

## DEPARTMENT OF INDUSTRIAL RELATIONS

Division of Labor Standards Enforcement  
2031 Howe Avenue, Suite 100  
Sacramento, CA 95825  
Phone: 916-263-2991  
Email: Retaliation@dir.ca.gov

**CÓMO PRESENTAR UNA QUEJA DE REPRESALIA****¿Quién 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 el artículo 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, bajo el Código Laboral Artículo 1197.5; sin embargo, todas quejas de represalias basada en esta Artículo deben ser presentado dentro de seis (6) meses y serán investigados como una violación bajo el artículo 98.6 del Código Laboral.

**¿Dónde lo archivo?**

Para trabajos realizados en los 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:

Division of Labor Standards Enforcement  
Retaliation Complaint Investigation Unit  
2031 Howe Avenue, Suite 100  
Sacramento, CA 95825

Para trabajos realizados en los 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:

Division of Labor Standards Enforcement  
Retaliation Complaint Investigation Unit  
605 W. Santa Ana Blvd. Bldg 28, Room 625  
Santa Ana, CA 92701

Las leyes que hace cumplir el Comisionado Laboral que específicamente prohíben represalias contra empleados y solicitantes de empleo se enumeran en las siguientes páginas.

- 1) **Artículo 96(k) del Código Laboral**  
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) **Artículo 98.6 del Código Laboral**  
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. Una multa civil de hasta \$10,000 puede ser otorgada a un empleado por cada violación del artículo 98.6 del Código Laboral.
- 3) **Artículo 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) **Artículo 230 (b) del Código Laboral**  
Protege al empleado que es víctima de un crimen o 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) **Artículo 230 (c) del Código Laboral**  
Por 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. (La queja debe presentarse dentro de un año después de que la violación haya ocurrido.)
- 6) **Artículo 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) **Artículo 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) **Artículo 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) **Artículo 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, la pareja de hecho registrada de una víctima, o el hijo de una pareja 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) **Artículo 230.3 del Código Laboral**

Protege los empleados que toman tiempo libre para realizar el deber de emergencia como bombero voluntario, un 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) **Artículo 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) **Artículo 230.5 del Código Laboral**

Protege al empleado que es víctima de una ofensa bajo el Artículo 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 haber con una decisión de liberación de detención posterior, suplica, sentencia, decisión de liberación de condena posterior o cualquier procedimiento en el cual el derecho de la víctima está en cuestión. Una víctima es toda persona que sufre daño por manera física directa o amenaza, 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) **Artículo 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 para presentarse en la escuela.

14) **Artículo 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), guardián, o un abuelo con la custodia de un niño, y 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) Artículo 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) Artículo 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) Artículo 233 del Código Laboral**

Para usar o tratar de ejercer el derecho por enfermedad para asistir a la enfermedad de un hijo, padre, cónyuge, una pareja domestica de hecho registrada, o hijo de la pareja domestica de hecho registrada del empleado.

**18) Artículo 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, ejerce 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 este artículo, conjuntamente con el artículo 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) Artículo 245-249 del Código Laboral (AB 1522)**

Protege a los empleados(as) que utilizan tiempo acumulado de derecho por 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.

**20) Artículo 432.7 del Código Laboral**

Protege el derecho de un solicitante de empleo o de un empleado 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.

**21) Artículo 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 antiguo.

**22) Artículo 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) Artículo 752 del Código Laboral**

Para asegurar de 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.

**24) Artículo 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 autentico; 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. El artículo 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 del artículo 98.6 del Código Laboral, que prohíbe represalias por participar en los derechos protegidos en el Código Laboral.

**25) Artículo 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.

**26) 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.

**27) 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 Artículo. 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 el artículo 98.6 del Código Laboral.

**28) Artículo 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.

**29) Artículo 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.

**30) Artículo 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.

**31) Artículo 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 los empleados que se niegan 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 el artículo 1102.5 del Código Laboral en cualquier empleo anterior.

**32) Artículo 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.

**33) Artículo 1197.5 del Código Laboral**

Permite a los empleados que son pagados con un remuneración inferior a la tasa que se paga a los empleados del sexo opuesto 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, para presentar una reclamo por la desigualdad de remuneración con la oficina del Comisionado Laboral. Una acción civil para recuperar los salarios correspondientes según el artículo 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 los empleados que invocan o ayudan 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 este artículo 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.

**34) [Artículo 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.

**35) [Artículo 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; el plazo no comienza a correr hasta que la persona cumpla 18 años.

**36) [Artículo 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.

**37) [Artículo 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. Cada uso ilegal del sistema E-Verify conlleva una pena civil que no exceda de diez mil dólares (\$ 10,000).

**38) [Artículo 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 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.

**39) [Artículo 2930 del Código Laboral](#)**

Protege empleados que son disciplinados o despedidos 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 este artículo sea aplicable.

**40) [Artículo 6310 del Código Laboral](#)**

Protege empleados que (1) se quejan de las condiciones o prácticas de seguridad y salud, (2) instituyen o hacen que se instituyen cualquier procedimiento relacionado con los derechos de los empleados sobre los condiciones seguras y saludables en el trabajo, o testifican en cualquier procedimiento, o (3) ejercen los derechos bajo la Acta de Seguridad y Salud Ocupacional de California, o (4) participan en un comité de salud y seguridad establecido en conformidad según el artículo 6401.7 del Código Laboral.

41) **Artículo 6311 del Código Laboral**

Protege empleados que se niegan 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.

42) **Artículo 6399.7 del Código Laboral**

Protege empleados que se quejan o testifican con respecto al no cumplimiento del Acta de Información y Capacitación de Sustancias Peligrosas.

43) **Artículo 6403.5 del Código Laboral**

Protege empleados que se niegan 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.

44) **Artículo 1596.881 Código de Salud y Seguridad**

Protege empleados quienes (1) se quejan de una violación de cualquier licencias u otras leyes relacionadas a los servicios de guardería infantil (por ejemplo, proporción de personal-niños, el transporte de niños, o abuso infantil), (2) instituyen o causan instituir cualquier procedimiento en contra del empleador con respecto a una violación de cualquier licencias u otras leyes, (3) aparecen 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 Artículo 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.

45) **Artículo 1237 Código de Seguro de Desempleo**

Protege empleados que buscan información del Departamento de Desarrollo del Empleo (EDD) relativo a los derechos debajo el Código de Seguro de Desempleo o el Código Laboral, cooperan con cualquier investigación llevada a cabo por EDD, o testifican en cualquier procedimiento entablado de conformidad con el Código de Seguro de Desempleo o el Código Laboral.

46) **Artículo 3(C)(8) Ordenes 1 a 13 IWC, Artículo 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.