



**DENUNCIE  
VIOLACIONES  
DE DERECHOS  
LABORALES**

**A LA SECCIÓN DE  
INVESTIGACIÓN Y  
CUMPLIMIENTO DE  
LEYES LABORALES**

**DEL COMISIONADO  
LABORAL DE CALIFORNIA**

# La Oficina del Comisionado Laboral,

también conocida como La División de Cumplimiento de Normas Laborales (DLSE, por sus siglas en inglés), forma parte del Departamento de Relaciones Industriales de California. La Oficina del Comisionado Laboral es la agencia estatal que investiga reclamos de violaciones de las leyes laborales. Además, hace cumplir las normas laborales mínimas para asegurar que los trabajadores no estén trabajando bajo condiciones ilegales o inferiores. También protege a los empleadores que cumplen con la ley de tener que competir con aquellos que no lo hacen.

NO NECESITA TENER UN NÚMERO DE SEGURO SOCIAL NI IDENTIFICACIÓN CON FOTOGRAFÍA PARA PRESENTAR UNA DENUNCIA.

PUEDE PRESENTAR UNA DENUNCIA SIN IMPORTAR SU ESTATUS MIGRATORIO.

NO ES NECESARIO TENER UN ABOGADO Y EL COMISIONADO LABORAL LE PROPORCIONARÁ UN INTÉRPRETE EN SU IDIOMA.

LAS VIOLACIONES DE LAS PROTECCIONES BÁSICAS PROVISTAS POR LAS LEYES LABORALES COMO NO PAGAR EL SALARIO MÍNIMO Y LAS HORAS EXTRAS SE DENOMINAN **ROBO DE SALARIO**. DENUNCIE A LOS EMPLEADORES QUE ROBAN SALARIOS ANTE EL COMISIONADO LABORAL.

**LA OFICINA DEL COMISIONADO LABORAL HACE CUMPLIR CON LAS LEYES LABORALES** POR MEDIO DE LOS SIGUIENTES DEPARTAMENTOS:

**LA SECCIÓN DE DECISIÓN DE RECLAMOS SOBRE SALARIOS** resuelve los reclamos individuales de salarios no pagados y otras violaciones de las leyes laborales.

**LA SECCIÓN DE RECLAMOS SOBRE SALARIOS DE TRABAJADORES DE LA COSTURA** resuelve los reclamos que presentan los trabajadores de la costura bajo el Acta de Protección de Trabajadores de La Costura, una ley conocida como AB 633.

**LA SECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LEYES LABORALES (BOFE, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS)** investiga informes sobre empleadores que no le proporcionan a un grupo de trabajadores el salario mínimo, el pago por horas extras o un periodo para comer o descansar. Además, BOFE investiga denuncias contra empleadores por violaciones de las siguientes leyes: seguro contra accidentes de trabajo; el trabajo de menores; mantenimiento de registro; y licencias y registros.

**LA SECCIÓN DE OBRAS PÚBLICAS** investiga violaciones de las leyes laborales en proyectos de construcción de obras públicas. Los salarios prevalecientes son más altos que el salario mínimo estatal y son obligatorios para los trabajadores en la mayoría de los proyectos de construcción pública.

**LA SECCIÓN DE INVESTIGACIÓN POR REPRESALIAS** investiga quejas de represalias. Una represalia ocurre cuando un empleador toma medidas contra un empleado como despedirlo, reducirle sus horas de trabajo o pago debido a que el empleado tomó medidas para hacer cumplir sus derechos laborales.

**LA SECCIÓN DE EJECUCIÓN DE SENTENCIAS O DECISIONES** ayuda a los trabajadores a cobrar sus salarios después de que el Comisionado Laboral determina que el empleador les debe salarios no pagados.

# CÓMO DENUNCIAR VIOLACIONES DE DERECHOS LABORALES



1

## **SOBRE BOFE**

BOFE investiga las denuncias de violaciones generalizadas que afectan a grupos de trabajadores. Si usted tiene información sobre una empresa o un empleador que haya violado las leyes laborales tales como no pagar el salario mínimo o las horas extras, usted puede presentar ante BOFE una Denuncia de Violación de Leyes Laborales. Un representante de BOFE revisará su denuncia para determinar si se investigará al empleador. Si BOFE procede con una investigación, puede inspeccionar el lugar de trabajo, emitir citaciones por violaciones, trabajar con el empleador para rectificar el problema y cobrar los salarios no pagados que se les deben a los trabajadores.

BOFE se concentra en industrias en las cuales las violaciones de las leyes laborales son más comunes, tales como la agricultura, restaurantes, empresas de limpieza, hoteles, bodegas, la costura, el lavado de autos, y la construcción. BOFE no investiga reclamos de salario individuales. Para proceder con su propio reclamo de salarios no pagados, además de presentar una denuncia ante BOFE, debe presentar un reclamo de salario a la Sección de Decisión de Reclamos sobre Salarios del Comisionado Laboral. Una notificación de su reclamo de salarios será enviada a su empleador.

**LAS LEYES LABORALES DE CALIFORNIA PROTEGEN A TODOS LOS TRABAJADORES, SIN IMPORTAR SU ESTATUS MIGRATORIO. EN LA OFICINA DEL COMISIONADO LABORAL NO SE LE PREGUNTARÁ SOBRE SU ESTATUS MIGRATORIO NI SE LE INFORMARÁ SOBRE ÉSTE A OTRAS AGENCIAS DEL GOBIERNO.**





## 2

# CÓMO PRESENTAR UNA DENUNCIA DE VIOLACIÓN DE LAS LEYES LABORALES

### REVISE LA FECHA LÍMITE

- Los reclamos por violaciones de salario mínimo, pago de horas extras, deducciones ilegales o reembolsos no pagados se deben presentar dentro de un plazo de **tres años**.
- Los reclamos basados en un contrato escrito se deben presentar dentro de un plazo de **cuatro años**.

Complete y presente el formulario "Denuncia de Violación de las Leyes Laborales" en la oficina del Comisionado Laboral más cercana al lugar en donde usted trabajó. En el formulario tendrá una lista de leyes laborales para indicar las violaciones que está denunciando. Este formulario está disponible en inglés y en español en todas las oficinas del Comisionado Laboral y en el sitio web de la agencia ([www.dir.ca.gov/dlse](http://www.dir.ca.gov/dlse)).

Si usted presenta su denuncia en persona en la oficina del Comisionado Laboral, puede que haya intérpretes en su idioma para ayudarlo. Sin embargo, se recomienda que traiga a alguien que le sirva de intérprete, si es necesario. Después de que presente una denuncia e indique su idioma en el formulario, se le proporcionará un intérprete conforme sea necesario.

Entregue la denuncia con copias de cualquier documento que sirva de comprobante o justifique su queja. No entregue documentos originales, ya que es posible que no se los devuelvan. El Comisionado Laboral intentará mantener su identidad de manera confidencial, pero en ciertas situaciones es posible que los nombres de los trabajadores sean revelados al empleador.

BOFE revisará su queja y decidirá si va a proceder con una investigación del empleador. Si BOFE decide investigar, un representante del Comisionado Laboral será asignado a la investigación. Es posible que éste se comuniqué con usted para recopilar más información sobre su queja. Tome en cuenta que los representantes de BOFE no le proporcionarán información del caso durante la investigación.



### 3

## QUÉ PUEDE ESPERAR DURANTE UNA INSPECCIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO

Como parte de la investigación, los representantes de BOFE pueden inspeccionar el lugar de trabajo en busca de pruebas de violaciones de las leyes laborales.

### DURANTE LA INSPECCIÓN, LOS REPRESENTANTES DE BOFE PUEDEN HACER LO SIGUIENTE:

- Entrevistar al empleador (incluyendo al gerente y a los supervisores) sobre las presuntas violaciones y revisar los registros de la nómina y de las horas de trabajo.
- Entrevistar a los trabajadores sobre las horas de trabajo, los salarios, los periodos de descanso y otras condiciones de trabajo. Estas entrevistas se realizarán fuera del lugar de trabajo y, en lo posible, alejados de la vista del empleador. Si usted se siente nervioso y prefiere no hablar con los representantes de BOFE en su lugar de trabajo, les puede pedir su tarjeta y llamarles después de la inspección.

Si usted proporciona información a los representantes de BOFE, su información personal no será revelada al menos que la ley así lo exija.

Después de la inspección en el lugar de trabajo, es posible que los representantes de BOFE se comuniquen con los trabajadores para recopilar más información y documentación. Se les puede pedir a los trabajadores con información sobre las violaciones de las leyes laborales que sirvan de testigos. Su participación en la investigación es completamente voluntaria.

A veces, BOFE lleva a cabo inspecciones en conjunto con otras agencias estatales. Por ejemplo, La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (Cal/OSHA, por sus siglas en inglés) se puede unir a la investigación si hay sospechas de violaciones de salud y seguridad, y El Departamento de Desarrollo del Empleo (EDD, por sus siglas en inglés) se puede unir si se sospecha de violaciones relacionadas con impuestos y nómina. Estas agencias también podrían pedir su ayuda, ya sea contestando preguntas o proporcionando documentación.



## 4

## LOS PASOS FINALES EN EL PROCESO DE LA INVESTIGACIÓN DE BOFE

Si BOFE encuentra ciertas violaciones de las leyes laborales como salarios no pagados, puede emitir una citación al empleador. Las citaciones pueden obligar al empleador a que corrija las violaciones, pague todos los salarios debidos a los trabajadores, y pague sanciones civiles al Comisionado Laboral.

Los empleadores pueden apelar las citaciones para reducir el monto de la sanción o revocar la citación por completo. Si un empleador apela, se realizará una audiencia en la oficina del Comisionado Laboral para revisar las pruebas presentadas por el representante de BOFE y el empleador. Se pedirá a los testigos que declaren en la audiencia, incluyendo a trabajadores que desempeñan un papel importante, brindando su testimonio personal. En algunos casos, BOFE depende de las declaraciones de los trabajadores que vieron o sufrieron violaciones de las leyes de labor para comprobar que éstas ocurrieron. Por ejemplo, si no hay registros del empleador que muestren salarios no pagados, es posible que el representante de BOFE necesite que los trabajadores den su testimonio.

Si el empleador pierde en la audiencia de apelación de la citación, el Comisionado Laboral intentará cobrarle al empleador la cantidad total de la citación. Si el empleador protesta la decisión del Oficial de la Audiencia, el empleador puede apelar la decisión ante el Tribunal Superior. Además, el Comisionado Laboral puede entablar una demanda civil en contra de los empleadores para ponerle fin a las violaciones que están ocurriendo o puede trabajar con otras agencias del gobierno para proceder y presentar cargos criminales. En ese caso, los representantes de BOFE les pueden pedir a los trabajadores que testifiquen en una demanda civil o en el proceso penal contra el empleador.

Si usted cambia de dirección o número de teléfono, actualice su información con el representante de BOFE encargado de su caso.



## USTED PUEDE PRESENTAR UNA DENUNCIA ANTE BOFE POR VIOLACIONES DE LAS SIGUIENTES LEYES LABORALES:

**Salario Mínimo:** Casi todos los empleados en California deben recibir el salario mínimo que exige la ley estatal, así se le pague por pieza, por comisión, por hora, o por sueldo.

**Pago de Horas Extra:** La mayoría de los trabajadores en California deben recibir pago por horas extras de:

- 1.5 (una y media) vez la tasa regular de pago por hora por todas las horas que trabajó más de 8 horas en un día o más de 40 horas en una semana de trabajo.
- el doble de la tasa regular de pago por hora por todas las horas que trabajó más de 12 horas en un día de trabajo.

Si un trabajador trabaja 7 días en una semana, se le debe pagar:

- 1.5 (una y media) vez la tasa regular de pago por hora por las primeras 8 horas en el 7° día de trabajo.
- el doble de la tasa regular de pago por hora por todas las horas que trabajó más de 8 horas en el 7° día de trabajo.

Sin embargo, las leyes de pago de horas extras no aplican a todos los trabajadores. Ciertos trabajadores, como los trabajadores domésticos y del campo están incluidos en leyes de pago de horas extras diferentes.

**Periodos para Comer y Descansar:** La mayoría de trabajadores en California deben recibir 30 minutos sin interrupción para comer por cada 5 horas trabajadas y 10 minutos pagados de descanso por cada 4 horas trabajadas. Usted puede tener derecho a un periodo de descanso aunque su turno de trabajo sea menos de 4 horas. Algunos trabajadores como los trabajadores domésticos y del campo están incluidos en leyes diferentes para periodos de comer y descansar.

**Deducciones Ilegales de Pago:** Con excepción de las deducciones obligatorias por ley (como los impuestos del seguro social), su empleador no puede retener o descontar salarios de su pago. Algunas violaciones comunes incluyen deducciones para uniformes o herramientas.

**Reembolso por Gastos:** Deben reembolsarle por los gastos para provisiones y herramientas necesarias para su trabajo. Esto incluye el costo del millaje cuando este obligado a utilizar su vehículo personal para el trabajo (excluyendo el viaje de ida y vuelta al trabajo y a casa). Sin embargo, si usted gana por lo menos dos veces el salario mínimo, su empleador puede exigirle que usted proporcione ciertas herramientas manuales de uso habitual en el trabajo.

**Pago por Presentarse a Trabajar:** Si usted se presenta al trabajo esperando trabajar su horario normal, pero le dan menos de la mitad de sus horas normales, le tendrán que pagar por lo menos la mitad de sus horas normales (2 horas como mínimo). Por ejemplo, un trabajador del campo que se presenta para trabajar una jornada de 8 horas y sólo trabaja 1 hora debe recibir 4 horas de pago – 1 por la hora que trabajó, y 3 como pago por presentarse. De manera que el trabajador reciba como pago por lo menos la mitad del turno de 8 horas que esperaba trabajar.

**Pago de Jornada Dividida:** Si a usted se le exige trabajar 2 o más jornadas seguidas en un mismo día con un descanso no pagado de más de una hora, es posible exigirle a su empleador el pago de una “prima de jornada dividida,” que se calcula en base a su tasa de pago.

**Días de Pago:** Usted tiene el derecho a una fecha fija y regular de día de pago, y su empleador debe publicar en su lugar de trabajo las fechas regulares de los días de pago, la hora y el lugar de pago.

**Registros y Talones de Pago:** Los empleadores deben mantener registros de las horas diarias trabajadas y la tasa de pago de cada empleado. Así le paguen con cheque, en efectivo, o de otra manera, su empleador debe proporcionarle un talón de pago o un recibo de sueldo que detalle el total de horas trabajadas, el salario ganado, las deducciones, y el nombre y la dirección del empleador. Si se le paga una tasa por pieza, en el recibo debe incluir el número de piezas que se produjeron y la tasa por pieza.

**Cobertura del Seguro Contra Accidentes de Trabajo:** Su empleador debe tener un seguro contra accidentes de trabajo en caso de que usted se lastime o se enferme en el trabajo.

**Trabajo de Menores de Edad:** Los menores de 18 años de edad deben tener permiso de trabajo. Bajo ninguna circunstancia los empleadores deben permitir que los menores de edad trabajen en ocupaciones peligrosas. En general, los menores de edad no pueden trabajar más de 4 horas en un día escolar y 8 horas en un día que no haya escuela, dependiendo de la hora del día en que estén programados para trabajar. Algunas industrias como la agricultura y el entretenimiento pueden tener limitaciones diferentes en cuanto a las horas de trabajo.

# Preguntas Frecuentes

## 1. ¿Puedo presentar una denuncia de violación de mis derechos laborales de manera anónima?

Sí. Sin embargo, presentando una denuncia sin proporcionar su información personal puede impedir o demorar una investigación si los representantes de BOFE necesitan más información para proceder.

## 2. ¿Cuándo recibiré el dinero que se me debe?

BOFE le enviará los salarios que cobró a su favor una vez que hayan terminado las investigaciones y las citaciones, lo cual puede llevar desde varios meses hasta varios años. Si su empleador se niega a pagar o apela las citaciones, su pago se puede demorar. Usted puede intentar recuperar sus salarios no pagados por separado presentando un reclamo de salario individual. Si usted presenta un reclamo de salario y el Comisionado Laboral le exige a su empleador que le pague su salario, usted puede intentar cobrar el salario directamente a su empleador.

## 3. ¿Qué pasa si mi empleador me despide, degrada, o castiga por denunciar una violación de derechos laborales?

La ley de California prohíbe que los empleadores tomen represalias en contra de trabajadores por ejercer sus derechos laborales. Por ejemplo, un empleador no puede amenazarlo con deportarlo, despedirlo o mandarlo a casa, o impedirle que consiga otro trabajo por haber presentado una denuncia a BOFE. Si su empleador toma represalias contra usted, puede presentar una queja por represalia con la Sección de Investigación por Represalias del Comisionado Laboral.

## 4. ¿Puedo presentar una denuncia si me clasificaron erróneamente como un contratista independiente?

Las leyes laborales de California no aplican a los contratistas independientes. Sin embargo, si usted cree que ha sido incorrectamente clasificado como contratista independiente, puede presentar una denuncia por violaciones de las leyes laborales. Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus empleados como contratistas independientes para evitar el pago del salario requerido por ley, el seguro contra accidentes de trabajo, y los impuestos de la nómina. Si la persona o el negocio que lo contrató lo clasifican como un contratista independiente pero controla cómo usted desempeña su trabajo, es posible que usted en realidad sea un empleado y no un contratista independiente. El Comisionado Laboral tomará en cuenta muchos factores para determinar si los trabajadores han sido incorrectamente clasificados como contratistas independientes.

## 5. ¿Qué pasa si mi empleador me obliga a devolverle el dinero que me entregó BOFE?

Es ilegal que su empleador le pida que le devuelva cualquier dinero a él. Si esto sucede, comuníquese inmediatamente con el representante de BOFE asignado a su investigación.



# OFICINAS DEL COMISIONADO LABORAL

**BAKERSFIELD**

(661) 587-3060

**EL CENTRO**

(760) 353-0607

**FRESNO**

(559) 244-5340

**LONG BEACH**

(562) 590-5048

**LOS ANGELES**

(213) 620-6330

**OAKLAND**

(510) 622-3273

**REDDING**

(530) 225-2655

**SACRAMENTO**

(916) 263-1811

**SALINAS**

(831) 443-3041

**SAN BERNARDINO**

(909) 383-4334

**SAN DIEGO**

(619) 220-5451

**SAN FRANCISCO**

(415) 703-5300

**SAN JOSE**

(408) 277-1266

**SANTA ANA**

(714) 558-4910

**SANTA BARBARA**

(805) 568-1222

**SANTA ROSA**

(707) 576-2362

**STOCKTON**

(209) 948-7771

**VAN NUYS**

(818) 901-5315