

DENUNCIA POR REPRESALIAS Y DISCRIMINACIÓN



Oficina del Comisionado Laboral Resumen de los procedimientos

Los empleados, ex empleados y postulantes para el empleo que sufran represalias o discriminación por el empleador por haber realizado una actividad protegida por la ley bajo la jurisdicción del Comisionado Laboral pueden presentar una denuncia en la oficina del Comisionado Laboral. [La oficina del Comisionado Laboral](#) también se conoce como la División del Cumplimiento de Normas Laborales o DLSE (por sus siglas en inglés). A continuación se describe un resumen de los procedimientos utilizados por la oficina del Comisionado Laboral para investigar denuncias bajo el [Código Laboral sección 98.7](#).

En caso de que su dirección o información de contacto cambie durante la investigación es importante que lo notifique a nuestra oficina. Estos requisitos se aplican a los empleados como también a los empleadores.

Represalias

Las represalias suceden cuando un empleado realiza una actividad protegida por la ley y luego sufre una acción laboral adversa como resultado de la actividad protegida. Las acciones adversas pueden incluir cosas como despido, bajar de categoría, suspensión, reducción del pago o en las horas, negación a contratar o promover, amenazas relacionadas con la inmigración y otras acciones de contratación adversa.

Preparar una denuncia

El formulario de la denuncia por represalia se puede completar y presentar en línea en: www.dir.ca.gov/dlse/Filing_your_complaint.htm o puede utilizarse el formulario de papel (RCI 1) para preparar una denuncia por represalia. Se puede obtener el formulario en papel si se llama por teléfono o en [la oficina del Comisionado Laboral](#) o también se puede [descargar](#).

Cuando prepara una demanda, ingrese toda la información que se solicita en el espacio proporcionado en el formulario. Firme y escriba la fecha en el formulario de papel completado. Las copias de cualquier documento complementario pueden presentarse como adjuntos, pero no pueden utilizarse en lugar de completar el formulario de la denuncia. No entregar documentos originales, conservar los originales para su registro.

Límites para presentar una denuncia

En la mayoría de los casos, un empleado, ex empleado o postulantes para el empleo que alegan represalias en virtud de la ley dentro de la jurisdicción del Comisionado Laboral deben presentar la denuncia en la oficina del Comisionado Laboral en el plazo de un año de la acción adversa.

Hay algunas excepciones con respecto al plazo de un año. Una denuncia alegando represalia por una queja sobre una violación de los reglamentos de licencias o otras leyes relacionadas a las guarderías ([Código de Salud y Seguridad sección 1596.881](#)) debe presentarse en el lapso de 90 días luego de la acción adversa. Una denuncia alegando represalia contra un menor debe presentarse dentro del plazo aplicable, pero el inicio de ese plazo se demora hasta que el menor cumpla 18 años ([Código Laboral sección 1311.5](#)).

Una denuncia por disparidad en el salario alegando que se le pagó menos a un empleado por un trabajo considerablemente similar al de otro empleado del sexo opuesto, de otra raza o etnia ([Código Laboral sección 1197.5](#)) debe presentarse en el lapso de dos años de la presunta violación o en el plazo de los tres años de la violación intencionada. Sin embargo, una denuncia de represalia alegando que un empleado fue sancionado por pedir un salario más bajo debe presentarse en el plazo de un año.

Asimismo, cualquier empleado, ex empleado o postulante para el empleo que alegan represalias por haberse quejado sobre temas de salud o seguridad en el lugar de trabajo tiene un derecho específico a presentar una denuncia simultánea con [OSHA](#) federal en el lapso de 30 días de la acción adversa.

Presentar una denuncia

El formulario de la denuncia por represalia (RCI 1) puede presentarse en cualquier [oficina del Comisionado Laboral](#) local. El formulario también puede enviarse a cualquiera de las siguientes direcciones:

Labor Commissioner
Retaliation Complaint Investigation Unit
2031 Howe Ave., Ste. 100
Sacramento, CA 95825

Labor Commissioner
Retaliation Complaint Investigation Unit
320 W. Fourth St., Ste. 450
Los Angeles, CA 90013

Si el formulario se completa en línea, el mismo se envía automáticamente a la oficina del Comisionado Laboral luego de hacer clic en el botón de "enviar" en la última página del formulario.

Revisión de la denuncia

Luego de presentar la denuncia, se revisará y se recopilará la información preliminar para determinar si el Comisionado Laboral posee jurisdicción con las cuestiones planteadas. Si se determina que el Comisionado Laboral tiene jurisdicción, la denuncia se aceptará para los efectos de la investigación.

Investigación de la denuncia

Luego de que se haya aceptado la denuncia para ser investigada, el empleado, ex empleado o postulante para el empleo serán contactados por un Comisionado Laboral adjunto en la sección de investigación de denuncias por represalias. El Comisionado Laboral adjunto será la persona de contacto principal y conducirá la investigación de la denuncia. El investigador evalúa los hechos de forma neutral. No representa a ninguna de las dos partes en ningún momento a lo largo de la investigación. El investigador no puede proporcionar asesoramiento jurídico a ninguna de las partes.

[El Código Laboral sección 98.7](#) requiere que el investigador entreviste al empleado, el empleador, los testigos relevantes y las personas que poseen información con respecto a las presuntas violaciones. Para proteger la identidad de los testigos que no son parte de la administración, el investigador no puede confirmar o negar a quién está investigando. Dichos testigos son confidenciales y no pueden revelarse a ninguna de las partes. El investigador puede pedirles a las partes de reunirse para el progreso de la investigación y para intenten llegar a un acuerdo. Es esencial la cooperación de ambas partes para asegurar que toda la información disponible se revele en la investigación. La sección de investigación de denuncias por represalias tiene la autoridad para enviar citaciones con el fin de obtener evidencia relacionada con el caso. La información obtenida durante la investigación se encuentra sujeta a las peticiones bajo la Ley de registros públicos y, por lo tanto, no es confidencial. Sin embargo, la identidad de los testigos tendrá carácter confidencial, a menos que se requiera la revelación por una demanda civil presentada por el Comisionado Laboral.

Cuando una denuncia presenta una disparidad en el salario bajo la Ley de igualdad salarial (EPA, por sus siglas en inglés), [Código Laboral sección 1197.5](#), el investigador no revelará el nombre del demandante hasta que se determine la validez de la denuncia, a menos que sea necesario revelar los nombres para investigar la demanda. El nombre de la denuncia permanecerá confidencial si la misma se revoca antes de que se revele el nombre.

Entrevistas con el demandante

Es necesario que la persona que presentó la demanda, el demandante, esté disponible para las entrevistas. En una investigación típica, se entrevista al demandante dos o tres veces. Hay una entrevista inicial para establecer los principios básicos de una demanda de represalia o caso prima facie. Muchas veces el investigador acordará una entrevista adicional para analizar la respuesta del empleador. Es esencial que el demandante participe de las entrevistas. Las cartas o los correos electrónicos no son suficientes para probar de manera adecuada las alegaciones o para evaluar la versión de los eventos del empleador. Si la persona se niega a la entrevista inicial, se

cerrará el caso por falta de cooperación. En el caso de que se niegue a entrevistas posteriores, el investigador determinará si hay evidencia suficiente para proceder o si se tendrá que cerrar el caso por falta de cooperación.

Audiencia sobre la denuncia

En casos muy limitados y bajo la total discreción de la sección de investigación de denuncia por represalias, el Comisionado Laboral puede pedir una audiencia para establecer los hechos relevantes antes de concluir con la investigación. La audiencia es un procedimiento informal de investigación. Un oficial de audiencias lleva a cabo la audiencia, y ambas partes pueden llevar un abogado, representante sindical u otra persona de su elección para ser representadas.

El Comisionado Laboral puede citar a testigos y documentos para la audiencia. Si el Comisionado Laboral expide una citación solicitada por una de las partes, dicha parte tendrá que abonar los honorarios aplicables de los testigos. Luego de la audiencia, el oficial de la misma presentará los resultados y las conclusiones como parte de la investigación.

Resultados de la investigación.

Si no se llega a un acuerdo, una vez que la investigación esté completa, el investigador preparará un informe de la investigación que se enviará al Comisionado Laboral o a otra persona designada para tomar una determinación.

Carta de determinación.

El Comisionado Laboral analizará el informe de la investigación y les enviará a las partes una carta de determinación; la carta detallará la evidencia establecida durante la investigación e informará las conclusiones de la investigación.

Resultado de la investigación: hallazgo de causa o mérito

Si el Comisionado Laboral determina que el empleador violó la ley con una represalia contra un empleado, ex empleado o postulante para el empleo, se le otorgará 30 días al empleador para cumplir con el mandato de la carta de determinación y remediar la represalia o intentar resolver el caso.

En los casos donde el Comisionado Laboral haya determinado que existe evidencia suficiente para respaldar un hallazgo de represalia, el Comisionado Laboral puede solicitar una variedad de medidas incluido el resarcimiento, el pago del salario perdido, intereses en los salarios perdidos, remoción de los informes negativos relacionados en el expediente del empleado y una publicación del aviso en el que se acepta la represalia.

Asimismo, el [Código Laboral secciones 98.6 y 1019.1](#) proporciona una penalidad de hasta \$10,000 por cada violación, pagadera al empleado si la evidencia establece una conducta de represalia por parte del empleador. Otras penalidades podrían evaluarse por violaciones al estatuto de la familia saludable y el lugar de trabajo saludable, y el [Código Laboral secciones 1311.5 y 2814](#). Para los empleadores que forman parte de empresas y sociedades anónimas, el [Código laboral sección 1102.5](#) establece una penalidad adicional de hasta \$10,000 por cada violación de esa sección. La penalidad se abona al Estado.

Si el empleador no cumple con los requisitos de la carta de determinación en el tiempo establecido, un abogado del Comisionado Laboral iniciará acciones legales para hacer cumplir con la carta de determinación y recolectar los daños evaluados y las penalizaciones. El empleador también puede hacerse responsable por los honorarios del abogado del Comisionado Laboral.

Citación, en lugar de la carta de determinación

El Comisionado Laboral puede decidir seleccionar ciertos casos para citación. Esto significa que si el Comisionado Laboral determina que se han tomado represalias, no se emitirá una carta de determinación, en su lugar, se expedirá una citación. El empleador tiene la opción de apelar a la citación, pero si no se presenta ninguna apelación, entonces el empleador deberá abonar el monto de la citación o la sentencia será definitiva; una vez que se declare una sentencia definitiva, la oficina del Comisionado Laboral puede intentar comenzar a cobrar la sentencia.

Si se presenta una apelación a tiempo, se llevará a cabo una audiencia ante un oficial de audiencias. Esta será como una causa judicial informal; el oficial de audiencia cumplirá la función de un juez y el Comisionado Laboral presentará evidencia, como correos electrónicos o informes laborales y el testimonio del empleado para respaldar

la citación. Luego, el oficial de audiencia presentará una decisión escrita, que se convertirá en la decisión final si el empleador no impugna la decisión por medio de la presentación de una orden judicial en el tribunal superior.

Si se presenta una orden judicial, un juez analizará la decisión del oficial de audiencia para encontrar "prueba sustancial". El empleador también debe presentar un bono por el monto de la citación junto con la orden judicial; esto garantiza que el monto de la citación será abonado en caso de que el empleador pierda la orden judicial.

Resultado de la investigación: desestimación de la denuncia

Si el Comisionado Laboral determina que no hay evidencia de represalia suficiente, el Comisionado Laboral desestimará el caso y no se tomará ninguna otra medida. El empleado, ex empleado o postulante para el empleo puede presentar una denuncia contra el empleador para continuar con el tema.

Derechos de apelación

Las denuncia que alegan la violación del [Código Laboral sección 6310](#) o [6311](#) (relacionado con la salud y seguridad del lugar de trabajo) incluyen derechos de apelación para el empleado si el Comisionado Laboral rechaza la denuncia por insuficiencia de evidencia de represalia. Bajo estas disposiciones, no hay derecho de apelación para el empleador.

El derecho de apelación del empleado es requerido por OSHA federal y la oficina del Comisionado Laboral tiene que proporcionar el mismo derecho de apelación para las violaciones del [Código Laboral secciones 6310](#) y [6311](#). La apelación se dirige al director de relaciones industriales. En la apelación, el trabajador debe establecer motivos para la apelación y la razón por la cual la decisión es injusta o ilícita. Debe identificarse cada tema que tiene que considerar el director. Este le proporcionará a ambas partes una copia de la apelación, lo que dará la oportunidad de responder. El trabajador debe presentar la apelación en el lapso de 15 días de la fecha de recepción de la carta de determinación. La apelación debe presentarse por escrito y enviarse al director del departamento de relaciones industriales a:

Office of the Director - Legal Unit, RCI Appeals
1515 Clay St., Ste. 701
Oakland, CA 94612

Además del derecho de apelación tratado anteriormente, las personas que han presentado demandas por presuntas represalias por quejarse acerca de un tema de salud y seguridad en el lugar de trabajo, tienen el derecho de presentar una denuncia sobre la administración de un programa estatal (CASPA, por sus siglas en inglés) ante la administración de seguridad y salud ocupacional ([OSHA](#), por sus siglas en inglés). En esta denuncia a OSHA, una persona que no esté satisfecha con los procedimientos realizados por la investigación del Comisionado Laboral puede pedir que OSHA federal revise el archivo del caso para garantizar que el caso haya sido investigado de forma adecuada. Una denuncia de CASPA solo puede presentarse luego de que los derechos de apelación con el Estado hayan sido agotados. Se puede enviar una denuncia de CASPA a:

U.S. Department of Labor - OSHA
Attention: Area Director
Ronald Dellums Federal Building
1301 Clay St., Ste. 1080N
Oakland, CA 94612

Contactar la oficina del Comisionado Laboral

Si tiene cualquier pregunta con respecto a los procesos de investigación realizados por la oficina del Comisionado Laboral, por favor contacte la sección de investigación de demandas por represalias al (916) 263-2991 o por correo electrónico a retaliation@dir.ca.gov. Si tiene preguntas con respecto a una demanda por represalia basada en la salud y seguridad en el lugar de trabajo (OSHA), por favor llame al (714) 558-4913 o envíe un correo electrónico a OSHAretaliation@dir.ca.gov.