

## COMUNICADO DE PRENSA

**Comunicado de Prensa:** 2017-55

**Fecha:** 29 de junio de 2017

### **La Comisionada Laboral de California sanciona a contratista general por el robo de sueldo de su subcontratista**

Los Ángeles—La Comisionada Laboral de California Julie A. Su emitió sanciones de \$249,879 contra el contratista general Deacon Corporation de Irvine, junto con su subcontratista, Champion Constructions, Inc. de Lafayette.

Esta es la primera vez que la Comisionada Laboral considera a un contratista general como responsable del robo de sueldo de su subcontratista al emitir sanciones bajo [AB 1897](#) (artículo 2810.3 del Código Laboral), firmada por el Gobernador Brown en 2014, que entró en vigor el 1 de enero de 2015.

Champion, un contratista de paneles de yeso y marcos contratado por Deacon para el proyecto de construcción del Hotel Cambria en El Segundo, no pagó los sueldos de 47 trabajadores. Los trabajadores de Champion laboraban un promedio de 10 horas al día, cinco días a la semana, y durante un periodo de cuatro semanas no recibieron ningún sueldo.

"Este caso aborda el problema crónico del robo de sueldo en las industrias subcontratadas", dijo la Comisionada Laboral Julie A. Su. "Los empleadores a la cabeza de la cadena contratista quienes obtienen beneficios de las violaciones en el lugar de trabajo ya no pueden eludir sus responsabilidades legales escondiéndose detrás de sus subcontratistas, aunque no dirigieron el trabajo o tuvieron conocimiento de las violaciones".

Llegó a descubrirse el robo de sueldo cuando varios trabajadores de Champion abandonaron el lugar de trabajo el 16 de junio de 2016, y presentaron reclamos de salario en la Oficina del Comisionado Laboral en Long Beach por impago de sueldo.

La investigación de la Comisionada Laboral mostró que Champion les pagó a los trabajadores de una cuenta con fondos insuficientes y después no les pagó los sueldos de la mayoría de los trabajadores por varios periodos de pago. Los investigadores también se enteraron que Champion no cumplió con pagar las horas extras de los trabajadores, que trabajaban hasta dos horas extras al día.

En agosto del año pasado, la Comisionada Laboral emitió sanciones contra Deacon y Champion por un total de \$279,151 en horas extras y salario mínimo no pagado,

sanciones de tiempo de espera, primas de periodos para descansar, y sanciones civiles por el trabajo realizado entre el 8 de mayo de 2016 y el 16 de junio de 2016. Una carta de demanda también fue emitida en agosto por \$50,466 pidiendo el pago de los salarios contratados, que es la diferencia entre el salario mínimo y el salario prometido a los trabajadores cuando fueron contratados para el trabajo.

Champion no cuestionó las sanciones. Sin embargo, el 27 de febrero, Deacon procedió a apelar las sanciones oponiéndose a su responsabilidad por el robo de sueldo del subcontratista. Durante la audiencia de apelación, un superintendente de Deacon admitió que la empresa tenía conocimiento de la acción del subcontratista de no pagar a sus trabajadores. El contratista general argumentó que no se lo debe responsabilizar según se define en el Artículo 2810.3. del Código Laboral.

El 16 de mayo, el oficial de audiencia afirmó que Deacon es responsable como un "cliente empleador", con sanciones y multas adeudadas por \$249,879 en salario mínimo y horas extras, daños liquidados, sanciones de tiempo de espera y sanciones civiles.

[AB 1897](#) responsabiliza a entidades de negocios (conocidas bajo la ley como "clientes empleadores") que obtienen mano de obra de un subcontratista por las violaciones en el lugar de trabajo del subcontratista. Un cliente empleador puede ser responsable de los sueldos adeudados por el subcontratista, daños y sanciones, así como violaciones de la compensación de los trabajadores.

Cuando a los trabajadores se les paga menos del salario mínimo, tienen derecho a daños liquidados, que equivalen a la cantidad del sueldo impago más intereses. Se imponen sanciones de tiempo de espera cuando el empleador no provee a los trabajadores sus cheques finales después de su separación. Esta sanción se calcula tomando la tarifa diaria de pago del empleado y multiplicándola por el número de días que el empleado no recibió su pago, hasta un máximo de 30 días.

La [Oficina del Comisionado Laboral](#), conocida oficialmente como la División de Cumplimiento de Normas Laborales del Departamento de Relaciones Industriales, inspecciona los lugares de trabajo para detectar violaciones de salario y horario, decide reclamos de salario, investiga reclamos por represalia, emite licencias y registros para empresas, hace cumplir las tarifas de los salarios prevalecientes y las normas sobre aprendices en proyectos de obras públicas y educa al público sobre las leyes laborales.

Su campaña multilingüe de conocimiento público el [Robo de Sueldo es un Crimen](#) fue lanzada en 2014 para ayudar a informar a los trabajadores sobre sus derechos y a los empleadores sobre sus responsabilidades. Los empleados con preguntas o reclamos relacionadas con el trabajo pueden llamar al Centro de Atención Telefónica de DIR en inglés o español al 844-LABOR-DIR (844-522-6734).

Para consultas de medios contacte a Erika Monterroza o a Frank Polizzi al (510) 286-1161. Se recomienda a los medios [suscribirse para recibir alertas por correo electrónico](#) sobre los comunicados de prensa del DIR u otras actualizaciones departamentales.

# # #



El [Departamento de Relaciones Industriales de California](#), creado en 1927, protege y mejora la salud, seguridad y bienestar económico de más de 18 millones de trabajadores y ayuda a sus empleadores a cumplir con las leyes laborales estatales. El DIR es parte de la [Agencia del Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral](#). Para consultas no relacionadas con los medios contacte al Centro de atención telefónica de Comunicaciones del DIR al 1-844-LABOR-DIR (1-844-522-6734) para obtener ayuda para localizar la [división o programa](#) en nuestro departamento.