

Aviso sobre los derechos, las protecciones y obligaciones del empleado bajo la Ley Laboral, Sección 740

Acción de represalia prohibida por parte de los empleadores hacia el personal a partir del 26 de enero de 2022

§ 740. Acción de represalia por parte de los empleadores; prohibición.

1. Definiciones. Para los propósitos de esta sección, salvo que el contexto específicamente indique de otra manera:
 - (a) “Empleado” significa un individuo que presta servicios para y bajo el control y la dirección de un empleador a cambio de un salario u otra remuneración, incluidos los ex empleados o las personas físicas empleadas como contratistas independientes para realizar trabajos en apoyo de la empresa comercial de un empleador que no son ellos mismos empleadores.
 - (b) “Empleador” significa una persona, firma, sociedad, institución, corporación, o asociación que emplea uno o más empleados.
 - (c) “Ley, regla o regulación” incluye: (i) cualquier estatuto u ordenanza u orden ejecutiva federal, estatal o local debidamente promulgada; (ii) cualquier regla o reglamento promulgado de conformidad con dicho estatuto u ordenanza u orden ejecutiva; o (iii) cualquier decisión, resolución u orden judicial o administrativa.
 - (d) “Organismo público” incluye lo siguiente:
 - (i) El Congreso de los Estados Unidos, cualquier legislatura estatal, o cualquier organismo gubernamental local electo, o cualquier miembro o empleado del mismo;
 - (ii) cualquier tribunal federal, estatal o local, o cualquier miembro o empleado del mismo, o cualquier gran o pequeño jurado;
 - (iii) cualquier organismo o autoridad reguladora, administrativa o pública federal, estatal o local, o su instrumentalidad;
 - (iv) cualquier agencia de aplicación de la ley federal, estatal o local, fiscalía u oficial de policía o del orden público;
 - (v) cualquier departamento federal, estatal o local de una rama ejecutiva del gobierno; o
 - (vi) cualquier división, junta, oficina, despacho, comité o comisión de cualquiera de los organismos públicos descritos en los incisos (i) al (v) de este párrafo.
 - (e) “Acción de represalia” significa una acción adversa tomada por un empleador o su agente para despedir, amenazar, sancionar o discriminar de cualquier otra manera a cualquier empleado o ex-empleado que ejerza sus derechos bajo esta sección, incluyendo (i) acciones laborales adversas o amenazas de tomar tales acciones laborales adversas contra un empleado en los términos de las condiciones de empleo, incluidos, entre otros, el despido, la suspensión o el descenso de categoría; (ii) acciones o amenazas de tomar tales acciones que afectarían negativamente el empleo actual o futuro de un ex-empleado; o (iii) amenazar con contactar o comunicarse con las autoridades de inmigración de los Estados Unidos o informar o amenazar con informar sobre la sospecha de

**To Be Posted Conspicuously in easily accessible and well-lit places
customarily frequented by employees and applicants for employment.**

ciudadanía o estatus migratorio de un empleado o la sospecha de ciudadanía o estatus migratorio de la familia o miembro del hogar de un empleado, como se define en la subdivisión dos de la sección cuatro ciento cincuenta y nueve-a de la ley de servicios sociales, a una agencia federal, estatal o local.

- (f) “Supervisor” significa cualquier individuo dentro de la organización de un empleador, que tiene la autoridad de dirigir y controlar el desempeño laboral del empleado afectado; o que tiene autoridad de administrativa para tomar acción correctiva respecto a la violación de la ley, regla o regulación de la que el empleado se queje.
2. Prohibiciones. Un empleador no tomará ninguna medida de represalia contra un empleado, esté o no dentro del alcance de las funciones laborales del empleado, porque dicho empleado haga cualquiera de lo siguiente:
- (a) revele o amenace con revelar a un supervisor o a un organismo público una actividad, política o práctica del empleador que el empleado cree razonablemente que viola la ley, regla o regulación, o que el empleado cree razonablemente que representa un peligro sustancial y específico para la salud o la seguridad pública;
 - (b) provea información a, o testifique ante cualquier organismo público conduciendo una investigación, audiencia o investigación sobre tal actividad, política o práctica por parte de dicho empleador; u
 - (c) objete o rehúse participar en tal actividad, política o práctica.
3. Aplicación. La protección contra represalias provista por el párrafo (a) de la subdivisión dos de esta sección relacionada con la divulgación a un organismo público no se aplicará a un empleado que hace tal divulgación a un organismo público a menos que el empleado haya hecho un esfuerzo de buena fe para notificar a su empleador al señalar la actividad, política o práctica a un supervisor del empleador y le ha brindado a dicho empleador una oportunidad razonable para corregir dicha actividad, política o práctica. No se requerirá tal notificación del empleador cuando:
- (a) hay un peligro serio e inminente hacia con la salud o seguridad pública;
 - (b) el empleado cree razonablemente que reportando al supervisor resultaría en una destrucción de evidencia u otro encubrimiento de la actividad, política o práctica;
 - (c) tal actividad, política o práctica pudiese esperarse razonablemente que lleve a poner en peligro el bienestar de un menor;
 - (d) el empleado razonablemente cree que reportando al supervisor pudiese resultar en daño físico al empleado o a cualquier otra persona; o
 - (e) el empleado razonablemente cree que el supervisor ya tiene conocimiento de la actividad, la política o práctica y no la corrige.
4. Violación; remedio.
- (a) Un empleado que haya sido objeto de una acción de represalia en violación de esta sección puede entablar una acción civil en un tribunal de jurisdicción competente para obtener reparación según lo establecido en la subdivisión cinco de esta sección dentro de los dos años posteriores a la supuesta acción de represalia.
 - (b) Cualquier acción autorizada por esta sección puede iniciarse en el condado en el que ocurrió la supuesta acción de represalia, en el condado en el que reside el denunciante o en el condado en el que el empleador tiene su sede comercial principal. En cualquier acción de este tipo, las partes tendrán derecho a un juicio con jurado.

- (c) Será una defensa hacia cualquier acción presentada de conformidad con esta sección que la acción de represalia se basó en motivos distintos al ejercicio de los derechos protegidos por esta sección por parte del empleado.
5. Alivio. En cualquier acción iniciada de conformidad con la subdivisión cuatro de esta sección, el tribunal puede ordenar la reparación de la siguiente manera:
- (a) una orden judicial para restringir la continua violación de esta sección;
 - (b) la reincorporación del empleado al mismo puesto que ocupaba antes de la medida de represalia, o a un puesto equivalente, o pago anticipado en su lugar;
 - (c) el restablecimiento de beneficios complementarios completos y derechos de antigüedad;
 - (d) la compensación de salario perdido, beneficios y otras remuneraciones;
 - (e) el pago por parte del empleador de costos razonables, gastos y honorarios de abogados;
 - (f) una penalidad civil en un monto a no exceder la suma de diez mil dólares; y / o
 - (g) el pago por parte del empleador por daños punitivos, si la violación fue intencional, maliciosa o lujuriosa.
6. Alivio del empleador. Un tribunal, a su discreción, también puede ordenar que se otorguen a un empleador honorarios razonables de abogados y gastos judiciales y desembolsos si el tribunal determina que una acción iniciada por un empleado en virtud de esta sección no tuvo fundamento de hecho o de derecho.
7. Derechos existentes. Nada en esta sección se considerará como una disminución de los derechos, privilegios ni recursos de ningún empleado bajo cualquier otra ley o regulación o bajo cualquier acuerdo de negociación colectiva o contrato de trabajo.
8. Publicación. Todo empleador deberá informar a los empleados de sus protecciones, derechos y obligaciones bajo esta sección, mediante la publicación de un aviso de la misma. Dichos avisos se colocarán de manera visible en lugares bien iluminados y de fácil acceso frecuentados habitualmente por empleados y solicitantes de empleo.