

Protecciones como denunciantes para los empleados en la industria de la aviación

Los empleados de las compañías aéreas están protegidos contra represalias por denunciar violaciones potenciales de seguridad de la aviación a sus empleadores o al gobierno federal.

El 5 de abril del 2,000, la Ley *Wendell H. Ford Sobre La Inversión y Reforma de la Aviación para el Siglo 21* (AIR21, por sus siglas en inglés) fue promulgada estableciendo protecciones contra represalias para los empleados de las compañías aéreas y sus contratistas o subcontratistas.

Empleados cubiertos

Bajo el AIR21, un empleado de una compañía aérea o sus contratistas o subcontratistas están protegidos contra las represalias por reportar posibles violaciones de las leyes federales relacionadas con la seguridad de la aviación.

Una “compañía aérea” se define como un ciudadano de los Estados Unidos que provee, por cualquier medio, directamente o indirectamente, el transporte aéreo. Esto no incluye a las compañías aéreas extranjeras. “Contratista” se define como una empresa que realiza una función sensitiva de seguridad bajo contrato con una compañía aérea.

Actividad protegida

Si su empleador está cubierto por el AIR21, este no puede despedir ni tomar ningún tipo de represalia en su contra porque usted ha provisto información a, o causado que la información sea provista a su empleador o al gobierno federal acerca por una posible violación de las leyes federales de la Administración Federal de la Aviación (FAA, por sus siglas en inglés) o cualquier otra provisión de ley federal relacionada a la seguridad en las compañías aéreas.

Su empleador no puede despedirle ni tomar ningún tipo de represalia en su contra porque usted ha presentado, ha hecho que se presentara, ha participado en o colaborado en un procedimiento de cumplimiento de una de estas leyes o reglamentos.

(Para obtener más información sobre las leyes de seguridad de las compañías aéreas, favor de visitar el sitio del web de la FAA, www.FAA.gov)

Protección limitada para los empleados que se niegan a trabajar

El AIR21 no establece explícitamente una protección para un empleado que se niega a trabajar debido a una supuesta violación de seguridad aérea por un empleador. El Secretario del Trabajo, sin embargo, interpreta esta ley para proteger el rechazo de trabajar cuando un empleado tiene una **creencia razonable** de que sus condiciones de trabajo no son seguras, y él o ella no recibe una adecuada explicación de un funcionario responsable que dice que las condiciones son seguras.

Acciones de personal desfavorables

Se puede determinar que su empleador ha violado uno de estos estatutos si su actividad protegida fue un factor contribuyente en la decisión de tomar una acción de personal desfavorable en su contra. Estas acciones pueden incluir:

- el despido o la cesantía
- la inclusión en una lista negra
- el descenso de categoría/democión
- la denegación de horas extras o ascensos/promociones
- la imposición de medidas disciplinarias
- la denegación de beneficios
- la falta de contratación o reinstauración en el cargo
- la intimidación
- la reasignación con consecuencias sobre las perspectivas de ascenso
- la reducción de compensación o horas de trabajo

Fecha de plazo para la presentación de una queja

Las quejas deben ser presentadas dentro de 90 días después de la supuesta acción de personal desfavorable (es decir, cuando tuvo conocimiento de la acción de represalia).

Cómo presentar una queja

Un empleado (o representante de un empleado) que cree que el empleado ha sido víctima de represalias en violación de este estatuto puede presentar una queja ante la OSHA.

La queja debe ser presentada en la oficina de la OSHA responsable por las actividades de cumplimiento en el área geográfica donde el empleado reside o esté empleado, pero puede ser presentada ante cualquier oficial o empleado de la OSHA. Para obtener más información, llame a la oficina regional de OSHA más cercana a usted:

- *Boston* (617) 565-9860
- *Nueva York* (212) 337-2378
- *Filadelfia* (215) 861-4900
- *Atlanta* (404) 562-2300
- *Chicago* (312) 353-2220
- *Dallas* (972) 850-4145
- *Kansas City* (816) 283-8745
- *Denver* (720) 264-6550
- *San Francisco* (415) 625-2547
- *Seattle* (206) 553-5930

Las direcciones, los números de fax y otra información de contacto para estas oficinas se pueden encontrar en el sitio web de la OSHA, www.osha.gov y en los directorios locales.

Las quejas tienen que ser presentadas por escrito, por correo (se recomienda el correo certificado), fax, o entregadas en persona durante el horario laboral. La fecha de matasellos, fax o entrega en persona se considera la fecha presentada. También puedes llamar a una de nuestras oficinas y presentar su queja oralmente.

Resultados de la investigación

Si la evidencia confirma su reclamación de represalia y no se puede llegar a un acuerdo, la OSHA emitirá una orden a su empleador requiriéndole a reestablecerle a usted en el trabajo, con la misma antigüedad, pagarle salarios atrasados, restaurar los beneficios y otros alivios posibles para hacerle entero.

Los resultados y la orden de la OSHA se convierten en la orden final del Secretario del Trabajo, a menos que se hace una objeción dentro de 30 días.

Audiencias y revisión

Después que la OSHA emite los resultados y la orden, cualquiera de las partes pueden solicitar una audiencia probatoria ante un juez de derecho administrativo del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos. La decisión y orden del juez de derecho administrativo puede ser apelada a la Junta de Revisión Administrativa del Departamento del Trabajo.

Para obtener más información

Para obtener más información sobre el AIR21 y otras disposiciones sobre protección como denunciantes, incluyendo copias de los estatutos y regulaciones, favor de ir al www.whistleblowers.gov.

Para obtener más información sobre la Oficina de Jueces de Derecho Administrativo o sus decisiones y materiales de investigación, favor de ir al www.oalj.dol.gov y haga clic en el enlace para "Whistleblower" "denunciantes internos," (en inglés).

Ésta es una serie de boletines informativos que indican los programas, las políticas y las normas de la OSHA. No imponen ningún nuevo requisito de cumplimiento. Para una lista completa de los requisitos de cumplimiento de las normas o reglamentos de la OSHA, ver el Título 29 del Código de Normas Federales. Mientras algunas de estas leyes de protección a denunciantes recientemente se han promulgado y las normas finales que las implementan todavía no pueden estar disponibles en el Código de Normas Federales, sin embargo las leyes aún siguen siendo aplicadas por la OSHA. Esta información está disponible para personas con discapacidades sensoriales, a pedido. El teléfono de voz es (202) 693-1999; teléfono de texto: (877) 889-5627.

Si necesita ayuda, contáctenos.



Departamento de Trabajo de los EE. UU.
www.osha.gov (800) 321-OSHA (6742)