

Hoja de Datos

Presentando Quejas como Denunciante bajo la *Ley Avanzando para el Progreso en el Siglo 21 (MAP-21)*

Los empleados que trabajan para los fabricantes de automóviles, proveedores de piezas, y los concesionarios están protegidos contra represalias laborales por reportar presuntas violaciones de la *Ley Nacional de Tránsito y Seguridad de Vehículos Motorizados de 1966* (Capítulo 301 del Título 49 del Código de los Estados Unidos).

Entidades Cubiertas por la Ley

Sección 31307 de la ley *Avanzando para el Progreso en el Siglo 21* (MAP-21 por sus siglas en inglés) prohíbe que los fabricantes de automóviles, proveedores de piezas, y los concesionarios tomen represalias contra los empleados por participar en ciertas actividades protegidas por esta ley. Estas actividades son discutidas a continuación.

Información de Fondo

Capítulo 301 del Título 49 del Código de los EE.UU. (Capítulo 301) le da a la Administración Nacional de Seguridad del Tránsito en las Carreteras (National Highway Traffic Safety Administration (NHTSA, por sus siglas en inglés)) la autoridad de emitir normas de seguridad para vehículos y obligar a los fabricantes de vehículos a hacer volver los vehículos que tienen un defecto relacionado con la seguridad o que no cumplen con las normas federales de seguridad. Este capítulo también contiene otros requisitos de reporte y notificación para los fabricantes de vehículos y proveedores de partes.

Actividades Protegidas

MAP-21 protege a los empleados de las entidades cubiertas contra represalias por:

- proveer información relativa a defectos de vehículos de motor o presuntas violaciones del capítulo 301, incluyendo violaciones de las normas de seguridad vehicular de la Administración Nacional de Seguridad del Tránsito en las Carreteras y violaciones de los requisitos federales de reporte y notificación para los fabricantes de automóviles, a:
 - o su empleador (incluidos los fabricantes de automóviles, proveedores de piezas y los concesionarios) o
 - o al Departamento de Transporte de los Estados Unidos,

- presentar, testificar, asistir o participar en un procedimiento relativo a cualquier defecto de vehículo de motor o supuesta violación del Capítulo 301, incluyendo las normas de seguridad de la Administración Nacional de Seguridad del Tránsito en las Carreteras y los requisitos federales de reporte y notificación para los fabricantes de automóviles, o
- objetar o negarse a participar en cualquier actividad que el empleado cree razonablemente que es una violación del capítulo 301 o de cualquier orden, regla, regulación, norma o prohibición en virtud del Capítulo 301.

¿Qué es una Represalia Laboral?

Las represalias laborales no se limitan al despido de empleados. Una represalia puede incluir varios tipos de acciones contra el empleado, por ejemplo:

- Despido o cese del empleado
- Reducción del sueldo o de horas de trabajo
- Inclusión en una lista negra
- Degradación
- Denegación del pago de sobretiempo o de promoción
- Medidas disciplinarias
- Denegación de beneficios
- Denegación de contratación o recontractación
- Intimidación
- Amenazas
- Reasignación

Tiempo Límite para Presentar Quejas

Un empleado o un representante de un empleado que cree que ha sido víctima de represalias en violación de MAP-21 puede presentar una queja ante la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA). La quejas bajo MAP-21 deben ser presentadas dentro de los 180 días después de la represalia alegada (es decir, cuando el empleado fue notificado de la represalia).

Como Presentar Una Queja bajo MAP-21

Un empleado puede presentar una queja bajo MAP-21 con OSHA visitando o llamando a la oficina local de OSHA más cercana, o enviando una queja por escrito a la oficina de OSHA más cercana, o presentar una queja electrónicamente vía el internet. No se requiere ninguna forma en particular y quejas puede ser presentada en cualquier idioma.

Las quejas escritas 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.whistleblowers.gov/complaint_page.html

Para ponerse en contacto con una oficina local de OSHA, por favor llame al 1-800- 321-OSHA (6742) y lo referirán a la oficina local más cercana a usted. O visite nuestro sitio web www.osha.gov/html/RAmap.html y haga clic en su estado para encontrar su dirección de la oficina local de OSHA e información de contacto.

Cuando OSHA recibe una queja, la agencia primeramente la revisará 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 la Ley. Véase 49 U.S.C. 30171.

Resultados de la Investigación

Si la evidencia presentada por el empleado revela actos de represalia, OSHA emitirá una orden que

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.

exija al empleador, según sea necesario, reinstalar al trabajador en su puesto, pagar los salarios perdidos de forma retroactiva, restaurar los beneficios y otros posibles alivios. Los requerimientos dependerán de los hechos del caso. Si la evidencia no comprueba la queja presentada por el empleado, la 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. La decisión del juez puede ser apelada ante la Junta de Revisión Administrativa del Departamento de Trabajo.

El empleado también puede presentar una demanda en el tribunal federal si el Departamento no emite una decisión final dentro de los 210 días. Véase 49 USC 30171.

Para obtener más información

Para obtener una copia de MAP-21 (49 U.S.C. §30171), las regulaciones (29 CFR Parte 1988), y otra información, visite 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_spanish.pdf.

Para obtener información sobre los procedimientos y materiales de investigación de jurisprudencia de la Oficina de Jueces Administrativos, visite: www.oalj.dol.gov y haga clic en el enlace de "Whistleblowers".

Para obtener información sobre la Administración Nacional de Seguridad del Tránsito en las Carreteras (NHTSA) y seguridad de vehículo de motor, visite www.nhtsa.gov.

Si tiene más preguntas o necesita más información, visite nuestro sitio web en www.whistleblowers.gov o llame a OSHA al 1-800-321-6742.

Si necesita ayuda, contáctenos.



www.osha.gov (800) 321-OSHA (6742)



Departamento de Trabajo
de los EE. UU.