

RECLAMOS POR REPRESALIAS y DISCRIMINACIÓN

Resumen de procedimientos

Oficina del Comisionado de Trabajo

División de Cumplimiento de los Estándares Laborales



Empleados, antiguos empleados y solicitantes de empleo que son víctimas de represalias o discriminación por parte de su empleador, porque se involucran en una actividad protegida por cualquier ley bajo la jurisdicción del Comisionado de Trabajo, pueden presentar un reclamo a la Oficina del Comisionado de Trabajo, también conocida como la División de Cumplimiento de los Estándares Laborales (Division of Labor Standards Enforcement) o DLSE. Este resumen describe los procedimientos que sigue el Comisionado de Trabajo en virtud de la [Sección 98.7 del Código Laboral](#) para investigar estos reclamos por represalias.

Presentación del reclamo

Cualquier empleado, antiguo empleado o solicitante de empleo que alegue represalias en violación de cualquier ley bajo la jurisdicción del Comisionado de Trabajo debe introducir un reclamo ante la Oficina del Comisionado de Trabajo dentro de los seis meses siguientes a la acción adversa en la mayoría de los casos. Las represalias ocurren cuando un empleado se involucra en una acción protegida por la ley y aun así es objeto de una acción laboral adversa causada por esta actividad protegida. Las acciones adversas pueden incluir despido, descenso, suspensión, reducción en el pago u horas, negación de contrato o ascenso de forma ilegal, etc., incluyendo amenazas relacionadas a la inmigración.

Existen algunas excepciones al plazo de los 6 meses: un reclamo que alegue represalias contra víctimas de violencia doméstica, hostigamiento o acoso sexual ([Secciones 230\(c\), 230\(e\) o 230\(f\) o 230.1 del Código Laboral](#)) debe ser presentado dentro del año siguiente a la presunta violación; un reclamo sobre la recepción de un pago menor a un empleado del sexo opuesto u otra raza o etnia por un trabajo sustancialmente similar ([Sección 1197.5 del Código Laboral](#)) debe ser presentado dentro de los dos años siguientes (o tres años, si fue deliberado) a la presunta violación; y un reclamo que alegue una violación de licencia u otras leyes relacionadas a instalaciones de cuidado infantil diurno ([Sección 1596.881 del Código de Salud y Seguridad](#)) debe ser presentado a más tardar 90 días después de la acción adversa. Adicionalmente, la [sección 1311.5 del Código Laboral](#) extiende el límite de tiempo para presentar los reclamos de modo que dicho límite no empiece a tomarse en cuenta hasta que el

individuo cumpla los 18 años de edad. La [sección 1311.5 del Código Laboral](#) aplica a un reclamo que afirme represalias por presentar un reclamo o acción civil que alegue una violación del Código Laboral que surgió mientras el individuo era menor de edad.

El formulario utilizado para presentar un reclamo por represalias (Reclamo por represalias RCI 1) puede obtenerse llamando o visitando cualquier oficina del Comisionado de Trabajo o descargándolo de la página web <http://www.dir.ca.gov/dlse/DLSEFormRCI-1.pdf>.

El formulario RCI 1 puede entregarse en persona en cualquier oficina local del Comisionado de Trabajo o enviarse por correo a las siguientes direcciones:

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

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

Asegúrese de colocar toda la información que se pide en el formulario utilizando el espacio proporcionado. Del mismo modo, asegúrese de poner la fecha y firmar el formulario completado. Se pueden enviar las copias de cualquier documento de apoyo como adjunto, pero no en lugar de un formulario de reclamo completado. No envíe originales, ya que se pueden perder.

Después de que se haya presentado el reclamo, este será revisado para confirmar que el Comisionado de Trabajo tiene jurisdicción sobre el reclamo específico. Si se descubre que el reclamo se encuentra dentro de la jurisdicción del Comisionado de Trabajo, este será aceptado para su investigación.

Cualquier empleado, antiguo empleado o solicitante de empleo que alegue represalias por haber reclamado sobre un problema de salubridad o seguridad en un lugar de trabajo tiene derecho a presentar un reclamo simultáneo ante la agencia federal de Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (Occupational Safety & Health Administration, OSHA) dentro de los 30 días siguientes de haberse producido la acción adversa.

La investigación

Después de presentar el reclamo, un investigador de reclamos de represalias, que realizará una investigación, contactará al empleado, antiguo empleado o solicitante de empleo. Dicho investigador entrevistará al trabajador, el empleador y los testigos relevantes que posean información importante y pertinente con respecto a la presunta violación. Es posible que el investigador solicite que las partes se reúnan para explorar la posibilidad de un acuerdo. La cooperación de ambas partes es esencial para asegurar que se descubran todos los hechos disponibles en la investigación. El investigador tiene la autoridad de emitir citatorios para obtener evidencia relacionada al caso.

La información obtenida durante la investigación se vuelve pública, sin importar las designaciones, exceptuando la identidad de los testigos, que se mantendrá confidencial a menos que sea necesaria para la investigación.

Cuando se complete la investigación, si no se llega a un acuerdo, el investigador preparará un resumen escrito de los hechos relevantes que serán enviados al Comisionado de Trabajo o su designado.

La resolución

El Comisionado de Trabajo revisará el resumen de los hechos relevantes y emitirá una resolución. Si el Comisionado de Trabajo determina que el empleador violó la ley incurriendo en una represalia contra el empleado o solicitante de trabajo, el empleador dispondrá de 30 días para cumplir con la Resolución a fin de solucionar la represalia. Si el empleador no cumple, un abogado del Comisionado de Trabajo enviará una acción judicial para hacer cumplir la resolución.

La audiencia

En un limitado número de casos, es posible que el Comisionado de Trabajo ordene una audiencia para establecer los hechos relevantes antes de emitir una resolución. La audiencia consiste en un procedimiento informal de investigación. Un funcionario de audiencias realizará la misma, cada parte puede traer un abogado, representante de sindicato u otra persona de su elección para representarlo en la audiencia. Las audiencias son obligatorias para los reclamos que aleguen violaciones de [la sección 1596.881 del Código de Salud y Seguridad](#), una parte de la Ley de Cuidado Infantil de California. En raras ocasiones, el Comisionado de Trabajo puede decidir que una audiencia es necesaria en casos de represalia o discriminación que aleguen violaciones de estatutos que no pertenezcan a la [sección 1596.881 del Código de Salud y Seguridad](#).

El Comisionado de Trabajo, empleador, empleado y solicitante de empleo pueden citar testigos y documentos para la audiencia. Las partes deben contactar al funcionario de

audiencias que emitirá todos los citatorios razonablemente necesarios. El funcionario de audiencias puede negarse a emitir citatorios innecesarios. Cualquier parte que insista en citar testigos o documentos que el funcionario de audiencias considere innecesarios debe contactar al supervisor de dicho funcionario. Cuando el Comisionado de Trabajo emite un citatorio solicitado por una parte, se requiere que dicha parte pague los gastos del testigo. Si dichos gastos no se pagan, el testigo no tiene que comparecer.

Después de la audiencia, el funcionario de audiencias presentará los hallazgos y conclusiones al Comisionado de Trabajo. El Comisionado de Trabajo emitirá una resolución sobre el reclamo.

Resultados de la investigación

La [sección 98.7 del Código Laboral](#) fue enmendada en el 2017 y, como resultado, la mayoría de los casos de represalias ya no tiene derecho a apelación. En estos casos, si la resolución concluye que hay evidencia insuficiente de represalia, el reclamante puede presentar un reclamo civil contra el empleador para llevar el problema a otras instancias.

En los casos en los que el Comisionado de Trabajo haya determinado que existe suficiente evidencia para respaldar el descubrimiento de una represalia, este puede ordenar una variedad de soluciones que incluyen restitución, pago de salarios perdidos, interés de los salarios perdidos, remoción de los informes negativos relacionados en el expediente personal del empleado y la publicación de un aviso reconociendo la represalia. Además, las [secciones 98.6 y 1019.1 del Código Laboral](#) establecen una multa de hasta \$10,000 pagaderos al reclamante. La [sección 98.6](#) aplica si la evidencia establece una conducta de represalia por parte del empleador. Otras penalizaciones pueden ser tomadas por violaciones a las [secciones 1311.5 y 2814 de la Ley de Lugares de Trabajo Saludables, Familias Saludables de 2014](#) y [el Código Laboral](#). Para los demandados que son corporaciones y compañías con responsabilidad limitada, existen penalizaciones adicionales en virtud de la [sección 1102.5 del Código Laboral](#) que proveen compensaciones de hasta \$10,000.

El demandado tendrá treinta (30) días para cumplir con la resolución o intentar llegar a un acuerdo sobre el caso, antes de que los abogados de la Oficina del Comisionado de Trabajo presenten un reclamo civil para recopilar los daños evaluados.

Derechos de apelación

Los reclamos que aleguen violaciones de la [sección 6310 o 6311 del Código Laboral](#), relacionadas a la salubridad y seguridad del lugar de trabajo, incluyen derechos de

apelación para el trabajador que presentó el reclamo, en caso de que el Comisionado de Trabajo desestime el reclamo por falta de evidencia suficiente. Este derecho de apelación es obligatorio según la Ley Federal de Seguridad y Salud Ocupacional. La Oficina del Comisionado de Trabajo del Estado de California está obligada a proporcionar un proceso igual o similar para las violaciones de las [secciones 6310 y 6311 del Código Laboral](#). En la apelación, el reclamante deberá definir los motivos por los cuales la parte apelante considera que la resolución es injusta o arbitraria e identificar cada asunto que debe considerar el Director. El Director dará a todas las otras partes una copia de la apelación, lo que les permitirá una oportunidad para responder.

El reclamante, o individuo que presentó el reclamo, tendrá 15 días desde la fecha de la recepción de la Resolución para presentar un reclamo al Director del Departamento de Relaciones Industriales.

Christine Baker, Director
c/o Office of the Director –
Legal Unit, RCI Appeals
1515 Clay Street, Suite 701
Oakland, CA 94612

No hay derecho de apelación en virtud de esta disposición para el empleador. En caso de que el Comisionado de Trabajo determine que el empleador violó la ley, el demandado tiene hasta 30 días para cumplir con la orden, como se mencionó anteriormente.

Además del derecho de apelación mencionado anteriormente, cualquier parte de un reclamo que alegue represalia por reclamar por un problema de seguridad y salubridad de un lugar de trabajo tiene derecho a presentar un Reclamo contra la Administración del Programa Estatal (Complaint Against State Program Administration, CASPA) ante la agencia federal OSHA, si no está satisfecho con los procedimientos seguidos por la investigación del Comisionado de Trabajo.

Contactar a la Oficina del Comisionado de Trabajo

Si tiene preguntas sobre los procedimientos de investigación, por favor contacte a la Oficina del Comisionado de Trabajo más cercana a usted. Puede encontrar las ubicaciones de las Oficinas en <http://www.dir.ca.gov/dlse/DistrictOffices.htm>. Alternativamente, usted puede hablar con un representante de la Oficina del Comisionado de Trabajo llamando al (714) 558-4910 o al (916) 263-1811.