

Protecciones como denunciantes internos para los trabajadores de los vehículos de transporte comerciales

Los camioneros y otros trabajadores que afectan a la seguridad de los vehículos de transporte están protegidos contra represalias por reportar o involucrarse en actividades relacionadas con ciertas condiciones de seguridad de los vehículos de transporte comercial, la salud o condiciones de seguridad.

El 3 de agosto de 2007, se enmendó la *Ley de Asistencia al Transporte de Superficie* (STAA por sus siglas en inglés), sección 31105 del título 49 del Código Federal, con la Ley para la Aplicación de las Recomendaciones de la Comisión del 11 de septiembre (ley pública 110-53) para incluir nuevos derechos, recursos y procedimientos.

Empleados cubiertos

En general, la STAA cubre a los conductores del sector privado (incluidos los contratistas independientes mientras manejan personalmente un vehículo de transporte comercial) y otros trabajadores (incluidos los mecánicos y los manipuladores de mercancías) que participan en actividades que afectan directamente a la seguridad de los vehículos de transporte comercial. Un vehículo de transporte comercial cubierto por STAA se define como cualquier vehículo autopropulsado o remolcado usado en la carretera en el comercio principalmente para transportar carga o pasajeros. Para calificar para la cobertura, dicho vehículo también debe:

- tener una calificación de peso del vehículo o peso bruto del vehículo de al menos 10,001 libras (el valor que sea mayor);
- estar diseñado para transportar más de 10 pasajeros, incluido el conductor; o,
- transportar materiales considerados peligrosos por la Secretaría de Transporte en una cantidad que exija rotulación (anuncio) conforme a los reglamentos de aplicación.

Actividades Protegidas

Si su empleador está cubierto por la STAA, no puede despedirle o de cualquier otra manera tomar represalias en su contra porque usted:

- presentó una reclamación, inició o participó en un proceso por la violación de una norma de seguridad o protección aplicable a los vehículos comerciales; o,
- cooperó con ciertas investigaciones federales de seguridad; o,
- proporcionó información en una investigación realizada por una agencia regulatoria federal, estatal,

o local o agencia de la ley relacionada con cualquier accidente o incidente que resulte en lesión, muerte o daño a la propiedad que ocurrió en conexión con el transporte vehicular comercial.

Asimismo, conforme a la STAA, su empleador no puede despedirlo ni tomar ningún tipo de represalia en su contra por haberse rehusado a conducir un vehículo en contravención de una norma federal aplicable a los vehículos comerciales en relación con la seguridad, la salud o la protección, o por haber sentido temor razonable a una lesión grave a nivel personal o del público debido a la situación de seguridad del vehículo. STAA también prohíbe que su empleador lo despidiera o tome algún tipo de represalia en su contra por informar con precisión las horas de servicio prestadas. (Sírvese consultar el sitio Web de la Administración Federal de Seguridad de las Empresas Transportistas en www.fmcsa.dot.gov para obtener información en mayor detalle sobre los requisitos federales que se aplican a las horas de servicio.) También puede estar protegido si se percibió que participó en las actividades descritas anteriormente. Además, también puede estar protegido bajo STAA si ha sido acosado o coaccionado sobre las siguientes normas de seguridad.

¿Qué es una Represalia Laboral?

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

- Despido o cese del empleado
- 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 afectando la posibilidad de promoción
- Reducción del sueldo o de horas de trabajo

Tiempo Límite para Presentar Quejas

Las quejas deben ser presentadas dentro de los 180 días posteriores de la supuesta acción de represalia o después de la fecha en que el empleado se dio cuenta de la acción.

Como Presentar Una Queja bajo STAA

Un empleado puede presentar una queja bajo STAA con OSHA visitando o llamando a la oficina local de OSHA, o enviando una queja por escrito a la oficina de OSHA más cercana, o presentando una queja electrónicamente vía el internet. No se requiere ninguna forma en particular y quejas pueden ser presentadas 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.osha.gov/whistleblower/WBComplaint.html.

Para ponerse en contacto con una oficina local de OSHA, por favor llame al 1-800-321-OSHA (6742) para ser conectado con 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 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 29 CFR 1978.

Resultados de la Investigación

Si la evidencia presentada por el empleado revela actos de represalia, OSHA emitirá una orden que 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 requisitos exactos dependerán de los hechos del caso. Si la evidencia no comprueba la queja presentada por el empleado, la OSHA la desestimaré.

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 U.S.C. § 31105.

Para obtener más información

Para obtener una copia de STAA, 49 U.S.C. § 31105, las regulaciones (29 CFR 1978), 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.

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 "Whistleblower".

Para obtener información sobre las leyes y reglamentos de seguridad de los vehículos de transporte comercial, visite el sitio web de la Administración Federal de Seguridad de las Empresas Transportistas en www.fmcsa.dot.gov. Para presentar una queja sustantiva de seguridad con la FMCSA, favor visite al <https://nccdb.fmcsa.dot.gov/nccdb/home.aspx>.

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 hombres y mujeres que trabajan 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.

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.



Departamento de
Trabajo de los EE. UU.



DWP FS-3956 07/2018

Whistleblower Protection for Commercial Motor Vehicle Workers — Spanish