

Connecticut

■ LEY ESTATAL SOBRE INFORMANTES

CONDICIONES: Es contra la ley que un patrón desocupe, discipline, o castigue de cualquier otro modo a un trabajador porque el trabajador haya reportado a una agencia o autoridad pública una violación — o una violación presunta — de una ley estatal o federal.

Asimismo, un acto de represalia (o sea, venganza) en contra de un trabajador por haber participado en una investigación o audiencia pedida por una agencia o autoridad pública, también es ilegal.

ADMINISTRACION: Después de tratar de resolver el asunto de manera informal primero, un trabajador que es desocupado o disciplinado de otro modo en violación de esta ley, puede sentar una demanda civil en contra de la persona responsable, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Acción por la corte generalmente se tiene que comenzar no más tarde que 90 días después de que ocurrió la violación.

Florida

■ LEY DE INFORMANTES

CONDICIONES: Es contra esta ley que un patrón que tiene 10 trabajadores o más desocupe, suspenda, degrade, o castigue de otra manera a un trabajador, por haber reportado a una agencia del gobierno una actividad, política o práctica del patrón que viola una ley federal, estatal o local.

Es ilegal también que un patrón de estos tome represalias (o sea, venganza) contra un trabajador que ha testificado o dado información a una agencia del gobierno que está investigando una presunta violación de la ley de parte del patrón.

Antes de que pueda reclamar daños por haber reportado una actividad, política o práctica ilegal bajo esta ley, el trabajador tiene que reportar por escrito la presunta violación a un supervisor o al patrón, y darle una oportunidad razonable de corregir la actividad, política o práctica.

ADMINISTRACION: Un trabajador que ha sufrido represalia en violación de esta ley puede tomar acción contra el patrón en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. La demanda tiene que ser sometida dentro de 2 años después de que el trabajador descubre la represalia, o dentro de 4 años después de que la acción fue tomada, lo que ocurra primero.

Hawaii

■ LEY DE PROECCIÓN PARA INFORMANTES

CONDICIONES: Es prohibido que un patrón desocupe, amenace, o discrimine de otro modo contra un trabajador en los términos y condiciones del empleo, porque el trabajador reportó — o planeó o intentó a reportar — una violación o una presunta violación de una ley federal, estatal o local.

Asimismo, es ilegal que un patrón discrimine contra un trabajador porque el trabajador fue invitado a participar en una investigación o audiencia llevada a cabo por una agencia pública o corte de justicia.

ADMINISTRACION: Un trabajador que alega una violación de esta ley puede sentar una demanda en contra del patrón responsable, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Una demanda de este índole tiene que comenzar dentro de 2 años después de que ocurrió la violación.

Maine

■ LEY DE PROTECCIÓN DE INFORMANTES

CONDICIONES: Es contra esta ley que un patrón en Maine desocupe, amenace o discrimine de otro modo contra un trabajador en los términos y condiciones de empleo, por razón de que el trabajador haya reportado al patrón — o a un oficial público o a una agencia pública — lo que el trabajador en buena fe cree que sea una situación o práctica que podría poner en peligro la salud o seguridad del trabajador o alguien más.

También, un patrón no puede tomar acción discriminatoria en empleo contra un trabajador, porque el trabajador haya sido invitado a participar en una investigación o audiencia llevada a cabo por una agencia pública o una corte de justicia.

Antes de que se pueda investigar y hacer cumplir una queja de discriminación ilegal bajo esta ley, el trabajador por lo general está obligado a traer la presunta violación, situación o práctica a la atención de un supervisor, y darle al patrón una oportunidad razonable de corregirla.

ADMINISTRACION: *Maine Human Rights Commission, Augusta, Maine 04333 (207-624-6290)*. Un trabajador que afirma una violación de sus derechos bajo esta ley, y que ha cumplido con el requisito de avisar a un supervisor en un intento de resolver el asunto informalmente, puede registrar una queja con la Comisión para acción bajo la ley estatal de derechos humanos, discutida en un resumen anterior.

Michigan

■ LEY DE PROTECCIÓN DE INFORMANTES

CONDICIONES: Es ilegal que un patrón en Michigan desocupe, amenace o discrimine de otro modo contra un trabajador en relación con los términos y condiciones del trabajo, sólo porque el trabajador — o un representante del trabajador — reportó, o tiene planes de reportar, una presunta violación de una ley federal, estatal o local, a una agencia pública o a un oficial público.

Es prohibido también que los patrones discriminen en contra de un trabajador porque el trabajador ha sido invitado a participar en una investigación o audiencia llevada a cabo por una agencia pública o una corte de justicia.

ADMINISTRACION: Un trabajador afectado por una violación de esta ley puede tomar acción legal en contra de la persona responsable, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. La demanda tiene que comenzar no más tarde que 90 días después de que ocurrió la violación.

Minnesota

■ LEYES LABORALES ESTATALES (*DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN POR EMPLEADOS*)

CONDICIONES: Se prohíbe que un patrón en Minnesota — sea privado o público — desocupe, discipline, amenace o discrimine de cualquier otra manera en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador:

- (1) En buena fe, reportó una presunta violación de una ley federal o estatal al patrón, a una agencia del gobierno, o a un oficial policíaco.
- (2) Fue invitado por una agencia pública o una oficina pública, a participar en una investigación o audiencia.
- (3) Rehusó una orden del patrón, que hiciera algo que el trabajador creía que violaba una ley federal o estatal, y le informó al patrón que el rechazo fue por esa razón.

ADMINISTRACION: Un empleado que se ha sometido a represalia (o sea, venganza) en violación de esta ley, puede tomar acción legal en contra del patrón, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

New Hampshire

■ LEY DE PROTECCIÓN DE INFORMANTES

CONDICIONES: Es contra la ley que un patrón acose, maltrate, intimide, desocupe, amenace, o discrimine de cualquier otro modo en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador:

- (1) Reporta, en buena fe, lo que él o ella razonablemente cree que sea una violación de una ley o un reglamento estatal o federal.
- (2) Se opone a, o rehusa a participar en, una actividad que él o ella, en buena fe, cree que sea una violación de la ley.
- (3) Reusa a ejecutar una orden que viola una ley o un reglamento estatal o federal.
- (4) Participa en una investigación o audiencia conducida por una agencia del gobierno o una corte de justicia, con respecto a presuntas violaciones de la ley por el patrón.

ADMINISTRACION: *Inspection Division, New Hampshire Department of Labor, Concord, New Hampshire 03301 (603-271-3176).*

New Jersey

■ LEY DE PROTECCIÓN DE EMPLEADOS DE CONCIENCIA

CONDICIONES: Se prohíbe que los patrones en New Jersey tomen represalias (o sea, venganza) en contra de un trabajador porque el trabajador toma cualquiera de las siguientes acciones:

- (1) Reporta o intenta a reportar — a un supervisor, a una agencia pública, o a un oficial público — una actividad, política o práctica del patrón que el trabajador razonablemente cree que esté en violación de la ley, o que sea fraudulenta o criminal.
- (2) Provee información o da testimonio a una agencia pública o un cuerpo del gobierno que está llevando a cabo una investigación o audiencia sobre una violación de ley de parte de un empleador.
- (3) Se opone o rehusa a participar en una actividad, política o práctica que el trabajador razonablemente cree que sea fraudulenta, criminal o en violación de la ley.

La protección contra represalia por haber reportado una presunta violación a un cuerpo público, no se aplica a no ser que el trabajador traiga la violación a la atención de un supervisor primero, y le dé al patrón una oportunidad razonable de parar la actividad, política o práctica ilegal.

ADMINISTRACION: Un trabajador que ha estado sometido a represalia ilegal bajo esta ley puede, dentro de un año después de que ocurra la violación, sentar una demanda en contra del patrón, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

New York

■ **LEYES LABORALES GENERALES (*ACCIÓN VENGATIVA POR EMPLEADORES*)**

CONDICIONES: Es ilegal que un empleador desocupe, discipline o tome represalias en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador reporta una violación de una ley o un reglamento a un supervisor o a una agencia u oficial público, cuando la violación pone en riesgo la salud o seguridad del público.

Asimismo, venganza en contra de un trabajador por haber participado en una investigación o audiencia oficial que se trata de la violación de una ley o un reglamento por un empleador, o por haber rehusado a participar en una actividad o práctica que viola la ley, también es ilegal.

Hay que notar, sin embargo, que la protección contra represalia se aplica solamente si el trabajador trae la actividad ilegal a la atención de un supervisor, y le da al empleador una oportunidad razonable de parar la actividad o tomar otra acción correctiva.

ADMINISTRACION: Un trabajador que sea despedido de su empleo, o disciplinado de cualquier otro modo en violación de esta ley, puede tomar acción legal en contra del patrón en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Acción por la corte generalmente tiene que comenzar no más tarde que un año después de que la represalia ocurrió.

Ohio

■ LEY DE PROTECCIÓN DE INFORMANTES

CONDICIONES: Cuando un trabajador (1) se dé cuenta de una violación de una ley federal o estatal que su patrón tiene autoridad de corregir, y (2) tiene razón de creer que la violación es un delito que puede causar daño a gente o perjudicar la salud o seguridad del público, el trabajador está obligado a avisar a un supervisor de la violación.

Si el patrón no corrige la violación o no hace un esfuerzo razonable y de buena fe para hacerlo dentro de 24 horas, el trabajador puede someter un reporte escrito del asunto con un oficial de policía u otro oficial o agencia pública.

Por lo general, es ilegal que un patrón discipline o tomar represalia (o sea, venganza) contra un trabajador por haber hecho un reporte de estos.

ADMINISTRACION: Si un patrón toma represalia en contra de un trabajador porque el trabajador reportó actividad ilegal que queda dentro de la autoridad del patrón de corregir, el trabajador puede tomar acción legal en contra del patrón en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. La demanda se tiene que comenzar dentro de 180 días después de la fecha en que la represalia fue tomada.

Oregon

■ LEYES DE DERECHOS CIVILES (*INFORMANTES*)

CONDICIONES: Es contra la ley que un empleador desocupe, rebaje en clase, suspenda, o discrimine de otro modo en contra de un empleado con respecto a los términos y condiciones de empleo, sólo porque el empleado ha reportado, de buena fe, información que el empleado cree que sea evidencia de una violación de una ley o reglamento estatal o federal.

ADMINISTRACION: *Civil Rights Division, Oregon Bureau of Labor and Industries, Portland, Oregon 97232 (971-673-0764)*. Un trabajador que ha estado sometido a discriminación o represalia (o sea, venganza) por su patrón, por haber reportado evidencia de una violación de ley, puede someter una queja escrita a esta agencia, hasta un año después de que ocurrió la presunta violación.

En vez de someter una queja a la División de Derechos Civiles, un trabajador perjudicado tiene derecho de tomar acción legal contra el patrón en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar o discriminar de cualquier otro modo en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja, participado en una audiencia, o ejercido cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

Rhode Island

■ LEY DE PROTECCIÓN DE INFORMANTES EN RHODE ISLAND

CONDICIONES: Se prohíbe que un patrón desocupe, amenace o discrimine de otro modo en contra de un trabajador con respecto a salarios y otros términos, condiciones y privilegios de empleo, para cualquier de los siguientes motivos:

- (1) El trabajador, o una persona actuando en nombre del trabajador, ha reportado o tiene planes de reportar a una agencia pública, o a un oficial público, una violación de ley estatal o federal, sin importar si la violación ya ocurrió o está a punto de ocurrir.
- (2) El trabajador ha sido invitado por una agencia pública, o por un oficial público, a participar en una investigación o audiencia llevada a cabo por una agencia o corte de justicia.
- (3) El trabajador rehusa a violar o ayudar en la violación de una ley federal, estatal o local.
- (4) El trabajador ha reportado al patrón, o a un supervisor, una violación de ley que el trabajador cree que ha ocurrido o está a punto de ocurrir.

ADMINISTRACION: Un trabajador que sufre daño de una violación de esta ley puede tomar acción legal en la corte civil en contra de la persona responsable, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Una demanda de este tipo se tiene que someter dentro de 3 años después de la presunta violación.

Tennessee

■ LEY DE PROTECCIÓN DE INFORMANTES

CONDICIONES: Ningún empleado puede ser desocupado sólo porque rehusa a participar en — o quedarse callado sobre — actividades que violan una ley o reglamento estatal o federal que tiene la intención de proteger la salud, seguridad o bienestar del público.

ADMINISTRACION: Un trabajador que pierde su trabajo en violación de esta ley puede tomar acción en la corte civil en contra del patrón involucrado, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.