

## Proceso de Reclamos y Quejas bajo los Reglamentos de Trabajo

### Derecho a Presentar un Reclamo o una Queja

Cualquier persona que está, o ha estado, empleada puede presentar un reclamo al departamento contra un sitio de empleo alegando que no se le ha pagado el salario o sueldo convenido. El departamento también puede recibir quejas presentadas por **cualquier persona** alegando que un sitio de empleo ha violado uno o más requisitos de los reglamentos de trabajo del estado, como por ejemplo horas extras, salario mínimo o trabajo de menores. Con respecto a la Notificación de Cierre de Plantas - Despido en Masa que la ley requiere, las quejas deben ser presentadas por la persona misma que ha sido afectada por la acción de la compañía. Los reclamos de salario/s adeudados pueden ser presentados al departamento o a la corte dentro de los dos años de la fecha en que fueron ganados y deberían haber sido pagaderos. El departamento no puede aceptar reclamos de salario/s ganados más de dos años antes de la fecha en que el departamento recibe la queja.

### Aviso Importante

La ley de Wisconsin prohíbe que un empleador, patrono u otra persona tome represalias contra un individuo debido a cualquiera de las siguientes razones.

- 1) El individuo defiende un derecho otorgado por la ley de reglamentos de trabajo del estado.
- 2) El empleador, patrono o persona piensa que el empleado tal vez defenderá sus derechos otorgados por la ley de reglamentos de trabajo del estado.
- 3) El individuo participa en la investigación de reglamentos de trabajo conducida por el departamento.

Las personas que creen que un empleador, patrono o persona tal vez haya tomado represalias contra ellas por una de estas razones pueden presentar una queja al departamento.

### Investigaciones de Reclamos y Quejas

La persona asignada a investigar una queja bajo los reglamentos de trabajo enviará al empleador o patrono por correo una carta informándole de la queja, del nombre de quien presentó la queja y de lo que sucederá a continuación.

Con respecto a casos de trabajo de menores y notificaciones de cierre de plantas, el departamento investiga el sitio de empleo en el nombre de todas las personas afectadas que allí trabajen. Al comienzo de una investigación, el investigador solicita acceso a la documentación de las horas de trabajo y pago de salarios de todos los empleados que la compañía tenga disponible. El objetivo primordial del investigador durante la investigación es determinar si el empleador o patrono cumplió con la ley y si no, documentar las violaciones descubiertas.

Con respecto a reclamos de salario mínimo, horas extras, y otros tipos de salario adeudado, el departamento limita su investigación a las personas nombradas en la queja, a quienes potencialmente se les adeuda salario. Dentro de los 15 días de recibir un reclamo, el investigador envía una carta al empleador o patrono informándole del reclamo y del nombre de quien lo presentó. En la carta, el investigador le da a elegir al empleador entre dos opciones: pagar el salario en disputa u ofrecer por escrito su posición acerca del reclamo, incluyendo cualquier información a su disposición para corroborarla. El investigador también solicita que el empleador le envíe cualquier otra información que él o ella crea que será útil para resolver la controversia sobre la paga.

Cuando sea apropiado durante la investigación de reclamos de salario, el investigador proporciona a todas las partes involucradas copias de correspondencia que haya recibido de (o mandado a) las otras partes. De este modo, el investigador mantiene a todos informados del progreso de la investigación.

El departamento se esfuerza en asistir a todas las partes involucradas en un reclamo de salario para lograr un acuerdo voluntario que resuelva el reclamo. Durante la investigación, el investigador siempre está dispuesto a conversar con los involucrados acerca de la posibilidad de llegar a un acuerdo. Sin embargo, cuando se trata de quejas de reclamos de salario mínimo u horas extras, nadie (ni el departamento, ni el empleador o patrono, ni el demandante) tiene legalmente el derecho a llegar a un acuerdo basado en un salario más bajo que el requerido por la ley.

El departamento no representa ni a la compañía ni al demandante en reclamos de salario adeudado. Tanto el demandado como el demandante tienen la responsabilidad de presentar información que establezca que su posición con respecto al reclamo es válida. Cuando no es posible llegar a un acuerdo para resolver el reclamo, el investigador produce una determinación inicial por escrito describiendo el resultado del reclamo. En el caso de reclamos válidos, la determinación inicial también le informa al empleador o patrono del monto del salario que el investigador cree que él o ella adeudan.

### **Proceso de Revisión Administrativa**

Si alguna de las personas envueltas en la disputa no está de acuerdo con la determinación inicial, esa persona puede enviar una apelación por escrito al investigador para que la determinación inicial sea revisada administrativamente por el Departamento. La apelación debe tener las alegaciones y también incluir todo documento (s) nuevo que necesiten ser revisados y considerados por el Departamento. La persona designada para hacer la apelación, revisará todo el archivo de la queja que incluirá la información previa y nueva sometida por las personas envueltas en la disputa. Después del repaso de documentos la decisión final escrita será emitida. Una copia de esta será enviada a todas las personas envueltas. Si el quejante no está satisfecho con la decisión final, entonces, puede elegir llevar al empleador a la corte para tratar de coleccionar el pago de las horas de trabajo. Si el empleador no está de acuerdo con el resultado de la apelación y el departamento ha determinado que horas de pago son debidas, el empleador puede elegir no pagar. Entonces el departamento puede mandar el archivo del caso a la oficina del Abogado de Distrito para comenzar el proceso de litigación en corte civil o criminal para obtener pago de las horas de trabajo.

### **Litigio de Reclamos de Salarios**

En casos civiles, la ley del estado permite que el fiscal del distrito haga una petición a la corte para que ésta otorgue a los empleados, como compensación por el retraso del pago, un extra 50% por encima del monto del salario que la corte determinó se adeudaba. El fiscal del distrito también puede decidir procesar criminalmente al empleador o patrono cuando éste tiene la habilidad de pagar los salarios pero retiene el pago para intentar conseguir un descuento del salario que debe o para obstaculizar, acosar, irritar o defraudar al empleado. Potencialmente, las sanciones en casos criminales incluyen una multa de \$500.00 y hasta 90 días de cárcel.

### **Evaluación Propia de la Compañía**

Los reclamos por falta de pago del salario mínimo u horas extras pueden afectar a otros empleados (presentes o antiguos) que no están nombrados en el reclamo. Por esta razón, cuando se determina que un reclamo es válido, el departamento puede proveer instrucciones a la compañía para que conduzca por su cuenta una evaluación de su sitio de empleo. Las instrucciones para que el empleador se evalúe a si mismo incluirán indicaciones respecto al alcance y magnitud de la evaluación y la fecha para la cual el empleador deberá completar la evaluación y pagar cualquier salario que adeude.

Si el empleador o patrono no resuelve problemas similares de falta de pago durante su propia evaluación y el departamento más tarde documenta la existencia de esos problemas, el empleador recibirá una factura por un total igual a 150% del salario adeudado. En otras palabras, el departamento le mandará al empleador una factura (o cuenta a pagar) por el total del salario que el empleador deba, más un 50% adicional del salario adeudado como multa. Esta sanción aplica a todo salario que sea identificado como adeudado durante la evaluación, y a cualquier salario ganado después de la conclusión de la evaluación que esté adeudado debido a los problemas que dieron lugar a la evaluación.

Las compañías pueden decidir que no pagarán voluntariamente el salario que adeudan y la sanción correspondiente. Si esto sucede, el departamento solicitará que el Departamento de Justicia procese al empleador en la corte civil para recobrar el salario adeudado. La ley del estado autoriza al departamento a solicitar que la corte imponga una multa equivalente a 100% del salario a pagar (documentado durante la evaluación hecha por el departamento) en casos en los cuales se había solicitado previamente que el empleador corrigiera esos problemas de salarios adeudados mediante una evaluación por su cuenta. En resumen, el empleador o patrono tiene tres posibilidades a su disposición:

1. Conducir su propia evaluación, pagar el salario que adeude en una base equitativa y cumplir con la ley en el futuro.
2. Ignorar la recomendación de conducir su propia evaluación, someterse a la evaluación del departamento y pagar a los empleados a quienes les deba salario una cantidad igual a 150% del salario adeudado.
3. Rehusarse a pagar el salario que el departamento determinó que adeudaba, someterse al proceso en la corte civil y, si pierde en la corte civil, pagar a los empleados una cantidad equivalente al 200% del salario que los empleados ganaron originalmente.

Para mayor información:

Red Electrónica: <http://dwd.wisconsin.gov/er/>

**STATE OF WISCONSIN  
DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT  
EQUAL RIGHTS DIVISION**

**201 E. WASHINGTON AVE ROOM A100  
PO.BOX 8928  
MADISON WI 53708**

**819 N. 6TH ST  
ROOM 255  
MILWAUKEE WI 53203**

**Teléfono: (608) 266-6860  
TTY: (608) 264-8752**

**Teléfono: (414) 227-4384  
TTY: (414) 227-4081**

**El Departamento de Desarrollo Laboral provee oportunidades iguales en sus servicios. Si usted necesita asistencia para tener acceso a los servicios, o necesita materiales en otro formato o idioma, póngase en contacto con nosotros.**