

Protección a denunciantes para empleados en el sector del transporte

Los empleados que trabajan en varios de los sectores del transporte, incluidos los empleados del transporte aéreo, las empresas del transporte motorizado comercial, agencias de transporte público, los ferroviarios e instalaciones de oleoductos están protegidos contra represalias por denunciar ciertas violaciones a sus empleadores o al gobierno.

Empleados cubiertos

- *Ley de Asistencia al Transporte de Superficie de 1982 (STAA, por sus siglas en inglés).* [49 U.S.C. §31105] proporciona protección para los conductores del sector privado y otros empleados relacionados con la seguridad de los vehículos de uso comercial. La cobertura incluye todos los autobuses (en alquiler), vehículos de material peligroso con carteles y flete camiones con un peso bruto vehicular de al menos 10.001 libras.
- *Ley Wendell H. Ford sobre Inversión y Reforma de la Aviación para el Siglo 21 (AIR 21, por sus siglas en inglés).* [49 U.S.C. §42121] Proporciona protección a los empleados de las aerolíneas, sus contratistas y subcontratistas.
- *Ley de Mejora de la Seguridad de los Oleoductos (PSIA, por sus siglas en inglés).* [49 U.S.C. §60129] Proporciona protección a los empleados de las instalaciones de oleoductos, sus contratistas y sub-contratistas.
- *Ley de Seguridad del Sistema de Tránsito Nacional (NTSSA, por sus siglas en inglés).* [6 U.S.C. §1142] proporciona protección a los empleados de agencias de transporte público, sus contratistas y sub-contratistas.
- *Ley de Seguridad Ferroviaria Federal (FRSA, por sus siglas en inglés).* [49 U.S.C. §20109] Proporciona protección a los empleados de los ferrocarriles, sus contratistas y subcontratistas.

Actividad protegida

Si su empleador está cubierto por uno de estas leyes, no puede despedir ni tomar ningún tipo de represalia en su contra porque usted ha brindado información, ha hecho que se brindara información o ha participado en una investigación realizada por una agencia de orden público o agencia regulatoria federal, un miembro o comité del Congreso o su empresa sobre una

supuesta violación de ciertas leyes y reglamentos relacionados con la seguridad en su industria.

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 o colaborado en un proceso judicial bajo una de estas leyes o reglamentos.

Actividades adicionales pueden ser protegidas, dependiendo de la ley individual.

Acciones personales desfavorables

Se puede concluir que su empleador contravino uno de estos estatutos si su actividad protegida contribuyó a la decisión de su empleador de tomar una acción personal desfavorable en su contra. Estas acciones pueden incluir:

- el despido o la cesantía
- la inclusión en una lista negra
- el descenso de categoría
- la denegación de horas extras o ascensos
- la imposición de medidas disciplinarias
- la denegación de beneficios
- la no contratación o reinstauración en el cargo
- la intimidación
- la reasignación con consecuencias para las perspectivas de ascenso
- la reducción de la compensación o las horas de trabajo

Plazo para la presentación de una queja

Dependiendo del estatuto, las quejas deben ser presentadas en el lapso de 90 días (AIR21) o 180 días (STAA, PSIA, NTSSA, FRSA) posteriores a la materialización de la presunta acción personal desfavorable.

Cómo presentar una queja

La queja debe ser presentada en la oficina de la OSHA responsable por las actividades de

aplicación en el área geográfica en la que el trabajador reside o esté empleado, pero puede ser presentada ante cualquier oficial de la OSHA o empleado. Para obtener más información, llame a su oficina regional más cercana de la OSHA:

- *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, y en los directorios locales. Algunas quejas tienen que ser presentadas por escrito y otras pueden ser presentadas de manera verbal o por escrito, por correspondencia (llame a su oficina local para asistencia).

Las quejas pueden ser presentadas por correo (se recomienda el correo certificado), fax o entregadas personalmente durante el horario laboral. La fecha de matasellos, fax o entrega personal se considera la fecha presentada.

Resultados de la investigación

Si la evidencia apoya su reclamo de represalia y no se puede llegar a un acuerdo, la OSHA emitirá un orden a su empleador a reintegrarle a usted, pagar salarios no percibidos, restaurar los beneficios y otros alivios posibles para hacerle entero.

Incluyendo:

- reinstauración con el mismo nivel de antigüedad y beneficios

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)

- pago retroactivo con intereses
- daños y perjuicios, como compensación por daños cuantificables, honorarios razonables de abogado, honorarios de peritos y costo de litigio
- daños punitivos pueden estar disponibles bajo algunos estatutos

Bajo STAA, AIR21, NTSSA y FRSA, los resultados de la investigación y la orden de la OSHA se convierte en la orden final del Departamento de Trabajo, a menos que una parte se lo oponga dentro de 30 días.

Bajo PSIA, las órdenes son finales a menos que una parte se lo oponga dentro de 60 días.

Audiencias y revisión

Al cabo de la publicación de las conclusiones y la decisión preliminar de la OSHA, cualquiera de las partes puede solicitar una audiencia ante un juez de un tribunal administrativo del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Una parte puede solicitar la revisión del fallo y la orden judicial del juez del tribunal administrativo ante la Junta de Revisión Administrativa del Departamento. Bajo STAA, NTSSA y FRSA, si la OSHA no emite un fallo definitivo en el lapso de 210 días de la fecha de la presentada de su queja, usted puede presentar una demanda civil ante el tribunal federal correspondiente.

Para obtener más información

En www.whistleblowers.gov (en inglés) se puede obtener una copia de las normas, los reglamentos y otra información sobre los denunciantes internos. En www.oalj.dol.gov, haga clic en el enlace para "Whistleblowers" 'denunciantes internos', (en inglés) donde encontrará información sobre procedimientos, fallos y materiales de investigación de la Oficina de Jueces del Tribunal Administrativo.