

Protección como denunciantes para los trabajadores que informan sobre contenedores de carga intermodal inseguros

Los empleados están protegidos contra represalias por informar sobre contenedores de carga intermodales inseguros o participar en actividades relacionadas por la Ley Internacional de Contenedores Seguros (ISCA por sus siglas en inglés).

Empleados Cubiertos

Bajo ISCA, los empleados de compañías, individuos, gobiernos locales y ciertas agencias de pactos interestatales están protegidos contra represalias por participar en actividades protegidas con respecto a un contenedor de carga intermodal inseguro.

Un contenedor de carga intermodal es un artículo de equipo de transporte diseñado para facilitar el transporte de mercancías por uno o más modos de transporte, sin recargas intermedias.

Actividades Protegidas

Un empleado no puede ser despedido ni tomar represalias en su contra por:

- Informar la existencia de un contenedor de carga intermodal inseguro, testificó, participó o ayudó en un procedimiento relacionado con dicha violación.
- Informar una infracción de ISCA o las regulaciones emitidas bajo ISCA, incluidos los procedimientos para la prueba, inspección y aprobación inicial de contenedores.

¿Qué es la Represalia Laboral?

La represalia es una acción adversa contra un empleado debido a la actividad protegida por la ISCA. 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

- Amenazas
- Reasignación a un puesto menos deseable o acciones que afecten la posibilidad de promoción
- Reducción del sueldo o de horas de trabajo
- Acciones más sutiles, como aislar, condenar al ostracismo, burlarse o acusar falsamente al empleado de un desempeño deficiente.
- Inclusión en una lista negra (interferir intencionalmente con la capacidad de un empleado para obtener empleo en el futuro)
- Despido constructivo (renunciar cuando un empleador hace que las condiciones de trabajo sean intolerables debido a la actividad protegida del empleado)
- Informar al empleado a la policía o las autoridades de inmigración

Tiempo Límite para Presentar Quejas

Las quejas deben presentarse dentro de los 60 días posteriores a que el empleado se entere de la acción adversa.

Como Presentar Una Queja de ISCA

Un empleado, o su representante, puede presentar una queja de ISCA 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 de internet. 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.

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 queja será investigada según los procedimientos requeridos por 46 U.S.C. § 80507.

Resultados de la Investigación

Si la evidencia respalda el reclamo de represalia de un empleado y no se puede llegar a un acuerdo voluntario, el Secretario de Trabajo, a través de la Oficina del Procurador del Trabajo (SOL), puede litigar el caso en el Tribunal de Distrito de los EE. UU. El Secretario puede buscar alivio para que el empleado esté completo, incluyendo:

- Reinstalación.
- Pago de atrasos con intereses.

- Compensación por los gastos que el empleado pueda haber incurrido como resultado de la represalia con intereses; y por angustia emocional.
- Daños punitivos.
- Alivio no monetario.

Para obtener más información

Para obtener una copia de las disposiciones de protección para denunciantes de ISCA, 46 U.S.C. § 80507, 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.

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.



**Administración
de Seguridad y Salud
Ocupacional**