

(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](#)**