

 ¡Todos los trabajadores están protegidos!	1Actividad protegida Lo primero que se debe establecer es que el trabajador participó en una actividad protegida, lo que significa que ejerció un derecho otorgado por la ley (por ejemplo, pedir salarios no pagados, tomar un período de descanso/comida, etc.). PREGUNTAS IMPORTANTES ¿QUIÉN participó en la actividad protegida? ¿QUÉ actividad protegida específica se realizó? ¿DÓNDE ocurrió la actividad protegida? ¿CUÁNDO se realizó la actividad protegida? ¿Cuándo se planteó la preocupación? ¿POR QUÉ el trabajador realizó esta actividad? ¿Qué lo motivó? ¿Por qué el trabajador consideró que su preocupación era una actividad protegida? ¿CÓMO se planteó la preocupación? (Correo electrónico, en persona, mensaje de texto)	2Conocimiento del Empleador El empleador DEBE tener conocimiento directo o a través de un representante de la actividad protegida del trabajador. PREGUNTAS IMPORTANTES ¿QUIÉN sabía sobre la actividad protegida? ¿QUÉ evidencia existe de que alguien estaba al tanto de la actividad protegida? ¿PUEDE encontrar la evidencia? (posesión de empleado o empleador, correo electrónico, teléfono de alguien) ¿CUÁNDO se enteró el empleador de la actividad protegida? ¿POR QUÉ el empleador sabría de la actividad protegida? (¿Es su responsabilidad saber esa información?) ¿CÓMO se enteró el empleador? conocimiento de la actividad protegida? AMENAZA DE INMIGRACIÓN ¿El sabía el estatus migratorio del trabajador o asumió su estatus o el de su familiar? ¿Se hicieron comentarios sobre el estatus migratorio o los documentos del trabajador o de su familiar?	3Acción adversa El empleador o la gerencia DEBE haber tomado una acción adversa después de que el trabajador participó en la actividad protegida. PREGUNTAS IMPORTANTES ¿QUIÉN tomó la decisión de tomar la acción adversa? (nombre y título del puesto) ¿QUÉ acción adversa se tomó? ¿DÓNDE ocurrió la acción adversa? (Edificio de oficinas, oficina privada, reunión presencial, reunión virtual o conversación telefónica) ¿CUÁNDO tuvo lugar la acción adversa? ¿CÓMO se comunicó la acción adversa? (Llamada telefónica, correo electrónico, mensaje de texto, carta, reunión presencial o virtual) AMENAZA DE INMIGRACIÓN ¿El empleador amenazó con contactar o ¿El empleador solicitó o verificó documentos migratorios en un momento o de una manera no requerida?	4Relación causal DEBE existir una conexión entre la actividad protegida y la acción adversa. PREGUNTAS IMPORTANTES ¿QUIÉN sabía sobre la actividad protegida? ¿Quién tomó la acción adversa? ¿QUÉ razones daría el empleador para justificar la acción adversa? ¿CUÁNDO ocurrió la acción adversa? ¿CUÁNTO tiempo pasó entre la actividad protegida y las acciones adversas?	Razón legítima no de represalia El empleador puede proporcionar una razón genuina para la acción adversa tomada contra el trabajador. PREGUNTAS IMPORTANTES ¿A QUIÉN se le informó la razón de la acción adversa? ¿Se le informó al trabajador? ¿CUÁNDO se proporcionó la razón para la acción adversa? ¿POR QUÉ es falsa o incorrecta? ¿Cómo lo sabe el trabajador?	Contacto y Recursos Presentar una demanda por represalia: wagetheftisacrime.com/File-Retaliation-Complaint.html  Presentar una demanda desde fuera de California: Puede presentar una demanda aunque haya salido de California o de EE. UU. Para realizar una llamada internacional, ingrese el código de llamada del país desde donde llama más el código de EE. UU. (1) y el número de la Oficina del Comisionado de Trabajo (833-526-4636), por ejemplo, desde México, marque 00 + 1 + 833-526-4636. Contacte a la Oficina del Comisionado de Trabajo para recibir ayuda por teléfono o en línea. Recursos legales sobre inmigración: Immigrationadvocates.org/legaldirectory/  Comisionado Laboral833-526-4636 Centro de Atención Telefónica
Cómo saber si ha experimentado represalias en el lugar de trabajo 4 Elementos requeridos para establecer la represalia 1Actividad protegida 2Conocimiento del empleador 3Acción adversa 4Relación causal						El robo de salario es un DELITO Si puede establecer estos elementos, se trata de una represalia en el lugar de trabajo. Contacte a la Oficina del Comisionado Laboral para conocer sus derechos.