

## Presentando Quejas como Denunciantes bajo la *Ley de Protección de los Marineros*

Los marineros están protegidos de las represalias por denunciar presuntas violaciones de las leyes o reglamentos de seguridad marítima.

### Empleados cubiertos

La *Ley de Protección de los Marineros* (SPA por sus siglas en inglés) prohíbe a las personas tomar represalias contra los marineros por participar en ciertas actividades protegidas, perteneciente al cumplimiento de las leyes y reglamentos de seguridad marítima.

Un marinero es cualquiera persona contratada o empleada en cualquier puesto a bordo de un barco de bandera Estado Unidense o de cualquier otro barco propiedad de un ciudadano de los Estados Unidos. Para una definición de "ciudadano de los Estados Unidos" debe referirse al 29 CFR 1986.101(d).

### Actividad protegida

Una persona no puede despedir o de cualquiera otra manera tomar represalias contra un marinero porque el marinero:

- Proporcionó información relativa a una violación de las leyes o reglamentos marítimos a la Guardia Costanera de EE.UU. u otra agencia o departamento federal apropiada de seguridad marítima; se negó a mentir al Gobierno sobre estos asuntos; estaba a punto de proporcionar dicha información (incluidas las situaciones en que el marinero proporciona información al empleador y dice que él o ella tiene planes de informar a las autoridades o cuando él o ella tiene un historial de tales informes); o buscó la corrección de una condición que él o ella crea razonablemente que puede provocar lesiones graves o perjudicar seriamente la salud;
- Testificó en un procedimiento iniciado para aplicar una ley de seguridad marítima o regulación, incluyendo hacer una queja interna, como a un maestro, capitán, u otro supervisor, relacionado con una violación de una ley o regulación de seguridad marítima;

- Se negó a realizar tareas ordenadas debido a un temor razonable de sufrir lesiones graves o perjudicar seriamente la salud del marinero, otros marineros, o del público, si el marinero ha solicitado en primer lugar que el empleador corregir la condición peligrosa;
- Notificado o intento de notificar al propietario del barco o de la Guardia Costanera del EE.UU. de una lesión o enfermedad de un marinero relacionado con el trabajo;
- Proporcionó a cualquier funcionario público en relación con cualquier caso de accidente marítimo donde hay muerte, lesiones o daño a la propiedad, ocurriendo en relación con el transporte de un barco; o
- Reportó precisamente horas de trabajo bajo la Parte A, Subtítulo II, Título 46 del Código de Regulaciones Federales.

### Acciones del empleo desfavorables

Se puede considerar que una persona ha violado la SPA si la actividad protegida del marinero fue un factor contribuyente en la decisión de la persona para tomar una acción de empleo desfavorables en contra el marinero. Una acción desfavorable del empleo ("acción adversa") es cualquier acción tomada por un empleador que disuadir a un empleado razonable de participar en actividades protegidas. Tales acciones pueden incluir:

- Despido o cese en el empleo
- Inclusión en una lista negra
- Degradación
- Denegación del pago de sobretiempo o de ascenso de categoría laboral
- Medidas disciplinarias
- Denegación de beneficios
- Denegación de contratación o recontractación
- Intimidación
- Amenazas
- Reasignación que afecta las perspectivas de ascenso de categoría laboral
- Reducción en salario o horas

## Tiempo límite para presentar quejas

Las quejas tienen que ser presentadas dentro de los 180 días de haber ocurrido la acción de empleo no favorable alegada (es decir, cuando el marinero recibe noticia de la acción de represalia).

## Cómo presentar una queja bajo la SPA

Un empleado o representante de un empleado, que cree que él o ella ha sido una víctima de represalias en violación de la SPA, puede presentar una queja ante OSHA. Las quejas pueden ser presentadas verbalmente ante la OSHA visitando o llamando a la oficina local de la OSHA al 1-800-321-OSHA (6742), o pueden ser presentadas por escrito enviando la queja a la oficina regional o área más cercana de la OSHA, o presentando una queja por internet en [www.whistleblowers.gov/complaint\\_page\\_sp.html](http://www.whistleblowers.gov/complaint_page_sp.html).

Las quejas escritas pueden ser presentadas por fax, comunicación electrónica, entrega personal en horarios normales de trabajo, por correo normal de Estados Unidos (se recomienda usar el servicio de confirmación), u otra empresa de entregas comerciales.

La fecha del sello, fax, comunicación electrónica, llamada telefónica, entrega personal, entrega por parte de otra empresa de entrega comercial, o la presentación de la queja en persona en una oficina de la OSHA se considera la fecha de presentación. No se requiere ningún formulario particular y las quejas pueden ser presentadas en cualquier idioma.

Para presentar una queja electrónicamente, por favor visite [www.whistleblowers.gov/complaint\\_page\\_sp.html](http://www.whistleblowers.gov/complaint_page_sp.html).

Para contactar a la OSHA para presentar una queja, por favor llame al 1-800-321-OSHA (6742) y le conectarán a la oficina más cercana; o visite al [www.osha.gov/html/RAMap.html](http://www.osha.gov/html/RAMap.html) (en inglés).

Al recibir la queja, la OSHA la revisará y determinará si es apropiado llevar a cabo una investigación de los hechos (ej., si la queja fue presentada dentro de los 180 días; si las alegaciones están cubiertas bajo la SPA). Todas las quejas son investigadas según los requerimientos de la ley en el 29 CFR 1986.104.

## Resultados de la investigación

Si la evidencia soporta el reclamo de represalia del marinero y un acuerdo voluntario no puede ser alcanzado, OSHA emitirá una orden que requiera reinstalación de trabajo, así como otros posibles alivios para hacer una solución integral para el marinero, incluyendo:

- Pago de los salarios perdidos con intereses.
- Compensación por daños especiales, incluyendo los honorarios de abogados y otros gastos del marinero que puede haber ocurrido como resultado de la violación.
- Daños punitivos hasta \$250,000.

La determinación y orden de la OSHA se convierten en una orden final del Secretario del Trabajo a menos que cualquier de los partidos se opona a los resultados dentro de los 30 días. Una orden de reinstalación es efectiva inmediatamente, independiente de cualquier objeción.

Después de que OSHA emite las conclusiones y el orden, cualquier de los partidos puede solicitar una audiencia completa antes de una Juez de Derecho Administrativo (ALJ por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo (DOL por sus siglas en inglés). Si OSHA ha emitido conclusiones de mérito, OSHA (representado por un abogado del DOL) normalmente procesará el caso, pero los partidos conservarán sus derechos a litigar. Cualquiera de los partidos, incluyendo OSHA, puede solicitar la revisión de la decisión del ALJ por la Junta de Revisión Administrativa del Departamento (ARB por sus siglas en inglés). Las decisiones de la ARB, así como las decisiones no revisadas de los jueces administrativos, pueden ser apeladas ante el apropiado Corte de Apelación Federal de los Estados Unidos (United States Court of Appeals).

Si una orden final de la agencia no se emite dentro de los 210 días a partir de la fecha cuando el marinero se presentó la queja ante la OSHA, entonces el marino puede ser capaz de presentar una acción civil en el apropiado Corte de Distrito Federal de los Estados Unidos (United States District Court).

### Para obtener más información

Para obtener una copia de la *Ley de Protección de los Marineros* (46 U.S.C. §2114), las regulaciones (29 CFR Part 1986), y otra información, vaya a [www.whistleblowers.gov](http://www.whistleblowers.gov).

El Programa de Protección a los Denunciantes de OSHA hace cumplir las provisiones del denunciante de más de veinte leyes federales de denunciantes. Para aprender más acerca de los estatutos de denunciantes que hace cumplir la OSHA, ver nuestra "Whistleblower Statutes Desk Aid" (solo disponible en inglés) en [www.whistleblowers.gov/whistleblower\\_acts-desk\\_reference.pdf](http://www.whistleblowers.gov/whistleblower_acts-desk_reference.pdf) (en inglés).

Para obtener información sobre los procedimientos y materiales de investigación de jurisprudencia de la Oficina de Jueces Administrativos, visite: [www.oalj.dol.gov](http://www.oalj.dol.gov) (en inglés) y haga clic en el enlace de "Whistleblower Collection."

Para obtener información sobre leyes y regulaciones de seguridad marítima, visite la página web de la Guardia Costera de los Estados Unidos en [www.uscg.mil](http://www.uscg.mil) (en inglés) y la página de la Oficina de Seguridad y Control Ambiental en [www.bsee.gov](http://www.bsee.gov) (en inglés).

Si usted tiene preguntas o necesita más información, visite [www.whistleblowers.gov](http://www.whistleblowers.gov) o llame a la OSHA al 1-800-321-6742.

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 ayudar a 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](http://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.

