



# Violaciones de seguridad o actividad ilegal en el trabajo: Su derecho a la protección

Las leyes estatales y federales protegen su derecho de oponerse a condiciones inseguras o violaciones de la ley en el lugar de trabajo sin sufrir represalias de parte del empleador.

Estas leyes pueden ser difíciles de hacer cumplir, por lo que en la mayoría de los casos lo mejor es intentar corregir el problema mediante la unión con otros trabajadores y el apoyo de su sindicato, si tiene. Pero también es importante que usted conozca sus derechos legales.

## LEY ESTATAL

Nueva Jersey tiene una ley estatal llamada la Ley de Protección al Empleado Consciente (CEPA).

CEPA le protege si tiene dudas razonables de que:

- La conducta de su empleador viole una ley o reglamento, o ...
- La conducta de su empleador amenace la salud, seguridad o bienestar del público o la protección del medio ambiente, o ...
- (En el campo de la salud) la conducta de su empleador se traduzca en la atención inadecuada al paciente.

Usted está protegido cuando usted:

- Denuncia o amenaza con denunciar a un supervisor o agencia pública por la conducta ilegal o inmoral, o ...
- Se opone o se niega a participar en dicha conducta.

(Sin embargo, la comunicación con la prensa y otros medios de comunicación no está protegida por la CEPA.)

Usted también puede ser protegido si la conducta insegura o ilegal es de parte de otro empleador, tal como un subcontratista con quien su propio empleador tiene una relación de negocios, o si la conducta es de parte de uno de sus compañeros de trabajo, incluso si no fue autorizada ni ordenada por su empleador.

Una demanda exitosa de la CEPA puede recuperar su puesto y además ganarle una recompensa económica por daños compensatorios y punitivos.

He aquí algunos principios básicos para seguir si usted está preocupado acerca de las represalias del empleador en violación de la CEPA:

**CONSULTAR INMEDIATAMENTE CON UN ABOGADO O CON SU SINDICATO, SI TIENE.** Ellos pueden ayudarle a tomar las medidas adecuadas para protegerse y evitar errores. Su sindicato puede ayudarle a decidir si presentar o no una queja. El Comité de Entornos Laborales (WEC, por sus siglas en inglés) de Nueva Jersey, una coalición sin fines de lucro que consiste en grupos laborales, ambientales y comunitarios, le puede remitir a los abogados con experiencia en este tipo de ley.

## **INFORMAR A SU EMPLEADOR.**

La CEPA normalmente requiere que usted dé a su empleador una notificación por escrito y una oportunidad razonable para corregir el problema antes de informar a una agencia pública. Esto no se aplica en los casos de emergencia o si usted tiene motivos para temer daño físico inminente. Puede que no sea necesario un aviso escrito si usted está bastante seguro de que un supervisor o la gerencia ya sabe del problema.

## **OBTENER LOS HECHOS.**

¿Cuáles leyes o políticas públicas se aplican? ¿De qué daño está usted preocupado?

## **BUSCAR EL APOYO DE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO Y SU SINDICATO.**

Este apoyo hace que sea más probable que el empleador corrija la actividad peligrosa o ilegal sin represalias. También será más probable que usted gane una demanda si se puede demostrar que los compañeros de trabajo estén de acuerdo con usted.

## **DOCUMENTAR TODO.**

Tome notas detalladas y obtenga testigos. Considere tomar fotos a menos que exista una regla específica en contra de eso. Guarde una copia de todos los documentos.

## **MOSTRAR QUE USTED ES RAZONABLE.**

Si usted se niega a hacer una tarea, asegúrese de dejar claro a su empleador, preferiblemente en presencia de unos testigos, que se niega solamente a hacer un trabajo en particular, ya que es ilegal o inseguro. Ofrézcase para realizar otro trabajo. Mantenga un tono tranquilo y razonable.

## **OTRAS LEYES**

Una de las razones por qué consultar inmediatamente con su sindicato o con un abogado que tenga experiencia en este tipo de ley es que usted puede tener que tomar decisiones sobre si presentar o no unas denuncias bajo varias docenas de otras leyes, además de o en lugar de la CEPA.

Esto incluye la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA), la Salud y Seguridad Ocupacional de los Empleados Públicos (PEOSH), la Ley Nacional de Relaciones Laborales y muchas más.

Cada una de estas leyes puede tener distintos requisitos sobre qué tan pronto se debe presentar una queja. Bajo OSHA, por ejemplo, se debe presentar una queja dentro de los 30 días desde el momento que usted supo que enfrentaba represalias del empleador, en comparación con un límite de un año bajo la CEPA.

Las quejas que se realicen bajo algunas de estas leyes a veces se pueden resolver con mayor rapidez o facilidad que las que se realicen bajo la CEPA, pero con premios monetarios potencialmente inferiores.

La presentación de una queja bajo una ley o un contrato sindical puede significar que usted no puede presentar una queja bajo otra ley.

## **Para más información, contacte:**

N.J. Work Environment Council (WEC)  
7 Dunmore Avenue, First Floor East  
Ewing, NJ 08618  
Teléfono: (609) 882-6100.  
Email: [info@njwec.org](mailto:info@njwec.org).  
Y visite: [www.njwec.org](http://www.njwec.org).

WEC agradece la asistencia de D. Bennet Zurofsky, Esq. y David Tykulsker, Esq. en la preparación de esta hoja informativa.



*Este material fue producido bajo la subvención SH2688SH4 de la Administración de la Salud y Seguridad Ocupacional del Departamento de Labor de los Estados Unidos.*

*No refleja necesariamente las opiniones o políticas del Departamento de Labor de los Estados Unidos, y la mención de nombres comerciales, productos comerciales u organizaciones tampoco implica la aprobación del gobierno estadounidense.*