Equipo de Protección de Leyes Laborales
Departamento de Relaciones Industriales

Christine Baker, Directora
Julie A. Su, Comisionada del Trabajo
Juliann Sum, Jefa de Cal/OSHA

DEPARTMENT OF INDUSTRIAL RELATIONS
Labor Enforcement TASK FORCE

Todos los trabajadores en California tienen derechos

En California, los trabajadores están protegidos por las leyes laborales. No importa en dónde nació o si tiene papeles para trabajar. Una vez que lo contratan, usted tiene derechos. En este folleto, encontrará información sobre sus derechos como trabajador, incluyendo:

- Descansos y tiempo libre para comer
- Salario mínimo y horas extra "overtime"
- Trabajos sanos y seguros
- Tomar acción sin ser castigado
- Beneficios por lesión o desempleo

Sueldo y descansos

Los patrones deben:

1. A partir del 1 de enero de 2017, el salario mínimo de California es:

- $10.50 por hora para los trabajadores de negocio con empleadores con 26 o más empleados
- $10.00 por hora para los trabajadores de negocio con empleadores con 25 o menos empleados
- Algunas localidades (ciudades y condados) han promulgado los salarios mínimos más altos.

Si a usted le pagan por pieza (a veces llamado "por contrato") o por día o semana, su salario aún debe ser equivalente a por lo menos el salario mínimo por todas las horas que trabajó. Las propinas son aparte y no deben contarse como parte del salario mínimo. A algunos tipos de empleados no se les tiene que pagar el salario mínimo, incluyendo vendedores externos, familiares cercanos y consejeros de campamento.

2. Pagar las horas extra "overtime"—igual a 1 1/2 veces su salario normal (tiempo y medio):

- Para la mayoría de los oficios, todas las horas trabajadas que sean más de 8 en un día o 40 en una semana, y por las primeras 8 horas de trabajo en el séptimo día de trabajo en una semana laboral.
- Para asistentes personales, todas las horas trabajadas que sean más de 9 en un día o 45 en una semana.
- Para trabajadores de agricultura, todas las horas trabajadas que sean más de 10 en un día o 60 en una semana, y por las primeras 8 horas de trabajo en el séptimo día de trabajo en una semana laboral.

***3. Pagar el doble*:**

- Para la mayoría de los oficios, todas las horas trabajadas que sean más de 12 en un día o 8 en el séptimo día de trabajo en una semana laboral.

Ejemplo: Si trabaja como lavaplatos y gana $10 por hora y trabaja 13 horas en un día, se le debe pagar:

- $10 por hora por las primeras 8 horas = $80
- $15 por hora por las siguientes 4 horas = $60
- $20 por la última hora = $20
- Total por día de 13 horas = $160

- Para los trabajadores de agricultura, todas las horas trabajadas en el séptimo día de trabajo en una semana laboral.

Algunos oficios tienen diferentes reglas sobre el pago por tiempo extra y algunos trabajadores están exentos de tiempo extra.

4. Dar un descanso pagado de 10 minutos por cada 4 horas de trabajo.

5. Dar tiempo libre para comer de al menos 30 minutos si trabaja 5 horas o más.

6. Pagar a los empleados (con ciertas excepciones limitadas) al menos dos veces por mes en los días normales señalados para el pago.

Con cada pago de salario, ya sea en efectivo o con cheque, el empleador debe proveer un talón de pago o estado de cuenta con la siguiente información: fechas del periodo de pago; salarios brutos ganados; total de horas trabajadas; el número de horas trabajadas por cada pago por hora; información sobre el pago por pieza, si esto aplica; todas las deducciones; salario neto; nombre y número de identificación del empleado; y nombre legal y dirección del empleador.

Una copia de la Orden sobre el Salario estatal de su oficio o industria se debe colocar en un lugar donde los empleados puedan verla y leerla fácilmente, como en una sala de descanso.

Lo que usted puede hacer si tiene preguntas o cree que pueda haber un problema:

- *Lleve un registro escrito de sus horas de trabajo y pago*. Cada día, anote la fecha, las horas cuando empieza y termina de trabajar, cuando toma descansos, el total de horas trabajadas y lo que le deben pagar (por hora o por pieza o por contrato). Compare esto con la información en sus talones de pago.

- *Hable con su patrón.* Tiene derecho a hablar con su patrón, o quejarse si es necesario, si cree que no está recibiendo lo establecido por ley. Es ilegal que cualquier persona despida, discrimine, tome represalias o tome cualquier otra acción adversa contra un trabajador por presentar dicha queja de buena fe.
- *Sepa quién es su patrón.* Anote los nombres de las personas que lo contratan, le pagan o lo supervisan. Averigüe el nombre y la dirección de la compañía consultando los talones de pago y otra información que pueda estar disponible en el lugar de trabajo.
- *No espere demasiado tiempo.* No se quede callado y no retrase la presentación de una queja porque hay límites de tiempo y es más fácil probar que le deben salarios o beneficios cuando lo ocurrido es reciente. Generalmente, tendrá 3 años para presentar un reclamo formal, pero a veces tendrá menos tiempo y otras veces más.

Pida ayuda

- Comuníquese con el Comisionado de Trabajo. Para comunicarse con la Oficina del Comisionado de Trabajo, vea la página 7. Puede obtener información acerca de sus derechos. También puede presentar un reclamo para obtener sueldos que le deben y posibles pagos adicionales por tener que esperar por su sueldo o por no recibir los descansos a los que tiene derecho.
  También hay más información disponible en el sitio web del Comisionado de Trabajo en www.dir.ca.gov/DLSE/dlse.html.
- Llame a un centro de trabajadores o un grupo de asistencia legal. Ellos pueden asesorarlo sobre sus derechos y ayudarle a decidir qué acciones tomar.

Sueldo y descansos

Verónica trabaja como conserje limpiando edificios de oficinas. Trabajaba de 13 a 14 horas diarias y ganaba menos del salario mínimo. Su empleador le pagaba un monto fijo por día y le dijo que era una "contratista independiente." Le dijo esto aunque él era el dueño de la empresa de conserjería y también era él quien controlaba todos los aspectos del trabajo que ella hacía, incluso cuándo y por cuánto tiempo trabajaba, qué tareas realizaba y qué ropa usaba.

Verónica preguntó sobre sus derechos y descubrió que legalmente ella era empleada de la empresa de conserjería y tenía derecho a salarios mínimos y a pago por tiempo extra. Ella presentó una queja con el Comisionado de Trabajo y después de un tiempo obtuvo varios miles de dólares en pagos retrasados. El Comisionado de Trabajo y otras agencias de LETF también citaron y multaron al empleador por no tener compensación del trabajador, no pagar impuestos por empleo y otras violaciones.

Nota: Este ejemplo ilustra una situación típica.

Los empleadores tienen la obligación de pagar a los trabajadores lo que les deben y darles tiempo libre para descansar y comer. No hacerlo se conoce como robo de sueldo.

Salud y seguridad

Su patrón está obligado a mantenerlo seguro en el trabajo. Para ayudar a prevenir accidentes en el trabajo, los patrones deben:

1. Asegurarse de que el lugar de trabajo sea seguro al identificar los peligros de salud y seguridad y corregirlos.

2. Tener un plan de salud y seguridad por escrito. Esto a veces se llama el Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades.

3. Informarle acerca de los peligros en el lugar de trabajo y capacitarlo para trabajar de manera segura. La capacitación debe presentarse de una manera en que usted la entienda.

4. Tener seguro de compensación de trabajadores y pagar por la atención médica de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

5. Llevar registro de todas las lesiones y enfermedades del lugar de trabajo que requieren más tratamiento que sólo primeros auxilios. Ciertos empleadores deben llevar registro de las lesiones y enfermedades y poner a la vista un resumen entre los meses de febrero a abril.

6. Colocar el póster de Cal/OSHA, Protección de Seguridad y Salud en el Trabajo, en un lugar donde todos lo puedan ver.

7. Llamar de inmediato a Cal/OSHA cuando un trabajador muera o se lesione gravemente en el trabajo.

Las normas de Cal/OSHA describen lo que los patrones deben hacer para proteger a los trabajadores contra peligros específicos. Puede encontrar estas normas en el Título 8 del Código de Regulaciones de California, y en el sitio web de Cal/OSHA en www.dir.ca.gov/title8/index/T8index.asp. Los empleadores deben cumplir con estas leyes y normas, o Cal/OSHA puede multarlos.

Lo que usted puede hacer:

Los lugares de trabajo son más seguros cuando los trabajadores participan activamente, y la ley lo protege cuando dice lo que piensa sobre la seguridad. Usted tiene derecho a:

- pedir información sobre las cosas que considere peligrosas;
- hablar de los problemas de salud y seguridad con sus compañeros de trabajo o su supervisor;
- hacer sugerencias para que el lugar de trabajo sea más seguro;

- reportar problemas de seguridad y lesiones a su supervisor;
- negarse a trabajar si la tarea podría poner en peligro su vida o causarle una lesión grave;
- reportar problemas a Cal/OSHA.

.

Pida ayuda

- Reporte problemas a Cal/OSHA. Para comunicarse con Cal/OSHA, visite www.dir.ca.gov/dosh/Spanish/Complaint.htm. Cal/OSHA, la agencia estatal de salud y seguridad en el lugar de trabajo, inspecciona los lugares de trabajo y puede multar a los empleadores y exigir que solucionen los problemas. Cal/OSHA nunca le dará su nombre a su patrón. Incluso puede llamar a la agencia sin dar su nombre.
- Llame a un centro de trabajadores o un grupo de asistencia legal. Ellos pueden asesorarlo sobre sus derechos y ayudarle a decidir qué acciones tomar.

Como un trabajador de costura, José imprime calcomanías en playeras utilizando una máquina de presión de hierro caliente a 400 grados. En varias ocasiones, se ha quemado. Descubrió que algunos de sus compañeros casi se cortan los dedos en la máquina corta telas, porque las cuchillas no tenían protección. A pesar de estos incidentes, el patrón nunca hizo nada para eliminar los peligros.

Cuando Cal/OSHA hizo una inspección del lugar de trabajo, clausuraron varias de las máquinas corta telas e hicieron que la compañía proporcionara guantes para proteger las manos de los trabajadores de quemaduras. Los trabajadores también aprendieron sobre la posibilidad de pincharse con las agujas de la pistola etiquetadora y el peligro de contagiarse de una enfermedad transmitida por la sangre de otro trabajador que se haya pinchado con la misma aguja.

Después de la investigación de Cal/OSHA el empleador fue citado por 8 violaciones y fue obligado a reparar las máquinas, además de establecer una política de protección.

Nota: Este ejemplo ilustra una situación típica.

La mayoría de las lesiones en el trabajo se pueden prevenir y los patrones tienen la responsabilidad de mantener seguro el lugar de trabajo.

Derecho a tomar acción

Puede ser difícil tomar acción pero la ley lo protege. Usted puede estar preocupado por la manera en que responderá su patrón. Pero la ley está de su lado y hay medidas que puede tomar para protegerse.

1. La ley está de su lado.

La ley dice que usted está protegido cuando:

- reclama los salarios que le deben;
- reporta una lesión o un peligro de salud y seguridad;
- presenta una queja o reclamo ante una agencia estatal;
- se une a otros trabajadores para pedir cambios.

La ley dice que es ilegal que los patrones lo amenacen o tomen represalias en su contra por tomar estas acciones. Por ejemplo, los patrones no pueden tomar represalias como:

- despedirlo o enviarlo a casa;
- cambiar sus tareas para darle otras menos deseables u otros turnos;
- amenazarlo con deportarlo;
- impedir que consiga otro trabajo.

2. Usted puede tomar medidas para protegerse:

- Hable con sus compañeros de trabajo. Trabajen juntos para planear lo que pueden hacer. Pueden tener más fuerza y más protección legal si actúan juntos como grupo.
- Consiga ayuda. Un centro de trabajadores o un grupo de asistencia legal puede ayudarles a entender sus derechos, sugerir maneras para resolver los problemas, y ayudarles a decidir si deben hablar con su patrón y qué decir.

- Tome notas. Si habla con su patrón, anote cuándo lo hizo, quién estuvo ahí y qué se dijo.
- Reporte los problemas a las agencias estatales. Usted puede decidir que no es seguro hablar con su patrón. Puede reportar un problema directamente a una agencia.

Consiga ayuda

- Reporte cualquier represalia al Comisionado de Trabajo. Para comunicarse con la oficina del Comisionado de Trabajo, visite www.dir.ca.gov/dlse/dlseRetaliation.html.
  En la mayoría de los casos, debe presentar una queja antes de que se cumplan los 6 meses desde el día en que ocurrió. Si se encuentra que hubo una represalia, el Comisionado de Trabajo puede ayudarlo a recuperar cualquier salario u otro tipo de pago que le deban.
- Llame a un centro de trabajadores o un grupo de asistencia legal. Ellos pueden asesorarlo sobre sus derechos y ayudarle a decidir qué acciones tomar.

La ley protege a los trabajadores que hacen valer sus derechos legales o reportan condiciones de trabajo inseguras.

Chen es mesero en un restaurante. Trabajaba jornadas largas y no le permitían tomar descansos.

Los investigadores de LETF hicieron una investigación en su lugar de trabajo y Chen fue uno de los trabajadores entrevistados. Después de que LETF se fue, el empleador lo despidió por hablar con el investigador.

Chen llamó al investigador con quien habló. El investigador envió la queja a la unidad de Represalias de la Oficina del Comisionado de Trabajo. Un investigador de la unidad de represalias llamó al patrón y le envió una carta para informarle que lo que había hecho era ilegal. Chen volvió a su trabajo sin perder su pago ni sus beneficios. Al patrón también se le obligó publicar un aviso informando a todos los trabajadores que es ilegal tomar represalias contra los empleados que hablen con investigadores estatales o ejerzan otros derechos legales.

No tenga miedo de hablar con un investigador cuando lleve a cabo una investigación de su patrón. Usted puede llamar a la línea directa de LETF en cualquier momento para presentar una queja.

Nota: Este ejemplo ilustra una situación típica.

Usted tiene derecho a hablarle a su patrón sobre sus derechos como trabajador. También tiene derecho a reclamar o a presentar una queja ante el estado si piensa que su patrón está violando esos derechos. Es ilegal que su patrón lo despida o lo castigue por tomar estas acciones.

Los trabajadores pueden tener preocupaciones:

"Mi jefe me dijo que no soy empleado."

A veces, los patrones llaman a los trabajadores "contratistas independientes" para evitar pagar impuestos y ahorrar dinero. Aún si su patrón hiciera esto, usted podría ser un empleado conforme a la ley y tener todos los derechos como trabajador.

"No soy ciudadano."

Usted está protegido por las leyes laborales sin importar si está en Estados Unidos legalmente o no. Si usted llama a una agencia estatal para reportar un problema, no le preguntarán sobre su estado migratorio. También es contra la ley que su patrón lo amenace por su estado migratorio.

"Tengo miedo de perder mi trabajo si pido o exijo cambios."

Pueden haber peligros al hablar o pedir cambios acerca de las condiciones laborales, pero es ilegal que su empleador lo castigue por hacerlo. Además, hay medidas que usted puede tomar para protegerse.

Beneficios en caso de lesión o desempleo

Si se lesiona en el trabajo.....

Su patrón tiene que pagar la atención médica si se lastima o enferma por causa del trabajo. Usted también puede obtener pagos semanales. Esto se conoce como el Programa de compensación de los trabajadores. No importa quién haya sido responsable de la lesión. En la mayoría de los casos, usted puede obtener beneficios, incluso si es trabajador temporal o de tiempo parcial. Tiene derecho a la compensación para el trabajador, sin importar cuál sea su estado migratorio.

Qué hacer si se enferma o lesiona en el trabajo:

- Consiga atención médica de inmediato. Si es una urgencia, llame al 911 o vaya directamente a una sala de urgencias.
- Avísele a su patrón. Su patrón debe darle un formulario de reclamo a más tardar un día hábil después de enterarse de la lesión (si se lo ha dicho usted o cualquier otra persona). Además de este formulario, el patrón debe informarle sobre sus derechos al reclamar los beneficios de compensación para los trabajadores. También puede obtener un formulario de reclamo de cualquier oficina de la División de Compensación de los Trabajadores o del Departamento de Desarrollo del Empleo.
- Reciba ayuda e información de la División de Compensación de los Trabajadores al 1-800-736-7401.
- Si su patrón se niega a darle un formulario de reclamo o lo amenaza o discrimina por estar lesionado o por haber presentado un reclamo por lesión en el trabajo,

tal vez usted quiera consultar a un abogado que represente a los empleados en casos de compensación para los trabajadores. Si un abogado toma su caso, solamente puede cobrar un porcentaje pequeño como honorarios (15% o menos) que se deducirá de los beneficios en efectivo que le deban a usted.

Tiempo por enfermedad con goce de sueldo

Podría ser elegible a tiempo por enfermedad con goce de sueldo. A partir del 1° de julio, 2015, los patrones deben:

- Proveer cada año no menos de 24 horas o tres días de tiempo por enfermedad con goce de sueldo para ser usadas por cada empleado que sea elegible.
- Permitir a los empleados elegibles usar sus horas de tiempo por enfermedad con goce de sueldo acumuladas.
- Mostrar cuántos días de tiempo por enfermedad con goce de sueldo tiene acumulado el empleado. Las horas deben de mostrarse en el talón de pago u otro documento que el empleado recibe el mismo día que su pago.

Más información está disponible en línea en: www.dir.ca.gov/DLSE/Spanish/Paid_Sick_Leave.htm.

Si está desempleado … La forma más rápida y más fácil de aplicar para UI beneficios está en línea. Visite la página web del Departamento de Desarrollo del Empleo (EDD) a: www.edd.ca.gov/unemployment. Hacer click en "File or Reopen a UI Claim." También puede presentar una solicitud del UI por correo. For benefits: Comuníquese con el Departamento de Desarrollo del Empleo (EDD) acerca de ciertos beneficios que pueda recibir.

Si usted tiene una discapacidad no relacionada con el trabajo … la forma más rápida y más fácil de aplicar para beneficios por seguro de incapacidad (DI) está en línea. Visite la página web del Departamento de Desarrollo del Empleo (EDD) a www.edd.ca.gov/disability. Luego seleccione "SDI Online." DI solicitudes también pueden ser presentadas por correo. Si tiene preguntas sobre DI, llame 1-866-658-8846; Para TTY, llame al 1-888-563-2441.

Si necesita cuidar a su familia o establecer lazos afectivos con un nuevo hijo … la forma más rápida y más fácil de aplicar para beneficios Permiso Familiar Pagado (PFL) está en línea. Visite la página web del Departamento de Desarrollo del Empleo (EDD) a www.edd.ca.gov/disability. Luego seleccione "SDI Online." Solicitudes para PFL también pueden ser presentadas por correo. Si tiene preguntas sobre PFL, llame 1-877-379-3819.

Dónde obtener ayuda o reportar un problema

Hay varias agencias estatales en California que trabajan para garantizar que los patrones obedezcan las leyes laborales. No importa si tiene papeles para trabajar. No le preguntarán sobre su estado migratorio. Las agencias tienen personal que habla otros idiomas o conseguirán un intérprete.

También puede recibir ayuda de un centro de trabajadores o grupo de asistencia legal para reportar un problema a cualquiera de estas agencias.

Para reportar un empleador que está involucrado en actividades ilegales: Llame al Equipo de Protección de Leyes Laborales (Labor Enforcement Task Force, o LETF por sus siglas en inglés). El LETF es un programa conjunto que reúne a varias agencias estatales. Éstas trabajan juntas para asegurar que los empleadores obedezcan las leyes laborales. Visite: www.dir.ca.gov/letf/ para obtener ayuda.	1-855-297-5322 (sin costo)

Para asuntos de salarios, descansos, tiempo para comer, o represalias: Comuníquese con la oficina del Comisionado de Trabajo, también conocido como la División para el Cumplimiento de las Normas Laborales (Division of Labor Standards Enforcement o DLSE, por sus siglas en inglés). Visite: www.dir.ca.gov/dlse/Spanish/districtOffices.htm para encontrar su oficina local.	1-844-LA-BOR-DIR (línea sin costo en todo el estado con información en inglés y en español)
Para asuntos de salud y seguridad: Reporte un riesgo a Cal/OSHA llamando o enviando por fax un formulario de queja, o vaya en persona a su oficina local de Cal/OSHA. Visite: www.dir.ca.gov/dosh/Complaint.htm para encontrar su oficina local.	1-844-LA-BOR-DIR (línea sin costo en todo el estado con información en inglés y en español)
Para una lesión o enfermedad debida al trabajo: Llame a la División de Compensación de los Trabajadores, línea de Información y Asistencia. Visite: www.dir.ca.gov/dwc/ContactDWC.htm para encontrar su oficina local.	1-800-736-7401

Para beneficios: Comuníquese con el Departamento de Desarrollo del Empleo (EDD) acerca de ciertos beneficios que pueda recibir. Para asistencia rápida visite: www.edd.ca.gov/unemployment para el Seguro de Desempleo y www.edd.ca.gov/disability para el Seguro de Discapacidad y el Permiso Familiar Pagado.	1-800-326-8937 (si está desempleado) 1-866-658-8846 (si está discapacitado) 1-866-658-8846 (si necesita cuidar de un miembro de su familia)

Para encontrar un centro de trabajadores, un sindicato o un grupo de asistencia legal:

- Pregunte a sus compañeros de trabajo, amigos y familiares para que le den ideas.
- Busque "Legal clinic" (Clínica legal), "Labor Organization" (Organización de trabajadores) o "Community Organization" (Organización comunitaria) en la guía telefónica.
- Visite www.lawhelpca.org para encontrar un grupo legal y abogados que puedan ayudarle.
- Llame al 211 para obtener información gratuita. Pregunte si prestan servicio en su área. Pregunte por un grupo comunitario que ayude a los trabajadores con problemas relacionados con el trabajo.

Este folleto proporciona información general y su objetivo no es servir como consejo legal.

Sobre el Equipo de Protección de Leyes Laborales (Labor Enforcement Task Force, LETF):

El Equipo de Protección de Leyes Laborales, bajo la dirección del Departamento de Relaciones Industriales, es una coalición de agencias para el cumplimiento de las leyes laborales del Estado de California que trabajan juntas y en asociación con agencias locales para combatir la economía informal. En este esfuerzo conjunto, la información y los recursos se comparten para asegurar que se les pague a los empleados de manera adecuada y que cuenten con condiciones de trabajo seguras y que las empresas honestas que se apegan a las leyes tengan la oportunidad de competir sanamente.

Más información está disponible en línea en: www.dir.ca.gov/letf.

Los miembros de LETF son:

Departamento para el Control de Bebidas Alcohólicas (Alcohol Beverage Control, ABC)
Directiva de Impuestos Sobre Ventas, Uso y Otros (Board of Equalization, BOE)
Buró de Reparaciones Automotrices (Bureau of Automotive Repair, BAR)
Departamento de Seguros del Estado de California (California Department of Insurance, CDI)
Directiva Estatal de Licencias para Contratistas (Contractor's State License Board, CSLB)
División de Cumplimiento de las Normas Laborales (Division of Labor Standards Enforcement, DLSE)
Cal/OSHA
Departamento de Desarrollo del Empleo (Employment Development Department, EDD)
Fiscal General del Estado (State Attorney General DOJ)

abril 2016