

PROTECCIONES DE DENUNCIANTES

(1) Ley Federal de Reclamaciones Falsas (31 U.S.C. §3730(h))

La Ley Federal de Reclamaciones Falsas brinda protección a los relatores qui tam (individuos que inician una acción de Reclamos Falsos) que son despedidos, degradados, suspendidos, amenazados, acosados o discriminados de cualquier otra manera en los términos y condiciones de su empleo como resultado de la promoción de una acción bajo la FCA. 31 U.S.C. 3730 (h). Los recursos incluyen, pero no se limitan necesariamente a la reincorporación con una antigüedad comparable a la que habría tenido el relator qui tam si no fuera por la discriminación, dos veces el monto de cualquier pago retroactivo, intereses sobre cualquier pago retroactivo e indemnización por cualquier daño especial sufrido como resultado de la discriminación, incluidos los costos del litigio y los honorarios razonables de los abogados.

(2) Ley de Reclamaciones Falsas del Estado de Nueva York (Ley de Finanzas del Estado §191)

La Ley de Reclamaciones Falsas del Estado de Nueva York también brinda protección a los relatores qui tam (personas que inician una acción de Reclamaciones Falsas) que son despedidos, degradados, suspendidos, amenazados, acosados o discriminados de cualquier otra manera en los términos y condiciones de su empleo como resultado de la promoción de una acción en virtud de la Ley. Los recursos incluyen, entre otros, la reincorporación con una antigüedad comparable a la que habría tenido el relator qui tam. pero por la discriminación, dos veces el monto de cualquier pago retroactivo, intereses sobre cualquier pago retroactivo y compensación por cualquier daño especial sufrido como resultado de la discriminación, incluidos los costos de litigio y los honorarios razonables de abogados .

(3) Ley Laboral del Estado de Nueva York, Sección 740

Un empleador no puede tomar ninguna acción de represalia contra un empleado si el empleado, ya sea dentro del alcance de los deberes laborales del empleado, divulga información sobre las políticas, prácticas o actividades del empleador a una agencia reguladora, policial u otra agencia similar o funcionario público.

Esta ley ofrece protección a un empleado que:

- divulgue, o amenace con revelar, a un supervisor o a un organismo público una actividad, política o práctica del empleador que el empleado crea 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 seguridad pública;
- proporciona información a, o testifica ante cualquier organismo público que realice una investigación, audiencia o indagación sobre cualquier actividad, política o práctica del empleador; o
- objeta o se niega a participar en dicha actividad, política o práctica.

La divulgación del empleado está protegida por esta ley solo si el empleado ha hecho un esfuerzo de buena fe para notificar a su empleador al llamar la atención de un supervisor sobre la actividad, política o práctica y le ha brindado al empleador una oportunidad razonable para corregir dicha actividad, política o práctica. Dicha notificación al empresario no será necesaria cuando: a) exista un peligro inminente y grave para la salud o la seguridad públicas; (b) el empleado cree razonablemente que informar al supervisor

resultaría en una destrucción de evidencia u otra ocultación de la actividad, política o práctica; c) cabe razonablemente esperar que dicha actividad, política o práctica ponga en peligro el bienestar de un menor; (d) el empleado cree razonablemente que informar al supervisor resultaría en daño físico al empleado o a cualquier otra persona; o (e) el empleado cree razonablemente que el supervisor ya está al tanto de la actividad, política o práctica y no corregirá dicha actividad, política o práctica.

La ley permite a los empleados que son objeto de una acción de represalia presentar una demanda en un tribunal estatal dentro de los dos años posteriores a la presunta acción de represalia por: a) una orden judicial para restringir la violación continua de esta sección; (b) reincorporación a la misma posición, o a una posición equivalente, o pago anticipado en su lugar; c) el restablecimiento de la totalidad de las prestaciones complementarias y los derechos de antigüedad; d) la indemnización por salarios perdidos, prestaciones y otras remuneraciones; (e) el pago por parte del empleador de costos razonables, desembolsos y honorarios de abogados; (f) una multa civil de un monto que no exceda los \$10,000.00; y/o (g) el pago por parte del empleador de daños punitivos, si la violación fue intencional, maliciosa o gratuita.

(4) Ley Laboral del Estado de Nueva York, Sección 741

Bajo esta ley, un empleador no puede tomar ninguna acción de represalia contra un empleado si el empleado revela o amenaza con revelar a un supervisor, a un organismo público, a un medio de comunicación o a un foro de redes sociales disponible para el público en general, una actividad, política o práctica del empleador o agente información sobre las políticas del empleador, prácticas o actividades que el empleado, de buena fe, cree razonablemente que constituyen una calidad inadecuada de la atención al paciente o una calidad inadecuada de la seguridad en el lugar de trabajo ; o objeta o se niega a participar en cualquier actividad, política o práctica del empleador o agente que el empleado, de buena fe, crea razonablemente que constituye una calidad inadecuada de la atención al paciente o una calidad inadecuada de la seguridad en el lugar de trabajo.

La divulgación del empleado está protegida por esta ley solo si el empleado ha llamado la atención de un supervisor sobre la calidad inadecuada de la atención al paciente o la calidad inadecuada de la seguridad en el lugar de trabajo y le ha brindado al empleador una oportunidad razonable para corregir dicha actividad, política o práctica, a menos que la calidad inadecuada de la atención al paciente o la calidad inadecuada de la seguridad en el lugar de trabajo descrita en el mismo presente una amenaza inminente para la salud o seguridad pública o para la salud de un paciente específico o empleado de atención médica específico y el empleado cree razonablemente de buena fe que informar a un supervisor no resultaría en una acción correctiva. Si el empleador toma una acción de represalia contra el empleado, el empleado puede solicitar el cumplimiento como se describe en la Ley Laboral de Nueva York § 740, como se establece en la Sección 3, encima.

(5) Corporación sin fines de lucro de Nueva York, Ley § 715-b

Ningún director, funcionario, empleado o voluntario de SCHC que de buena fe informe cualquier acción o sospecha de acción tomada por o dentro de SCHC que sea ilegal, fraudulenta o en violación de cualquier política adoptada de SCHC sufrirá intimidación, acoso, discriminación u otras represalias o, en el caso de los empleados, consecuencias adversas en el empleo.