

ENFRENTANDO EL ROBO DE SUELDO



BARRERAS EN LOS RECLAMOS DE SUELDOS NO PAGADOS EN SAN DIEGO

¿Qué les pasa a los trabajadores de San Diego a quienes los empleadores les han robado su sueldo? Este reporte describe la experiencia de los trabajadores en San Diego que denuncian violaciones de salario mínimo y otros tipos de robo de sueldo.

REVELACIONES PRINCIPALES:

- El robo de sueldo es generalizado pero las denuncias son mínimas. Los empleadores de los condados de San Diego e Imperial hicieron un tipo de robo de sueldo, no pagaron el sueldo mínimo, alrededor de 40 mil veces el año pasado, pero sólo 82 trabajadores hicieron reclamos ante las oficinas de la Comisión del Trabajo.
- La gran mayoría de los demandantes presentan el tipo de violación más flagrante: No ser pagado en absoluto por tiempo trabajado. Los trabajadores denuncian con menos frecuencia otras violaciones más comunes como no recibir las tarifas por horas extras de trabajo o que se les hace que trabajen durante sus minutos de descanso o tiempo de comida.
- Los trabajadores raramente denuncian la pérdida de sueldo cuando se encuentran aún laborando en el sitio de trabajo y muchos informan haber soportado violaciones durante meses o años antes de poner una denuncia. Los obstáculos más comunes son miedo a represalias y falta de información.
- Hacer un reclamo puede ser un proceso confuso y frustrante y usualmente toma más tiempo que el límite establecido legalmente, lo que es particularmente difícil para los trabajadores de sueldos bajos.

Este reporte examina el proceso y las barreras que enfrentan los trabajadores de San Diego que presentan reclamos para recuperar los salarios que creen que les deben. Pasamos 400 horas en las oficinas del Comisionado Laboral de San Diego durante la primavera del 2017, encuestando a 305 trabajadores que habían o estaban interponiendo una denuncia por robo de sueldo. Hicimos seguimiento con entrevistas a fondo con 30 trabajadores y personal de seis organizaciones de asistencia y analizamos la información obtenida por las oficinas del Comisionado Laboral a través de una solicitud requerida por medio del Acta Publica de Archivos tanto como información de encuestas del Buró de Censos conocidos como Encuestas de la Comunidad Americana. También realizamos breves encuestas con 96 trabajadores que aún no habían presentado quejas, pero llamé a una organización de asistencia sobre violaciones de salarios.

julio 2017

ANTECEDENTES:

El robo de sueldo es un crimen multibillonario.



San Diego no ha hecho cumplir las leyes sobre el sueldo mínimo.

El robo de sueldo es un crimen multibillonario

El robo de sueldo, un crimen de un empleador en contra de un empleado, es una práctica desenfrenada por todos los Estados Unidos. La Comisionada Laboral, Julie Su, ha definido el robo de sueldo como “cada vez que un trabajador(a) es pagado menos de lo que ha ganado.”¹ Un estudio nacional innovador del 2009² documentó que los trabajadores de sueldos bajos son víctimas de robo de sueldo frecuentemente, por medio de violaciones de las leyes laborales como: 1) Falta de pago según las tarifas de horas extras 2) Falta de pago por trabajo hecho durante horas no registradas antes de turnos o durante los descansos para comer y 3) Pagando menos que el sueldo mínimo.

Sólo el último tipo de robo de sueldo, pagar menos que el sueldo mínimo, le quita a las familias de los trabajadores \$8 mil millones al año en los diez estados más poblados según un reporte de mayo del 2017 del Instituto de Políticas Económicas. Esto incluye \$2 mil millones al año en California, robados a aproximadamente 590,000 trabajadores.³ La pérdida promedio de una víctima de robo de sueldo es de \$3,300 al año. Esto es dinero que muchas familias necesitan desesperadamente y que podría circular en la economía local.

San Diego no ha hecho cumplir las leyes sobre el sueldo mínimo

El 11 de julio del 2016, la Ordenanza de Días Ganados de Descanso por Enfermedad y de Sueldo Mínimo se convirtió en ley y estableció un sueldo mínimo local para todo el trabajo hecho dentro de la ciudad. Para enero del 2017 ese sueldo mínimo era de \$11.50 por hora, un dólar más alto que el mínimo de California. Además, la ley requiere que la ciudad implemente un sistema de cumplimiento.

Un año después de que la ley tomó efecto, la ciudad de San Diego no ha hecho valer el sueldo mínimo y ha referido todas las quejas de sueldo y de represalias al Comisionado Laboral de California.⁴ Hasta el 30 de junio de 2017, la ciudad carecía incluso de un formulario para esas quejas. En ese momento, sin anunciarlo, agregó dos casillas de verificación a un formulario en línea y cambió las instrucciones en el sitio web para decir que los trabajadores tienen la opción de presentar una queja ante la ciudad o el Comisionado Laboral.

Las oficinas encargadas de hacer cumplir la ley de San Diego, en vez de procesar denuncias, se enfocan en informar a los dueños de negocios sobre los requisitos de días de descanso ganado por enfermedad y de colocar los requisitos; y han tomado sólo 12 quejas de días de descanso por enfermedad negado.⁵

En contraste, la ciudad de Los Ángeles, que pasó su primera ley de sueldo mínimo a la vez que San Diego, el 16 de julio del 2016, ha establecido una oficina proactiva de cumplimiento de la ley y ya ha recuperado \$250,000 para los trabajadores que fueron pagados menos que el sueldo legal.⁶ Trabajando en colaboración con las organizaciones que defienden los derechos laborales, San Francisco ha recuperado casi \$6.6 millones en su primera década de su ordenanza de sueldo mínimo (2004-2013).⁷

Julie A. Su, quien se convirtió en la Comisionada Laboral en 2011, urgió a Faulconer, el alcalde de San Diego, y a los concejales de la ciudad, en una carta en mayo del 2017, que se unieran a su oficina a colaborar para poder combatir de forma más efectiva el robo de sueldo como lo han hecho Los Ángeles y San Francisco.

“El robo de sueldo es una crisis en todo el estado y San Diego está obligada a tomar acciones para enfrentarla” escribió la Comisionada Su. “La colaboración con el personal local de sueldo mínimo de San Diego nos permitiría concentrar en las industrias locales con un extraordinario porcentaje de robo de sueldo... Simplemente dicho, mi oficina no puede proteger los derechos básicos de salario en su ciudad sin su ayuda.”⁸

“El robo de sueldo ocurre cada vez que un trabajador(a) es pagado menos de lo que ha ganado y se manifiesta de muchas formas.”

– Julie Su,
Comisionada Laboral
de California

¿QUÉ LES PASA A LOS TRABAJADORES CUANDO LOS EMPLEADORES LES ROBAN SUS SUELDOS?

Pocos se quejan o saben donde acudir.



Si un empleador paga en efectivo por un día de trabajo y un ladrón agarra el dinero y sale corriendo, el trabajador puede llamar a la policía y reportar el crimen. Pero si el empleador no paga un día de trabajo, a lo menos en San Diego, la policía no ayuda y el trabajador no sabe a donde acudir.

Los empleadores en los condados de San Diego e Imperial fallan en pagar el sueldo mínimo -- lo que es solamente un tipo de robo de sueldo -- un aproximado de 40,000 veces al año, basado en datos del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos para California.⁹ Aun así, solamente 82 reclamos individuales de violaciones al sueldo mínimo fueron entregados en el 2016¹⁰ en la región. Esto sugiere que el año pasado 39,900 trabajadores locales fueron pagados menos que el sueldo mínimo pero no reportaron el robo.

Las víctimas de robo de sueldo pueden poner una queja en la División de Cumplimiento de Normas Laborales de California, también conocida como las Oficinas del Comisionado Laboral, que intenta resolver reclamos individuales a través de un sistema de negociaciones y audiencias. También lleva a cabo un número mucho más pequeño de investigaciones dirigidas a centros de trabajo por medio de la Unidad de Fiscalización de Campo (BOFE).¹¹ Las investigaciones de BOFE se concentran en impactar a ciertas industrias, problemas que resaltan, y la cantidad más alta de trabajadores.

A nivel del estado, el Comisionado Laboral recibe alrededor de 30,000 reclamos individuales de robo de sueldo al año, una fracción pequeña del total de las violaciones probables. Con 480 puestos de empleo, muchas no tomadas, las Oficinas del Comisionado Laboral son responsables de proteger a más de 19 millones de trabajadores civiles en el estado incluyendo a 1.6 millones en los condados de San Diego e Imperial.

El Comisionado Laboral tiene una oficina sirviendo a todo el condado de San Diego y una oficina satélite de dos personas para el condado Imperial. Las oficinas de San Diego recibieron un total de 2,852 reclamos individuales en el 2016. Las oficinas también recibieron alrededor de 400 denuncias de BOFE, pero fue capaz de investigar menos que la mitad de ese número.¹²

[1] Su, Julie. 2016. "Enforcing Labor Laws: Wage Theft, the Myth of Neutrality, and Agency Transformation" Berkeley Journal of Employment and Labor Law, 37 (1), 143-156. Disponible en: <http://scholarship.law.berkeley.edu/bjell/vol37/iss1/4>

[2] Bernhardt, Annette, et. al. 2009. Broken Laws, Unprotected Workers: Violations of Employment and Labor Laws in America's Cities. Center for Economic Development, National Employment Law Center, and UCLA Institute for Research on Labor and Employment.

[3] Cooper, David and Teresa Kroeger. 2017. Employers Steal Billions from Workers' Paychecks Each Year. Economic Policy Institute.

[4] City of San Diego Earned Sick Leave and Minimum Wage Ordinance Enforcement Process, https://www.sandiego.gov/sites/default/files/tr_esl_mwo_enforcement_process_final_12-21-16.pdf

[5] San Diego Office of the City Treasurer, Earned Sick Leave and Minimum Wage Program Fiscal Year 2017 Summary Report of Activities, April 2017, p. 4.

[6] Testimonio de John Reamer, Director de la Oficina de Administración de Contratos, al Ayuntamiento de Los Ángeles, 23 de mayo de 2017.

http://lacity.granicus.com/MediaPlayer.php?view_id=130&clip_id=16957 at 1:45:00.

[7] San Francisco Office of Labor Standards Enforcement. 2013. Minimum Wage Ordinance Annual Report, 2012-2013.

Además, la cooperación entre la Ciudad, BOFE y la Asociación Progresista China resultó en un acuerdo de \$ 4 millones de dólares para los trabajadores de restaurantes.

Fine, Janice. 2015. Co-production: Bringing Together the unique Capabilities of Government and Society for Stronger Labor Standards Enforcement. The Lift Fund.

[8] Carta de Julie Su de mayo del 2017. Disponible en: www.cpisandiego.org/reports/wagetheft2017/Su

[9] El DOL de EEUU financió el informe y encontró violaciones de salario mínimo en el 2,7% de todos los puestos de trabajo en California

(Table 6, Eastern Research Group. 2014. The Social and Economic Effects of Wage Violations: Estimates for California and New York, Final Report. <https://www.dol.gov/asp/evaluation/completedstudies/WageViolationsReportDecember2014.pdf>)

Aplicamos esta tasa a los 1.482.000 empleos (Excepto al Departamento de Defensa) en los condados de San Diego e Imperial

(based on the California Employment Development Department's February 2017 job numbers (<http://www.labormarketinfo.edd.ca.gov/data/employment-by-industry.html>)).

[10] Análisis de los autores de los datos proporcionados por la Oficina del Comisionado Laboral para todas las denuncias presentadas en el 2016.

[11] Su, Julie. 2014-2015 Fiscal Year Report on the Effectiveness of the Bureau of Field Enforcement. Available at: https://www.dir.ca.gov/dlse/BOFE_LegReport2015.pdf

[12] El análisis de los autores de los datos del Comisionado de Trabajo obtenidos a través de PRA y de los datos de la encuesta de la Comunidad Estadounidense del 2015 de la Oficina del Censo de los Estados Unidos

¿QUIÉNES PONEN UNA QUEJA EN SAN DIEGO?

Reclamos de robo de sueldo provienen de todas partes de la ciudad y de muchos tipos de trabajo.



Los reclamos hechos no representan a los grupos demográficos más afectados

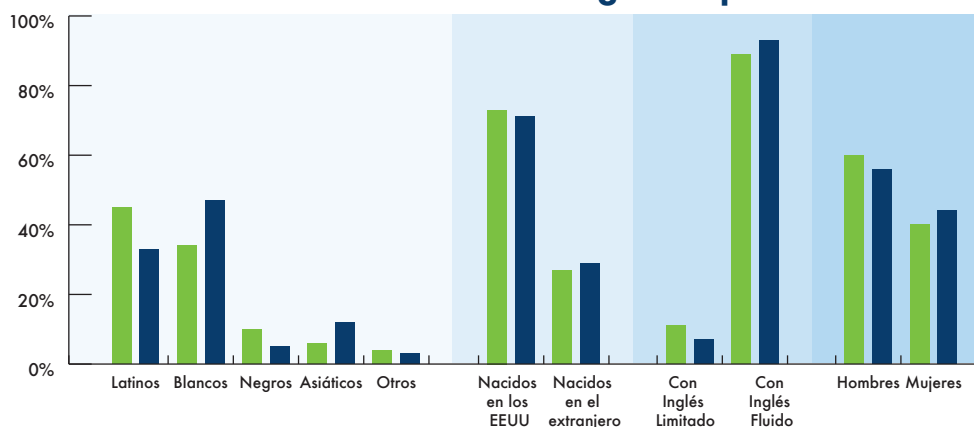
Esta encuesta ofrece una vista a quiénes toman la acción de presentar una denuncia de robo de sueldo, lo que es información que no está siendo documentada por el Comisionado Laboral. Una encuesta de gran envergadura del 2009 de más de 4,000 trabajadores de bajos salarios demuestra que el robo de sueldo no reportado afecta a todos los grupos demográficos a gran escala, con índices especialmente altos de violaciones de sueldo mínimo sufrido por trabajadores que son mujeres, quienes nacieron en el extranjero y quienes no hablan inglés.¹ Nuestra encuesta encontró a más denunciante de origen latino² y negros así como a personas con inglés limitado en comparación con el total de la fuerza laboral. Esto es de esperar ya que estos grupos están sobre representados entre los trabajadores de bajos ingresos entre quienes el robo de sueldo es más prevalente. Entre las mujeres y los trabajadores nacidos en el extranjero, que son otros grupos afectados desproporcionalmente, parecen estar denunciando el robo de sueldo en una escala más baja de lo que se esperaba.

Solicitudes de traductores del 2014 al 2016 en las Oficinas del Comisionado Laboral indican que entre el 14% al 16% de los reclamantes tenían inglés limitado. Solamente del 4 al 5 por ciento de solicitudes de traductores fueron para otros idiomas que no eran español. Aunque, quienes no son hablantes de español configuran el 19% de la fuerza laboral con inglés limitado.³

Los trabajadores más jóvenes y menos educados al igual que lo trabajadores mayores y con más educación presentan quejas poco menos seguido en comparación a su representación numérica dentro de la fuerza de trabajo. Esto demuestra aún más el bajo nivel de denuncias porque los trabajadores con menos que bachillerato están más propensos a sufrir robo de sueldo.⁴

Basados en los códigos postales de sus viviendas y lugares de trabajo, los denunciante que encuestamos vivían y trabajaban en toda la ciudad de San Diego y en menor medida, en todo el condado, y 12 en el Condado Imperial. (mapa disponible en internet)

Denunciante Encuestados y Población de Trabajadores en los Condados de San Diego e Imperial



Nivel de Pago y Tipos de Trabajo de los Denunciante

El pago a los denunciante que encuestamos oscila de entre \$5 a \$68.00 por hora pero la mitad reciben un pago menor a los \$13.65. Esto es aproximadamente lo que necesita un trabajador a tiempo completo soltero en San Diego⁵ para vivir de su propio sueldo, y 65% de los que encuestamos daban apoyo a sus conyugues, niños y/o sus padres, por lo que el costo de vida para ellos era aun más alto y necesitaban más cada cheque.

Entre los que respondieron, 10.3% tenían posiciones como gerentes o supervisores. La siguiente categoría más grande era vendedores y gerentes de cuentas (8.3 %) seguidos por conductores (7.6%), cocineros (3.8%), cajeros y recepcionistas (2.8% cada uno) y carpinteros, conserjes, meseros y guardias de seguridad (2.4 % cada uno). Entre los que respondieron se encontraban también una enfermera, un contador, un asistente legal, un terapeuta y un instructor de surf.

A pesar de la gran variedad de trabajos, las denuncias de salario se concentraban en ciertas industrias, particularmente restaurantes y construcción. El porcentaje de quejas provenientes de esas industrias excedían sustancialmente su proporción dentro de la fuerza laboral local. La información proveniente de la Comisión de Trabajo sobre los reclamos individuales en el 2016 confirma ese desequilibrio.

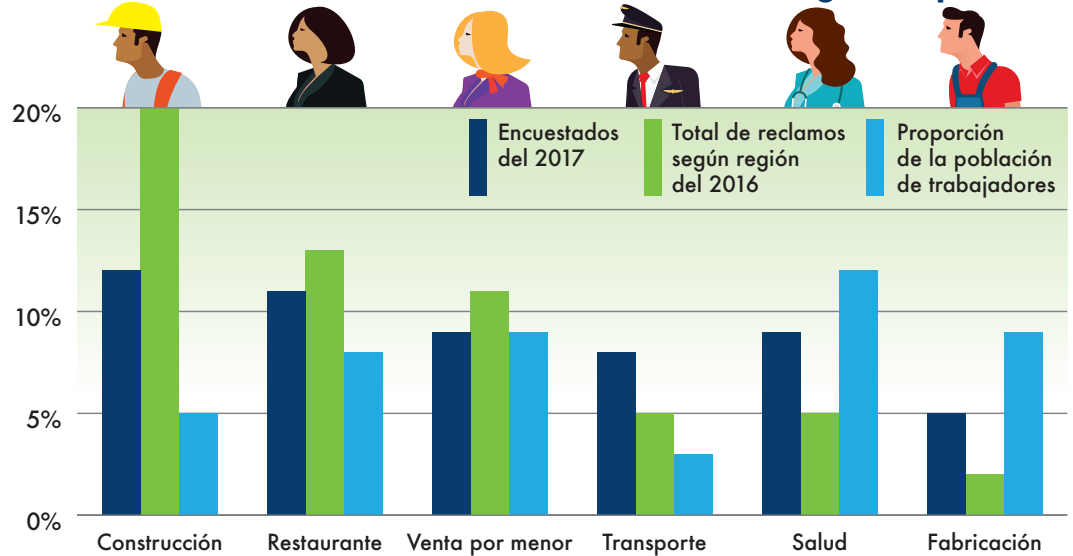
Estudios a nivel nacional han documentado diferencias en las industrias en cuanto a la proporción de las violaciones y denuncias de robo de sueldo y han encontrado que en ambas, violaciones y denuncias, hay niveles altos en las industrias de la construcción y restaurantes.⁶ Muchos trabajadores que encuestamos de la

construcción indicaron que las fallas en el pago es común en su industria pero también de conocimiento del proceso para poner una denuncia. De la misma manera un empleado de restaurante dijo: "Estando en el negocio de los restaurantes, sé que las oficinas del trabajo están allí." Los trabajadores de restaurantes en la región de San Diego como en otros lugares son objeto de una variedad de violaciones de salario.⁷

Otras industrias, tales como salud⁸ y cuidado de niños y trabajo doméstico,⁹ tienen bajos índices de denuncias a pesar de que hay altos índices de violaciones por parte de los empleadores. Ninguno de los empleados que encuestamos eran trabajadores de cuidado de niños, aunque 5,860 personas son oficialmente empleados en este tipo de trabajo en los condados de San Diego e Imperial, y muchos más en la economía informal.¹⁰

Los trabajadores de industrias como la construcción y el servicio de alimentos tienen más información sobre el proceso de reclamaciones laborales que las personas que trabajan aisladamente, como niñeras, trabajadoras domésticas y conserjes. De los denunciados encuestados, el 77% dijo que tenían compañeros de trabajo siendo afectados por la misma situación y el 48% de ellos también tenían compañeros de trabajo que presentaron reclamos.

Proporción de Denuncias Laborales Según Industria y el Total de la Fuerza Laboral en Los Condados de San Diego e Imperial



[1]Bernhardt, et. al., 2009.

[2]Para ser más inclusivos en cuanto a género, también se puede usar LatinX.

[3] Authors' analysis of Labor Commissioner data obtained through PRA and of US Census Bureau's 2015 American Community Survey data

[4] Bernhardt, et. al., 2009.

[5]Center on Policy Initiatives, March 2017. Making Ends Meet. <http://www.cpisandiego.org/reports/making-ends-meet-2>

[6] Weil, David and Amanda Pyles. 2006. "Why Complain? Complaints, Compliance, and the Problem of Enforcement in the US Workplace," Comparative Labor Law and Policy Journal, vol. 27, no. 1, pp. 59-92 tanto en violaciones como en quejas; Bernhardt, et. al., 2009 sobre violaciones por industria.

[7]Esbenshade, Jill, et. al. 2015. Shorted: Wage Theft, Time Theft, and Discrimination in San Diego County Restaurant Jobs. San Diego State University and Center on Policy Initiatives.

[8]Weil and Pyles, 2006.

[9]Bernhardt, et. al., 2009.

[10]Bureau of Labor Statistics (<https://www.bls.gov/oes/current/oes399011.htm#st>)

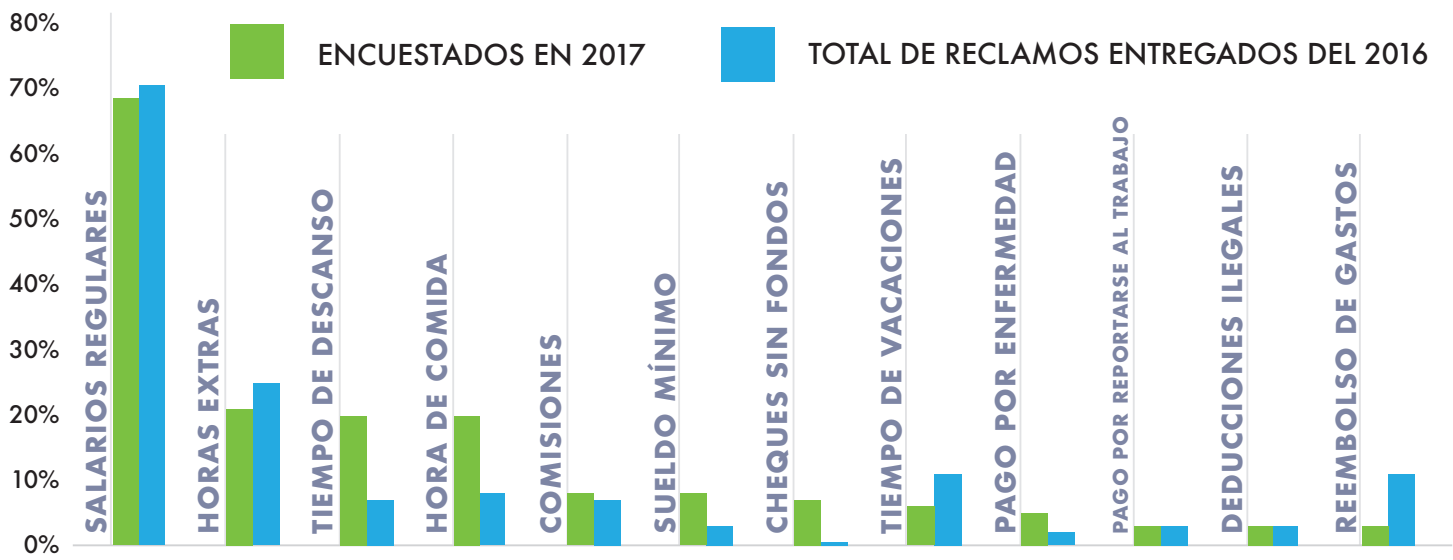
TIPOS DE RECLAMOS ENTREGADOS



El peor tipo de violación es el más común. Los trabajadores pocas veces se quejan del robo de sueldo mientras permanecen en el trabajo.

Falta de pago por horas de trabajo regulares -- lo que incluye horas no registradas, no dando un cheque de pago final y no dar pago en absoluto -- representa el 69% de las quejas hechas por los participantes de la encuesta, seguido por un 21% que tienen que ver con la falta de pago correspondiente a horas extras de trabajo. Un análisis de todos los reclamos entregados en el 2016 en las oficinas del Comisionado Laboral de San Diego corrobora nuestros resultados: 71% reportaron violaciones de salarios regulares y 25% reportaron violaciones de horas extras. En ambos, nuestra encuesta y los datos del 2016, aproximadamente la mitad de los participantes pusieron una queja por más de una violación.

Tipos de Violaciones en Quejas Entregadas a las Oficinas del Comisionado Laboral de San Diego



Nuestra encuesta demuestra una proporción más alta de reclamos relacionadas a tiempo de comida y hora de descanso que en la información oficial del total de reclamos de 2016, posiblemente porque encontramos algunos trabajadores al inicio del proceso. Los reclamos por violaciones de horas de descanso y tiempo de comida son difíciles de comprobar y suelen ser dejados durante el proceso.¹ En la encuesta del 96 de trabajadores que llamaron al Centro de Derechos del Trabajador para pedir consejos antes de hacer una denuncia, reportaron el mismo patrón de violaciones que nuestra encuesta.

Los tipos de reclamos entregados no son necesariamente representativos del tipo de robo de sueldo que los trabajadores experimentan. Cuando el Comisionado Laboral ha investigado centros de trabajo las violaciones más comunes encontradas tienen que ver con indemnización por accidente de trabajo, talones de cheque detallados, horas extra, y tiempo de descanso y comida.² De la misma manera, un estudio de gran escala en Los Ángeles encontró que las violaciones de tiempo de descanso eran más comunes en los trabajos de bajo sueldo, seguido por violaciones de hora de comida, talón de cheque, fallo en el pago de sueldo mínimo, violaciones de horas extras y tiempo de trabajo no registrado.³

Por lo tanto, el hecho que la falta de pago por horas regulares de trabajo es el tipo más frecuente de denuncia hecha indica que los trabajadores no están tomando acciones sobre otras violaciones menos extremas. Nuestras entrevistas revelaron que los trabajadores son menos propensos a poner estas denuncias porque:

- Están menos familiarizados con estas regulaciones, que a veces no son claras.
- Violaciones como la negación de tiempo de descanso son difíciles de comprobar.
- Los empleadores en su industria comenten violaciones a las leyes del trabajo tan frecuentemente que parecen ser una práctica normal.
- Temen perder ingresos si su empleador toma represalias.

“Nosotros no conocemos nuestros derechos de a fondo. Sólo sabemos que no podemos trabajar sin que se nos paguen.”

– un trabajador de la construcción

Nos encontramos con muchos reclamos por violaciones repetidos o severos. En una entrevista en profundidad, una peluquera dijo que tenía que entregar los depósitos bancarios después del trabajo todos los días “completamente fuera del tiempo registrado.” Muchos encuestados dijeron no haber obtenido su cheque de pago final o haber dejado su trabajo porque no se les pagaba en absoluto.

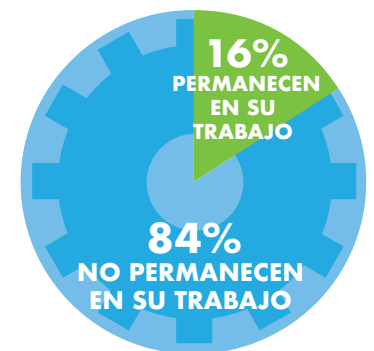
Pocos Trabajadores Se Quejan del Robo de Sueldo mientras Laboran en el Lugar de Trabajo

Nuestra encuesta indica que los trabajadores raras veces denuncian el robo de sueldo mientras laboran en el lugar de trabajo. Entre los denunciadores que encuestamos 84% ya no trabajaban en ese lugar. De ellos, alrededor de la mitad había renunciado y la otra mitad habían sido despedida.

Nosotros encontramos tres razones frecuentes por las cuales los trabajadores esperan no tener su trabajo para hacer las denuncias:

- Los trabajadores temen sufrir represalias de su jefe mientras están en su trabajo.
- En algunos casos, la violación puede ocurrir como parte de la separación de un trabajo, por ejemplo cuando el cheque final no es entregado. Alrededor de una tercera parte (35%) de los que respondieron, dijeron que las violaciones ocurrieron dentro del mismo mes en que terminó su trabajo.
- Algunas veces los trabajadores aprenden que pueden hacer denuncias sobre varias violaciones solamente cuando buscan un remedio al haber sido despedidos.

La Mayoría de Reclamantes del Robo de Sueldo en San Diego No Permanecen en El Trabajo



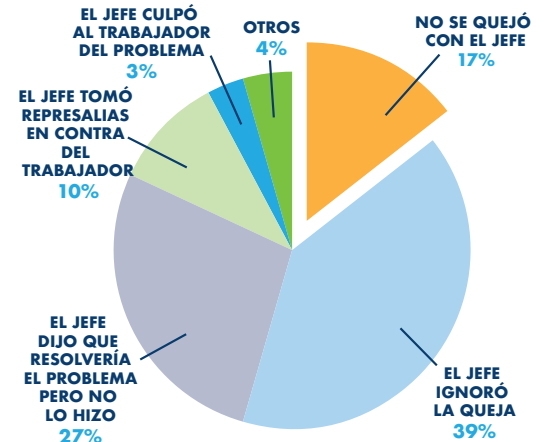
Los trabajadores típicamente esperan meses antes de poner una denuncia por violaciones de robo de sueldo, si a caso alguna vez lo hacen. La mitad de los que respondieron a nuestra encuesta pusieron una denuncia más de cuatro meses después de haber comenzado la violación según ellos, una cuarta parte esperó más de un año y algunos esperaron años. Entre los 44 demandantes que aún estaban en su trabajo, la mitad había esperado más de siete meses y 25% esperaron más de dos años.

“Si aún estuviera allí y habría puesto una denuncia, sé.... que me habían despedido”

– Un contador

Para los que no se quejaron inmediatamente, la razón más común del atraso fue que esperaron a que el jefe les resolviera el asunto. De todos los querellantes encuestados, 83% habían quejado primero con el jefe. Acerca de una tercera parte dijo que les prometieron una solución que nunca ocurrió. Otros dijeron que fueron ignorados, no tomados en serio, confrontaron represalias o fueron culpados de sus quejas por parte del empleador. Todos estos empleados fueron al Comisionado Laboral como su último recurso.

La Mayoría de los querellantes Primero le Pidieron a su Jefe que Resolviera los Problemas



[1] Tasas más bajas en violaciones de tiempo de vacaciones y de gastos de negocio en nuestra encuesta pueden reflejar que muchos trabajadores no saben que pueden presentar las quejas hasta que están muy adelantados en el proceso

[2] Su, Julie. 2014-2015 Fiscal Year Report on the Effectiveness of the Bureau of Field Enforcement. https://www.dir.ca.gov/dlse/BOFE_LegReport2015.pdf

[3] Milkman, Ruth, et. al. 2010. Wage Theft and Workplace Violations in Los Angeles: The Failure of Employment and Labor Law for Low-Wage Workers. Institute for Research on Labor and Employment, UCLA.

OBSTÁCULOS PARA PRESENTAR RECLAMOS DE ROBO DE SALARIOS

Temor a las represalias y falta de conocimiento son las barreras más grandes

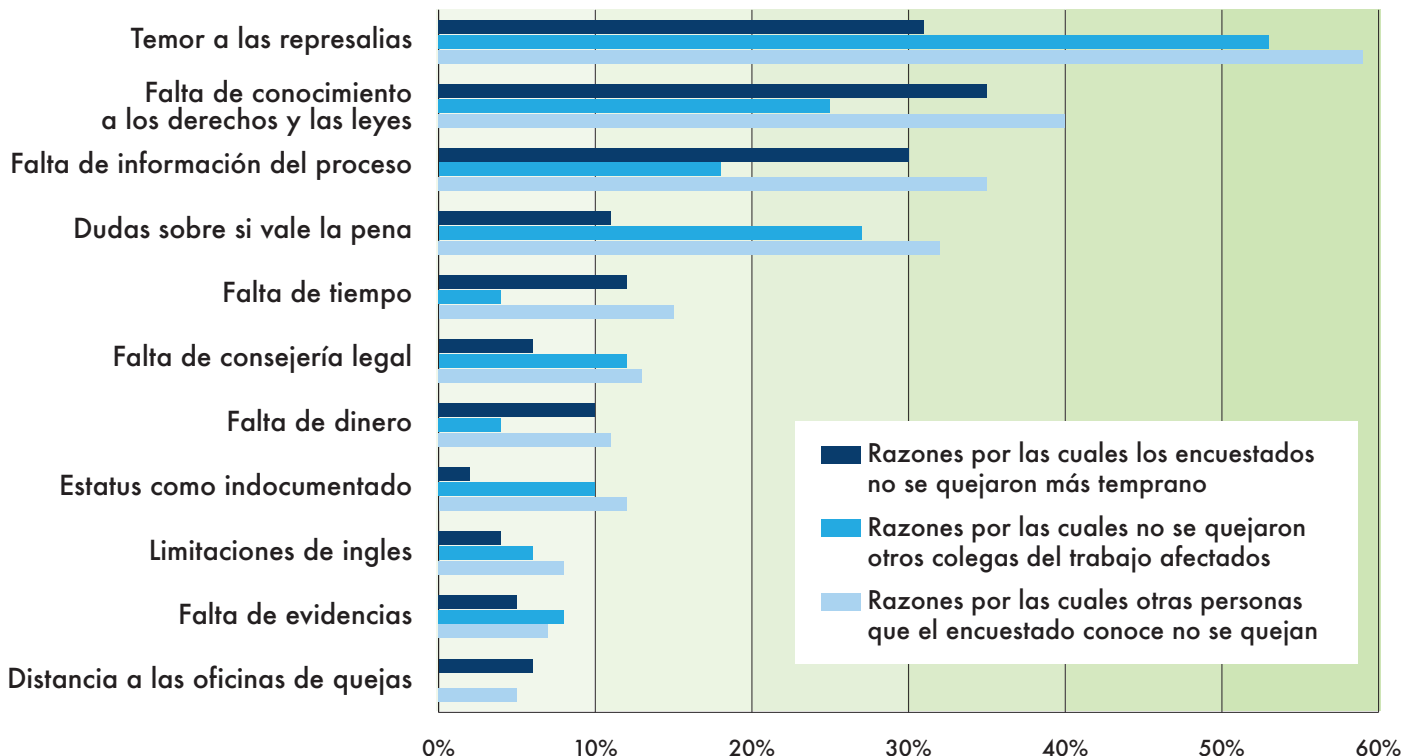
Nuestra encuesta preguntó, de tres maneras, por qué muchas personas a quienes se les debe dinero por su empleador no presentan reclamos para obtener su dinero. Estas preguntas eran abiertas:

- A los demandantes que dijeron que no se quejaron inmediatamente, por razones distintas a esperar la resolución de sus empleadores, se les preguntó por qué esperaron.
- A los demandantes que dijeron que sus compañeros de trabajo sufrieron la misma violación sin quejarse, se les preguntó por qué los compañeros de trabajo no pusieron la queja.
- A todos los encuestados se les preguntó por qué otras personas que conocen no presentan quejas.

Además, a 96 personas que pidieron consejo al Centro de Derechos de los Trabajadores se les hizo una pregunta de opción múltiple sobre por qué todavía no habían presentado reclamaciones.

El temor a represalias y la falta de conocimiento sobre las violaciones de la ley de salarios y sobre el proceso de quejas surgieron como las principales barreras para presentar quejas. Además, los trabajadores creían que otros pensaban que no serviría de nada poner una queja.

Razones Por Las Cuales Los Trabajadores Tardaron o Nunca Pusieron Una Queja



Temor a las represalias

Los trabajadores están legalmente protegidos de las represalias por quejarse de las violaciones laborales a sus empleadores o ante una agencia estatal, pero las represalias generalmente son difíciles de probar, ya que los empleadores tienen un amplio derecho a despidos sin justificación. Además, el proceso para presentar una queja de represalia es largo y difícil. El personal de las organizaciones de asistencia entrevistados dijo que los trabajadores que se quejan después de ser despedidos raramente recuperan su trabajo, y ciertamente no en un plazo razonable.

Más de un tercio de los encuestados dijo que sus empleadores habían tomado represalias en contra de ellos por quejarse de violaciones de sueldo, en su mayoría al despedirlos. Otras formas de represalia incluyeron dar al trabajador menos o peores horas, asignar diferentes tareas, amenazar con hacer una lista negra o de despedir al trabajador o llamar al Departamento de Inmigración y Aduanas (ICE).

“Tuve problemas por quejarme directamente con mi jefe. Me amenazaba con despedirme y siempre me amenazaba verbalmente en el lugar de trabajo.”

– Un supervisor del restaurante de San Diego

La amenaza de represalias tiene un efecto aterrador en los compañeros de trabajo que podrían quejarse o actuar como testigos. Un supervisor de una empresa de techos que entrevistamos había sido despedido después de preguntarle a su jefe sobre el tiempo de vacaciones no remunerado. Dijo que sus compañeros de trabajo con el mismo problema se negaron a testificar en su favor porque temían ser despedidos.

Además, las quejas de represalia requieren un proceso separado, y a menudo un caso judicial posterior para hacer cumplir las determinaciones del Comisionado Laboral. El proceso puede llevar años. En un caso reportado por una organización de asistencia, un ordenanza empleado por un contratista en el Puerto de San Diego presentó una queja de represalia en octubre del 2008. El caso finalmente terminó con una sentencia judicial a su favor en agosto del 2016, pero nunca recibió ni un cinco porque para entonces la compañía se había disuelto.

En todo California, 1.874 denuncias de represalias fueron presentadas y se encontró que estaban dentro de la jurisdicción del Comisionado de Trabajo en 2014, el último año del que hay datos públicos disponibles. En ese mismo año, se lograron arreglos en sólo 401 casos, muchos presentados en años anteriores, y los empleadores finalmente cumplieron con las sentencias para pagar a los trabajadores en sólo seis casos adicionales.¹

La oficina del Comisionado de Trabajo ahora advierte a los empleadores sobre la ilegalidad de llamar a ICE o de otras formas de tomar represalias cuando los trabajadores se quejan, y ha tratado de acelerar el proceso. A petición de la Comisionada Su, se incluyeron en la legislación del 2013 multas mayores y protecciones legales más estrictas.² Sin embargo, el sistema está retrasado y la unidad de represalias carece de personal, y el temor a represalias sigue siendo la mayor barrera para presentar quejas por robo de salarios.

“Definitivamente me tenían fichado. De todos modos presenté mi queja y nadie de la empresa central quería hablar conmigo, me quitaron clientes, sabotaban ventas y cargos que ya estaban archivados.”

- Un gestor de cuentas

Falta de conocimiento

La falta de conocimiento sobre sus derechos y sobre el proceso de quejas fueron las segunda y tercera razones más comunes que los trabajadores dieron para demorar o nunca presentar quejas. La mayoría de los encuestados (62%) se enteró sobre el proceso de reclamos a través de conversaciones con un amigo, pariente o compañero de trabajo. Mucho menos, el 22%, dijo haber aprendido sobre la presentación de reclamos por medio del internet.

La oficina del Comisionado de Trabajo inició una campaña de concientización pública en el 2014, llamada “El robo de sueldo es un crimen”, con vallas publicitarias, carteles, anuncios de radio en varios idiomas y anuncios de paradas de autobuses y autobuses. Sin embargo, sólo el 11% de nuestros encuestados había visto la campaña.

Sólo cuatro personas mencionaron haber aprendido del proceso a través de publicaciones puestas en sus lugares de trabajo, aunque los empleadores están legalmente obligados a mostrar visiblemente numerosos carteles sobre las normas laborales. En entrevistas a profundidad, la mayoría de los trabajadores dijeron que nunca habían visto los carteles en el trabajo, y otros los describieron como inútiles. El póster oficial de salario mínimo no tiene número de teléfono de contacto y proporciona una URL sólo en letra pequeña en la parte inferior. En contraste, el cartel de CAL-OSHA para la seguridad del lugar de trabajo tiene un número telefónico para reportar violaciones en letra grande en negrita en el centro y las direcciones y números de teléfono de todas las oficinas locales.

Ante la pregunta sobre cómo la Oficina del Comisionado Laboral podía ayudar a más trabajadores como ellos, los encuestados más que nada sugirieron publicidad, con folletos, pancartas, anuncios de radio o anuncios de televisión. La segunda idea más común fue el aumento de información en los lugares de trabajo, los paquetes para nuevos empleados, mejorar los carteles en el lugar de trabajo o las visitas a los lugares de trabajo. El tercer grupo más grande de sugerencias indicó aumentar la presencia en internet del Comisionado Laboral con un mejor sitio web, medios de comunicación social y permitir a los trabajadores presentar denuncias en línea.

Estatus como indocumentado

Todas las protecciones laborales en California se aplican a los trabajadores indocumentados. La Oficina del Comisionado Laboral ha enfatizado en sus campañas de divulgación de videos a su personal de oficina que los trabajadores no necesitan pruebas de su estado legal o una identificación de California para presentar un reclamo. Sin embargo, varios encuestados mencionaron un temor, agudizado bajo la nueva administración federal, de que los trabajadores indocumentados podrían ser entregados por sus empleadores o por una agencia estatal.

Alrededor del 6% de los encuestados eran indocumentados, aproximadamente el mismo porcentaje que en toda la población del condado de San Diego.³ Esto indica que entre ellos hay una baja tasa de quejas, dado que una proporción mucho mayor de personas indocumentadas están trabajando⁴ y el robo de salario es comúnmente experimentado mucho más por ellos que por otros trabajadores.⁵ Especialmente, las violaciones de los salarios mínimos son dos veces y media más probables en contra de los trabajadores indocumentados que los trabajadores nacidos en Estados Unidos.⁶

“Contratan a muchas personas que no tienen permiso de trabajo, entonces tienen miedo a quejarse.”

- un cocinero

[1] Su, Julie. 2014 Retaliation Complaint Report to the California State Legislature. www.dir.ca.gov/dlse/RCLLegReport2014.pdf

[2] Los artículos 98.6 y 1102.5 del Código del Trabajo de California, que entraron en vigor en 2014.

[3] Marcelli, Enrico and Manuel Pastor. 2015. Undocumented and Uninsured. San Diego State University and University of Southern California.

[4] Zhang, S. X. 2012. Trafficking of Migrant Laborers in San Diego County: Looking for a Hidden Population. San Diego, CA: San Diego State University

[5] Bernhardt, et. al., 2009; Gleeson, Shannon. 2016. Precarious Claims: The Promise and Failure of Workplace Protections in the United States, UC Berkeley Press.

[6] Bernhardt, et. al., 2009

EL PROCESO DE RECLAMO DE ROBO DE SUELDO

RECLAMATION COMPLAINT

Largas esperas y un sistema complicado en las oficinas del Comisionado Laboral.

Un proceso prolongado que raras veces recupera el monto reclamado

Cuando los trabajadores de San Diego superan los obstáculos y deciden reclamar los salarios que les deben, pueden presentar una queja ante la Oficinas del Comisionado Laboral, o en la Unidad de Fiscalización de Campo (BOFE), o un reclamo individual para recuperar su dinero, o ambas cosas.¹ La gran mayoría presenta demandas individuales, lo que conlleva a un largo y a menudo arduo proceso:

- Los trabajadores deben llenar un formulario de reclamo y entregarlo, por correo o en persona, a la oficina del Comisionado Laboral en 7575 Metropolitan Drive, # 210, San Diego.
- Se programa una reunión, en la cual un Comisionado Adjunto Laboral revisa el reclamo y trata de llegar a un acuerdo entre el empleador y el empleado.
- Si no se llega a un acuerdo y el caso no es desestimado, el caso es programado para una audiencia administrativa. Alrededor del 44% de los reclamos van a la audiencia, según nuestro análisis de los datos del Comisionado Laboral. También, se puede llegar a un acuerdo antes o durante la audiencia.
- El oficial de audiencia puede emitir un reembolso a favor del empleado. Si el reembolso no se hace en un plazo de 15 días, la Oficina del Comisionado Laboral presenta una sentencia en el juzgado.

La mayoría de los empleados no recuperan lo que creen que se les debe. Los trabajadores tienden a aceptar arreglos por menos de lo que demandan, a menudo porque necesitan dinero inmediatamente para sufragar gastos de vida o no pueden seguir faltando a su nuevo trabajo para perseguir el proceso. Cuando los trabajadores no aceptan el arreglo y luego ganan remuneraciones contra el empleador, nuestro análisis de los datos del Comisionado Laboral del 2010-2016 muestra que recogen, en promedio, sólo el 15% de los montos otorgados en las audiencias. Un estudio de la UCLA y del Proyecto Nacional de Derecho del Empleo que analizó los datos de 2008-2011 encontró la misma tasa de recolección del 15% de las remuneraciones establecidas en la audiencia y el 17% recaudó lo que pudo de la sentencias judiciales, principalmente porque las empresas cerraron durante los años que se requieren para llegar a un juicio.²



“Me debían unos \$7,500, pero sólo me quedé con un poco menos de \$3,000.”

– Un gerente de restaurante que aceptó un acuerdo

Principales problemas encontrados por los demandantes

Los tres desafíos más comunes en el proceso de reclamos identificados por los encuestados fueron: 1) el largo tiempo requerido para el proceso, 2) complejidad de las formas y falta de asistencia y 3) problemas de comunicación.

1. El largo tiempo requerido para el proceso

La Corte Suprema de California ha dictaminado dos veces que “los salarios no son deudas ordinarias ... [B] debido a la posición económica del trabajador promedio y, en particular, su dependencia del salario para cubrir las necesidades de la vida propias y de su familia, Es esencial para el bienestar público que reciba su paga (con prontitud).”³

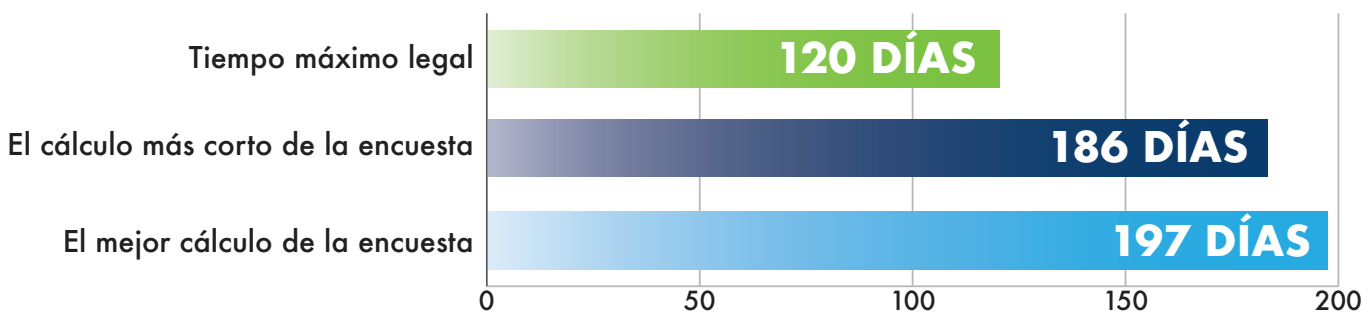
“Soy padre de dos y \$16,700 de mi bolsillo es un montón de dinero para mí. Y para que no se arregle de manera oportuna es muy molesto.”

– Un gerente de oficina

Nuestros datos indican que la oficina del Comisionado Laboral en San Diego es capaz de resolver los casos dentro del plazo legalmente requerido en sólo el 10% de los casos, o en el mejor de los casos un 14%.⁴

La ley de California⁵ le da a la oficina del Comisionado Laboral 30 días para determinar si habrá una audiencia, (y en la práctica esta determinación generalmente ocurre en la reunión). La mayoría (59%) de los trabajadores que encuestamos ya habían presentado la queja, y el tiempo promedio que reportaron esperando una reunión era el doble del límite de 30 días. Las audiencias están legalmente obligadas a tomar lugar dentro de 120 días de la presentación de la queja, pero encontramos un lapso de tiempo mediano de al menos 186 días y más probable 197 días.⁶ Estos retrasos pueden crear dificultades extremas para las personas con empleos de bajos salarios quienes apenas superan la pobreza.

Período de Tiempo Transcurrido Entre la Presentación del Reclamo y la Audiencia Requerida, en Días



Además de los largos retrasos, los reclamantes expresaron su preocupación por la cantidad de tiempo que tenían que dedicar para dar seguimiento al reclamo. La oficina no está abierta los fines de semana o después de las cinco, por lo que muchos demandantes deben perder el trabajo para archivar la queja, y asistir a las reuniones y audiencias, lo que significa más salarios perdidos y posiblemente poner un nuevo trabajo en peligro.

2. Complejidad de las formas y falta de asistencia

Muchos trabajadores encontraron los formularios de queja y las instrucciones confusas, aunque se han simplificado en los últimos años. Se requieren diferentes formularios para reclamos individuales, solicitar una investigación en el lugar de trabajo, quejas de represalia y quejas relacionadas con trabajos de obras públicas, con formularios adicionales si las reclamaciones implican comisiones pagadas, salarios de vacaciones u horas de trabajo que varían semana a semana. Muchos trabajadores dijeron que incluso el formulario de reclamo individual inicial y la cuadrícula que lo acompaña, que pide horas diarias y tiempo de comida, son confusos. El formulario asume que los trabajadores entienden varias violaciones y les pide calcular los salarios adeudados, aunque el personal del Comisionado Laboral está capacitado para calcular los salarios a partir de los formularios presentados.

Muy pocos trabajadores encuestados recibieron ayuda para llenar los formularios, aunque muchos dijeron que lo necesitaban. Sólo el 9% dijo que tenía asistencia de abogados u organizaciones de asistencia legal, el 11% recibió ayuda de amigos, familiares o compañeros de trabajo, y el 78% no tenía ayuda. En las entrevistas, los trabajadores que tenían asistencia legal dijeron que estaban mejor informados sobre lo que se les debía, cómo llenar los formularios, y cómo probar sus casos.

“Sólo descubrí sobre las violaciones (de horas extras) después de ser despedido y hablé con un abogado.”

– Un representante de servicio al cliente

Algunos trabajadores elogiaron al personal de la oficina del Comisionado Laboral por ofrecer asistencia y otros dijeron que el personal no proporcionó ayuda o fue descortés. Nuestros investigadores estudiantiles pasaron un total de 400 horas en la oficina, y rara vez observó al personal de la oficina ayudar a los trabajadores que se sentaban en las mesas para llenar los complicados formularios. Los investigadores observaron que muchos trabajadores parecían confundidos y frustrados por los formularios, y que la inconsistencia del personal en la recepción hizo que los reclamantes recibieran información contradictoria y engañosa.

3. Problemas de comunicación

Nuestros investigadores encontraron a varios trabajadores que habían venido a la oficina para ver que pasaba con sus casos porque no habían oído nada y no podían entrar en contacto con el personal, o porque sus casos habían sido perdidos. Un trabajador describió que dejó nueve mensajes de correo de voz y luego llegó a la oficina desde South Bay, sólo para que la Comisionada Adjunta le dijera que escribiera una carta porque estaba demasiado ocupada para verlo.

Los problemas de comunicación se agravan con la necesidad de traducción para los que no hablan inglés. Mientras que el principal formulario de reclamación (DLSE 1) está disponible en siete idiomas, otros, sólo están disponibles en inglés y español. Además, las organizaciones de asistencia informaron que los traductores en la Oficina del Comisionado Laboral frecuentemente no eran certificados o competentes. En las entrevistas, los abogados que asisten a reuniones y audiencias dijeron que los traductores suelen omitir información o malinterpretar preguntas o respuestas. Fuimos testigos de un trabajador presionado a entrar a una reunión sin un traductor presente.

[1] Para ver la comparación de los dos procesos ir a: <http://wagetheftisacrime.com/Report-Laborlaw-Violation.html>

[2] Cho, Eunice Hyunhye, Tia Koonse, and Anthony Mischel. 2013. Hollow Victories. National Employment Law Project and UCLA Labor Center.

[3] In re Trombley (1948) 31 Cal. 2d 801, 809-810 [193 Cal. Rptr. 734]. (In Pressler v. Donald L. Bren Co. (1982) 32 Cal.3d 831, 837). Supreme Court of California

[4] Estimado utilizado por el método descrito en la nota 36.

[5] California Labor Code Section 98(a)

[6] La mayoría de los encuestados dieron fechas específicas de cuando presentaron la queja, sus reuniones y audiencias. Para aquellos que proporcionaron sólo un mes asignamos el 15 del mes como la mejor estimación. Para calcular en el mejor de los casos, o el menor tiempo posible transcurrido, utilizamos el último día del mes como la fecha de presentación de queja y el primero del mes como las fechas de la reunión y la audiencia. El gráfico muestra la mejor estimación y la estimación más corta del tiempo mediano de espera hasta las audiencias. También hubo poca diferencia entre las medianas más cortas y las mejores estimaciones para conferencias: 59 días y 61 días.

CASO DETALLADO: HERITAGE CONSTRUCTION

Cheques de pago rebotados, compañía cerrada, muchos trabajadores aún sin ser pagados al año.

En mayo y junio de 2016, alrededor de 150 trabajadores abandonaron el trabajo en 10 sitios de construcción en San Diego, incluyendo el Centro Médico UCSD, el Museo de Niños de San Diego y la Unión de Crédito Federal de la Marina, diciendo que habían estado trabajando sin remuneración de entre dos a cinco semanas. Su empleador, un subcontratista llamado Heritage Construction, había comenzado a emitir cheques que rebotaban y dejaron de responder a las llamadas telefónicas los trabajadores hacían para informarse. Heritage cerró y eventualmente perdió su licencia de contratista estatal en febrero del 2017.

Cerca de 65 trabajadores de Heritage, incluyendo supervisores, presentaron demandas ante la oficina del Comisionado Laboral. Nuestros investigadores se encontraron con varios grupos de trabajadores de Heritage en la oficina, encuestaron a 12 de los trabajadores, y entrevistaron a tres de ellos. También entrevistamos al personal del Comité de Cooperación de Carpinteros y Contratistas (Quad C), una organización de apoyo que ayudó a los trabajadores a manejar el proceso: llenando papeleo, explicando cómo presentar sus casos, informándoles de violaciones adicionales y facilitando la comunicación con la Oficina del Comisionado Laboral.

El caso de Heritage ilustra una serie de temas comunes tratados en este informe:

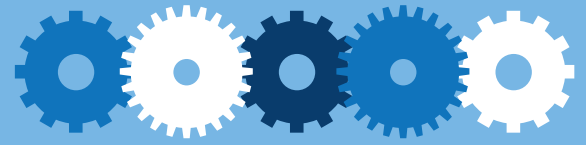
- Los trabajadores esperaron hasta que perdieron semanas de pago regular para poner la denuncia, aunque algunos dijeron que les habían negado el pago de horas extras y descansos por mucho más tiempo.
- Se presentaron después de dejar su trabajo y sin éxito tratando de recuperar los salarios de su empleador.
- Cuando se quejaron, enfrentaron largos retrasos en el proceso.
- El compartir sus experiencias con sus compañeros de trabajo y tener asistencia profesional les permitió estar mejor preparados y tener más confianza en comparación con muchos otros reclamantes que estaban solos.
- Menos de la mitad de los 150 trabajadores afectados presentaron demandas. Ellos nos dijeron que las principales barreras que impiden que otros se presenten son: 1) el miedo causado por el estatus de indocumentado, 2) la falta de tiempo, dada la necesidad de concentrarse en encontrar y mantener otro empleo, 3) el escepticismo sobre el resultado del proceso.

James y Paul, antiguo trabajadores de Heritage, presentaron reclamos salariales el mismo día de junio del 2016. En abril del 2017, ninguno de ellos había sido notificado para ir a una reunión o audiencia. Paul dijo que dejó mensajes para la Comisionada Adjunta asignado a él cada semana durante seis semanas, y nunca recibió una respuesta. Estaba en la oficina por cuarta vez, tratando de obtener una actualización.

A pesar de la clara evidencia de robo de sueldo contra docenas de trabajadores de Heritage, no hubo una investigación exhaustiva, lo que podría haber ayudado a todos los trabajadores de la empresa, incluyendo a aquellos que no tenían tiempo, conocimiento, y confianza en su estatus migratoria para tomar acciones. La oficina de investigación, BOFE, es escasa en personal y su poder de citación, aunque ampliado perceptiblemente en años recientes, son todavía limitados. Algo relevante en este caso es que BOFE sólo puede cobrar hasta el salario mínimo, incluso para los empleados con salarios más altos.

El caso de Heritage también demuestra el potencial de hacer pagar los salarios robados a los trabajadores por parte de las empresas más altas en la cadena de empleo cuando un subcontratista es insolvente. La oficina del Comisionado Laboral ha recuperado algunos salarios de los trabajadores de los contratistas generales que contrataron a Heritage, en virtud de una ley del 2015 que establece que las compañías son responsables de robo de sueldo cometidos por subcontratistas.

[1] AB 1897 (Sección 2810.3 del código del trabajo que entró en vigor el 1 de enero de 2015). El primer caso en que el Comisionado Laboral encontró a un contratista general responsable del robo cometido por un subcontratista en virtud de esta ley fue confirmado en apelación en mayo del 2017.
<https://www.dir.ca.gov/DIRNews/2017/2017-55.pdf>



Leyes laborales deben ser cumplidos para proteger a trabajadores y a empleadores que siguen la ley.

La ciudad de San Diego y el Comisionado Laboral de California deben colaborar para hacer cumplir las leyes salariales y así proteger a los trabajadores y a los empleadores respetuosos de la ley. Sobre la base de las conclusiones de este informe, ofrecemos las siguientes recomendaciones de política:

- 1. La Ciudad de San Diego tiene que hacer cumplir su ley de días libres por enfermedad ganados y salario mínimo de una forma más activa**, mediante la realización de investigaciones y la emisión de infracciones en contra de los empleadores que no pagan el salario mínimo, no dan días libres por enfermedad, o toman represalias contra los trabajadores por quejarse. La oficina de cumplimiento obligatoria en la ley que entró en vigor el 11 de julio del 2016, debería contar con investigadores y otros profesionales legales capacitados para asegurar que los trabajadores reciben protección legal efectiva.
- 2. El aumento de la financiación para las investigaciones proactivas** hechas a los lugares de trabajo, como las realizadas por la Unidad de Fiscalización de Campo (BOFE), sería una forma eficaz y eficiente de ofrecer justicia a más empleados, dados los numerosos problemas documentados aquí que enfrentan trabajadores que presentan sus casos individualmente. Además, los poderes de citación de BOFE deben ampliarse aún más.
- 3. Los trabajadores que se quejan del robo de sueldo necesitan una mayor protección contra represalias por parte de los empleadores.** La oficina del Comisionado Laboral debe ser mejor financiada para asegurar la rápida investigación de las quejas de represalia, y debe ser capaz de citar a los empleadores por violaciones. El derecho a presentar denuncias de robo de sueldo no está protegido si los que son despedidos por quejarse no pueden recuperar sus trabajos inmediatamente.
- 4. La difusión de información a los trabajadores sobre su derecho a presentar demandas debe ser sustancialmente incrementada y más efectiva.** La ciudad y las agencias estatales deben financiar el alcance de las organizaciones que conocen a la comunidad y pueden proporcionar información en múltiples idiomas y a través de diversos métodos de distribución como paquetes de nuevos empleados, currículo escolar, medios sociales y anuncios de radio.
- 5. La presentación de quejas en línea es necesaria**, en ambos la ciudad y el estado, con un sistema multilingüe que automáticamente facilita el uso de los formularios correctos.
- 6. Se necesita mejorar la asistencia a los demandantes** en la oficina del Comisionado Laboral, incluyendo personal dedicado y capacitado para el servicio al cliente, horas de fin de semana y noche, talleres bilingües semanales, acceso a traductores certificados y personal de investigadores suficiente para cumplir con los plazos requeridos para resolver los casos. Se necesita financiación para la capacitación y para monitorear la calidad de los servicios. Se debe ofrecer asistencia a los demandantes con los formularios y referirlos a organizaciones de asistencia legal.
- 7. La recaudación de remuneraciones de las audiencias y de la corte debe mejorarse** mediante el aumento de la financiación y el aumento de personal. La capacitación interna y el uso de herramientas recientemente ampliadas -como la responsabilidad conjunta, los requisitos de bonos y las órdenes de detener el trabajo de las empresas que violan la ley- crearían demandas más fuertes sobre los activos de los empleadores y un mayor alcance en la cadena de empleo.

[1] Cambios recientes para fortalecer recaudaciones y empleo colectivo incluyen provisiones en las secciones 558.1, 238, 238.1, y 238.5 del Código Laboral.

ENFRENTANDO EL ROBO DE SUELDO

BARRERAS EN LOS RECLAMOS
DE SUELDOS NO PAGADOS
EN SAN DIEGO



San Diego State University, Departamento de Sociología, El Centro de Iniciativas de Políticas, Centro de Derechos de los Empleados de San Diego

Autora e investigadora principal: Jill Esbenshade, PhD

Co-investigadores principales: Peter Brownell, PhD, y Alor F. Calderon

Editora y directora de reporte: Susan Duerksen

Analista de datos: Amanda Hendrix

Coordinadora del proyecto de investigación: Elizabeta Shifrin

Equipo de investigación: Christopher Conner, Charlene Eivaz, Raquel Funches, Susan Gates, Kelly Gmeiner, Ian Larson, Leandra Lococo, Amina Mohamed, Thuan Nguyen, Lauren Pon, Arely Sanchez, Alicia Salinas, and Brady Stanton

Diseño del reporte: Anoki Casey

Traducción: Julio Delgado

Reconocimientos:

Nos gustaría agradecer a Audrey Beck por su asistencia en análisis de datos, Emily Howe por su ayuda en la investigación de la Ciudad de San Diego, y Anjleena Sahni por la cartografía de datos. También agradecemos a los siguientes estudiantes que ayudaron con la investigación: Gustavo Barraza, Patricia Bessetti, Natalie Carter, Angela Griffin, Gavin Grommes, Jacqueline Madrigal Alcantar, Gilberto Sarabia y Christine Tran.

Agradecemos al Programa de Servicios de Aprendizaje y Envolvimiento con la Comunidad de San Diego State University por financiar esta investigación y la Fundación de California Wellness, la Fundación Marguerite Casey, la Fundación de Bienestar Público, la Fundación Satterberg y el Programa Unitario Universalista Veatch de Shelter Rock por financiar esta y otras investigaciones de CPI.

Métodos

Un equipo de investigación formado por 22 estudiantes de licenciatura y maestría de SDSU realizó encuestas en la recepción de la Oficina del Comisionado Laboral en San Diego durante un período de nueve semanas entre febrero y abril del 2017. Colectivamente, estos estudiantes estuvieron presentes en la Oficina del Comisionado Laboral por más de 400 horas. Los investigadores se acercaron a la gente en la recepción y les pidieron que participaran en la encuesta si eran trabajadores que encontraban allí poniendo una queja y tenían más de 18 años de edad. Realizamos encuestas con 305 trabajadores. La mayoría de las encuestas, que incluían muchas preguntas abiertas, tomaron de 15 a 45 minutos. Algunas encuestas fueron interrumpidas por el entrevistado quien fue llamado a una reunión sobre su reclamo, y luego intentamos completar la encuesta por teléfono. Pedimos a los encuestados que participaran en entrevistas a profundidad posteriormente, y llevaron a cabo 30 de estas entrevistas. También entrevistamos al personal de seis organizaciones sin fines de lucro que ayudan a los trabajadores a reportar violaciones y/o recuperar salarios. Además, realizamos breves encuestas por teléfono de 96 trabajadores que contactaron con el Centro de Derechos de Empleados sobre violaciones, pero aún no habían presentado reclamaciones. La investigación adicional incluyó analizar datos de la más reciente encuesta de la "American Community Survey" de Censo de Estados Unidos (2015), con el fin de comparar nuestros datos de encuestas con la población trabajadora de los condados de San Diego e Imperial. A través de las solicitudes de la Ley de Archivos Públicos, recibimos datos directamente de la Oficina del Comisionado Laboral en códigos postales, idioma, industria de empleo y tipo de reclamo para todos los solicitantes en la oficina de San Diego, así como el número de empleados, reclamaciones, audiencias y juicios para California.

Este reporte está disponible en www.cpisandiego.org/reports/enfrentandoelrobodesueldo
English version: www.cpisandiego.org/reports/confrontingwagetheft