

Protección como denunciantes para los trabajadores de las instalaciones de tuberías

Los propietarios y operadores de instalaciones de tuberías y sus contratistas y subcontratistas tienen prohibido tomar represalias contra los empleados por reportar posibles violaciones de la ley federal relacionada con la seguridad de los oleoductos o participar en otras actividades protegidas.

La Ley de la Mejora de la Seguridad de los Oleoductos (PSIA, por sus siglas en inglés) 49 U.S.C. 60129, proporciona protecciones contra las represalias para los empleados de los propietarios y operadores de tuberías y los empleados de sus contratistas y subcontratistas.

Empleados Cubiertos

Bajo PSIA, los empleados de propietarios y operadores de instalaciones de tuberías y empleados de sus contratistas y subcontratistas están protegidos de represalias por participar en actividades protegidas.

Actividades Protegidas

Si su empleador está cubierto por PSIA, no puede despedirle, ni de ninguna otra manera, tomar represalias en su contra porque usted:

- Proporcionó, causó a ser proporcionado, o está a punto de proporcionar al empleador o al gobierno federal información relacionada con cualquier violación o presunta violación de la ley federal de la seguridad de tuberías.
- Se negó a participar en cualquier práctica ilegal por la ley federal de la seguridad de tuberías, si usted ha identificado la supuesta ilegalidad al empleador.
- Proporcionó, causó que se proporcionara, o está a punto de dar testimonio ante el Congreso, o cualquier procedimiento federal o estatal con respecto a cualquier disposición (o disposición propuesta) de la ley federal de la seguridad de oleoductos.
- Inició, causó que se iniciara, o está a punto de iniciar un procedimiento bajo la ley federal de seguridad de tuberías, o un procedimiento para la administración o la aplicación de cualquier requisito impuesto bajo la ley federal de la seguridad de tuberías.

- Proporcionó, causó que se proporcionara, o está a punto de dar testimonio en cualquier procedimiento descrito en la viñeta anterior.
- Asistió o participó o está a punto de asistir o participar de cualquier manera en un procedimiento de este tipo en cualquier otra acción para llevar a cabo los propósitos de la ley federal de la seguridad de tuberías.

¿Qué es la Represalia Laboral?

La represalia es una acción adversa contra un empleado debido a la actividad protegida por la PSIA. 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
- Amenazas
- Reasignación a un puesto menos deseable o acciones que afectan la promoción
- Reducción del sueldo o de horas de trabajo
- Amenazas
- Acciones más sutiles, como aislar, condenar al ostracismo, burlarse o acusar falsamente al empleado de un desempeño deficiente
- Lista negra (interferir intencionalmente con la capacidad de un empleado para obtener un empleo futuro)
- Despido constructivo (renuncia cuando un empleador hace intolerables las condiciones de trabajo debido a la actividad protegida del empleado)
- Reportar el empleado a la policía o autoridades de inmigración

Tiempo Límite para Presentar Quejas

Los empleados tienen que presentar quejas dentro de los 180 días posteriores al conocimiento de la acción adversa.

Como Presentar Una Queja bajo PSIA

Un empleado, o su representante, puede presentar una queja de PSIA ante OSHA por visitar o llamar a su 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.

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 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 agencia investigará la queja en acuerdo con los procedimientos requeridos por 29 CFR 1981.

Resultados de la Investigación

Si la evidencia apoya la queja de represalia de un empleado y el empleado y el empleador no

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 de la PSIA, 49 U.S.C. § 60129, las regulaciones (29 CFR Parte 1981) 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.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 de Seguridad de Tuberías y Materiales Peligrosos (PHMSA por sus siglas en inglés) en www.phmsa.dot.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 la gente 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.



**Administración
de Seguridad y Salud
Ocupacional**