

## Ha sufrido una "acción adversa"?

Para tener una queja válida, debe alegar que su empleador tomó al menos una "acción adversa" en su contra. Una acción es "adverso" si afectó negativamente sus condiciones de empleo de alguna manera (vea los ejemplos a continuación ).

En caso afirmativo, haga clic en todo lo que corresponda:

- |                               |  |
|-------------------------------|--|
| Terminación / Despido         | No contratar / Volver a contratar                      |
| Disciplina                    | Evaluación de Desempeño Negativo                       |
| Degradación / Horas reducidas | Amenaza de Tomar Cualquiera de las Acciones Anteriores |
| Horas de Suspensión           | Acoso / Intimidación                                   |
| Negación de Beneficios        | Otro (por favor describa)                              |
| Falta de Promoción            |  |

## Cuándo sufrió la "acción adversa" más reciente?

Cada ley de protección de denunciantes que ADOSH administra requiere que las quejas se presenten dentro de un cierto número de días después de la supuesta acción adversa. Los plazos varían de 30 días a 180 días, dependiendo de la ley específica. (estatuto) que se aplica. Por ejemplo, la Sección 11 (c) de la Ley OSH, que cubre asuntos de seguridad y salud en el lugar de trabajo, requiere que se presente una queja dentro de los 30 días posteriores a la acción adversa. Bajo ciertas circunstancias atenuantes, sin embargo, ADOSH puede aceptar una queja presentada después de que venza el plazo.

## Fecha de la reacción adversa más reciente (obligatorio)

(Si no recuerda la fecha exacta, ingrese la fecha aproximada.)

## Por qué cree que sufrió las acciones laborales adversas?

Queja llamada / presentada ante ADOSH

Reclamo llamado / presentado ante otra agencia gubernamental

Se quejó a la gerencia sobre condiciones, conductas o prácticas ilegales

Declaración testificada o proporcionada en un procedimiento (por ejemplo, inspección o investigación gubernamental)

Debido a su raza, color, religión, sexo (incluido el embarazo, identidad de género y orientación sexual), origen nacional, edad (40 años o más), discapacidad o información genética

Porque se quejó por no pagar el salario mínimo, el pago de horas extras, el mantenimiento de registros salariales, el trabajo infantil o y requisitos de licencia médica

Porque se quejó de las protecciones de los trabajadores migrantes o de temporada, las pruebas del detector de mentiras o las protecciones de los trabajadores en ciertos programas de trabajadores invitados temporales

Porque participó en actividades concertadas protegidas (acción grupal para mejorar salarios, beneficios y condiciones laborales), actividades sindicales, apoyó a un sindicato o decidió no participar en actividades sindicales

Reportó una lesión, enfermedad o accidente

Participó en actividades de seguridad y salud

Se negó a realizar tareas peligrosas o ilegales

Otro (por favor describa)

Qué motivo (s) dio su empleador para las acciones adversas?

Hay algo más que le gustaría que ADOSH supiera sobre lo sucedido?

Cuando sufrió la acción adversa, ¿para quién trabajó?

Nombre de Empresa  
(Requerido)

Es este un empleador del sector público o privado? (Requerido)

Privado

Público

Cuando sufrió la acción adversa, dónde estaba su lugar de trabajo?

( p. ej., oficina en casa; lugar de destino oficial; despacho; terminal de origen)

Dirección del lugar de trabajo cuando ocurrió la presunta represalia (calle, ciudad, estado, código postal):

Calle:

Ciudad:

Expresar:

Cremallera:

## Cómo puede ADOSH ponerse en contacto con su empleador?

Nombre del empleador (si es diferente del "Nombre de la empresa" anterior):

Nombre y cargo de la persona administrativa (solo para fines de contacto):

Nombre:

Título:

Teléfono:

Ext:

Nombre y cargo de su supervisor:

Nombre:

Título:

Dirección postal del empleador (si es diferente a la dirección del lugar de trabajo):

Calle:

Ciudad:

Expresar:

Cremallera:

Teléfono del empleador:

Fax del empleador:

Tipo de negocio:

## Cómo puede contactarte ADOSH?

Nombre (requerido):

Dirección postal (calle, ciudad, estado, código postal) (obligatorio):

Calle:

Ciudad:

Expresar:

Cremallera:

Número de teléfono:  
(incluir código de área)

No hay teléfono disponible

Dirección de correo electrónico:

Otra persona de contacto?

Nombre:

Teléfono:

Método preferido de  
Comunicación:

## Representante Designado

Tiene un representante autorizado / designado (por ejemplo, abogado, delegado sindical)?

Sí

No

Es usted un representante autorizado / designado (por ejemplo, abogado, delegado sindical) que presenta la solicitud en nombre de un empleado?

Sí

No

En caso afirmativo, proporcione la información de contacto del representante autorizado / designado:

Nombre:

Título:

Nombre de la organización (si corresponde):

Afiliación sindical (si corresponde):

Nombre y cargo de la persona administrativa (solo para fines de contacto):

Calle.:

Ciudad:

Expresar:

Cremallera:

Teléfono (día):

Ext

Correo electrónico:

Al marcar esta casilla, certifico que el empleado designado me ha autorizado a actuar como su representante a los efectos de esta queja.

## Sumisión

Revise la información que ingresó para asegurarse de que sea precisa. Puede cambiar las respuestas según sea necesario antes de enviar el formulario.

**Nota: Soy consciente de que es ilegal que haga cualquier declaración, representación o certificación falsa en este documento que se está presentando de conformidad con la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional de Arizona de 1972 [ARS § 23-418 (G)]. La violación de este requisito es Clase 2 delito menor y conlleva una multa de hasta \$ 750.00.**

Declaración de la ley de Privacidad

Este formulario solicita información personal que es relevante y necesaria para determinar si se lleva a cabo una investigación y cómo. ADOSH recopila esta información para procesar quejas bajo su autoridad legal y reguladora. Una vez que se presenta una queja, el nombre y la información de la persona sobre las acusaciones de represalias se divulgarán al empleador. Durante el curso de una investigación de ADOSH, la información contenida en una investigación El expediente del caso puede ser divulgado a las partes para resolver la queja. Durante una investigación, información sobre la parte denunciante y el empleador no se divulgará al público excepto en la medida permitida por la Ley de Libertad de Información (FOIA). Sin embargo, una vez que se cierra un caso, es posible que la información contenida en la queja o en el expediente de un caso puede ser divulgada al público según lo requiera la FOIA. Cualquiera de estos documentos se redactará como apropiado bajo la FOIA y la Ley de Privacidad.

Firma del denunciante:

Date:

*Continúa en la siguiente página*

AUTORIZACIÓN PARA DIVULGACIÓN DE EXPEDIENTES DE EMPLEO

A quien le interese:

El abajo firmante \_\_\_\_\_, hace por la presente autorizar al Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de Arizona a obtener copias de cualquier todos los registros de personal y empleo relacionados con su empleo con

Fecha:

Firma: