

EN CALIFORNIA LOS TRABAJADORES A CARGO DE LA LIMPIEZA 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 a cargo de la limpieza (conserje). 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 \$8.00 por hora, independientemente de si su pago se mide por hora o contrato. 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.

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

Si usted se lesiona en el empleo, su empleador tiene que proporcionarle atención médica. Dependiendo de la gravedad de su lesión, es posible que usted tenga derecho a tratamiento médico, rehabilitación y capacitación en el empleo, sin costo alguno para usted. Para solicitar hojas informativas, información y ayuda para presentar un reclamo de compensación para trabajadores, comuníquese a la División de Compensación para Trabajadores al **1-800-736-7401**, ó visite el sitio electrónico en la internet en el www.dir.ca.gov. 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 las herramientas, suministros (equipo) y uniformes requeridos necesarios para realizar su trabajo

El empleador debe proporcionarle y mantener las herramientas, suministros (equipo) y uniformes requeridos sin costo para usted. Como trabajador a cargo de la limpieza (conserje), su empleador tiene que proporcionarle equipo de seguridad apropiado como guantes de plástico, anteojos protectores, abrazadera de soporte para la espalda y mascarilla para respirar. Usted tiene derecho a recibir 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 o en efectivo, 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 colocar un aviso en su lugar de trabajo, especificando los días de pago regulares, así como la hora y el lugar del pago. Si su empleador le da un cheque de pago que se devolvió debido a fondos insuficientes, es posible que a su empleador se le sancione, y se le exija pagarle el equivalente a un día de salario por cada día de demora al pagarle sus salarios (hasta un máximo de 30 días).

7 El derecho a que se le clasifique apropiadamente. A algunos empleados se les clasifica erróneamente como contratistas independientes

La División para el Cumplimiento de las Normas Laborales de California (*DLSE*) ha detectado varios casos en que un empleador ha clasificado erróneamente a los empleados como contratistas independientes, negándoles así sus derechos como empleados. El que se le clasifique como empleado o como



contratista independiente hace la diferencia. Las leyes de California sobre salarios y horarios (salario mínimo, horas extra de trabajo, períodos para comer y descansar) y las leyes contra la discriminación y represalia protegen a los empleados, pero éstas no protegen a los contratistas independientes. Agencias estatales como la *DLSE* ayudan a los empleados a lograr que se cumplan las leyes. Los contratistas independientes tienen que ir a los tribunales para resolver sus disputas, o para hacer cumplir otros derechos bajo sus contratos.

Como **empleado**, su empleador le pide que llene un formulario W-2. Entonces, su empleador es responsable de reportar salarios; hacer deducciones de su cheque de pago; y proporcionarle herramientas, suministros, equipo protector y capacitación sobre la salud y la seguridad.

Como **contratista independiente** la persona para la que usted trabaje llena un formulario 1099 al fin de año, reportando que no es oficialmente su empleador, y que como consecuencia, no es responsable de cumplir con las responsabilidades como empleador. Un contratista independiente es una persona que es dueña de su propio negocio de limpieza (conserjería), y que reportará sus propios ingresos, y pagará sus propios impuestos al gobierno.

Para obtener información sobre la diferencia entre un empleado y un contratista independiente, comuníquese a su oficina local de la *DLSE* que se indica en este volante.

8 El derecho a que su empleador le pague todos los salarios el mismo día en que le despidan, 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 requerirse 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 períodos para comer y descansar y el total de horas que usted trabaje, y registre su tasa por hora.

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) 395-2710 5555 California Avenue, Suite 200, 93309
El Centro	(760) 353-0607 1550 West Main Street, 92243
Eureka	(707) 445-6613 619 Second Street, Room 109, 95501
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 2115 Civic Center Drive, Room 17, 96001
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



Fotos de Robert Gumpert

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

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
www.workitout.ca.gov