

DEPARTMENT OF INDUSTRIAL RELATIONS

Oficina del Comissario del Labor
2031 Howe Avenue, Suite 100
Sacramento, CA 95825
Phone: 916-263-2991
Email: Retaliation@dir.ca.gov

**PRESENTANDO UNA QUEJA DE REPRESALIAS****Quien puede presentar una queja?**

Cualquier empleado o solicitante de empleo quien cree que fue despedido, o negado empleo, o de otra manera haya tomado represalias en violación de cualquier ley bajo la jurisdicción del Comisionado Laboral puede presentar una queja con el Comisionado Laboral, completando y enviando el formulario de queja (RCI-1) a la dirección anotada abajo. Tome atención especial a la página 2; esta página será compartida con su empleador. Es importante proveer un resumen de su queja en lugar de un documento detallado.

Cuál es el límite de tiempo para archivar?

Una queja alegando represalias en violación de leyes bajo la jurisdicción del Comisionado Laboral debe ser presentado dentro de **seis (6) meses** después de que haya ocurrido la supuesta represalia, con excepción de las quejas presentadas bajo las Secciones 230(c), (e) y (f), 230.1, 230.2(b), 230.5, 1311.5 del Código Laboral, y la sección 1596.881 del Código de la Salud y Seguridad (vea abajo). El límite de tiempo es extendido hasta dos (2) o tres (3) años para quejas alegando pago desigual por razón de sexo, raza o origen étnico bajo el Código Laboral Sección 1197.5; sin embargo, todas las quejas de represalias basada en esta sección deben ser presentado dentro de seis (6) meses y serán investigados como una violación bajo la Sección 98.6 del Código Laboral.

Donde lo archivo?

Por trabajos realizados en condados de Monterey, Fresno, Kings, Tulare, Inyo y otros condados que se encuentran más al norte de California, envíe la queja completa (con firma y fecha) a:

Labor Commissioner's Office
Retaliation Complaint Investigation Unit
2031 Howe Avenue, Suite 100
Sacramento, CA 95825

Por trabajos realizados en condados de Kern, San Luis Obispo, Santa Barbara, Ventura, San Bernardino y otros condados que se encuentran más al sur de California, envíe la queja completa (con firma y fecha) a:

Labor Commissioner's Office
Retaliation Complaint Investigation Unit
320 W. Fourth Street, Room 450
Los Angeles, CA 90013

Leyes enforzadas por el Comisionado Laboral que específicamente prohíben represalias contra empleados y solicitantes de empleo se enumeran en las siguientes páginas.

1) Sección 96(k) del Código Laboral

Protege a un empleado por la pérdida de sueldos como resultado de falta de contratación, degradación/democión, suspensión o despido del empleo por haberse involucrado en una conducta legal, afirmando derechos constitucionales, que ocurre fuera de horas de trabajado y fuera de la locación del empleador.

2) Sección 98.6 del Código Laboral

Protégé a un empleado por la presentación o la amenaza de presentar una queja ante el Comisionado Laboral, instituir o hacer que se instituya cualquier procedimiento relacionado con los derechos bajo la jurisdicción del Comisionado Laboral, o testificar en cualquier procedimiento, hacer quejas oralmente o por escrito acerca de los salarios pendientes de pago, o por ejercer (en nombre propio o de otros empleados) cualquier de los derechos previstos en el Código Laboral o la Orden de la Comisión de Bienestar Industrial, incluyendo, pero no limitado a, el derecho a exigir el pago de los salarios debidos, el derecho a expresar opiniones acerca de, apoyar u oponer una elección de semana laboral alternativa, o ejercer cualquier otro derecho protegido bajo el Código Laboral. Además de otros remedios que podrían ser disponibles, una multa civil de hasta \$10,000 puede ser otorgada a un empleado por cada violación de la Sección 98.6 del Código Laboral.

3) Sección 230 (a) del Código Laboral

Prohíbe al empleador de despedir o de cualquier manera tomar represalias contra el empleado por tomar tiempo libre para servir en un jurado, siempre que el empleado dé aviso razonable de que él o ella tienen la obligación de servir.

4) Sección 230 (b) del Código Laboral

Protege al empleado que es víctima de un crimen que toma tiempo para aparecer ante el tribunal para cumplir con una citación u otra orden de la corte como testigo en un procedimiento judicial.

5) Sección 230 (c) del Código Laboral

Prohíbe al empleador a despedir o por cualquier forma discriminar o hacer represalias contra el empleado que es víctima de violencia doméstica, asalto sexual y / o acoso por tomar tiempo libre del trabajo para obtener o intentar de obtener ayuda para asegurar su salud, seguridad, o el bienestar, o la de su hijo/hijos. (La queja debe presentarse dentro de un año después de que la violación haya ocurrido.)

6) Sección 230 (e) del Código Laboral

Un empleador no podrá despedir o de cualquier manera discriminar o tomar represalias contra un empleado por ser clasificado como una víctima de violencia doméstica, asalto sexual y / o acoso, si la víctima proporciona aviso a su empleador de la situación o si el empleador tiene conocimiento real de la situación. (La queja debe presentarse dentro de un año después de que la violación haya ocurrido.)

7) Sección 230 (f) del Código Laboral

Un empleador de cualquier tamaño deberá proporcionar adaptaciones razonables para una víctima de violencia doméstica, asalto sexual y / o acoso que pide un alojamiento para la seguridad de la víctima, mientras este en el trabajo. (La queja debe presentarse dentro de un año después de que la violación haya ocurrido.)

8) Sección 230.1 del Código Laboral

Protege al empleado que es víctima de violencia doméstica, asalto sexual y / o acoso y que trabaja para un empleador con 25 o más empleados que toma un tiempo para buscar atención médica, para obtener los

servicios de un programa de violencia doméstica o terapia psicológico o a participar en la planificación de su seguridad. (La queja debe presentarse dentro de un año después de que la violación haya ocurrido.)

9) Sección 230.2 (b) del Código Laboral

Requiere que el empleador permita que el empleado que es víctima de un crimen, un miembro de la familia inmediata de la víctima, una pareja doméstica de hecho registrada de una víctima, o el hijo de una pareja doméstica de hecho registrada de una víctima, a tomar tiempo libre del trabajo para asistir a procedimientos judiciales relacionados con ese crimen. (La queja debe presentarse dentro de un año después de que la violación haya ocurrido.)

10) Sección 230.3 del Código Laboral

Protege a un empleado que toma tiempo libre para realizar el deber de emergencia como bombero voluntario, una oficial reservista de la fuerza pública, o un oficial, empleado o miembro de una entidad de respuesta médica de desastres patrocinado o solicitado por el Estado. Un empleado que es proveedor de servicios de salud debe de informar a su empleador cuando se convierte en personal de rescate de emergencia y cuando recibe notificación que va a ser desplegado como miembro del equipo de una entidad de respuesta médica de desastres.

11) Sección 230.4 del Código Laboral

Protege un empleado que es un bombero voluntario, un oficial reservista de la fuerza pública o personal del rescate de emergencia, y trabaja para un empleador que emplea 50 o más empleados de ser discriminado o tomar represalias en su contra porque él o ella ha tomado un tiempo libre para participar en el entrenamiento de un incendio o ejecución de ley. El empleado está permitido tomar un total de 14 días por año calendario para dicho entrenamiento.

12) Sección 230.5 del Código Laboral

Protege al empleado que es víctima de una ofensa bajo Sección 230.5 del Código Laboral que toma tiempo del trabajo para presentarse ante los tribunales para ser escuchado en cualquier procedimiento, incluyendo cualquier procedimiento de delincuencia, que tiene de ver con una decisión de liberación de detención posterior, suplica, sentencia, decisión de liberación de condena posterior o cualquier procedimiento en la cual el derecho de la víctima está en cuestión. Una víctima es toda persona que sufre daño por manera física directa o amenazado, psicológico, o daño económico como consecuencia de la comisión o intento de cometer un delito o acto delictivo. El término "víctima" también incluye el cónyuge, padre, hijo, hermano o guardián de la persona. (La queja debe presentarse dentro de un año después de que la violación haya ocurrido.)

13) Sección 230.7 del Código Laboral y 48900.1 Código de Educación

Protege al empleado que es el padre o guardián de un alumno por tomar tiempo libre del trabajo para estar presente en la escuela del alumno a petición del maestro del alumno, si el empleado, antes de tomar el tiempo libre, le da un aviso razonable al empleador que él o ella ha sido solicitado de presentarse en la escuela.

14) Sección 230.8 del Código Laboral

Protege a un empleado que es uno de los padres (incluyendo padrastro, padre adoptivo, o la persona que se encuentra en el lugar de los padres para el niño), tutor, o un abuelo que es empleado por un empleador que emplea a 25 o más empleados, por tomarse tiempo libre del trabajo (hasta 40 horas cada año, no exceda de ocho horas en cualquier mes calendario) para participar en actividades de la escuela del niño,

en caso de emergencia de la escuela, o para localizar o inscribir al niño en la escuela o con un proveedor de cuidado infantil.

15) Sección 232 (a) y (b) del Código Laboral

Prohíbe al empleador de exigir a un empleado, como una condición de empleo, que se abstenga de revelar o discutir la cantidad de su salario o de requerir un empleado que firme una renuncia o cualquier otro documento que pretende negar al empleado el derecho de revelar o discutir su salario.

16) Sección 232.5 del Código Laboral

Prohíbe al empleador que exija a un empleado que se abstenga de revelar o discutir sobre las condiciones de trabajo del empleador, y de exigir a un empleado firmar una renuncia u otro documento que restringe o niega al empleado el derecho de revelar o discutir sobre las condiciones de trabajo del empleador.

17) Sección 233 y 234 del Código Laboral

Prohíbe la represalias por usar o tratar de usar tiempo de enfermedad que se acumuló durante seis meses por una razón permitida bajo sección 246.5. Sección 234 establece que un empleador de "ausencia de control" a un empleador que castigan tiempo de enfermedad tomadas de conformidad con la sección 233 son violación de sección 233.

18) Sección 244 del Código Laboral

Reportar o amenazar con reportar la ciudadanía o estado migratorio de empleados(as), ex-empleados(as) o empleados(as) potenciales, o la ciudadanía o estado migratorio sospechoso de familiares del empleado, ex-empleado o empleado potencial, a agencias federales, estatales o locales porque el empleado, ex-empleado, o empleado potencial, ejercita un derecho según el Código Laboral, Código Gubernamental o el Código Civil constituye una acción adversa para los propósitos de establecer una violación de los derechos de un empleados(as), ex-empleados(as), o empleados(as) potenciales. Quejas de represalias relacionadas a la inmigración pueden ser procesados con el Comisionado Laboral bajo esta sección, conjuntamente con la Sección 98.6, que prohíbe las represalias contra los empleados(as), ex empleados(as) y empleados(as) potenciales por ejercitar sus derechos bajo el Código Laboral.

19) Sección 245-249 del Código Laboral (AB 1522)

Protege a un empleado que utiliza tiempo acumulado de enfermedad, presentan una queja ante el Comisionado Laboral demandando derecho por enfermedad con goce de sueldo, alegan una violación de los derechos por enfermedad con goce de sueldo, cooperan en una investigación o enjuiciamiento sobre este estatuto, u oponen una póliza o práctica que prohíbe este estatuto. Los empleadores son prohibidos de negar a un empleado su derecho por enfermedad con goce de sueldo, o despedir, amenazar con despedir, degradar, suspender o de cualquier modo discriminar contra un empleado que ejerce estos derechos. Si el empleador actúa de manera tal descrita dentro de los 30 días de la solicitud de derecho por enfermedad del empleado o de otras actividades protegidas, existe una presunción REFUTABLE de represalia ilegal. Además de otros remedios que podrían estar disponibles, se puede otorgar una multa administrativa de hasta \$ 4,000.

20) Sección 432.7 del Código Laboral

Protege el derecho de un solicitante de empleo de no divulgar información sobre un arresto o detención que no resultó en la condena, o cualquier información con respecto a una referencia a y participación en cualquier programa de diversión preventivo juicio preliminar o posterior. Programa de desvío posterior al juicio. Protege el derecho de un solicitante de empleo a no revelar información sobre su historial criminal que ocurrió mientras el solicitante estaba sujeto a la ley del tribunal de menores. Prohíbe que un

empleador busque o use como factor en una decisión de empleo, cualquier registro de una detención o arresto que no resultó en una condena. Ofrece excepciones para el empleo de las fuerzas de seguridad, instituciones de salud, concesionarios y otras situaciones específicas de empleo.

21) Sección 432.8 del Código Laboral

Protege los derechos de un solicitante de empleo o de un empleado revelar información sobre una condena relacionada con la posesión de marihuana, donde la convicción es más de dos años de antigüo.

22) Sección 432.9 del Código Laboral

Una agencia estatal o local no pedirá a un solicitante de empleo información sobre alguna historia de la condena del solicitante hasta que la agencia ha determinado que el solicitante cumple con los requisitos mínimos para la posición como se indica en cualquier aviso de la posición.

23) Sección 752 del Código Laboral

Asegura que los empleados en las fundidores no sindicalizados o minas subterráneas tengan derecho a una elección justa e imparcial para establecer una jornada laboral mayor de ocho horas. Además de otros remedios que podrían estar disponibles, se puede otorgar una multa civil de hasta \$ 200 por cada violación por cada empleado afectado

24) Sección 1019 del Código Laboral

Prohíbe prácticas desleales relacionados con la inmigración por participar en actividades protegidas por el Código Laboral y las ordenanzas locales. Las prácticas desleales relacionados con la inmigración incluyen: solicitar más o diferentes documentos a partir de los requeridos por las leyes federales de inmigración; negarse a aceptar tales documentos cuando aparecen en su cara ser razonablemente auténtico; utilizar el sistema federal E-Verify para verificar la autorización de empleo de una persona en algún tiempo o de manera no requerido bajo la ley federal; la presentación o la amenaza de presentar una denuncia falsa de policía o un reporte falso o queja con cualquier agencia estatal o federal, incluyendo la agencia federal de Inmigración y Control de Aduanas ("ICE"); o ponerse en contacto o amenazar de ponerse en contacto con las autoridades de inmigración. Sección 1019 del Código Laboral crea un derecho privado de acción en los tribunales para las víctimas de las prácticas desleales relacionados con la inmigración que son de represalias. La Comisión Laboral procesará dicha queja en virtud de la Sección 98.6 del Código Laboral, que prohíbe represalias por participar en los derechos protegidos en el Código Laboral.

25) Sección 1019.1 del Código Laboral

Hace la práctica ilegal para un empleador de solicitar más o diferentes documentos que los requeridos por la ley federal de inmigración, se niegan a honrar documentos que parecen ser auténticos, o tratar de reinvestigar o reverificar cualquier autorización para trabajar utilizando una práctica injusta relacionada con la inmigración. Además de otros remedios que podrían estar disponibles, una multa de hasta \$ 10,000 puede ser otorgada por cada violación.

26) Sección 1024.6 del Código Laboral

Un empleador no puede despedir a un empleado o de cualquier manera discriminar, tomar represalias, o tomar cualquier acción adversa contra un empleado debido que el empleado cambia o intenta cambiar su información personal basado de un cambio legal de nombre, número de la seguridad social, o documento federal de autorización de empleo.

27) Secciones 1025-1028 del Código Laboral

Cada empleador privado que emplea regularmente 25 o más empleados deberá proporcionar medidas razonables para que un empleado pueda participar en un programa de rehabilitación de alcohol o drogas. Si el empleado cree que él o ella ha sido negado tales medidas razonables, él o ella puede presentar una queja de represalias ante la oficina del Comisionado Laboral.

28) Secciones 1030-1033 del Código Laboral

Prohíbe represalias contra una empleada que solicita un alojamiento de lactancia o que intente extraer la leche materna. A todas las empleadas que desean expresar la leche materna para el niño infantil de la empleada se proveerán una cantidad razonable de tiempo de descanso para hacerlo. El tiempo de descanso deberá, si es posible, correr concurrentemente con cualquier tiempo de descanso ya a disposición de la empleada. Tiempo de descanso para una empleada que no corre al mismo tiempo que el tiempo de descanso autorizado para la empleada según la orden del Comisión Industrial de Bienestar no tiene que ser pagado. El empleador debe hacer esfuerzos razonables para proporcionar a la empleada con el uso de una habitación o un otro local, que no sea un retrete, en las proximidades de la zona de trabajo de la empleada, para que la empleada pueda extraer la leche en privado. La habitación o local puede incluir el lugar donde la empleada trabaja normalmente si de otro modo cumple con los requisitos de esta sección. Un empleador no está obligado a proporcionar a la empleada un tiempo de descanso para propósitos de lactancia si el hacerlo implicaba perturbar gravemente las operaciones del empleador. Represalias por solicitar o el uso de este alojamiento están prohibidas y serán investigado bajo la sección 98.6 del Código Laboral. Además de otros remedios que podrían estar disponibles, una pena civil de hasta \$ 100 por cada violación puede ser otorgada.

29) Sección 1041 del Código Laboral

Cada empleador privado empleando regularmente a 25 o más empleados debe acomodar y ayudar a cualquier empleado que revela un problema del analfabetismo, y que solicita asistencia del empleador en inscribirse en un programa de alfabetización de adultos. Un empleado que cree que él o ella se le han negado ajustes razonables para inscribirse y participar en un programa de alfabetización de adultos puede presentar una queja por represalia ante la oficina del Comisionado Laboral.

30) Sección 1101 del Código Laboral

Protege a los empleados que se dedican o que participan en la política o que se convierten en candidatos a cargos públicos. Un empleador no puede hacer, adoptar o ejecutar ninguna regla, regulación o póliza que prohíbe, controle, dirige o tienda a dirigir las actividades políticas o afiliaciones de los empleados.

31) Sección 1102 del Código Laboral

Prohíbe al empleador de presionar, influir o intentar presionar o influir en la acción política o las actividades políticas de los empleados.

32) Sección 1102.5 del Código Laboral

Protege contra las represalias por divulgar información, o porque un empleador cree que un empleado ha revelado información, a una agencia gubernamental o agencia de ejecución de ley, a una persona con autoridad sobre el empleado, o a otro empleado que tiene la autoridad para investigar, descubrir, o corregir una violación donde el empleado cree razonablemente que la información revela una violación de estatutos estatales o federales, o una violación o incumplimiento de una regla o regulación local, estatal o federal. Protege a un empleado que se niega a participar en una actividad que pudiera resultar en una violación de un estatuto estatal o federal, o una violación de o incumplimiento de una regla o regulación local, estatal o federal. Protege al empleado que ejerció sus derechos bajo la Sección 1102.5

del Código Laboral. Protege a un empleado que es un miembro de la familia de una persona que tiene o se percibe que ha participado en cualquier conducta protegida. Además de otros remedios que podrían estar disponibles, se puede otorgar una multa civil de hasta \$ 10,000 por cada violación

33) Sección 1171 del Código Laboral

Protege a los individuos que participan en un programa de servicio nacional (por ejemplo AmeriCorps), por negarse a trabajar horas extras por cualquier motivo legítimo.

34) Sección 1197.5 del Código Laboral

Permite a un empleado que es pagado con un remuneración inferior a la tasa que se paga a los empleados del sexo opuesto o otra raza o origen étnico para el trabajo sustancialmente similar, cuando visto como un compositivo de habilidad, esfuerzo y responsabilidad, y que se realizan bajo condiciones de trabajo similares, excepto cuando la remuneración se realiza con arreglo a un sistema de señoría, un sistema de méritos, un sistema que mide las ganancias por cantidad o calidad o producción, o una diferencial basado en un factor de buena fe que no sea el sexo, raza o origen étnico para presentar una reclamo por la desigualdad de remuneración con la oficina del Comisionado Laboral. Una acción civil para recuperar los salarios correspondientes según la sección 1197.5 puede comenzar no más tardar de dos años después que ocurre la acción de causa, excepto que la acción civil que surja de una violación intencional podrá iniciarse a más tardar de tres años después que ocurre la acción de causa. El mismo período de presentación será utilizado para un reclamo presentado ante la Comisión Laboral por la igualdad de remuneración como el período de presentación de una acción civil. También protege a empleados que invocan o asisten para hacer cumplir la ley la igualdad de remuneración, dan a conocer sus propios salarios, discuten los salarios de otros, piden información sobre los salarios de otro empleado, o ayudan o animan a cualquier otro empleado de ejercer sus derechos bajo esta sección y se le toman represalias en su contra. Una queja con el Comisionado Laboral alegando represalias debe ser presentada dentro de los seis (6) meses de la acción adversa.

35) Sección 1198.3 del Código Laboral

Prohíbe represalias contra el empleado que se niega a trabajar horas en exceso de los que permite según las órdenes de la Comisión Industrial de Bienestar.

36) Sección 1311.5 del Código Laboral

Proporciona daños triples para individuos quienes tomaron represalias en su contra por haber presentado una reclamo o acción civil que alega una violación del Código Laboral que ocurrió mientras la persona era menor de edad, incluso si la demanda fue presentada después de que alcanzó los 18 años de edad. Amplía el plazo de reclamaciones bajo el Código Laboral, incluyendo los reclamos de falta de pago de sueldos y reclamos de represalias; que el plazo no comienza a correr hasta que la persona cumpla 18 años.

37) Sección 1512 del Código Laboral

Prohíbe represalias contra el empleado que ejerce su derecho a tomar tiempo con goce de remuneración con el propósito de donar sus órganos o médula ósea para otra persona.

38) Sección 2814 del Código Laboral

Establece que es ilegal usar E-Verify para comprobar el estado de autorización de empleo de un empleado existente o solicitante que no se le ha ofrecido empleo a la vez o de manera que no requiere la ley federal, autorizado por una agencia federal, o como una condición de recibir fondos federales. Un empleador que ha ofrecido empleo a un solicitante puede utilizar legalmente el

sistema federal E-Verify para comprobar el estado de autorización de empleo de una persona que se le ha ofrecido empleo. Requiere que el empleador proporcione al empleado una notificación de no-coincide emitido por la Administración de Seguro Social o el Sistema Nacional de Alerta contra el Terrorismo que contiene información específico al caso de E-Verify del empleado. Además de otros remedios que podrían estar disponibles, cada utilización ilegal del sistema E-Verify lleva una pena civil que no exceda (\$ 10,000).

39) Sección 2929(b) del Código Laboral

Prohíbe la discriminación debido a un embargo de los sueldos del empleado ha sido amenazado, o porque sus sueldos han sido sujetos a un embargo por el pago de un fallo. El empleado debe de dar aviso a su empleador de su intención de hacer un reclamo de sueldos dentro de los 30 días después de haber sido despedido, y debe de presentar un reclamo de sueldos ante el Comisionado Laboral dentro de los 60 días después de haber sido despedido.

40) Sección 2930 del Código Laboral

Protégé a un empleado que es disciplinado o despedido basándose en el reporte de un investigador de compras de la conducta, el rendimiento, o la honestidad del empleado cuando el empleado no fue proporcionado una copia del reporte antes de la disciplina o despido. El investigador de compras debe tener una licencia según el Código de Negocios y Profesiones para que esta sección sea aplicable.

41) Sección 6310 del Código Laboral

Protege a un empleado que (1) se queja de las condiciones o prácticas de seguridad y salud, (2) instituye o hace que se instituyan cualquier procedimiento relacionado con los derechos de los empleados sobre los condiciones seguras y saludables en el trabajo, o testifican en cualquier procedimiento, (3) ejercen los derechos bajo la Acta de Seguridad y Salud Ocupacional de California, o (4) participa en un comité de salud y seguridad establecido en conformidad según la sección 6401.7 del Código Laboral. Protege a un empleado que es un miembro de la familia de una persona que tiene o se percibe que ha participado en cualquier conducta protegida.

42) Sección 6311 del Código Laboral

Protege a un empleado que se niega a realizar un trabajo en el desempeño del cual el Código Laboral, o cualquier norma de seguridad o salud ocupacional, o cualquier orden de seguridad sería violado cuando la violación crearía un peligro real y aparente para el empleado o para sus compañeros de trabajo.

43) Sección 6399.7 del Código Laboral

Protege a un empleado que se queja o testifica con respecto al no cumplimiento del Acta de Información y Capacitación de Sustancias Peligrosas.

44) Sección 6403.5 del Código Laboral

Protege a un empleado que se niega a levantar, reubicar o trasladar a un paciente debido a las preocupaciones del trabajador de atención médica sobre la seguridad del paciente o del trabajador o debido a la falta de personal capacitado de elevación o de equipos.

45) Sección 1596.881 y 1596.882 Código de Salud y Seguridad

Protege a un empleado quiene (1) se queja de una violación de cualquier licencias u otras leyes relativas a los servicios de guardería infantil (por ejemplo, proporción de personal-niños, el transporte de niños, o abuso infantil), (2) instituye o causan instituir cualquier procedimiento en contra del empleador con respecto a una violación de cualquier licencias u otras leyes, (3) aparece como testigo y testifican en un

procedimiento relacionado a la violación de cualquier licencias u otras leyes, o niegan a realizar un trabajo en violación de una licencia o de otra ley o reglamento después de notificar al empleador de la violación. Un reclamo por el empleado que alega una violación por parte del empleador de sección 1596.881 se presentará al empleador dentro de los 45 días después de la acción en cuanto a que se hace la queja, y se presentara al DLSE no más tarde de 90 días después de la acción en cuanto a que se hace la queja.

46) Sección 1237 Código de Seguro de Desempleo

Protege a un empleado que busca información del Departamento de Desarrollo del Empleo (EDD) relativo a los derechos debajo el Código de Seguro de Desempleo o el Código Laboral, coopera con cualquier investigación llevada a cabo por EDD, o testifica en cualquier procedimiento entablado de conformidad con el Código de Seguro de Desempleo o el Código Laboral.

47) Sección 3(C)(8) Ordenes 1 a 13 IWC, Sección 3(C)(7) Orden 16 IWC

Protege empleados quienes expresan una opinión respecto a una elección de semana de trabajo alternativa o por oponerse o apoyar su adopción o revocación o derogación.