

A man with a beard and mustache, wearing a white dress shirt and a dark striped tie, is looking upwards and to the left with a thoughtful expression. He is standing in a warehouse or office space filled with cardboard boxes. The background is slightly blurred, showing stacks of boxes and a brick wall.

# DENUNCIE REPRESALIAS

A LA OFICINA DEL COMISIONADO  
LABORAL DE CALIFORNIA

# La Oficina del Comisionado Laboral,

también conocida como La División de Cumplimiento de Normas Laborales (DLSE, por sus siglas en inglés), forma parte del Departamento de Relaciones Industriales de California. La Oficina del Comisionado Laboral es la agencia estatal que investiga quejas de represalias contra trabajadores que hacen cumplir sus derechos laborales en su lugar de trabajo. Además, hace cumplir las normas mínimas de trabajo para asegurar que los trabajadores no estén trabajando bajo condiciones ilegales o inferiores. También protege a los empleadores que cumplen con la ley de tener que competir con aquellos que no lo hacen.

NO NECESITA TENER UN NÚMERO DE SEGURO SOCIAL NI IDENTIFICACIÓN CON FOTOGRAFÍA PARA PRESENTAR UNA QUEJA.

PUEDE PRESENTAR UNA QUEJA SIN IMPORTAR SU ESTATUS MIGRATORIO.

NO ES NECESARIO TENER UN ABOGADO Y EL COMISIONADO LABORAL LE PROPORCIONARÁ UN INTÉRPRETE EN SU IDIOMA.

LAS LEYES LABORALES DE CALIFORNIA PROTEGEN A TODOS LOS TRABAJADORES, SIN IMPORTAR SU ESTATUS MIGRATORIO. EN LA OFICINA DEL COMISIONADO LABORAL NO SE LE PREGUNTARÁ SOBRE SU ESTATUS MIGRATORIO NI SE LE INFORMARÁ SOBRE ÉSTE A OTRAS AGENCIAS DEL GOBIERNO.

**EL COMISIONADO LABORAL HACE CUMPLIR CON LAS LEYES LABORALES** POR MEDIO DE LOS SIGUIENTES DEPARTAMENTOS:

**LA SECCIÓN DE DECISIÓN DE RECLAMOS SOBRE SALARIOS** resuelve los reclamos individuales de salarios no pagados y otras violaciones de las leyes laborales.

**LA SECCIÓN DE RECLAMOS SOBRE SALARIOS DE TRABAJADORES DE LA COSTURA** resuelve los reclamos que presentan los trabajadores de la costura bajo el Acta de Protección de Trabajadores de La Costura, una ley conocida como AB 633.

**LA SECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LEYES LABORALES (BOFE, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS)** investiga informes sobre empleadores que no le proporcionan a un grupo de trabajadores el salario mínimo, el pago por horas extras o un periodo para comer o descansar. Además, BOFE investiga quejas contra empleadores por violaciones de las siguientes leyes: seguro contra accidentes de trabajo; el trabajo de menores; mantenimiento de registro; y licencias y registros.

**LA SECCIÓN DE OBRAS PÚBLICAS** investiga violaciones de las leyes laborales en proyectos de construcción de obras públicas. Los salarios prevalecientes son más altos que el salario mínimo estatal y son obligatorios para los trabajadores en la mayoría de los proyectos de construcción pública.

**LA SECCIÓN DE INVESTIGACIÓN POR REPRESALIAS** investiga quejas de represalias. Una represalia ocurre cuando un empleador toma medidas contra un empleado como despedirlo, reducirle sus horas de trabajo o pago debido a que el empleado tomó medidas para hacer cumplir sus derechos laborales.

**LA SECCIÓN DE EJECUCIÓN DE SENTENCIAS O DECISIONES** ayuda a los trabajadores a cobrar sus salarios después de que el Comisionado Laboral determina que el empleador les debe salarios no pagados.

# CÓMO PRESENTAR UNA QUEJA POR REPRESALIAS



1

## **SOBRE** LA SECCIÓN DE INVESTIGACIÓN POR REPRESALIAS

La Sección de Investigación por Represalias (RCI por sus siglas en inglés) investiga las quejas de represalias cometidas por un empleador. Una represalia ocurre cuando un empleador toma medidas en contra de un trabajador, como despedirlo o reducir sus horas de trabajo o pago, debido a que el trabajador tomó medidas para hacer valer sus derechos laborales.

Algunos ejemplos de represalias en el lugar de trabajo son:

- Despido, suspensión, traslado, o degradación.
- Reducción de pago u horas.
- Acciones disciplinarias o amenazas.
- Agresión o acusaciones civiles o criminales infundadas.



“Yo trabajaba en un restaurante donde no nos daban descansos. Cuando le pregunté a mi gerente si nos podía programar descansos, dijo que lo pensaría. Dos semanas después, me cambió el turno de la hora de la cena a la del almuerzo, cuando las propinas no son tan buenas. También, empezó a preguntarles a mis compañeros sobre mi desempeño laboral y si habían tenido algún problema conmigo. Me amonestó por escrito tres veces en una semana por haber llegado cinco minutos tarde, algo que nunca había sucedido, y no amonestó a mis compañeros que también llegaron tarde. Yo sabía que esto era una represalia. Primero, podía comprobar que se trataba de una actividad protegida: mi queja era sobre los descansos. Segundo, podía comprobar que hubo una acción adversa: mi turno nuevo resultó en menos propinas, y me llamaron la atención. Tercero, podía comprobar que mi gerente había tomado medidas contra mí porque me quejé sobre los descansos: me señaló sólo a mí y me llamó la atención dos semanas después de que me quejé”.



## 2

## PREPARE SU QUEJA

### REVISE LA FECHA LÍMITE

Usted debe presentar una queja a la Sección de Investigación por Represalias del Comisionado Laboral en un plazo de **seis meses** a partir del acto de represalia (hay algunas excepciones a esta regla).

Si su empleador tomó represalias contra usted porque usted se quejó sobre un asunto **de salud o seguridad** en su lugar de trabajo, usted puede presentar una queja con el Comisionado Laboral en un plazo de seis meses a partir del acto de represalia y también puede presentar una queja a la Administración Federal de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA por sus siglas en inglés) en un plazo de 30 días a partir del acto de represalia. Puede ponerse en contacto con OSHA llamando al (415) 625-2547 o visitando [www.osha.gov/as/opa/worker/complain.html](http://www.osha.gov/as/opa/worker/complain.html).

Presentar una queja con el Comisionado Laboral no le impide presentar una demanda particular. Si se le pasa el plazo de los seis meses para presentar la queja con el Comisionado Laboral, es posible que pueda presentar una demanda particular en la corte.

### INVESTIGUE

Recopile todos o cualquiera de los documentos que comprueben que su empleador tomó represalias contra usted **debido a que usted hizo valer sus derechos laborales**, y no por otra razón. Será importante comprobar que usted gozaba de buena reputación y desempeño laboral, sin antecedentes o con muy pocos antecedentes de mala conducta en el lugar de trabajo, hasta el momento en que su empleador se enteró de que usted hizo valer sus derechos. Documente cualquier cambio en las condiciones de su trabajo a partir del momento en que usted hizo valer sus derechos, por ejemplo, una degradación o reducción en pago u horas. Reúna documentos para comparar sus condiciones de trabajo antes de ese momento, como talones de pago, registros de horas de trabajo, apuntes personales u otros registros.

“Yo trabajaba en una tienda donde mi jefe nunca pagaba salarios por horas extras. Un día, vinieron a la tienda unos investigadores del Comisionado Laboral. Cuando me entrevistaron, dije la verdad. Mi jefe me apartó y me dijo que debería pensar muy bien sobre lo que me podía pasar o le podía pasar a mi familia si me deportaban o me golpeaban. Yo sabía que estaba protegido contra amenazas, después de haber cooperado con la investigación de mi empleador, así que presente una queja por represalias.”



# 3

## PRESENTE UNA QUEJA

Complete y presente el formulario "Queja por Represalia" en la oficina del Comisionado Laboral más cercana al lugar donde usted trabajó. Este formulario está disponible en cualquier oficina del Comisionado Laboral y en el sitio web de la agencia ([www.dir.ca.gov/dlse](http://www.dir.ca.gov/dlse)) en inglés, español, chino, coreano, vietnamita, y tagalo. Si usted va a la oficina del Comisionado Laboral para presentar su queja en persona, puede haber intérpretes para ayudarlo en su idioma. Sin embargo, si usted necesita un intérprete, es bueno traer a alguien que le pueda interpretar durante la primera visita. Después que haya presentado su queja e indicado su idioma en el formulario, se le proporcionará un intérprete cuando sea necesario.

La RCI revisará su queja y decidirá si investigará al empleador. La Oficina del Comisionado Laboral le enviará una notificación avisándole si investigará o no su queja. Asegúrese de notificar a la oficina del Comisionado Laboral por escrito de cualquier cambio en su dirección o número de teléfono.

# 4

## COOPERE CON LA INVESTIGACIÓN

Es posible que durante la investigación, el investigador asignado a su queja tome algunas de las siguientes medidas:

- Entrevistarle a usted y al empleador (incluyendo a los gerentes y supervisores) sobre la presunta represalia.
- Entrevistar a cualquier testigo que tenga información sobre la presunta represalia. Las identidades de los testigos permanecerán confidenciales, a menos que un juez ordene que se revelen los nombres de los testigos.
- Inspeccionar el lugar de trabajo buscando pruebas relacionadas con la queja.
- Emitir "citaciones" obligando al empleador a entregar documentos relacionados con la queja.
- Solicitar que usted y su empleador se reúnan para dialogar sobre la posibilidad de llegar a un acuerdo de resolución.

# 5

## ASISTA A UNA CONFERENCIA PARA ACUERDOS DE RESOLUCIÓN O A UNA AUDIENCIA

Si la Oficina del Comisionado Laboral programa una conferencia o una audiencia, usted y su empleador deben asistir. Durante la conferencia usted hablará con el investigador y con su empleador sobre la posibilidad de llegar a un acuerdo de resolución. También es posible que el investigador le haga preguntas sobre su queja.

Si no logran un acuerdo de resolución antes o durante la conferencia, es posible que se programe una audiencia para atender su queja. En la audiencia, a usted se le permite, pero no es necesario, traer un abogado, un representante del sindicato o cualquier otra persona que lo represente durante la audiencia. Su empleador tiene el mismo derecho. Un Oficial de la Audiencia dirigirá la audiencia. Durante la audiencia, usted y su empleador pueden traer testigos que declaren y pueden presentar documentos. Después de la audiencia, el Oficial de la Audiencia hará una recomendación en base a las pruebas presentadas.



## 6 **ENTIENDA** LOS POSIBLES RESULTADOS

La Oficina del Comisionado Laboral le enviará la decisión por escrito por correo. Si la Oficina del Comisionado Laboral encuentra que su empleador tomó represalias contra usted, puede ordenar cualquiera de las siguientes medidas:

- Pagar cualquier sueldo que haya perdido cuando usted fue injustamente despedido, degradado, o suspendido.
- Reincorporarlo a su puesto anterior.
- Eliminar cualquier referencia a la acción negativa que se haya anotado en su expediente o archivo personal.
- Abstenerse de tomar represalias contra usted en el futuro.
- Publicar una notificación dándole a saber a los demás empleados sobre la represalia, las sanciones y el acuerdo de abstenerse de represalias en el futuro.

Si la decisión está a su favor, su empleador puede apelar o cumplir con ésta dentro de un plazo de 10 días. Si su empleador no hace nada, un abogado de la Oficina del Comisionado Laboral presentará una demanda ante un tribunal para hacer cumplir la decisión. Si la decisión no está a su favor, usted tiene el derecho de apelar en un plazo de 10 días. Las instrucciones para apelar estarán incluidas con la decisión escrita. Usted también puede considerar presentar una demanda particular.

### **ACUERDO DE RESOLUCIÓN:**

Cuando usted acepta un **ACUERDO DE RESOLUCIÓN**, usted acepta dar por terminada su queja al aceptar la oferta de su empleador de pagarle una cantidad que puede ser menos de la cantidad a la cual tendría derecho conforme a la ley. La decisión de aceptar o rechazar la oferta de acuerdo es importante. Considere los siguientes puntos antes de tomar una decisión.

- **¿POR QUÉ ACEPTAR UNA OFERTA DE ACUERDO?** Su queja se resuelve sin demora y usted puede recibir una reparación más pronto. Elimina el riesgo de perder su caso. Si no llega a un acuerdo y sigue adelante con la queja, existe la posibilidad de que su empleador se declare en quiebra o cierre antes de que se complete la investigación.
- **¿POR QUÉ RECHAZAR UNA OFERTA DE ACUERDO?** Puede que le ofrezcan mucho menos de lo que tiene derecho conforme a la ley. Si recibe una oferta que es demasiado baja, usted puede exigir una cantidad mayor y negociar una cantidad aceptable como resolución.

# COMPRENDA LO QUE ES UNA REPRESALIA:

## ACTIVIDAD PROTEGIDA + ACCIÓN ADVERSA + VÍNCULO CAUSAL

Una represalia ocurre cuando su empleador lo castiga a usted en el trabajo por haber participado en una “actividad protegida”.

### + ACTIVIDAD PROTEGIDA

Cuando usted hace valer sus derechos en el lugar de trabajo, está protegido por las leyes que prohíben represalias – sin embargo, no todas las actividades están protegidas.

#### ALGUNAS DE LAS ACTIVIDADES PROTEGIDAS SON:

- **Negarse a trabajar en condiciones peligrosas** o quejarse con su jefe, una agencia del gobierno, o un sindicato sobre condiciones de salud y seguridad o prevención de riesgos.
- **Presentar un reclamo de salario** a la Oficina del Comisionado Laboral o quejarse con su empleador sobre salarios no pagados.
- **Testificar en apoyo** al reclamo de salario de un compañero de trabajo.
- **Cooperar con una agencia** de gobierno en una investigación de su empleador.
- **Negarse a firmar un acuerdo que usted no presentará** una denuncia contra su empleador o revelará información sobre las condiciones de trabajo.
- **Proporcionar a su empleador con información actualizada** como su número de seguro social u otra información relacionada a su trabajo debido a un cambio en su estatus migratorio.
- **Usar días de licencia por enfermedad**, para cuidar a un niño enfermo, un padre o una pareja con quien vive.
- **Ausentarse del trabajo para tratar con un crimen de violencia doméstica o agresión sexual** relacionado con la salud, seguridad, o bienestar suya o de sus hijos o para asistir a un procedimiento del tribunal relacionado con abuso o agresión.
- **Solicitar un periodo de tiempo razonable** y un espacio privado para la extracción de leche materna.

### + ACCIÓN ADVERSA

Una “acción adversa” puede ser cualquier cambio significativo en su empleo que lo desanime de hacer valer sus derechos en el lugar de trabajo, como presentar un reclamo por violaciones o incumplimientos de las leyes laborales.

#### LAS ACCIONES ADVERSAS PUEDEN SER:

- Despido, suspensión, traslado o degradación.
- Cambios en las horas de trabajo o pago.
- Acciones disciplinarias o amenazas.

### + VÍNCULO CAUSAL

Cuando la Sección de Investigación por Represalias del Comisionado Laboral revisa su queja, necesitará pruebas que demuestren que su empleador tomó represalias contra usted **debido a que usted participó en una actividad protegida**, y no por otra razón. A esto se le llama “vínculo causal”.

#### EL VÍNCULO CAUSAL SE PUEDE DEMOSTRAR POR:

- Una acción disciplinaria que ocurrió al poco tiempo de que usted participó en una actividad protegida.
- Comentarios que haya hecho su empleador expresando que la acción disciplinaria fue un castigo por su actividad protegida.
- Su empleador lo trató a usted de una forma diferente que a los otros trabajadores que no participaron en la actividad protegida.

## LOS TRABAJADORES INMIGRANTES ESTÁN PROTEGIDOS CONTRA LAS REPRESALIAS:

Es contra la ley que su empleador o el abogado de su empleador denuncien o amenacen con denunciar su estatus migratorio porque hizo valer sus derechos en el lugar de trabajo. Por ejemplo, la ley prohíbe que los empleadores y sus abogados tomen las siguientes medidas contra los trabajadores que hicieron valer sus derechos en el lugar de trabajo:

- Solicitar más documentos o documentos distintos a los que se exigen conforme a la ley federal para mostrar permiso para trabajar, o rechazar documentos que parecen auténticos.
- Usar el sistema federal “E-Verify” para revisar su estatus de empleo de una manera no exigida por la ley federal.
- Amenazar con presentar o presentar un informe policial falso contra usted.
- Amenazar con informar o informar a las autoridades de inmigración sobre usted o un pariente suyo.



## OFICINAS DEL COMISIONADO LABORAL

**BAKERSFIELD**

(661) 587-3060

**EL CENTRO**

(760) 353-0607

**FRESNO**

(559) 244-5340

**LONG BEACH**

(562) 590-5048

**LOS ANGELES**

(213) 620-6330

**OAKLAND**

(510) 622-3273

**REDDING**

(530) 225-2655

**SACRAMENTO**

(916) 263-1811

**SALINAS**

(831) 443-3041

**SAN BERNARDINO**

(909) 383-4334

**SAN DIEGO**

(619) 220-5451

**SAN FRANCISCO**

(415) 703-5300

**SAN JOSE**

(408) 277-1266

**SANTA ANA**

(714) 558-4910

**SANTA BARBARA**

(805) 568-1222

**SANTA ROSA**

(707) 576-2362

**STOCKTON**

(209) 948-7771

**VAN NUYS**

(818) 901-5315