño de un empleado en actividades protegidas por la Ley no le da inmunidad automática contra despido o medidas disciplinarias por razones legítimas o contra acción adversa tomada en virtud de otras consideraciones no prohibidas.

b) Al mismo tiempo, para establecer una violación a la Sección 29(a), el desempeño del empleado en actividad protegida no necesariamente tiene que ser la única consideración detrás del despido u otra acción

adversa. Si la actividad protegida fue una razón sustancial para la acción, o si el despido u otra acción adversa no hubiese sucedido a no ser por el desempeño de la actividad protegida, se ha violado la Sección 29 (a). Finalmente, el problema de si un despido tuvo lugar por razón de actividad protegida tendrá que ser determinado en base a los hechos en el caso en particular.

PROTECCIONES ESPECIFICAS

1977.9 QUERELLAS BAJO O RELACIONADAS CON LA LEY

a) El despido de, o la discriminación contra, un empleado porque el empleado ha radicado "cualquier querella...bajo o relacionada con esta Ley...." está prohibido por la Sección 29(a). Un ejemplo de una querella hecha bajo la Ley sería la solicitud de un empleado para que se realice una inspección a tenor con la Sección 17(c)(1) y (2). Sin embargo, esta no sería la única clase de querella protegida por la Sección 29(a). El límite de querellas relacionadas con la Ley es proporcional con los amplios propósitos remediales de esta legislación y el vasto alcance de su aplicación, que conlleva en toda su extensión el poder para proveer para el bienestar general.

b) Querellas hechas a, o radicadas con, otras agencias locales con autoridad para reglamentar o investigar condiciones de seguridad y salud son querellas relacionadas con esta Ley. Dichas querellas, sin embargo, deben estar relacionadas con condiciones en el sitio de empleo, a distinción de querellas que tocan sólo la salud y seguridad pública en general.

c) Más aún, los sanos principios de la Ley serían socavados seriamente si los empleados fueran desalentados de radicar querellas sobre asuntos de seguridad y salud ocupacionales con sus patronos. (Sección 2 (a) (2), (4) y (5). Dichas querellas a patronos, si hechas de buena fe, estarían por lo tanto relacionadas con la Ley, y un empleado estaría protegido contra despido o discriminación causado por una querella al patrono.

1977.10 PROCEDIMIENTOS BAJO O RELACIONADOS CON LA LEY

a) El despido de, o la discriminación contra, cualquier empleado porque el empleado ha "instituido o causado que se instituya cualquier procedimiento bajo o relacionado con esta Ley" también está prohibido por la Sección 29. Ejemplos de procedimientos que podrían surgir específicamente bajo la Ley serían la solicitud de un empleado o la participación en inspecciones de sitios de empleo según lo dispuesto bajo la

Sección 17 de la Ley, la impugnación por un empleado del período de tiempo concedido para la corrección de una violación bajo lo dispuesto por la Sección 20(c) de la Ley, el inicio por un empleado de procedimientos para la promulgación de una norma de seguridad y salud ocupacionales bajo lo dispuesto por la Sección 9 (a) de la Ley y la parte 1911 (Reglamento Número Cinco), solicitud de un empleado para la modificación o revocación de una variación bajo la Sección 15 de la Ley y la Parte 1905 (Reglamento Número Tres), la impugnación judicial de un empleado a una norma bajo la Sección 16 de la Ley y la revisión de una orden del Secretario por un empleado bajo la Sección 22 de la Ley. En la determinación de si un procedimiento está relacionado con la Ley, las consideraciones discutidas en 1977.9 serían también aplicables.

b) Un empleado no tendría que instituir directamente los procedimientos. Es suficiente si él pone en movimiento las actividades de otros y éstas resultan en procedimientos bajo o relacionados con la Ley.

1977.11 TESTIMONIO

El despido de, o el discrimen contra, cualquier empleado porque el empleado ha testificado o va a testificar en procedimientos bajo o relacionados con la Ley está igualmente prohibido por la Sección 29(a). Por supuesto, esta protección no estaría limitada a testimonio en procedimientos que se hayan instituido o que se haya causado que se instituyan por un empleado, sino que se extendería a cualquier declaración prestada en el curso de cualquier procedimiento judicial, cuasi-judicial, y administrativo, incluyendo inspecciones, investigaciones, y las funciones administrativas en el proceso de formulación de reglas. Si el empleado está prestando o está por prestar testimonio en cualquier procedimiento bajo o relacionado con la Ley, él estaría protegido contra discrimen como resultado de dicho testimonio.

1977.12 EJERCICIO DE CUALQUIER DERECHO CONCEDIDO POR LA LEY

a) En adición a proteger empleados que radiquen querellas, instituyan procedimientos, o testifiquen en procedimientos bajo o relacionados con la Ley, la Sección 29 también protege empleados de discrimen ocurrido por razón del ejercicio de cualquier derecho concedido por la Ley. Determinados derechos están explícitamente provistos en la Ley, por ejemplo, existe el derecho de participar como una parte en procedimientos de

ejecución (Sección 20). Determinados otros derechos existen por implicación necesaria. Por ejemplo, empleados pueden solicitar información de la Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo; dicha solicitud constituiría el ejercicio de un derecho concedido por la Ley. Igualmente, empleados entrevistados por agentes del Secretario en el curso de inspecciones o investigaciones no podrían ser discriminados por su cooperación.

(b) (1) Por otro lado, un análisis de la Ley revela como asunto general, que la Ley no concede derecho alguno que autorice a los empleados a abandonar el trabajo por razón de condiciones potencialmente inseguras en el sitio de empleo. Condiciones peligrosas que puedan constituir violaciones de la Ley serán corregidas ordinariamente por el patrono, una vez que se le pone en conocimiento de su existencia. Si las correcciones no se realizan, o si hay disputa en cuanto a la existencia del peligro, el empleado tendrá normalmente la oportunidad de solicitar una inspección del sitio de empleo bajo lo dispuesto en la Sección 17(c) (1) de la Ley o de solicitar la ayuda de otras agencias públicas que tienen responsabilidad en el campo de seguridad y salud. Por lo tanto, bajo dichas circunstancias un patrono ordinariamente no estaría violando la Sección 29 al tomar acción para disciplinar un empleado por rehusar realizar las actividades normales de su trabajo en base a unos alegados riesgos de seguridad y salud.

(2) Sin embargo, pueden surgir ocasiones cuando un empleado se confronta con la elección entre no realizar las actividades asignadas o exponerse a grave daño o muerte proveniente de condiciones peligrosas en el sitio de empleo. Si el empleado, con ninguna alternativa razonable, rehusa de buena fe exponerse a la condición peligrosa, estaría protegido contra una discriminación subsiguiente. La condición que causa en el empleado aprehensión de muerte o daño tiene que ser de una naturaleza tal que una persona razonable, bajo las circunstancias que confronta en ese momento el empleado, concluiría que existe un riesgo real de muerte o grave daño y que no hay tiempo suficiente, debido a la urgencia de la situación, para eliminar el riesgo recurriendo a los canales regulares de ejecución estatutoria. En adición, en dichas circunstancias, cuando sea posible, el empleado tiene que haber solicitado infructuosamente de su patrono la corrección de la condición peligrosa.

PROCEDIMIENTOS

1977.15 RADICACION DE QUERELLA POR DISCRIMINACION

(a) Quien puede radicar

Una querella por discrimen bajo la Sección 29 puede ser radicada por el mismo empleado, o por un representante autorizado para hacerlo en su nombre.

(b) Naturaleza de la radicación

No se requiere que la querella se haga en forma particular.

(c) Lugar de radicación

La querella debe ser radicada con el Director de Area (Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo) responsable de las actividades de ejecución en el área geográfica en que reside o trabajaba el empleado.

(d) Período para radicar

1) La Sección 1977.3 dispone que un empleado que crea que se ha discriminado en su contra en violación de lo dispuesto por la Sección 29(a) "puede dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que ocurrió la violación" radicar una querella con el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

2) El propósito principal del período de 30 días en esta disposición es de permitir al Secretario el rehusar considerar querellas que sean tardías. Por lo tanto, querellas que no sean radicadas dentro de 30 días de haber ocurrido la alegada violación ordinariamente se presumirán que están prescritas.

3) Sin embargo, puede haber circunstancias que justifiquen la extensión del período de 30 días en base a principios reconocidos de equidad o por fuertes circunstancias atenuantes, e.g., cuando el patrono ha ocultado o engañado al empleado en relación con los fundamentos para el despido u otra acción adversa; cuando el empleado, dentro del período de 30 días ha recurrido de buena fe a procedimientos de quejas y arbitraje bajo un convenio de negociación colectiva o ha radicado una querella en relación con el mismo asunto general con otra agencia; cuando el discrimen es de naturaleza continua. En ausencia de circunstancias que justifiquen una extensión del período de treinta días, querellas radicadas fuera del tiempo prescrito no serán procesadas. Esta extensión será concedida a discreción del Secretario.

1977.16 NOTIFICACION DE DETERMINACION
DEL SECRETARIO DEL TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS

La Sección 29(c) provee para que el Secretario notifique al querellante dentro de los 90 días de la querella, su determinación en cuanto a si ha ocurrido discrimen prohibido. Esta disposición de 90 días se considera que es de naturaleza directiva. Aún cuando se hará todo el esfuerzo para notificar a los querellantes la determinación del Secretario dentro de 90 días, puede haber circunstancias en que no sea posible cumplir el período directivo expuesto en la Sección 29(c).

1977.17 RETIRO DE QUERELLAS

La ejecución de las disposiciones de la Sección 29 no es sólo un asunto de proteger derechos de empleados individuales, sino también de interés general. Intentos por un empleado de retirar una querella radicada previamente no resultará necesariamente en la terminación de la investigación del Secretario. La jurisdicción del Secretario no puede ser limitada como cuestión de ley por la acción unilateral del empleado. Sin embargo, una solicitud voluntaria y libre de coacción hecha por un querellante para retirar su querella será considerada cuidadosamente y se le dará peso sustancial como cuestión de política y buen procedimiento de ejecución.

1977.18 ARBITRAJE O PROCEDIMIENTOS DE OTRAS AGENCIAS

(a) General

1) Un empleado que radique una querella bajo la Sección 29 de la Ley puede también solicitar remedios bajo procedimientos de quejas y arbitraje en convenios de negociación colectiva. En adición, el querellante puede recurrir concurrentemente a otras agencias para desagravio tales como Junta Nacional de Relaciones del Trabajo o la Junta de Relaciones del Trabajo del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. La jurisdicción del Secretario para entender en querellas bajo la Sección 29, para investigar, y para determinar si ha ocurrido discrimen, es independiente de la jurisdicción de otros cuerpos o agencias. El Secretario puede radicar una acción en el Tribunal de Distrito o Superior del Estado Libre Asociado a pesar de que hayan otros procedimientos pendientes.

2) Sin embargo, el Secretario también reconoce la política Nacional y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que favorece la resolución voluntaria de disputas bajo los procedimientos en convenios de negociación colectiva. Por la misma razón, se debe conceder la debida deferencia a la jurisdicción de otros foros establecidos para resolver

disputas que puedan estar también relacionadas con querellas bajo la Sección 29(a).

3) Cuando un querellante de hecho persigue otros remedios que los provistos por la Sección 29(b), puede proceder la posposición de la determinación del Secretario y el acatamiento del resultado de dichos otros procedimientos.

b) Posposición de la determinación.

La posposición de la determinación estaría justificada cuando los derechos que se hacen valer en otros procedimientos son sustancialmente iguales a los derechos bajo la Sección 29 y no es probable que tales procedimientos violen los derechos garantizados por esta sección. Los hechos en controversia en dichos procedimientos tienen que ser sustancialmente iguales a los suscitados en una querella bajo la Sección 29(a) y el foro ante el cual se ventile el asunto tiene que tener el poder de determinar finalmente la controversia en cuanto a discrimen.

c) Aceptación del resultado de otros procedimientos

Una determinación de aceptación del resultado de otros procedimientos iniciados por el querellante tiene que ser hecha necesariamente en base a caso por caso luego de un cuidadoso escrutinio de toda la información disponible. Antes de aceptar los resultados de otros procedimientos, tiene que estar claro que esos procedimientos manejaron adecuadamente los hechos en controversia, que los procedimientos fueron justos, normales y libres de deficiencias procesales, y que el resultado de los procedimientos no es opuesto al propósito y política de la Ley. A este respecto, si dicha otra acción iniciada por el querellante es desestimada sin una audiencia adjudicativa, dicha desestimación no se considerará de ordinario determinante de la querella bajo la Sección 29.

ALGUNOS TEMAS ESPECIFICOS

1977.21 PAGA POR ASISTENCIA EN EL RECORRIDO

a) El Secretario reconoce la naturaleza esencial de la participación del empleado en el recorrido de inspección bajo la Sección 17(b) de la Ley. Los empleados constituyen una fuente vital de información a los representantes del Secretario en relación a la presencia de riesgos en el sitio de trabajo. Los empleados deberán ser capaces de ejercer libremente sus derechos estatutarios de participar en los recorridos sin miedo a pérdida económica. Por lo tanto, a fin de asegurar el flujo ininterrumpido de información a los inspectores del Secretario así también como el desencadenamiento de los derechos estatutarios de los empleados de participar en los recorridos de inspección con paga; la

omisión de un patrono de pagar a los empleados por el tiempo durante el cual estos estén envueltos en el recorrido de inspección se considerará acción discriminatoria bajo la Sección 29. En adición, cuando los empleados participen en otras actividades relacionadas con la inspección tales como; responder a preguntas de oficiales de cumplimiento o participar en las conferencias de apertura y de cierre; una omisión del patrono de pagar a los empleados por el tiempo envuelto en estas actividades se considerará acción discriminatoria bajo la Sección 29.

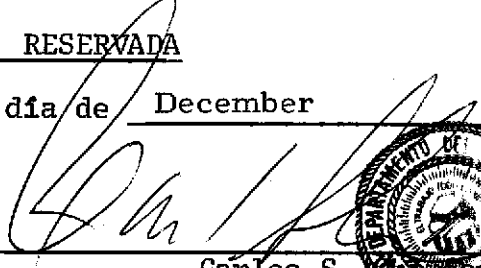
b) Sujeto a los reglamentos promulgados por el Secretario que traten de la inspección de sitios de empleo, a un representante del patrono y a un representante autorizado de los empleados se le dará la oportunidad de acompañar al Secretario o a su representante autorizado durante la inspección física de cualquier sitio de empleo bajo la Sección 17(b) con el propósito de ayudar en dicha inspección. Si el representante autorizado de los empleados es un empleado y la inspección se lleva a cabo durante sus horas regulares de trabajo, el patrono le pagará al empleado a su tipo de salario regular. Cuando no haya un representante autorizado de los empleados, el Secretario o su representante autorizado, deberá consultar con un número razonable de empleados en relación con los asuntos de seguridad y salud en el sitio de empleo.

1977.22 NEGATIVA DE EMPLEADOS A CUMPLIR CON REGLAS DE SEGURIDAD

Empleados que rehusen cumplir con las normas de seguridad y salud ocupacionales o con reglas válidas de seguridad implementadas por el patrono en apoyo de la Ley no están ejerciendo ningún derecho concedido por la Ley. Medidas disciplinarias tomadas por patronos solamente como respuesta a la negativa de un empleado a cumplir con las reglas y reglamentos de seguridad apropiados no se considerará de ordinario acción discriminatoria prohibida por la Sección 29. Esta situación debe distinguirse de la negativa a trabajar según discutida en 1977.12.

1977.23 RESERVADA

Aprobado en este 1 día de December de 1977,
en San Juan, Puerto Rico.


Carlos S. [illegible]
Secretario del Trabajo y Recursos Humanos

