

Protección a los denunciantes internos para los trabajadores ferroviarios

Los trabajadores de las transportistas ferroviarias están protegidos de represalias por denunciar ante sus empleadores o el gobierno de posibles contravenciones a la seguridad.

El 3 de agosto de 2007, se enmendó la *Ley Federal de Seguridad Ferroviaria* (FRSA), sección 20109 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) a fin de transferir la autoridad para las protecciones a los denunciantes internos del sector de los trabajadores ferroviarios a la OSHA e incluir nuevos derechos, recursos y procedimientos. El 16 de octubre de 2008, la *Ley para el Mejoramiento de la Seguridad Ferroviaria* (ley pública 110-432) enmendó FRSA una vez más a fin de prohibir específicamente la imposición de medidas disciplinarias a los empleados por solicitar tratamiento médico o seguir las órdenes del tratamiento médico.

Empleados cubiertos

Conforme a la FRSA, el empleado de una transportista ferroviaria, contratista o subcontratista está protegido de represalias por notificar ciertas violaciones de la seguridad.

Actividad protegida

Si su empleador está cubierto por la FRSA, no puede despedirlo ni tomar ningún tipo de represalia en su contra porque usted haya brindado información, haya hecho que se brindara información o haya colaborado en una investigación de un organismo regulador o de las fuerzas del orden federal, un miembro o comité del Congreso o su empresa sobre una presunta violación de las leyes y los reglamentos federales que rigen la seguridad ferroviaria o en relación con fraude flagrante, derroche o abuso de fondos destinados a la seguridad ferroviaria. Su empleador no puede despedirlo ni tomar ningún tipo de represalia en su contra porque usted haya presentado, haya hecho que se presentara, haya participado o colaborado en un proceso regido por una de estas leyes o reglamentos. Por otra parte, usted está protegido de represalias por haber notificado condiciones peligrosas, lesiones o enfermedades ocupacionales, rehusarse a prestar servicio en ciertas condiciones o a autorizar el uso de algún equipo de seguridad, vías o estructuras. También puede estar protegido si se percibió que participó en las actividades descritas anteriormente.

Además, también está protegido de actos de represalia (en forma de cargos en un proceso disciplinario) o de amenaza de represalia por haber solicitado tratamiento médico o de primeros auxilios o por haber acatado las órdenes o seguido el plan de tratamiento indicado por el médico a cargo.

Acciones adversas

Se puede concluir que su empleador contravino la FRSA si su actividad protegida contribuyó a la decisión de su empleador de tomar una medida adversa en su contra. Estas medidas pueden incluir:

- el despido o la cesantía
- la inclusión en una lista negra
- el descenso de categoría
- la denegación de horas extras o el ascensos
- la imposición de medidas disciplinarias
- la denegación de beneficios
- la no contratación o reinstauración en el cargo
- la intimidación
- la formulación de amenazas
- la reasignación con consecuencias para las perspectivas de ascenso
- la reducción de la compensación o las horas de trabajo
- la imposición de medidas disciplinarias a un empleado por solicitar tratamiento médico o de primeros auxilios
- la imposición de medidas disciplinarias a un empleado por acatar las órdenes o seguir el plan de tratamiento indicado por el médico a cargo
- obligar a un empleado a trabajar en contraindicación médica

Plazo para la presentación de una reclamación

Las reclamaciones deben presentarse en el lapso de 180 días posteriores a la materialización de la presunta acción adversa.

Cómo presentar una reclamación

El trabajador o su representante, que considere que fue objeto de represalia en violación de la presente

norma, pueden presentar una reclamación ante la OSHA. La reclamación debe tramitarse ante la oficina de la OSHA a cargo de las actividades de cumplimiento en la zona geográfica en la que reside o trabajaba el empleado, pero puede tramitarse ante cualquier funcionario o empleado de la OSHA. Si desea más información sírvase llamar a la Oficina Regional de la OSHA más cercana:

- *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 del Programa de protección a denunciantes internos, www.whistleblowers.gov, y en los directorios locales. Las reclamaciones pueden presentarse de manera oral o por escrito, por correspondencia (sugerimos franqueo certificado), correo electrónico, fax o entregarse personalmente durante el horario de atención. La fecha de franqueo, entrega a un correo de terceros, fax, correo electrónico, llamada telefónica o entrega personal se considera la fecha de presentación. Si el trabajador o su representante no pueden presentar la reclamación en inglés, la OSHA aceptará la reclamación en cualquier otro idioma.

Resultados de la investigación

Si las pruebas respaldan su reclamación de represalia y no puede llegarse a una solución, la OSHA

emitirá una decisión preliminar en la que se solicite la reparación adecuada para su resarcimiento. La reparación ordenada puede ser:

- reinstauración con el mismo nivel de antigüedad y beneficios
- pago retroactivo con intereses
- daños y perjuicios, como compensación por daños cuantificables, honorarios de peritos y honorarios razonables de abogado
- daños punitivos por un máximo de \$250.000.

Los resultados y la decisión preliminar de la OSHA se tornan una decisión inapelable de la Secretaría de Trabajo, a menos que una parte presente una objeción en el lapso de 30 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. Conforme a la FRSA, si la Secretaría de Trabajo no emite un fallo definitivo en el lapso de 210 días de la fecha de presentada la reclamación, usted puede presentar una demanda civil ante el tribunal federal correspondiente.

Información adicional

En www.whistleblowers.gov 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 "denunciantes internos", donde encontrará información sobre procedimientos, fallos y materiales de investigación de la Oficina de Jueces del Tribunal Administrativo.

El presente forma parte de una serie de folletos informativos en los que se destacan programas, políticas o normas de la OSHA. No se impone ningún requisito nuevo de cumplimiento. Consúltese el título 29 del Código de Reglamentos Federales para obtener una lista completa de los requisitos de cumplimiento de las normas o los reglamentos de la OSHA. Esta información se pondrá a disposición de individuos con dificultades sensoriales a solicitud de la parte. Número telefónico: (202) 693-1999. Número del teleimpresor (TTY): (877) 889-5627.

Para información más completa:

