

State of California
 Department of Industrial Relations

Labor Commissioner's Office | Leyes que Prohíben Represalias y Discriminación

► in English

Leyes que Prohíben Represalias y Discriminación

A continuación, se enumeran las leyes que hace cumplir el Comisionado Laboral que específicamente prohíben represalias y discriminación contra empleados y solicitantes de empleo.

1. [Sección 96\(k\) del Código Laboral](#)
 Protege a un empleado de la pérdida de sueldos como resultado de falta de contratación, degradación, suspensión o despido del empleo por haberse involucrado en una conducta legal, afirmando "derechos constitucionales reconocidos", que ocurre fuera de horas de trabajado y fuera de la locación del empleador.
2. [Sección 98.6 del Código Laboral](#)
 Protege a un empleado que presenta o amenaza con presentar un reclamo o una queja ante el Comisionado Laboral; que instituye o hace que se instituya cualquier procedimiento relacionado con los derechos conforme a la jurisdicción del Comisionado Laboral o testifica en cualquier procedimiento; hace quejas oralmente o por escrito acerca de los salarios pendientes de pago o que ejerce (en nombre propio o de otros empleados) cualquier de los derechos previstos en el Código Laboral o en las Órdenes de la Comisión de Bienestar Industrial (Industrial Welfare Commission, IWC) incluyendo, entre otros, 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 conforme al Código Laboral. Además de otros remedios que podrían estar disponibles, puede otorgarse una multa civil de hasta \$10,000 a un empleado por cada violación de la [Sección 98.6 del Código Laboral](#). También, 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.
3. [Sección 230\(a\) del Código Laboral](#)
 Le prohíbe al empleador 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 del tribunal como testigo en un procedimiento judicial.
5. [Sección 230\(c\) del Código Laboral](#)
 Le prohíbe al empleador despedir o por cualquier forma discriminar o tomar represalias contra un empleado que es víctima de violencia doméstica, asalto sexual o acoso por tomar tiempo libre del trabajo para obtener o intentar obtener ayuda para asegurar su salud, su seguridad o su bienestar, o la de su(s) hijo(s) (la queja debe presentarse dentro de un año después de que haya ocurrido la violación).
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 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 haya ocurrido la violación).
7. [Sección 230\(f\) del Código Laboral](#)
 Un empleador de cualquier tamaño deberá proporcionar adaptaciones razonables para una víctima de violencia doméstica, asalto sexual o acoso que solicite un ajuste para la seguridad de la víctima, mientras esté en el trabajo (la queja debe presentarse dentro de un año después de que haya ocurrido la violación).
8. [Sección 230.1 del Código Laboral](#)
 Protege a un empleado que es víctima de violencia doméstica, asalto sexual 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 psicológica o para participar en la planificación de su seguridad (la queja debe presentarse dentro de un año después de que haya ocurrido la violación).
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 haya ocurrido la violación).
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 que patrocina o solicita el Estado. Un empleado que es proveedor de servicios de salud debe informar a su empleador cuando se convierte en personal de rescate de emergencia y cuando recibe notificación de que será 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 tomó tiempo libre para participar en capacitación de incendios o ejecución de la ley. Se le permite al empleado tomar un total de 14 días por año calendario para dicha capacitación.
12. [Sección 230.5 del Código Laboral](#)
 Protege al empleado que es víctima de una ofensa conforme a la [Sección 230.5 del Código Laboral](#) que toma tiempo del trabajo para comparecer 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 discusión. Una víctima es cualquier persona que sufre daño directo o amenaza física, psicológica o económica como consecuencia de la perpetración o intento de perpetrar 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 haya ocurrido la violación).
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 solicitaron su presencia en la escuela.
14. [Sección 230.8 del Código Laboral](#)
 Protege a un empleado que es uno de los padres (incluyendo padrastró, padre de crianza 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, que no excedan

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](#)

Le prohíbe al empleador exigir a un empleado, como condición de empleo, que se abstenga de revelar o discutir el monto de su salario o de requerirle a 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](#)

Le prohíbe al empleador exigir a un empleado que se abstenga de revelar o discutir sobre las condiciones de trabajo del empleador y de exigirle 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 las represalias por usar o tratar de usar tiempo de ausencia por enfermedad que se acumuló durante seis meses por una razón permitida conforme a la [Sección 246.5](#). La [Sección 234](#) establece que las políticas de "control de ausencia" de un empleador que castigan tiempo de enfermedad tomadas de conformidad con la [Sección 233](#) son violación a la [Sección 233](#).

18. [Sección 244 del Código Laboral](#)

Reportar o amenazar con reportar la ciudadanía o estado migratorio de empleados, ex-empleados o empleados potenciales, o la presunta ciudadanía o estado migratorio 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, el Código Gubernamental o el Código Civil constituye una acción adversa para los propósitos de establecer una violación de los derechos de empleados, ex-empleados o empleados potenciales. Las quejas por represalias relacionadas a la inmigración se pueden procesar con el Comisionado Laboral bajo esta sección, conjuntamente con la [Sección 98.6](#), que prohíbe las represalias contra los empleados, ex empleados y empleados potenciales por ejercer sus derechos conforme al Código Laboral.

19. [Secciones 245 a 249 del Código Laboral](#)

Protegen a un empleado que utiliza tiempo acumulado de ausencia por enfermedad con goce de sueldo, que presenta una queja ante el Comisionado Laboral demandando derecho de ausencia por enfermedad con goce de sueldo, que alega una violación de los derechos de ausencia por enfermedad con goce de sueldo, que coopera en una investigación o acusación sobre este estatuto, o se opone a una política o práctica que prohíbe este estatuto. Se prohíbe a los empleadores negarle a un empleado su derecho de usar ausencias 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 la manera descrita anteriormente dentro de los 30 días de la solicitud de derecho de solicitar una ausencia 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 condena o cualquier información con respecto a una referencia a, y participación en, cualquier programa condicional de juicio preliminar o posterior. 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. Le prohíbe a un empleador buscar o usar 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 a revelar información sobre una condena relacionada con la posesión de marihuana, donde la condena sea de más de dos años de antigüedad.

22. [Sección 432.9 del Código Laboral](#)

Una agencia estatal o local no le pedirá a un solicitante de empleo que divulgue información sobre el historial de condena del solicitante hasta que la agencia determine que el solicitante cumple con los requisitos mínimos para el puesto como se indica en cualquier aviso del puesto.

23. [Sección 752 del Código Laboral](#)

Asegura que los empleados en fundidoras no sindicalizadas 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 injustas relacionadas con la inmigración por participar en actividades protegidas por el Código Laboral y las ordenanzas locales. Las prácticas injustas relacionadas con la inmigración incluyen: solicitar más o diferentes documentos de los requeridos por las leyes federales de inmigración; negarse a aceptar tales documentos cuando se demuestra que son razonablemente auténticos; utilizar el sistema federal E-Verify para verificar la autorización de empleo de una persona en algún tiempo o de manera no requerida bajo la ley federal; presentar o amenazar con presentar una denuncia falsa en la policía o un informe 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 con ponerse en contacto con las autoridades de inmigración. La [Sección 1019 del Código Laboral](#) crea un derecho privado de acción en los tribunales para las víctimas de las prácticas desleales relacionadas 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 que sea una práctica ilegal para un empleador el solicitar más, o diferentes, documentos de los requeridos por la ley federal de inmigración, el negarse a honrar documentos que parecen ser auténticos o el tratar de reinvestigar o re verificar cualquier autorización para trabajar utilizando una práctica injusta relacionada con la inmigración. Además de otros remedios que podrían estar disponibles, se puede otorgar una multa de hasta \$10,000 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 a que el empleado actualiza o intenta actualizar su información personal basado en un cambio legal de nombre, número de Seguro Social o documento federal de autorización de empleo.

27. [Secciones 1025 a 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 se le han negado tales medidas razonables, él o ella puede presentar una queja de represalias ante la oficina del Comisionado Laboral.

28. [Secciones 1030 a 1033 del Código Laboral](#)

Prohíbe represalias contra una empleada que solicita un ajuste por lactancia o que intente extraer la leche materna. A todas las empleadas que desean extraer la leche materna para su bebé se les proveerán una cantidad razonable de tiempo de descanso para hacerlo. El tiempo de descanso deberá, si es posible, pasar concurrentemente con cualquier tiempo de descanso ya a disposición de la empleada. El tiempo de descanso para una empleada que no pase concurrentemente con el tiempo de descanso autorizado para la empleada según la orden de la Comisión de Bienestar Industrial no tiene que ser pagado. El empleador debe hacer esfuerzos razonables para proporcionarle a la empleada el uso de una habitación u otra ubicación, que no sea un retrete, en las proximidades de la zona de trabajo de

la empleada, para que esta pueda extraer la leche en privado. La habitación o ubicación 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 implica perturbar gravemente las operaciones del empleador. Están prohibidas las represalias por solicitar o usar este ajuste y serán investigadas conforme a la [Sección 98.6 del Código Laboral](#). Además de otros remedios que podrían estar disponibles, se puede otorgar una pena civil de hasta \$100 por cada violación.

29. [Sección 1041 a 1044 del Código Laboral](#)

Cada empleador privado empleando regularmente a 25 o más empleados debe atender y ayudar a cualquier empleado que revele un problema de analfabetismo y que solicite asistencia del empleador para inscribirse en un programa de alfabetización de adultos. Un empleado que crea que se le han negado los 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 imponer ninguna regla, regulación o política que prohíba, controle, dirija o tienda a dirigir las actividades políticas o afiliaciones de los empleados.

31. [Sección 1102 del Código Laboral](#)

Le prohíbe al empleador forzar, influir o intentar forzar o influir 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 orden público, 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 o incumplimiento de una regla o regulación local, estatal o federal. Protege a un empleado que ejerció sus derechos conforme a la [Sección 1102.5 del Código Laboral](#) en algún empleo anterior. 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 que un empleado al que se le paga una remuneración inferior a la tasa que se paga a los empleados del sexo opuesto o de otra raza u origen étnico para el trabajo sustancialmente similar, cuando es 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 antigüedad, un sistema de méritos, un sistema que mide las ganancias por cantidad o calidad de producción, o un diferencial basado en un factor de buena fe que no sea de sexo, raza u origen étnico para presentar un reclamo por la desigualdad de remuneración ante la oficina del Comisionado Laboral. Puede comenzar una acción civil para recuperar los salarios correspondientes según la [Sección 1197.5\(a\)](#) a más tardar 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 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 a ejercer sus derechos conforme a esta sección y se toman represalias en su contra. Se debe presentar una queja ante el Comisionado Laboral alegando represalias, 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 las que permiten las órdenes de la Comisión Industrial de Bienestar.

36. [Sección 1311.5 del Código Laboral](#)

Proporciona daños triples para individuos que son víctimas de represalias a causa de presentar un reclamo o acción civil que alega una violación del Código Laboral que ocurrió mientras la persona era menor de edad, incluso si la demanda se presentó 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 cuyo plazo no comienza a correr hasta que la persona cumpla 18 años.

37. [Sección 1512 del Código Laboral](#)

Prohíbe las represalias contra un empleado que ejerce su derecho a tomar un permiso de ausencia remunerado 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 al que no se le ofreció empleo en un momento o de manera que no requiere la ley federal, con autorización de una agencia federal o como una condición para 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 a la que se le ofreció el empleo. Requiere que el empleador proporcione al empleado una notificación de no-coincide que emite la Administración de Seguro Social o el Departamento de Seguridad Nacional de los Estados Unidos que contiene información específica del 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 excede \$10,000.

39. [Sección 2929\(b\) y \(c\) del Código Laboral](#)

Prohíbe la discriminación debido a un embargo de los sueldos del empleado que fue amenazado o porque sus sueldos están sujetos a un embargo por el pago de un fallo. El empleado debe avisarle 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](#)

Protege 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 a este **no** se le proporcionó una copia del informe antes de la disciplina o el 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 o de salud; (2) establece o hace que se establezca 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 Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de California; o (4) participa en un comité de salud y seguridad establecido conforme a 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 que se viole el Código Laboral o cualquier norma de seguridad o salud ocupacional, o cualquier orden de seguridad mediante el desempeño del mismo 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 de la Ley de Información y Capacitación sobre 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 del Código de Salud y Seguridad](#)

Protege a un empleado que: (1) se queja de una violación de cualquier licencia u otras leyes relativas a los servicios de guardería infantil (por ejemplo, proporción de personal-niños, el transporte de niños o abuso infantil); (2) establece o hace que se establezca cualquier procedimiento en contra del empleador con respecto a una violación de cualquier licencia u otras leyes; (3) comparece como testigo y testifica en un procedimiento relacionado a la violación de cualquier licencia u otras leyes; o (4) se niega a realizar un trabajo que viole una licencia u otra ley o reglamento después de notificar al empleador de la violación. Un reclamo del empleado que alega una violación de la [Sección 1596.881](#) del empleador se le presentará a este dentro de los 45 días después de la acción a la que se le hace la queja y se presentará a la División de Aplicación de Estándares Laborales (Division of Labor Standards Enforcement, DLSE) a no más tardar 90 días después de la acción a la que se le hace la queja.

46. [Sección 1237 Código de Seguro de Desempleo](#)

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

47. [Sección 3\(C\)\(8\), Órdenes 1 a 13, Sección 3\(C\)\(7\), Orden 16 y Sección 5, Orden 17, "Procedimientos de elección" \(H\) de la IWC](#)

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

Tenga en cuenta que con la excepción de la oficina del Comisionado Laboral que está encargada de hacer cumplir la [Ley de Igualdad de Pago de California](#) (California Equal Pay Act) ([Sección 1197.5 del Código Laboral](#) como se indica arriba), el [Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda](#) (Department of Fair Employment and Housing, DFEH) mantiene la autoridad para investigar las denuncias por discriminación (de raza, religión, orientación sexual, sexo, origen nacional, etc.) en las áreas de empleo, vivienda, servicios públicos y crímenes motivados por el odio. [La Junta Nacional de Relaciones del Trabajo](#) (National Labor Relations Board, NLRB) investiga quejas de prácticas ilícitas que comenten las empresas y los sindicatos.

Junio 2017

File a Claim

[Wage claims](#)

[Bureau of Field Enforcement](#)

[Public works complaints](#)

[Claims for retaliation or discrimination](#)

More Services

[Public records requests](#)

[Translations](#)

[Verify a license or registration](#)

[Find a wage order](#)

[Online payments](#)

[Haga un pago en línea](#)

Learn more about DLSE

[Frequently asked questions](#)

[Archives](#)

[DLSE site map](#)

[Workplace postings](#)

[Legislative reports](#)

Labor Commissioner's Office

Quick Links

[Bureau of Field Enforcement](#)

[Wage Claim Adjudication](#)

[Retaliation \(RCI\)](#)

[Permits, Licenses, Certifications, and Registrations](#)

- [Public Works](#)
- [Electrician Certification Unit](#)
- [Frequently asked questions](#)
- [Legislative reports](#)
- [Labor Commissioner's Databases](#)
- [Private Attorney General Act \(PAGA\)](#)

Resources

- [Frequently asked questions](#)
- [Labor Commissioner's Databases](#)
- [Legislative reports](#)
- [Publications](#)
- [Forms](#)

About DLSE

- [About Us](#)
- [Locations, Contacts, and Hours of Operation](#)

[Jobs at DIR](#)

WAGE THEFT IS A **CRIME**

You can [pay your bill online](#).
 Need to make a payment?
 ([Haga un pago en línea.](#))

About DIR

- [Who we are](#)
- [DIR Divisions, Boards & Commissions](#)
- [Contact DIR](#)

Work with Us

- [Jobs at DIR](#)
- [Licensing, registrations, certifications & permits](#)
- [Required Notifications](#)
- [Public Records Requests](#)

Learn More

- [Acceso al idioma](#)
- [Frequently Asked Questions](#)
- [Site Map](#)

[Site Feedback](#)



[Back to Top](#)

[Conditions of Use](#)

[Privacy Policy](#)

[Disclaimer](#)

[Disability Accommodation](#)

[Standard Browser Usability Features](#)

[Site Help](#)

Copyright © 2018 State of California

