

# **Immaculate Heart Academy**

## **Normas para los empleados denunciantes**

### **1. Introducción**

Immaculate Heart Academy (IHA) se compromete a acatar los requisitos legales establecidos que proveen la protección apropiada para sus empleados denunciantes. Por tanto, IHA establece las siguientes “Normas para los empleados denunciantes” conforme al Acta de protección de los empleados objetores de conciencia de New Jersey. (NJS A 34:19-1, et seq.).

### **II. Propósito**

El propósito de las “Normas para los empleados denunciantes” es definir la denuncia en el contexto de estas normas, enunciar los pasos a seguir por los empleados que presentan sus demandas y delinear los pasos que IHA deberá seguir.

### **III. Protección y definición del empleado denunciante**

De acuerdo con el Acta de protección de empleados objetores de conciencia de New Jersey, IHA no puede tomar represalias contra un empleado porque dicho empleado haga algunas de las acciones siguientes:

- A. Revele o amenace con revelar a un supervisor o a un cuerpo público una actividad, política o práctica del empleador (o a otro empleador con quien existe una relación comercial), que el empleado razonablemente cree que:
  - 1. viola una ley, regla o regulación promulgada de acuerdo a la ley, incluyendo cualquier violación que conlleve engaño o representación falsa de alguna persona, negocio o, en el caso de un profesional de la salud certificado, cree razonablemente que constituye el cuidado impropio del paciente, o
  - 2. es fraudulento o criminal, incluyendo cualquier actividad, política o práctica de engaño o representación falsa que el empleado razonablemente cree que puede defraudar a alguna persona, negocio o entidad gubernamental.
  
- B. Provee información o testifica ante un cuerpo público que realiza una investigación, audiencia o pesquisa sobre la violación de una ley, regla o regulación promulgada de acuerdo a la ley por el empleador (u otro empleador con quien existe una relación de negocios.), incluyendo cualquier violación que conlleve engaño, o representación falsa de alguna persona, negocio o entidad gubernamental o, en el caso de un

empleado profesional de la salud certificado, provee información o testifica ante algún cuerpo público que conduce una investigación, audiencia o pesquisa sobre la calidad del cuidado del paciente; o

- C. Objeta o rehusa participar en alguna actividad, política o práctica que el empleado razonablemente cree que:
1. es una violación de una ley, regla o regulación promulgada por la ley, incluyendo cualquier violación, engaño o representación falsa de alguna persona, negocio o entidad gubernamental o, en el caso de que el empleado sea un profesional de la salud licenciado o certificado, constituye cuidado impropio del paciente
  2. es fraudulenta o criminal, incluyendo cualquier actividad, política o práctica de engaño o representación falsa que el empleado razonablemente cree que puede defraudar a alguna persona, negocio o entidad gubernamental.
  3. es incompatible con un mandato explícito de una norma concerniente a la salud pública, la seguridad o el bienestar, o la protección del ambiente.

### III. **Procedimiento para hacer denuncias**

- A. Excepto en el caso de que se especifique lo contrario, el empleado debe presentar por escrito una reclamación a su empleador o a la persona designada para recibir denuncias de este tipo. La información sobre la persona designada para recibir estas denuncias es:

Nombre: Patricia Molloy  
Dirección:  
Dirección electrónica: pmolloy@ihanj.com  
Teléfono:201-445-5927

Una denuncia escrita debe incluir tantas especificaciones e información de los hechos como sea posible para permitir la consideración apropiada de la naturaleza, extensión y urgencia del asunto que se está denunciando.

- B. En los casos en que el empleado que hace la denuncia se comunice con el supervisor, éste debe notificar inmediatamente a la persona designada para recibir las denuncias.
- C. Una investigación confidencial se iniciará inmediatamente. Cuando la investigación haya concluido, la acción correspondiente será tomada verificando los alegatos y/o comprobándolos.

#### **IV. Notificación escrita bajo determinadas circunstancias**

La protección contra la represalia no se puede aplicar a ningún empleado que hace una denuncia ante un cuerpo público a menos que el empleado haya llevado antes el asunto a la atención de un supervisor o de la persona designada para recibir las denuncias y haya permitido a IHA una oportunidad razonable para corregir el problema. En caso de emergencia, el requisito de presentar la notificación por escrito a un supervisor o a la persona designada para recibir las denuncias debe ser condonado

Si el empleado tiene la certeza razonable de que el asunto es del conocimiento de uno o más supervisores de IHA o cuando el empleado razonablemente teme por su seguridad física como resultado de su denuncia.

#### **VI. Distribución y anuncio de noticias**

IHA debe anunciar estas normas en su página “web” e incluirla en los manuales de los empleados o miembros de la facultad . IHA también debe exponer avisos de la protección a los empleados, de sus obligaciones, sus derechos y los procedimientos del Acta de Protección de los Empleados Objetores de Conciencia, debe distribuir anualmente avisos escritos o electrónicos a todos sus empleados y debe utilizar los medios apropiados para mantener a sus empleados informados de la protección que le garantiza New Jersey a los denunciantes. Cada aviso expuesto a distribuido en relación con esta sección debe estar en inglés y en español. Los avisos incluirán el nombre de la persona que IHA ha designado para recibir las denuncias, por escrito, referentes a esta política.

Fecha: March 25, 2011