

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
OFICINA DEL SECRETARIO
414 AVENIDA BARBOSA
HATO REY, PUERTO RICO

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 reglamen-

tar 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 querrela bajo o relacionada con la Ley.
- b) Instituído 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) Ejercitando 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 querrela 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 Esta

do 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 discrimi-

nación 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 querrela...bajo o relacionada con esta Ley..." está prohibido por la Sección 29(a). Un ejemplo de una querrela 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 querrela 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 "instituído 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.

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 recorridos 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 diciembre de 1977,
en San Juan, Puerto Rico.

(fdo) Carlos S. Quirós
Secretario del Trabajo y Recursos Humanos

COMMONWEALTH OF PUERTO RICO
DEPARTMENT OF LABOR AND HUMAN RESOURCES
Occupational Safety and Health Office

REGULATION NUMBER EIGHT

PART 1977

DISCRIMINATION AGAINST EMPLOYEES EXERCISING
RIGHTS UNDER OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ACT
OF PUERTO RICO 1975

GENERAL

- 1977.1 Introductory statement.
- 1977.2 Purpose of this regulation.
- 1077.3 General requirements of Section 29 of the Act.
- 1977.4 Persons prohibited from discriminating.
- 1977.5 Persons protected by Section 29.
- 1977.6 Unprotected activities distinguished.

SPECIFIC PROTECTIONS

- 1977.9 Complaints under or related to the Act.
- 1977.10 Proceedings under or related to the Act.
- 1977.11 Testimony.
- 1977.12 Exercise of any right afforded by the Act.

PROCEDURES

- 1977.15 Filing of complaint for discrimination.
- 1977.16 Notification of Secretary of Labor and Human Resources determination.
- 1977.17 Withdrawal of complaint.
- 1977.18 Arbitration of other agency proceedings.

SOME SPECIFIC SUBJECTS

- 1977.21 Walkaround pay.
- 1977.22 Employee refusal to comply with safety rules.
- 1977.23 Reserved.

GENERAL**1977.1 INTRODUCTORY STATEMENT**

- (a) The Occupational Safety and Health Act of Puerto Rico of 1975, hereinafter referred to as the Act, is a Commonwealth statute of general application designed to regulate employment conditions relating to occupational safety and health and to achieve safer and healthier workplaces throughout the Commonwealth. By terms of the Act, every employer who has employees is required to furnish each of his employees employment and a place of employment free from recognized hazards that are causing or likely to cause death or physical harm, furnish and assure the use of safety devices, safeguards, and personal protective equipment prescribed by the Secretary or which may be reasonably necessary, at no cost to any employee, to comply with occupational safety and health standards promulgated under the Act and with rules, regulations, and orders issued pursuant thereto; and every owner of any premise used in whole or in part as a place of employment, shall comply with all safety and health standards, and all rules, regulations and orders issued pursuant to the Act, with respect to the parts of the premises under his control and not under the control of the employer. The failure to so comply shall make the owner of said premise subject to the enforcement procedures and penalties applicable to an employer under the Act. Such owner shall have the same rights as an employer under the Act. Nothing in subsection (g) of Section 6 shall be construed as relieving an employer of his duties under that Section.
- (b) The Act provides, among other things, for the adoption of occupational safety and health standards, research and development activities, inspections and investigations of workplaces, and recordkeeping requirements. Enforcement procedures initiated by the Department of Labor and Human Resources, review proceedings before an independent Hearing Examiner and express judicial review are provided by the Act.
- (c) Employees and representatives of employees are afforded a wide range of substantive and procedural rights under the Act. Moreover, effective implementation of the Act and achievement of its goals depend in large part upon the active but orderly participation of employees, individually and through their representatives, at every level of safety and health activity.

- (d) This regulation deals essentially with the rights of employees afforded under Section 29 of the Act. Section 29(a) of the Act prohibits reprisals, in any form, against employees who exercise rights under the Act.

1977.2 PURPOSE OF THIS REGULATION

The purpose of this regulation is to make available in one place interpretations of the various provisions of Section 29 of the Act which will guide the Secretary of Labor and Human Resources in the performance of his duties thereunder unless and until otherwise directed by authoritative decisions of the courts, or concluding, upon reexamination of an interpretation, that it is incorrect.

1977.3 GENERAL REQUIREMENTS OF SECTION 29 OF THE ACT

Section 29 provides in general that no person shall discharge or in any manner discriminate against any employee because the employee has:

- (a) Filed any complaint under or related to the Act;
- (b) Instituted or caused to be instituted any proceeding under or related to the Act;
- (c) Testified or is about to testify in any proceeding under the Act or related to the Act; or
- (d) Exercised on his own behalf or on behalf of other any right afforded by the Act.

Any employee who believes that he has been discriminated against in violation of Section 29(a) of the Act may, within 30 days after such violation occurs, lodge a complaint with the Secretary of Labor and Human Resources alleging such violation. The Secretary shall then cause appropriate investigation to be made. If as a result of such investigation, the Secretary determines that the provisions of Section 29(a) have been violated, civil action may be instituted in any appropriate District or Superior Court of the Commonwealth of Puerto Rico to restrain violations of Section 29 and to obtain other appropriate relief, including rehiring or reinstatement of the employee to his former position with back pay. Section 29(c) further provides for notification to complainants by the Secretary of determinations made pursuant to their complaints.

1977.4 PERSONS PROHIBITED FROM DISCRIMINATING

Section 29(a) specifically states that "No person shall discharge or in any manner discriminate against an employee" because the employee has exercised rights under the Act. Section 3(d) of the Act defines "Person" as "one or more natural or artificial persons, including partnerships, associations, corporation, business trusts, legal representatives, or any organized group of persons". Consequently, the prohibitions of Section 29(a) are not limited to actions taken by employers against their own employees. A person may be chargeable with discriminatory action against an employee of another person. Section 29(a) would extend to such entities as organizations representing employees for collective bargaining purposes, employment agencies, or any other person in a position to discriminate against an employee.

1977.5 PERSONS PROTECTED BY SECTION 29

- (a) All employees are afforded the full protection of Section 29. "Employee means and includes every man, woman, and minor employed in any place of employment by an employer. The Act does not define the term "Employ". However, considering the broad remedial nature of this legislation, the existence of an employment relationship, for purposes of Section 29, is to be based upon economic realities, and such relationship is to be liberally interpreted.
- (b) For purposes of Section 29(b) even an applicant for employment could be considered an employee. Further, because Section 29(b) speaks in terms of any employee, it is clear that the employee need not be an employee of the discriminator. The principal consideration would be whether the person alleging discrimination was an "employee" at the time of engaging in protected activity.
- (c) In view of the definitions of "Employer" and "employee" contained in the Act, all governmental employees within the Commonwealth of Puerto Rico would be within the contemplated coverage of Section 29.

1977.6 UNPROTECTED ACTIVITIES DISTINGUISHED

- (a) Actions taken by an employer, or other, which adversely affect an employee may be predicated upon nondiscriminatory grounds. The proscriptions of Section 29(a) apply when the adverse action occurs because the employee has engaged in protected activities. An employee's engagement in activities protected by the Act does not automatically render him immune from discharge or discipline for legitimate reasons, or from adverse action dictated by non-prohibited considerations.
- (b) At the same time, to establish a violation of Section 29(a), the employee's engagement in protected activity need not be the sole consideration behind discharge or other adverse action. If protected activity was a substantial reason for the action, or if the discharge or other adverse action would not have taken place but for engagement in protected activity, Section 29(a) has been violated. Ultimately, the issue as to whether a discharge was because of protected activity will have to be determined on the basis of the facts in the particular case.

SPECIFIC PROTECTIONS**1977.9 COMPLAINTS UNDER OR RELATED TO THE ACT**

- (a) Discharge of, or discrimination against, an employee because the employee has filed "any complaint ***under or related to this Act***" is prohibited by Section 29(a). An example of a complaint made under the Act would be an employee request for inspection pursuant to Section 17(c)(1) and (2). However, this would not be the only type of complaint protected by Section 29(a). The range of complaints related to the Act is commensurate with the broad remedial purposes of this legislation and the sweeping scope of its application, which entails the full extent of the power to provide for the general welfare.
- (b) Complaints made to or registered with other local agencies which have the authority to regulate or investigate occupational safety and health conditions are complaints related to this Act. Such complaints, however, must relate to conditions at the workplace, as distinguished from complaints touching only upon general public safety and health.

- (c) Further, the salutary principles of the Act would be seriously undermined if employees were discouraged from lodging complaints about occupational safety and health matters with their employers. (Section 2(a)(2), (4) and (5)). Such complaints to employers, if made in good faith, therefore would be related to the Act, and an employee would be protected against discharge or discrimination caused by a complaint to the employer.

1977.10 PROCEEDINGS UNDER OR RELATED TO THE ACT

- (a) Discharge of, or discrimination against, any employee because the employee has "instituted or caused to be instituted any proceeding under or related to this Act" is also prohibited by Section 29. Examples of proceedings which could arise specifically under the Act would be employee request or participation in inspections of worksites under Section 17 of the Act, employee contest of abatement date under Section 20(c) of the Act, employee initiation of proceedings for promulgation of an occupational safety and health standard under Section 9(a) of the Act and Part 1911 (Regulation Number Five), employee application for modification or revocation of a variance under Section 15 of the Act and Part 1905 (Regulation Number Three), employee judicial challenge to a standard under Section 16 of the Act and employee appeal of an order of the Secretary under Section 22 of the Act. In determining whether a proceeding is related to the Act, the considerations discussed in 1977.9 would also be applicable.
- (b) An employee need not himself directly institute the proceedings. It is sufficient if he sets into motion activities of others which result in proceedings under or related to the Act.

1977.11 TESTIMONY

Discharge of, or discrimination against, any employee because the employee has testified or is about to testify in proceedings under or related to the Act is also prohibited by Section 29(a). This protection would of course not be limited to testimony in proceedings instituted or caused to be instituted by the employee, but would extend to any statements given in the course of judicial, quasi-judicial, and administrative proceedings, including inspections, investigations, and administrative rulemaking or adjudicative functions. If the employee is giving or is about to give testimony in any proceeding under or related to the Act, he

would be protected against discrimination resulting from such testimony.

1977.12 EXERCISE OF ANY RIGHT AFFORDED BY THE ACT

- (a) In addition to protecting employees who file complaints, institute proceedings, or testify in proceedings under or related to the Act, Section 29 also protects employees from discrimination occurring because of the exercise of any right afforded by the Act. Certain rights are explicitly provided in the Act; for example, there is a right to participate as a party in enforcement proceedings (Section 20). Certain other rights exist by necessary implication. For example, employees may request information from the Occupational Safety and Health Office; such request would constitute the exercise of a right afforded by the Act. Likewise employees interviewed by agents of the Secretary in the course of inspections or investigations could not subsequently be discriminated against because of their cooperation.
- (b) (1) On the other hand, review of the Act discloses that, as a general matter, there is no right afforded by the Act which would entitle employees to walk off the job because of potential unsafe conditions at the workplace. Hazardous conditions which may be violative of the Act will ordinarily be corrected by the employer, once brought to his attention. If corrections are not accomplished, or if there is dispute about the existence of a hazard, the employee will normally have opportunity to request inspections of the workplace pursuant to Section 17 (c)(1) of the Act or to seek the assistance of other public agencies which have responsibility in the field of safety and health. Under such circumstances, therefore, an employer would not ordinarily be in violation of Section 29 by taking action to discipline an employee for refusing to perform normal job activities because of alleged safety or health hazards.
- (2) However, occasions might arise when an employee is confronted with a choice between not performing assigned tasks or subjecting himself to serious injury or death arising from a hazardous condition at the workplace. If the employee, with no reasonable alternative, refuses in good faith to expose himself to the dangerous condition, he would be protected against subsequent discrimination. The condition causing the employee's apprehension of death or injury must be of such a nature that a reasonable person, under the circumstances then confronting the employee, would conclude that there is a real danger of death or serious injury and that there is insufficient time, due to the urgency of the situation, to

eliminate the danger through resort to regular statutory enforcement channels. In addition, in such circumstances, the employee, where possible, must also have sought from his employer, and been unable to obtain, a correction of the dangerous condition.

PROCEDURES

1977.15 FILING OF COMPLAINT FOR DISCRIMINATION

(a) Who may file.

A complaint of Section 29 discrimination may be filed by the employee himself, or by a representative authorized to do so on his behalf.

(b) Nature of filing.

No particular form of complaint is required.

(c) Place of filing.

Complaint should be filed with the Area Director (Occupational Safety and Health Office) responsible for enforcement activities in the geographical area where the employee resides or was employed.

(d) Time for filing.

(1) Section 1977.3 provides that an employee who believes that he has been discriminated against in violation of Section 29(a) "may within 30 days after such a violation occurs", file a complaint with the Secretary of Labor and Human Resources.

(2) A major purpose of the 30-day period in this provision is to allow the Secretary to decline to entertain complaints which have become stale. Accordingly, complaints not filed within 30 days of an alleged violation will ordinarily be presumed to be untimely.

(3) However, there may be circumstances which would justify tolling of the 30-day period on recognized equitable principles or because of strongly extenuating circumstances, e.g., where the employer has concealed, or misled the employee regarding the grounds for discharge or other adverse action; where the employee has, within 30-days period, resorted in good faith to grievance-arbitration proceedings under a collective bargaining agreement or filed a complaint regarding

the same general subject with another agency; where the discrimination is in the nature of a continuing violation. In the absence of circumstances justifying a tolling of the 30-day period, untimely complaints will not be processed. This tolling will be granted at the discretion of Secretary.

1977.16 NOTIFICATION OF SECRETARY OF LABOR AND HUMAN RESOURCES DETERMINATION

Section 29(c) provides that the Secretary is to notify a complainant within 90 days of the complaint of his determination whether prohibited discrimination has occurred. This 90-day provision is considered directory in nature. While every effort will be made to notify complainants of the Secretary's determination within 90 days, there may be instances when it is not possible to meet the directory period set forth in Section 29(c).

1977.17 WITHDRAWAL OF COMPLAINT

Enforcement of the provisions of Section 29 is not only a matter of protecting rights of individual employees, but also of public interest. Attempts by an employee to withdraw a previously filed complaint will not necessarily result in termination of the Secretary's investigation. The Secretary's jurisdiction cannot be foreclosed as a matter of law by unilateral action of employee. However, a voluntary and uncoerced request from a complainant to withdraw his complaint will be given careful consideration and substantial weight as a matter of policy and sound enforcement procedure.

1977.18 ARBITRATION OR OTHER AGENCY PROCEEDINGS

(a) General.

(1) An employee who files a complaint under Section 29 of the Act may also pursue remedies under grievance arbitration proceedings in collective bargaining agreements. In addition, the complainant may concurrently resort to other agencies for relief, such as the National Labor Relation Board or the Labor Relations Board of the Commonwealth of Puerto Rico. The Secretary's jurisdiction to entertain Section 29 complaints, to investigate, and to determine whether discrimination has occurred, is independent of the jurisdiction of other agencies or bodies. The Secretary may file action in the District or

Superior Court of the Commonwealth regardless of the pendency of other proceedings.

(2) However, the Secretary also recognizes the Commonwealth and National policy favoring voluntary resolution of disputes under procedures in collective bargaining agreements. By the same token, due deference should be paid to the jurisdiction of other forums established to resolve disputes which may also be related to Section 29(a) complaints.

(3) Where a complainant is in fact pursuing remedies other than those provided by Section 29(b), postponement of the Secretary's determination and deferral to the results of such proceedings may be in order.

(b) Postponement of determination.

Postponement of determination would be justified where the rights asserted in other proceedings are substantially the same as rights under Section 29 and those proceedings are not likely to violate the rights guaranteed by this section. The factual issues in such proceedings must be substantially the same as those raised by a Section 29(a) complaint, and the forum hearing the matter must have the power to determine the ultimate issue of discrimination.

(c) Deferral to outcome of other proceedings.

A determination to defer to the outcome of other proceedings initiated by a complainant must necessarily be made on a case-to-case basis after careful scrutiny of all available information. Before deferring to the results of other proceedings, it must be clear that those proceedings dealt adequately with all factual issues, that the proceedings were fair, regular, and free of procedural infirmities, and that the outcome of the proceedings was not repugnant to the purpose and policy of the Act. In this regard, if such other actions initiated by a complainant are dismissed without adjudicatory hearing thereof, such dismissal will not ordinarily be regarded as determinative of the Section 29 complaint.

SOME SPECIFIC SUBJECTS**1977.21 WALKAROUND PAY**

- (a) The Secretary recognizes the essential nature of employee participation in walkaround inspections under Section 17(b) of the Act. Employees constitute a vital source of information to representatives of the Secretary concerning the presence of workplace hazards. Employees should be able to freely exercise their statutory right to participate in walkarounds without fear of economic loss. Therefore, in order to insure the unimpeded flow of information to the Secretary's inspectors as well as the unfettered statutory right of employees to participate in walkaround inspections with pay, an employer's failure to pay employees for time during which they are engaged in walkaround inspection, is discriminatory under Section 29. In addition, where employees participate in other inspection related activities, such as responding to questions of compliance officers, or participating in the opening and closing conferences, an employer's failure to pay employees for time engaged in these activities, is discriminatory under Section 29.
- (b) Subject to the regulations promulgated by the Secretary concerning workplace inspections, an employer representative and an authorized representative of the employees shall be given the opportunity to accompany the Secretary or his authorized representative during the physical inspection of any workplace under Section 17(b) with the purpose of helping in such inspection. If the authorized representative of the employees is an employee and the inspection is conducted within his regular working hours, the employer will pay the employee according to his regular wage. Where there is no authorized representative of the employees the Secretary, or his authorized representative, shall consult with a reasonable number of the employees in regard to safety and health matter in the place of employment.

1977.22 EMPLOYEE REFUSAL TO COMPLY WITH SAFETY RULES

Employees who refuse to comply with occupational safety and health standards or valid safety rules implemented by the employer in furtherance of the Act are not exercising any rights afforded by the Act. Disciplinary measures taken by employers solely in response to employee refusal to comply with appropriate safety rules and regulations, will not ordinarily be regarded as discriminatory action prohibited by Section 29. This situation

should be distinguished from refusals to work as discussed in 1977.12.

1977.23 RESERVED

Approved: December 1, 1977.