

(Diciembre del 2011)

Hoja Informativa #77A: Prohibir represaliar bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA – siglas en inglés)

Esta hoja informativa contiene información general sobre la prohibición bajo la FLSA de tomar represalias contra cualquier empleado que haya presentado una reclamación o haya cooperado en una investigación.

La División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo (WHD- siglas en inglés) administra y hace cumplir la FLSA, la ley federal de aplicación más general sobre salarios y horas de trabajo. Todos los empleados no exentos cubiertos tienen que ser pagados al menos el salario mínimo federal actual por todas las horas trabajadas y sobretiempo, a tiempo y medio de la tasa regular por todas las horas trabajadas en exceso de 40 horas en una semana laboral. La División de Horas y Salarios investiga violaciones bajo la FLSA a través de sus programas de investigaciones dirigidos y basados en reclamaciones.

Prohibiciones

La sección 15(a)(3) de la FLSA establece que es una violación para cualquier persona, **“despedir o de cualquier otra manera discriminar contra un empleado porque dicho empleado ha presentado una reclamación o ha iniciado o causado que se instituya cualquier procedimiento bajo o relacionado con esta Ley, o porque ha testificado o va a testificar en cualquier procedimiento o ha servido o está a punto de formar parte de un comité de la industria”**

Los empleados están protegidos, independientemente de si la reclamación fue por vía oral o por escrito. Las reclamaciones hechas a la División de Horas y Salarios están protegidas, **y la mayoría de los tribunales ha declarado que las reclamaciones internas a un empleador también están protegidas.**

Cobertura

Debido a que la sección 15(a) (3) prohíbe a “cualquier persona” de tomar represalias contra “cualquier empleado,” la protección se aplica a todos los empleados de un empleador, incluso en aquellos casos donde el trabajo del empleado y el empleador no estén cubiertos por la FLSA.

Para obtener información adicional sobre la cobertura de la FLSA, visite la Hoja Informativa #14 en <http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs14.htm>.

La sección 15(a) (3) también se aplica en situaciones donde no exista una relación laboral entre las partes; por ejemplo, protege a un empleado de represalias por parte de un empleador anterior.

Aplicación

Cualquier empleado que sea “despedido o discriminado de cualquier otra forma,” porque, por ejemplo, él o ella ha presentado una reclamación o ha cooperado con una investigación, puede presentar una

reclamación de represalia en la División de Horas y Salarios o puede presentar una causa privada de acción buscando soluciones apropiadas, incluyendo, pero no limitadas a, empleo, restitución a su puesto, salarios perdidos y una cantidad igual adicional en concepto de daños y perjuicios.

Dónde obtener información adicional

Para obtener información adicional, visite nuestra página web de División de Horas y Salarios: <http://www.wagehour.dol.gov> y/o llame a nuestra línea de información y ayuda gratuita, disponible de 8:00 a.m. – 5:00 p.m. en su huso horario, 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243).

Esta publicación es para información general y no tiene que ser considerada de la misma manera como las declaraciones oficiales de postura contenidas en los reglamentos.

Departamento de Trabajo de EEUU
Frances Perkins Building
200 Constitution Avenue, NW
Washington, DC 20210

1-866-4-USWAGE
TTY: 1-866-487-9243
[Póngase en Contacto con Nosotros](#)