

# EN CALIFORNIA LOS TRABAJADORES DE RESTAURANTES TIENEN DERECHOS

La División para el Cumplimiento de las Normas Laborales (*DLSE*) del Departamento de Relaciones Industriales de California hace cumplir y protege sus derechos como trabajador de restaurantes. La *DLSE* investiga y resuelve quejas sobre discriminación, salarios, trabajo infantil, horas de trabajo y condiciones de trabajo.

Usted está protegido bajo la orden de salario 5-2001 de la Comisión del Bienestar Industrial.

Sea usted un trabajador documentado o indocumentado en California, usted tiene derechos protegidos por las leyes estatales, que le garantizan el pago de salarios por trabajo realizado. La política del Departamento de Relaciones Industriales de California es el no cuestionar su situación de inmigración.

**Éstos son algunos de los derechos que protegen sus condiciones de trabajo:**



**1 El derecho a que se le pague el salario mínimo**  
A usted debe pagársele no menos del salario mínimo de \$9.00 por hora, independientemente de si su pago se mide por tiempo, precio por pieza, comisión u otro método de cálculo. Con algunas excepciones, todos los salarios que se ganen se deben pagar un mínimo de dos veces cada mes del calendario en su día regular de pago. Las propinas no pueden usarse como pago para cumplir con el salario mínimo.

Los empleados que atienden a los clientes tienen derecho a recibir cualquier parte del pago de propinas de los clientes. Sin embargo, es posible que su empleador le requiera hacer un arreglo para el repartimiento de propinas para que usted comparta sus propinas con los meseros, ayudantes de meseros y cantineros.

**2 El derecho a un período neto de descanso de 10 minutos**  
A usted tiene que permitírsele tomar un período neto de descanso de 10 minutos por cada cuatro horas trabajadas, o una fracción mayor de tiempo de ahí en adelante, mismo que en la medida posible deberá ser a la mitad de cada período de trabajo. Si su empleador no le da un período de descanso, su empleador tiene que pagarle una hora adicional de pago, a su tasa regular de pago por cada día laboral en que el período de descanso no se permitió.

**3 El derecho a un período para comer**  
Usted tiene derecho a un período para comer de por lo menos 30 minutos, si usted trabaja más de cinco horas. A usted se le tiene que liberar de todas sus obligaciones laborales durante su período para comer. Cada día laboral durante el que a usted no se le proporcione un período para comer, o que usted realice trabajo durante su período para comer, su empleador tiene que pagarle una hora adicional a su tasa regular de pago. Usted tiene derecho a un área limpia para comer y descansar.

**4 El derecho a presentar un reclamo de compensación para trabajadores, si usted se lesiona en el trabajo**  
Para solicitar hojas informativas, información y ayuda para presentar un reclamo de compensación para trabajadores, llame gratuitamente al **1-800-736-7401**, ó visite el sitio electrónico en la internet en el [www.dir.ca.gov](http://www.dir.ca.gov), y oprima el botón de la División de Compensación para Trabajadores. Usted tiene derecho a tramitar su reclamo de compensación para trabajadores, y está protegido de que se le despidan.

**5 El derecho a que se le proporcionen todas las herramientas y suministros (equipo) necesarios para realizar su trabajo**  
El empleador debe proporcionarle y mantener las herramientas, suministros (equipo) y uniformes que le requiera sin costo para usted. Si usted gana dos veces el salario mínimo, es posible que a usted se le pida proporcionar y mantener las herramientas manuales requeridas para realizar su trabajo (por ejemplo, cuchillos de cocinero y utensilios para cocinar). Su empleador tiene que proporcionarle entrenamiento regular sobre la salud y la seguridad en el lugar de trabajo. Si se le requiere utilizar su propio vehículo para responsabilidades relacionadas con su trabajo, o comprar gasolina para un vehículo de la compañía, su empleador tiene que reembolsarle esos gastos, y compensarle su tiempo de viaje.

**6 El derecho a un talón de pago o declaración de salarios cada vez que se le paguen sus salarios**  
Independientemente de que se le pague con cheque, en efectivo o de otra forma, usted tiene que recibir un talón de pago o una declaración escrita de salarios que indique entre otras cosas: el nombre, dirección y número de teléfono de su empleador; su nombre y su número de seguro social; los salarios brutos ganados; todas las deducciones; y las fechas para el período en que se le esté pagando. Usted tiene derecho a un día de pago concertado regularmente, y su empleador tiene que cumplir con el día de pago establecido. Su empleador también tiene la obligación legal de mantener registros sobre usted, sus horas de trabajo y su pago.



**7 El derecho a que se le pague cada vez que su empleador le pida que se reporte a trabajar**  
Cada día de trabajo que se le requiera reportarse a trabajar, y que usted se reporte, pero que no se le ponga a trabajar, o se le dé menos de la mitad de su día de trabajo usual o acostumbrado, se le debe pagar la mitad de su día de trabajo usual o acostumbrado, pero en ningún caso por menos de dos horas, ni más de cuatro horas, a su tasa regular de pago.

**8 El derecho a que su empleador le pague todos los salarios el mismo día en que le despida, o en un plazo de 72 horas de que usted deje voluntariamente el trabajo**  
Si a usted se le despide, su empleador tiene que pagarle inmediatamente todos los salarios que le deba. Si usted deja voluntariamente el trabajo, sin dar un aviso de 72 horas anticipadas, su empleador tiene que pagarle en un plazo de 72 horas. Si su empleador no le paga, se le podría sancionar, y requerírsele que le pague a usted el equivalente al salario de un día, por cada día que se demore en pagarle sus salarios (hasta un máximo de 30 días).

**9 El derecho a presentar un reclamo de salarios, una queja de discriminación, o a hablar ante el comisionado de trabajo de California, independientemente de su situación de inmigración, y sin represalias de su empleador**  
Usted tiene el derecho (libre de represalias) a tramitar su reclamo de salario, asistir a audiencias para recuperar los salarios que no se le han pagado y a investigar las quejas de represalias. Usted puede hablar sobre asuntos laborales con la *DLSE* o con su empleador, bajo la protección de la ley, y su empleador no puede despedirlo, descenderlo, suspenderlo ni disciplinarlo de ninguna manera por esta razón. Usted puede presentar una queja ante el comisionado de trabajo para que se le restituya, se le dé pago atrasado completo y se aplique cualquier otro remedio apropiado, si usted cree que se le despidió debido a su participación en dicha actividad.

**Consejo sobre el reclamo de salario:**  
**Mantenga sus propios registros de tiempo.** Cada día, anote la hora en que usted comience a trabajar, cuando termine de trabajar, la hora en que toma periodos para comer y descansar y el total de horas que usted trabaje, y registre su tasa por hora.

**10 El derecho a que se le pague por una jornada de trabajo dividida en dos turnos (*split shift*)** Una jornada de trabajo dividida en dos turnos es un horario de trabajo interrumpido por períodos sin pago y sin trabajo establecidos por su empleador (y no es un período de descanso o para comer). Si a usted se le paga el salario mínimo, y trabaja una jornada de trabajo dividida en dos turnos, es posible que tenga derecho a una hora adicional de pago, al salario mínimo.

**11 El derecho a que se le paguen horas extra de trabajo** A menos que usted trabaje bajo un horario alterno de semana laboral legalmente adoptado, a usted debe pagársele pago por horas extra de trabajo (una tasa y media de su tasa de pago regular) si usted trabaja más de ocho horas durante un día de trabajo, o 40 horas durante una semana de trabajo. Si usted trabaja más de 12 horas durante un día de trabajo, usted tiene derecho a recibir la tasa de doble tiempo (dos veces su tasa por hora). Es posible que tenga derecho al pago de horas extra de trabajo o de tiempo doble, aun si usted trabaja menos de 40 horas durante una semana de trabajo.

Ocho horas de trabajo constituyen un día de trabajo, y el empleo de más de ocho horas en cualquier día de trabajo, o más de seis días en cualquier semana de trabajo se permite, siempre y cuando al empleado se le compense por las horas extra de trabajo. Si usted es un empleado no exento, a quien se le paga un sueldo, es posible que usted también reúna los requisitos para recibir el pago por horas extra de trabajo. Comuníquese a la *DLSE*, si tiene alguna pregunta.

Comuníquese a las oficinas de distrito de la División para el Cumplimiento de Normas Laborales de California (*DLSE*), para obtener información sobre las leyes laborales, ayuda, y para obtener un formulario de reclamos para presentar una queja:

Bakersfield	(661) 587-3060 7718 Meany Avenue, 93308
El Centro	(760) 353-0607 1550 West Main Street, 92243
Fresno	(559) 244-5340 770 East Shaw Avenue, Suite 222, 93710
Long Beach	(562) 590-5048 300 Oceangate, Suite 302, 90802
Los Angeles	(213) 620-6330 320 West 4th Street, Suite 450, 90013
Oakland	(510) 622-3273 1515 Clay Street, Suite 801, 94612
Redding	(530) 225-2655 250 Hemsted Drive, 2nd Floor, Suite A, 96002
Sacramento	(916) 263-1811 2031 Howe Avenue, Suite 100, 95825
Salinas	(831) 443-3041 1870 North Main Street, Suite 150, 93906
San Bernardino	(909) 383-4334 464 West Fourth Street, Room 348, 92401
San Diego	(619) 220-5451 7575 Metropolitan Drive, Suite 210, 92108
San Francisco	(415) 703-5300 455 Golden Gate Avenue, 8th floor, 94102
San Jose	(408) 277-1266 100 Paseo de San Antonio, Room 120, 95113
Santa Ana	(714) 558-4910 605 West Santa Ana Blvd., Bldg. 28, Rm.625, 92701
Santa Barbara	(805) 568-1222 411 East Canon Perdido Street, Room 3, 93101
Santa Rosa	(707) 576-2362 50 "D" Street, Suite 360, 95404
Stockton	(209) 948-7770 31 East Channel Street, Room 317, 95202
Van Nuys	(818) 901-5315 6150 Van Nuys Blvd., Room 206, 91401

Cal/OSHA  
1-800-963-9424  
Oficinas locales de Cal/OSHA:  
Norte de California  
(916) 263-0704  
San Diego  
(619) 767-2060  
Los Ángeles  
(562) 944-9366  
Área de la Bahía de San Francisco  
(510) 622-2891



Fotos de Robert Gumpert

Salario mínimo:  
1-888-275-9243 (ASK-WAGE)  
Línea informativa sobre el salario  
prevaliente:  
(415) 703-4774

La información simplificada contenida en este volante se le proporciona a usted de las leyes y regulaciones de California concernientes a salarios, horarios y condiciones de trabajo; éstas no son interpretaciones legales del código laboral de California, del código administrativo o de las órdenes de salarios de la Comisión del Bienestar Industrial. Las leyes laborales de California pueden encontrarse comunicándose a las oficinas de la División para el Cumplimiento de Normas Laborales de California (*DLSE*), o visitando los sitios electrónicos en la internet:

[www.dir.ca.gov](http://www.dir.ca.gov)  
[www.workitout.ca.gov](http://www.workitout.ca.gov)