



Hoja informativa: Tomar represalias contra el ejercicio de derechos en el lugar de trabajo es ilegal

Las agencias federales responsables de hacer cumplir los derechos de los trabajadores buscan proteger a estos de la explotación y de la violación de sus derechos, independientemente de su estatus migratorio. Sin embargo, muchos trabajadores se abstienen de ejercer sus derechos en el trabajo o evitan hacerlo por temor a represalias. En algunos casos, los empleadores pueden aprovecharse del estatus migratorio de los trabajadores para convencerlos de que no ejerzan sus derechos. En general, las leyes de los Estados Unidos prohíben a los empleadores tomar represalias contra los trabajadores por ejercer sus derechos laborales, independientemente de su estatus migratorio. Para que las leyes laborales sean aplicadas efectivamente, es necesario que el proceso de aplicación de dichas leyes esté aislado de la manipulación indebida por parte de quienes buscan evitar que los trabajadores ejerzan sus derechos, o de quienes toman represalias contra los trabajadores que lo hacen. En esta hoja informativa, se aclara que es ilegal tomar represalias contra los trabajadores que ejercen sus derechos laborales sin importar su estatus migratorio.

Represalias según la Ley de Normas Laborales Justas

La Ley de Normas Laborales Justas (Fair Labor Standards Act, FLSA) establece protecciones con respecto al salario mínimo y las horas extras (“overtime”) para muchos trabajadores de los Estados Unidos, y su aplicación está a cargo de la División de Horas y Salarios (Wage and Hour Division) del Departamento de Trabajo de Estados Unidos. La ley FLSA también prohíbe las represalias contra cualquier persona que haya presentado una queja ante el Departamento de Trabajo o ante un empleador (de forma oral o escrita) o que haya cooperado con una investigación bajo la ley FLSA. Proteger a los trabajadores contra las represalias y garantizar que estos no sean víctimas de amenazas o intimidación por ejercer sus derechos es una prioridad importante para la División de Horas y Salarios.

Bajo la ley FLSA, los trabajadores que no tienen permiso para trabajar en Estados Unidos aún así tienen derecho a recibir el salario mínimo y el pago de horas extras de overtime por las horas trabajadas de la misma manera que otros trabajadores. Es ilegal que los empleadores despidan o de alguna forma discriminen a los trabajadores en represalia por hacer reclamos de pago del salario mínimo u horas extras de overtime (lo que puede incluir cuestiones de remuneración como deducciones o propinas) o por cooperar con una investigación relacionada a la ley FLSA. Estas protecciones se aplican independientemente del estatus migratorio de los trabajadores. Por ejemplo, se considera ilegal que un empleador denuncie a un trabajador indocumentado ante las autoridades de inmigración en represalia por presentar una demanda salarial. Algunos de los recursos legales pueden ser limitados para los trabajadores que no tienen permiso de trabajo y quienes sufren represalias en sus trabajos.

Para obtener más información, consulte la [Hoja informativa n.º 77A de la División de Horas y Salarios: Prohibición de represalias en virtud de la ley FLSA](#) de la División de Horas y Salarios, o visite el sitio web de la División: <http://www.wagehour.dol.gov>. Para presentar una queja sobre violaciones salariales o represalias, llame a la línea gratuita de ayuda e información, disponible de 8 a. m. a 5 p. m. en su zona horaria, al 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243). Se ofrecen servicios en varios idiomas, incluyendo español, y las llamadas son confidenciales.

Represalias según las leyes que aplica la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional

La Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (Occupational Safety and Health Administration, OSHA) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos exige el cumplimiento de normas y reglamentos de salud y seguridad laboral y otros derechos de los trabajadores bajo la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional (Occupational Safety and Health, OSH). La Ley OSH prohíbe a los empleadores tomar represalias contra los empleados que ejercen sus derechos conforme a dicha ley. Los empleados tienen el derecho de presentar quejas ante la OSHA, participar en inspecciones o hablar con los inspectores, solicitar acceso a registros del empleador con respecto a lesiones y exposición a riesgos, reportar lesiones y poner quejas al empleador sobre asuntos de salud o seguridad. Es ilegal que los empleadores despidan a los trabajadores en represalia por hacer reclamos bajo la Ley OSH o por cooperar con una investigación de la OSHA, sin importar su estatus migratorio. Además, la OSHA hace cumplir cláusulas de otras 21 leyes sobre delatores, las cuales protegen a los empleados que denuncian violaciones de derechos relacionadas con la seguridad nuclear y del medio ambiente, la industria del transporte y la protección de consumidores e inversionistas. Los trabajadores que no tienen permiso de trabajo también están protegidos por las cláusulas contra represalias que aplica la OSHA, aunque los recursos legales disponibles para ello(a)s pueden ser limitados.

Para obtener más información, visite el sitio web de la OSHA: <http://www.whistleblowers.gov> (también disponible en español en http://www.whistleblowers.gov/index_sp.html). Para presentar una queja relacionada con la seguridad laboral, visite: <http://www.osha.gov/pls/osha7/eComplaintForm.html> (también disponible en español en http://www.osha.gov/pls/osha7/ecomplaintform_sp.html); para presentar una queja relacionada con represalias, visite: http://www.whistleblowers.gov/complaint_page.html (también disponible en español en http://www.whistleblowers.gov/complaint_page_sp.html).

Represalias de contratistas federales bajo las Leyes de Igualdad de Oportunidades en el Empleo que aplica la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales del Departamento de Trabajo

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (Office of Federal Contract Compliance Programs, OFCCP) aplica leyes que prohíben la discriminación laboral por parte de contratistas federales (empresas que hacen negocios con el gobierno federal) por motivos de raza, color, religión, sexo (lo que incluye embarazos y condiciones médicas relacionadas), identidad de género (incluyendo identidad transexual), orientación sexual, nacionalidad, discapacidad o condición de veterano de guerra protegido. Según todas estas leyes que aplica la OFCCP, es ilegal despedir, bajar de rango o posición, acosar o tomar otro tipo de represalia contra las personas (postulantes, empleados o ex empleados) que presentan quejas de discriminación ante la OFCCP, ante sus empleadores u otras partes por motivos de discriminación en el trabajo, o que participan en cualquier actividad relacionada con la administración de las leyes aplicadas por la OFCCP (tal como la investigación de quejas o la evaluación del cumplimiento de contratistas), o que participan en cualquier actividad relacionada con la administración de otras leyes federales, estatales o locales que exigen igualdad de oportunidades en el empleo. Las represalias ilegales bajo las leyes que aplica la OFCCP pueden incluir cualquier conducta que impida que un trabajador razonable presente quejas por discriminación. Estas leyes se aplican a todas las personas, sin importar su estatus de inmigración; no obstante, algunos de los recursos legales pueden ser limitados para trabajadores que no tienen permiso de trabajo en Estados Unidos.

Para obtener más información, visite el sitio web de la OFCCP: <http://www.dol.gov/ofccp> o llame a la línea gratuita de la Mesa de ayuda al 1-800-397-6251. Para presentar una queja por discriminación o represalias, complete el formulario de queja, disponible en varios idiomas en el sitio web de la OFCCP.

Represalias bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, la Ley de Igualdad Salarial, la Ley Contra la Discriminación por Edad en el Empleo, la Ley de Estadounidenses con Discapacidades y la Ley de No Discriminación por Información Genética

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) aplica leyes que prohíben la discriminación laboral por parte de empleadores, agencias de empleo o sindicatos por motivos de raza, color, religión, sexo (lo que incluye embarazos y condiciones médicas relacionadas), identidad de género (incluyendo la identidad transexual y la orientación sexual), nacionalidad, edad (mayores de 40 años), discapacidad o información genética. Según todas estas leyes que aplica la EEOC, es ilegal despedir, bajar de rango o posición, acosar o tomar otro tipo de represalia contra las personas (postulantes, empleados o ex empleados) que presentan denuncias por discriminación ante la EEOC, ante sus empleadores u otras entidades cubiertas por motivos de discriminación en el trabajo, o que participan en procedimientos legales relacionados con discriminación laboral (como investigaciones o juicios). Las represalias ilegales bajo las leyes que aplica la EEOC pueden incluir cualquier conducta que impida que un trabajador razonable presente quejas por discriminación. Estas leyes se aplican a todas las personas, sin importar su estatus migratorio; no obstante, algunos de los recursos legales pueden ser limitados para trabajadores que no tienen permiso de trabajo en Estados Unidos.

Para obtener más información, visite el sitio web de la EEOC: <http://www.eeoc.gov>. Para hacer denuncias por discriminación o represalias, debe comunicarse con la oficina de EEOC más cercana o llamar al 1-800-669-4000. También puede completar una evaluación en línea en <http://www.eeoc.gov/employees/howtofile.cfm>.

Represalias en virtud de la Ley Nacional de Relaciones Laborales

La Junta Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Board, NLRB) está a cargo de aplicar la Ley Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Act, NLRA), que protege los derechos de la mayoría de los trabajadores del sector privado de formar, unirse, retirar el certificado de o apoyar a una organización laboral (sindicato), y de participar en negociaciones colectivas a través de representantes de su elección, o de abstenerse de participar en dichas actividades. Los empleados también pueden unirse para mejorar los términos y condiciones de empleo sin el involucramiento de un sindicato. La ley prohíbe a los empleadores interferir en el ejercicio de los derechos de los empleados de formar, unirse o apoyar a una organización laboral para la negociación colectiva, o para trabajar juntos a fin de mejorar los términos y condiciones de empleo, o para abstenerse de participar en cualquiera de dichas actividades. Del mismo modo, las organizaciones laborales no pueden interferir en el ejercicio de estos derechos por parte de los empleados.

Los trabajadores que no tienen permiso para trabajar en Estados Unidos están cubiertos por las protecciones de la ley NLRA, que incluye la protección contra represalias. Sin embargo, dichos trabajadores no pueden ser reincorporados a sus previas posiciones laborales y al pago retroactivo de honorarios. Vea la sección más abajo titulada *¿Tienen derecho al pago retroactivo los trabajadores que no tienen autorización para trabajar?*

Para obtener más información, visite el sitio web de la NLRB: <http://www.nlr.gov>. Para presentar una denuncia por violación de derechos o represalias contra un empleador o una organización laboral, usted tiene una serie de opciones. Puede llamar a la línea gratuita de información al 1-866 667-NLRB (6572), que lo comunicará con una oficina local de la NLRB. También puede visitar una oficina local de la NLRB en el horario normal de atención o presentar una denuncia por correo a dicha oficina. Podrá encontrar el directorio de oficinas locales de la NLRB, con información de contacto y horarios de atención, en

<https://www.nlr.gov/who-we-are/regional-offices>, y los formularios de denuncia en <https://www.nlr.gov/resources/forms>. También puede presentar una denuncia en forma electrónica a través del sitio web de la NLRB en <https://apps.nlr.gov/eservice/efileterm.aspx?app=chargeandpetition>.

Represalias bajo la Ley de Inmigración y Nacionalidad y ciertos Programas de Visas para No Inmigrantes

La Oficina de Consejo Especial para Prácticas Injustas de Empleo Relacionadas con la Inmigración (Office of Special Counsel, OSC) de la División de Derechos Civiles del Departamento de Justicia de los Estados Unidos está a cargo de la aplicación de la cláusula de antidiscriminación de la Ley de Inmigración y Nacionalidad (Immigration and Nationality Act, INA). Esta cláusula prohíbe a los empleadores discriminar en la contratación, el despido, el reclutamiento o la recomendación a cambio de dinero basado en la ciudadanía o estatus de inmigración de sus empleados; discriminar en la contratación, el despido, el reclutamiento o la recomendación a cambio de dinero basado en la nacionalidad del empleado por empleadores que están fuera de la jurisdicción de la EEOC; discriminar en el proceso de verificar la elegibilidad de empleo de un trabajador (dicho proceso involucra el Formulario I-9 y el sistema E-Verify) basado en su nacionalidad y ciudadanía; y tomar represalias o intimidar a personas que presenten denuncias ante el OSC, cooperen con una investigación del OSC, impugnen acciones que puedan violar la ley o ejerzan derechos en representación propia o de otras personas conforme a la cláusula de antidiscriminación de la ley INA.

Para obtener más información, llame a la línea directa para trabajadores del OSC al 1-800-255-7688, de 9 a. m. a 5 p. m., hora del este (TTY para personas con problemas de audición: 1-800-237-2515). Las personas que llaman pueden preservar el anonimato y disponer de servicios en varios idiomas. También puede visitar <http://www.justice.gov/crt/about/osc> para obtener más información sobre el OSC y la ley que este aplica. Para obtener información sobre cómo presentar una denuncia, visite <http://www.justice.gov/crt/filing-charge>.

La Sección de Horas y Sueldos del Departamento de Trabajo aplica las protecciones de los trabajadores en los programas de visas para no inmigrantes H-1B (trabajadores temporales altamente calificados), H-2A (trabajadores agrícolas temporales) y H-2B (trabajadores no agrícolas temporales). Por lo general, los empleadores de trabajadores H-2A y H-2B no pueden intimidar, amenazar, refrenar, presionar, colocar en listas negras, despedir ni discriminar de ningún modo a personas que hayan presentado quejas, testificado o estén a punto de testificar en un procedimiento legal, que hayan consultado a un abogado o programa de asistencia legal, o hayan ejercido o reivindicado derechos o protecciones bajo estos programas o de la ley INA, en nombre propio o de terceras personas. Los empleadores no pueden tomar represalias ni discriminar a trabajadores H-1B que denuncien violaciones de derechos o cooperen con procedimientos legales relacionados con el cumplimiento del programa por parte del empleador.

Para presentar una queja relacionada con represalias en los programas de visas para no inmigrantes, llame a la línea gratuita de ayuda e información, disponible de 8 a. m. a 5 p. m. en su zona horaria, al 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243). Se ofrecen servicios de idioma y las llamadas son confidenciales.

¿Tienen derecho al pago retroactivo los trabajadores que no tienen autorización para trabajar?

En general, el “pago retroactivo” incluye dos categorías de salario: (a) los salarios obtenidos por trabajos realizados, y (b) los salarios concedidos por trabajos que habrían sido realizados si el trabajador no hubiera sido despedido de forma ilegal. Los trabajadores que no tienen permiso para trabajar en Estados Unidos siempre tienen derecho a la primera categoría de pago retroactivo, o a los salarios obtenidos por trabajos realizados, y a otros recursos legales que correspondan bajo las leyes de trabajo.

Con respecto a la segunda categoría de pago retroactivo, o salarios por trabajos no realizados, existen ciertos límites para los trabajadores sin permiso de trabajo. La Corte Suprema de los Estados Unidos en el caso *Hoffman Plastic Compounds, Inc. v. NLRB*, 535 U.S. 137 (2002), falló en contra de la NLRB en su reclamo por el pago retroactivo a un trabajador sin permiso de trabajo, que había sido despedido ilegalmente en represalia por haber participado en una campaña para organizar un sindicato, por trabajos que habría realizado dicho trabajador si no hubiera sido despedido de forma ilegal. En cambio, a un trabajador con autorización para trabajar que es despedido ilegalmente, por lo general, se le puede conceder el pago retroactivo por trabajos que habría realizado si no hubiera sido despedido de esa forma. Los trabajadores siempre tienen derecho al pago por trabajos realizados sin importar su estatus de inmigración.

Para obtener más información sobre recursos legales, consulte:

Memorandos del Consejo General de la NLRB:

- [GC 15-03](#) Procedimientos actualizados para resolver problemas relacionados con el estatus migratorio que surgen durante procedimientos legales por prácticas injustas de trabajo
- [GC 98-15](#) Reincorporación y pago retroactivo como recursos legales para víctimas de discriminación que pueden ser personas indocumentadas teniendo en cuenta recientes recursos legales de la NLRB y la Corte
- [GC 02-06](#) Procedimientos y recursos legales para víctimas de discriminación que pueden ser personas indocumentadas tras el caso *Hoffman Plastic Compounds, Inc.*

Departamento de Trabajo de EE. UU., División de Horas y Salarios, [Hoja informativa n.º 48: Aplicación de las leyes laborales de EE. UU. a trabajadores inmigrantes: Impacto de la decisión Hoffman Plastic sobre las leyes que aplica la División de Horas y Salarios](#)

Última actualización: 10 de diciembre de 2015