

## Protección como denunciantes para empleados en la industria de la aviación

**Ciertos empleadores de la industria de la aviación tienen prohibido tomar represalias contra los empleados por denunciar presuntas violaciones de las leyes federales relacionadas con la seguridad de la aviación o participar en otras actividades protegidas.**

La *Ley Wendell H. Ford Sobre La Inversión y Reforma de la Aviación para el Siglo 21* (AIR21, por sus siglas en inglés), 49 U.S.C. § 42121, proporciona protecciones contra la represalia a los empleados de los transportistas aéreos y empleados de ciertos fabricantes y diseñadores de aeronaves, y empleados de sus contratistas, subcontratistas o proveedores.

### Empleados Cubiertos

Bajo el AIR21, los empleados de los siguientes tipos de empleadores están protegidos contra represalias por participar en determinadas actividades protegidas relacionadas con la seguridad de la aviación:

- Compañías aéreas (titulares de un certificado de operación de una compañía aérea según 49 U.S.C. § 44705)
- Fabricantes y diseñadores de aeronaves (titulares de certificados de tipo, tipo suplementario, producción o aeronavegabilidad según 49 U.S.C. § 44704)
- Los contratistas de dichas entidades que realizan funciones relacionadas con la seguridad de la aviación, los subcontratistas y los proveedores

### Actividades Protegidas

Si su empleador está cubierto por AIR21, no puede descargar ni de ninguna otra manera tomar represalias en su contra porque usted proporcionó información, está a punto de proporcionar información o causó que se proporcionara información a su empleador o al gobierno federal en relación con cualquier violación o supuesta violación de cualquier orden, regulación o estándar de la Administración Federal de Aviación (FAA) o cualquier otra disposición de la ley federal relacionada con la seguridad de la aviación.

Su empleador no puede despedirlo o tomar represalias en su contra porque usted presentó,

hizo que se presentara, testificó, participó o ayudó en un procedimiento bajo una de estas categorías de leyes.

Además, su empleador no puede despedirlo ni tomar represalias en su contra por rehusarse a realizar asignaciones de trabajo que razonablemente cree que lo harían violar cualquier orden, regulación o estándar de la FAA o cualquier otra disposición de la ley federal relacionada con con la seguridad de la aviación.

### ¿Qué es la Represalia Laboral?

La represalia es una acción adversa contra un empleado debido a la actividad protegida por el AIR21. Una represalia puede incluir varios tipos de acciones contra el empleado, por ejemplo:

- Despido o cese del empleado
- Degradación
- Denegación del pago de sobretiempo o de promoción
- Medidas disciplinarias
- Denegación de beneficios
- Denegación de contratación o recontractación
- Intimidación o acoso
- Haciendo amenazas
- Reasignación a un puesto menos deseable o acciones que afectan la promoción
- Reducción del sueldo o de horas
- Acciones más sutiles, como aislar, condenar al ostracismo, burlarse o acusar falsamente al empleado de un desempeño deficiente
- Inclusión en una lista negra (interferir intencionalmente con la capacidad de un empleado para obtener un empleo futuro)
- Despido constructivo (renuncia cuando un empleador hace que las condiciones de trabajo sean intolerables debido a la actividad protegida del empleado)
- Reportar al empleado a la policía o a las autoridades de inmigración

## Tiempo Límite para Presentar Quejas

Las quejas deben presentarse dentro de los 90 días posteriores a que el empleado se entera de la supuesta acción adversa.

## Como Presentar Una Queja bajo AIR21

Un empleado, o su representante, puede presentar una queja de AIR21 ante OSHA por visitar o llamar a la oficina local de OSHA, enviando una queja por escrito a la oficina de OSHA más cercana o presentando una queja en línea. No se requiere ningún formulario en particular y las quejas pueden ser presentadas en cualquier idioma.

Las quejas escritas también pueden ser presentadas por medio de fax, comunicación electrónica, entrega personal durante horas de oficina, por correo normal de los Estados Unidos (se recomienda usar el servicio de confirmación), u otro servicio de entrega comercial.

La fecha del sello, fax, comunicación electrónica, llamada telefónica, entrega personal, entrega por parte de otro servicio de entrega comercial, o la presentación de la queja en persona en una oficina de OSHA se considera la fecha de la presentación de la queja.

Para presentar una queja electrónicamente, por favor visite: [www.osha.gov/whistleblower/WBComplaintSpanish](http://www.osha.gov/whistleblower/WBComplaintSpanish).

Para ponerse en contacto con una oficina local de OSHA, por favor llame al 1-800- 321- OSHA (6742) para ser conectado a la oficina local más cercana a usted. O visite nuestro sitio web [www.osha.gov/contactus/bystate](http://www.osha.gov/contactus/bystate) y haga clic en su estado para encontrar su oficina local de OSHA e información de contacto.

Cuando OSHA recibe una queja, la agencia primero la revisa para determinar si ciertos requisitos básicos se han cumplido, como por ejemplo si la queja fue presentada a tiempo. En caso afirmativo, la queja será investigada de acuerdo a los procedimientos requeridos por 29 CFR 1979.

## Resultados de la Investigación

Si la evidencia apoya la queja de represalia de un empleado y no se puede llegar a un acuerdo, OSHA

emitirá una orden que requiere que el empleador, según corresponda, ponga al empleado de vuelta al trabajo, pague los salarios perdidos, restablezca los beneficios y proporcione otros alivios posibles. Los requisitos exactos dependerán de los datos del caso. Si la evidencia no comprueba la queja del empleado, OSHA la desestimará.

Después que OSHA haya emitido una decisión, el empleador y/o el empleado puede solicitar una audiencia ante un juez administrativo del Departamento de Trabajo (ARB). La decisión del ARB está sujeta a revisión por parte del Secretario del Trabajo, y una decisión final puede ser apelada a una corte de apelaciones.

## Para Obtener Más Información

Para obtener una copia de las disposiciones de protección para denunciantes del AIR21, 49 U.S.C. § 42121, las regulaciones (29 CFR Parte 1979) y otra información, visite [www.whistleblowers.gov](http://www.whistleblowers.gov).

El Programa de Protección a los Denunciantes de OSHA impone protecciones a los denunciantes de más de veinte leyes. Para aprender más sobre las leyes de denunciantes de OSHA, consulte: [www.whistleblowers.gov/whistleblower\\_acts-desk\\_reference](http://www.whistleblowers.gov/whistleblower_acts-desk_reference).

Para obtener información sobre los procedimientos y materiales de investigación de jurisprudencia de la Oficina de Jueces Administrativos, visite: [www.dol.gov/agencies/oalj/topics/information/Information\\_for\\_Whistleblowers](http://www.dol.gov/agencies/oalj/topics/information/Information_for_Whistleblowers).

Para obtener información sobre las leyes de la seguridad del transporte aéreo, visite el sitio web de la Administración Federal de Aviación (FAA por sus siglas en inglés) en [www.faa.gov](http://www.faa.gov).

Bajo la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970, los empleadores son responsables de proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables para sus empleados. El papel de OSHA es asegurar estas condiciones para los trabajadores en los Estados Unidos al establecer y hacer cumplir las normas y proporcionar capacitación, educación y asistencia. Para obtener más información, visite [www.osha.gov](http://www.osha.gov).

**Ésta es parte de una serie de boletines informativos que indican los programas, las políticas y las normas de la OSHA. Esto no impone ningún nuevo requisito de cumplimiento. Para una lista completa de los requisitos de cumplimiento de las normas o reglamentos de la OSHA, consulte el Título 29 del Código de Regulaciones Federales. Ésta información se pondrá a disposición de las personas con discapacidad sensorial, a pedido. El teléfono de voz es: (202) 693-1999; el teléfono de texto (TTY) es: (877) 889-5627.**

