

Ley de Salario Mínimo de San Mateo

Preguntas frecuentes

Fecha de la última actualización: 24 de junio de 2025

Preguntas generales	1
1. ¿Qué es la Ley de Salario Mínimo del Condado de San Mateo?.....	1
2. ¿Cuál es el salario mínimo en las áreas no incorporadas del Condado de San Mateo en este momento?	1
3. ¿En qué partes del Condado de San Mateo se aplica la Ley de Salario Mínimo?	1
4. ¿Un empleador que tiene su negocio principal fuera de las áreas no incorporadas del Condado de San Mateo tiene que pagar el salario mínimo aplicable a sus empleados que trabajen en áreas no incorporadas del Condado de San Mateo?	1
5. ¿El salario mínimo se aplica en otras partes del Condado de San Mateo?	2
6. Existen varias leyes en materia de salario mínimo: federales, estatales y del Condado de San Mateo. ¿Cuál es la diferencia entre ellas y cuál se aplica a las empresas locales?	2
7. ¿Dónde puedo recibir ayuda para comprender mis derechos y obligaciones?	2
Empleados y empresas amparados por la ley	2
8. ¿Qué empleados están amparados por la Ley de Salario Mínimo del Condado de San Mateo?	2
9. ¿Se aplica la Ley de Salario Mínimo a los trabajadores indocumentados?	3
10. ¿Se aplica la Ley de Salario Mínimo a los contratistas independientes?	3
11. ¿Se aplica la Ley de Salario Mínimo a los trabajadores por encargo/independientes?.....	4
12. ¿Hay excepciones a la Ley de Salario Mínimo para pequeñas empresas o empresas familiares?..	4
13. ¿Puede un empleado aceptar trabajar por menos del salario mínimo del Condado de San Mateo?	4
Tarifa salarial mínima	5
14. ¿Cómo se calcula la tarifa salarial mínima del Condado de San Mateo?	5
15. ¿Los empleados clasificados como "aprendices" tienen derecho al salario mínimo completo? ..	5
16. ¿Las propinas están incluidas en el salario mínimo?.....	5
17. ¿Se pueden contar las comisiones como parte del salario mínimo del Condado de San Mateo?	6
18. Si un empleador proporciona a un trabajador alojamiento o comidas, ¿pueden estos costos contarse como parte del pago del salario mínimo en el Condado de San Mateo?.....	6
19. ¿Los empleados a los que se les paga en efectivo tienen derecho al mismo salario mínimo? ...	6



Represalias	6
20. ¿Puede un empleador penalizar a un trabajador por pedir que se le pague el salario mínimo conforme a la Ley de Salario Mínimo del Condado de San Mateo?.....	6
21. ¿Qué se entiende por represalia?	7
22. ¿Qué puedo hacer si mi empleador tomó represalias contra mí por ejercer mis derechos conforme a la Ley de Salario Mínimo del Condado de San Mateo?.....	8
Notificación y mantenimiento de registros	8
23. ¿Qué información tienen que dar los empleadores a los empleados sobre sus derechos conforme a la Ley de Salario Mínimo del Condado de San Mateo?.....	8
24. ¿Qué documentos deben conservar los empleadores cubiertos por la Ley de Salario Mínimo?.	8
25. ¿Cuándo deben los empleadores poner estos documentos a disposición de OLSE?	9
26. ¿Cuándo deben los empleadores poner estos documentos a disposición de los trabajadores?.	9
27. ¿Cuáles son las consecuencias de que un empleador no proporcione los documentos requeridos al OLSE?.....	9
Denuncias y aplicación de la ley	9
28. ¿Qué puedo hacer si mi empleador no me paga al menos el salario mínimo del Condado de San Mateo?	9
29. ¿Qué sucede si un empleado presenta una denuncia ante OLSE y una demanda en los tribunales?	9
30. ¿Hay una fecha límite para que los empleados presenten denuncias por violaciones a la Ley de Salario Mínimo del Condado de San Mateo?.....	10
31. ¿Qué hace OLSE con las denuncias por violación a la Ley de Salario Mínimo?	10
32. ¿OLSE mantiene confidencial la identidad de los empleados?	10
33. No soy ciudadano estadounidense. ¿Puedo presentar una queja?	10
34. ¿Puede OLSE iniciar investigaciones en materia de salario mínimo sin recibir una denuncia? 10	
35. ¿Cuáles son las consecuencias por violar la Ley de Salario Mínimo para un empleador?	11
36. ¿Buscará OLSE imponer cargos y multas administrativas por violaciones a la Ley de Salario Mínimo del Condado de San Mateo ocurridas antes del 10 de julio de 2025?	11
37. ¿Pueden los empleadores apelar las determinaciones de OLSE?.....	12



Preguntas generales

1. ¿Qué es la Ley de Salario Mínimo del Condado de San Mateo?

La Ley de Salario Mínimo es una ley que establece un salario mínimo para todos los lugares de trabajo dentro de [áreas no incorporadas del Condado de San Mateo](#). La Ley de Salario Mínimo ha estado vigente desde el 1.º de abril de 2023, y la tarifa salarial mínima se actualiza el 1.º de enero de cada año. En julio de 2025, se modificó la Ley de Salario Mínimo para conferir a la [Oficina de Cumplimiento de Normas Laborales](#) autoridad para hacerla cumplir y establecer sanciones en caso de infracciones.

2. ¿Cuál es el salario mínimo en las áreas no incorporadas del Condado de San Mateo en este momento?

A partir del 1.º de enero de 2025, el salario mínimo en las áreas no incorporadas del Condado de San Mateo es de \$17.46 por hora. La próxima actualización de la tarifa salarial mínima se realizará el 1.º de enero de 2026, conforme al índice de precios al consumidor (IPC).

3. ¿A qué partes del Condado de San Mateo se aplica la Ley de Salario Mínimo?

La Ley de Salario Mínimo se aplica al trabajo realizado en las [áreas no incorporadas del Condado de San Mateo](#). En muchos casos, una dirección ubicada en un área no incorporada puede incluir el nombre de una ciudad o pueblo incorporado. Para verificar si un negocio o lugar de trabajo se encuentra dentro de los límites geográficos del área no incorporada, [utilice esta herramienta](#).

4. ¿Un empleador que tiene su negocio principal fuera de las áreas no incorporadas del Condado de San Mateo tiene que pagar el salario mínimo aplicable a los empleados que trabajan en áreas no incorporadas del condado de San Mateo?

Sí. Independientemente de la ubicación de su empresa, los empleadores deben pagar al menos el salario mínimo del condado de San Mateo a todos los empleados que trabajen al menos dos horas por semana en las áreas no incorporadas del Condado de San Mateo por todas las horas trabajadas dentro de los [límites geográficos del área no incorporada](#).

Ejemplo 1: Andrew posee una tienda de sándwiches en Pacífica, una ciudad incorporada. Cada sábado, dos de sus empleados llevan a cabo su actividad comercial en un punto de venta temporal junto a la playa en San Gregorio, dentro del área no incorporada. Andrew debe pagar a los empleados que trabajan en el punto de venta temporal al menos el salario mínimo que rige en el Condado de San Mateo por todas las horas dedicadas a trabajar en dicha ubicación, así como por cualquier otro tiempo trabajado en el área no incorporada.

Ejemplo 2: Michelle es una contratista de mano de obra agrícola con sede en Salinas, condado de Monterrey. Asigna un equipo de trabajadores a una granja ubicada cerca de Pescadero, un área no incorporada del Condado de San Mateo. Michelle debe pagar al menos el salario mínimo del Condado de San Mateo a estos empleados por todo el trabajo realizado en la granja de Pescadero, así como por cualquier otro tiempo trabajado en el área no incorporada del condado.



5. ¿El salario mínimo se aplica en otras partes del Condado de San Mateo?

No. La Ley de Salario Mínimo del Condado de San Mateo solo se aplica al trabajo realizado dentro de las [áreas no incorporadas del condado](#). Sin embargo, muchas ciudades del Condado de San Mateo tienen sus [propias leyes en materia de salario mínimo](#), al igual que el estado de California.

6. Existen varias leyes en materia de salario mínimo: federales, estatales y del condado de San Mateo. ¿Cuál es la diferencia entre ellas y cuál se aplica a las empresas locales?

Los empleadores del Condado de San Mateo están sujetos a las leyes federales, estatales y locales en materia de salario mínimo. En las áreas no incorporadas, la ley local vigente en materia de salario mínimo es la Ley de Salario Mínimo del Condado de San Mateo. Muchas ciudades incorporadas tienen sus [propias leyes locales de salario mínimo](#). En las ciudades para las que no rige una ley local de salario mínimo, los empleadores deben pagar el salario mínimo establecido y vigente para el estado de California.

En caso de que una ley local y una ley estatal o federal tengan requisitos diferentes, los empleadores deben seguir la norma que otorgue mayor protección a los trabajadores.

Ejemplo 3: Belén está inaugurando un restaurante en North Fair Oaks, un área no incorporada del condado de San Mateo. Al configurar la nómina de pago, considera si debe pagar a sus empleados el salario mínimo de California de \$16.50 por hora o el salario mínimo del condado de San Mateo de \$17.46 por hora. Debido a que el salario mínimo del condado es más alto, ofrece mayor protección a los trabajadores. Por lo tanto, Belén deberá pagar a sus trabajadores al menos \$17.46 por hora, el salario mínimo del condado.

7. ¿Dónde puedo recibir ayuda para comprender mis derechos u obligaciones?

Los trabajadores y empleadores pueden contactarse con la [Línea Directa de Asesoramiento Laboral](#), proporcionada por la Oficina de Cumplimiento de Normas Laborales (OLSE, por sus siglas en inglés), para obtener más información sobre sus derechos y obligaciones en virtud de la Ley de Salario Mínimo del Condado de San Mateo y otras leyes que se aplican a los lugares de trabajo ubicados en el Condado de San Mateo. Puede comunicarse con la Línea Directa de Asesoramiento Laboral, que cuenta con abogados multilingües, al **1-866-870-7725**. Todas las consultas son gratuitas y confidenciales.

Empleados y empresas amparados por la ley

8. ¿Qué empleados están amparados en la Ley de Salario Mínimo del Condado de San Mateo?

La Ley de Salario Mínimo se aplica a prácticamente todos los trabajadores de las [áreas no incorporadas del condado de San Mateo](#), siempre y cuando el empleado trabaje al menos dos horas por semana dentro de los límites geográficos del área no incorporada. Entre los trabajadores contemplados por la Ley, se incluyen los siguientes:

1. Empleados a tiempo completo
2. Empleados a tiempo parcial
3. Empleados temporales y de temporada
4. Empleados eventuales y de guardia
5. Empleados que viven fuera de las áreas no incorporadas del Condado de San Mateo pero sí trabajan dentro de ellas.



6. Empleados de cualquier edad, incluidos menores de edad

Ejemplo 4: Marisol, estudiante de secundaria, consiguió un trabajo de verano a tiempo parcial en una tienda de sándwiches con sede en Pacífica (ver Ejemplo 1). Los sábados, a Marisol se le asigna trabajar en el punto de venta temporal de la tienda junto a la playa en San Gregorio, en un área no incorporada del Condado de San Mateo. Los turnos de trabajo que cumple los sábados suelen durar seis horas. Marisol está amparada por la Ley de Salario Mínimo del Condado de San Mateo. Con lo cual, debe recibir un pago de al menos \$17.46 por hora por todas las horas dedicadas a trabajar en el punto de venta temporal, así como por cualquier otro tiempo trabajado en el área no incorporada.

9. ¿Se aplica la Ley de Salario Mínimo a los trabajadores indocumentados?

Sí. Todos los trabajadores tienen los mismos derechos y protecciones en virtud de la Ley de Salario Mínimo del Condado de San Mateo, independientemente del lugar en el que hayan nacido o de cuál sea su estatus migratorio. Las leyes en materia de salario mínimo locales, estatales y federales también se aplican, independientemente de su estatus migratorio.

Desde la [Oficina de Cumplimiento de Normas Laborales](#) responderán las preguntas y se tramitarán las quejas sobre el salario mínimo, independientemente del estatus migratorio del trabajador. El estatus migratorio de un empleado no es relevante para una investigación de OLSE; por lo tanto, dicho organismo nunca solicitará información al respecto.

10. ¿Se aplica la Ley de Salario Mínimo a los contratistas independientes?

No. La Ley de Salario Mínimo se aplica a todos los trabajadores que trabajan al menos dos horas por semana en áreas no incorporadas del condado de San Mateo y se consideran "empleados" para los efectos de la ley de salario mínimo de California. La ley estatal de salario mínimo no se aplica a los "contratistas independientes".

No obstante, muchos trabajadores a quienes sus empleadores llaman "contratistas independientes" pueden ser considerados empleados conforme a la ley. Cuando un empleador trata a alguien que es un empleado según la ley como un contratista independiente, el empleador lo está "[clasificando erróneamente](#)".

[La clasificación de un trabajador como "empleado" o un "contratista independiente"](#) depende de la forma en que desempeña sus funciones, no de su cargo. La mayoría de los trabajadores de los condados de California y San Mateo se consideran empleados a menos que su empleador pueda responder "sí" a las tres preguntas siguientes:

1. ¿El trabajador está libre de la dirección y el control del empleador en relación con la realización del trabajo?
2. ¿El trabajador realiza tareas que no forman parte del desarrollo normal y habitual de las actividades comerciales del empleador?
3. ¿El trabajador ejerce habitualmente un oficio, desempeña una ocupación o lleva a cabo una actividad comercial independiente, de la misma naturaleza que el trabajo realizado?

Determinar si un trabajador es empleado o contratista puede ser complicado. La [Oficina de Cumplimiento de Normas Laborales](#) recomienda a los trabajadores que tengan dudas



sobre su situación laboral a comunicarse con la [Línea Directa de Asesoramiento Laboral](#) gratuita y confidencial al **1-866-870-7725** para analizar su caso específico con la ayuda de un abogado.

11. ¿Se aplica la Ley de Salario Mínimo a los trabajadores por encargo/independientes?

Muchos, pero no todos, los trabajadores por encargo/independientes están amparados por la Ley de Salario Mínimo del Condado de San Mateo, siempre que trabajen al menos dos horas por semana en las áreas no incorporadas.

Según se explica en la [pregunta frecuente 10](#), la Ley de Salario Mínimo se aplica a los trabajadores que se consideran "empleados", según el significado de ese término en la ley de salario mínimo del estado de California. La ley estatal de salario mínimo no se aplica a muchos "contratistas independientes", lo que incluye a algunos trabajadores por encargo. Por ejemplo, ciertas personas que trabajan por medio de aplicaciones haciendo viajes o repartos a domicilio [se consideran contratistas independientes](#) en virtud de la Propuesta 22. Sin embargo, muchos otros trabajadores por encargo/independientes pueden considerarse "empleados" amparados por la Ley de Salario Mínimo y otras protecciones si la empresa para la que trabajan no puede responder "sí" a [las tres preguntas anteriores](#).

Si un trabajador por encargo está amparado por la Ley depende de las características específicas de su situación laboral. La [Oficina de Cumplimiento de Normas Laborales](#) recomienda a los trabajadores por encargo que tengan dudas sobre su situación laboral a comunicarse con la [Línea Directa de Asesoramiento Laboral](#) gratuita y confidencial al **1-866-870-7725** para analizar su caso específico con la ayuda de un abogado.

12. ¿Hay excepciones a la Ley de Salario Mínimo para pequeñas empresas o empresas familiares?

No. Todos los empleadores deben pagar el salario mínimo del Condado de San Mateo a todos los empleados que trabajen al menos dos horas por semana dentro de las áreas no incorporadas del condado, independientemente del tamaño de su empresa. Los empleadores deben pagar el salario mínimo a la mayoría de sus familiares trabajadores; sin embargo, existe una excepción puntual: los empleados que sean **padres, cónyuges** o **hijos** del propietario de la empresa no están amparados por esta Ley.

Ejemplo 5: Carolina dirige una pequeña empresa de instalación de pisos, y sus empleados están trabajando en un proyecto importante en El Granada, un área no incorporada del condado de San Mateo. Además de tres empleados que no son familiares, el esposo y el sobrino de Carolina también trabajan en su empresa. Carolina debe pagar a su sobrino y a los empleados con quienes no se tenga parentesco, como mínimo, el salario mínimo del Condado de San Mateo por todo el trabajo realizado en las áreas no incorporadas. Sin embargo, su esposo no está amparado por la Ley de Salario Mínimo.

13. ¿Puede un empleado aceptar trabajar por menos del salario mínimo del Condado de San Mateo?

No. En general, los empleados no pueden renunciar a su derecho a recibir el salario mínimo del Condado de San Mateo, incluso si firmaron un acuerdo que establece que así lo hicieron.



No obstante, en casos excepcionales, se puede renunciar a los derechos en virtud de la Ley de Salario Mínimo mediante un contrato de negociación colectiva (CBA, por sus siglas en inglés). Para que una renuncia establecida en un CBA sea válida, deben cumplirse las tres condiciones siguientes:

7. El trabajo realizado **no** debe pertenecer al sector de servicios de limpieza, mantenimiento y vigilancia en inmuebles.
8. El CBA o contrato colectivo debe indicar de forma expresa que los empleados cubiertos por dicho acuerdo renuncian al salario mínimo del condado cuando este es más alto que las tarifas salariales establecidas en el contrato para cualquier grupo de trabajadores incluidos.
9. Todo CBA o contrato colectivo que contiene la renuncia al salario mínimo del condado debe haberse negociado y formalizado **antes del 1.º de abril de 2023**.

Los trabajadores del sector de servicios en inmuebles no puedan renunciar a sus derechos al salario mínimo, ni siquiera mediante un CBA, incluyen a conserjes, jardineros, encargados del mantenimiento de áreas verdes y guardias de seguridad.

Tarifa salarial mínima

14. ¿Cómo se calcula la tarifa salarial mínima del condado de San Mateo?

El Consejo de Supervisores del Condado de San Mateo estableció en abril de 2023 una tarifa salarial mínima inicial de \$16.50. En virtud de la Ley de Salario Mínimo, la tarifa salarial mínima se ajusta cada año mediante un cálculo establecido en dicha ordenanza.

Cada 1.º de enero, la tarifa salarial mínima se incrementa respecto de la del año anterior aplicando el menor de los siguientes valores:

- 3.5 por ciento, o
- el porcentaje de aumento del [Índice de Precios al Consumidor para Asalariados Urbanos y Trabajadores Administrativos](#) (CPI-W) registrado en el último año.

El 1.º de enero de 2025, [el salario mínimo se incrementó](#) de \$17.06 a \$17.46.

15. ¿Los empleados clasificados como "aprendices" tienen derecho al salario mínimo completo?

Los trabajadores que están clasificados como "aprendices" según la legislación de California están amparados por la Ley de Salario Mínimo, pero pueden recibir una tarifa reducida del 85% del salario mínimo durante sus primeras 160 horas de trabajo. Un "aprendiz" es un trabajador que está aprendiendo una nueva habilidad y no tiene experiencia similar o relacionada. Si desea obtener ayuda para determinar si usted o alguien que usted emplea es un aprendiz, comuníquese con la [Línea Directa de Asesoramiento Laboral](#) al **1-866-870-7725** para realizar una consulta gratuita y confidencial con un abogado.

16. ¿Las propinas están incluidas en el salario mínimo?

No. Los empleadores no pueden contar las propinas que reciben sus empleados como parte del salario mínimo del Condado de San Mateo que están obligados a pagarles.



17. ¿Se pueden contar las comisiones como parte del salario mínimo del Condado de San Mateo?

Sí. Las comisiones pueden considerarse como parte del salario mínimo del Condado de San Mateo. Si las comisiones del empleado más cualquier otra remuneración que reciba suman una cantidad igual o superior a sus horas totales multiplicadas por el salario mínimo durante cada período de pago, el empleador ha cumplido con sus obligaciones de pago de salario mínimo.

18. Si un empleador proporciona a un trabajador alojamiento o comidas, ¿pueden estos costos contarse como parte del pago del salario mínimo en el condado de San Mateo?

Depende. Un empleador solo puede considerar el costo de las comidas y el alojamiento que ofrece a un empleado como parte del salario mínimo que debe pagar si se cumplen estrictamente las siguientes condiciones:

1. El empleado aceptó por escrito que el empleador descontara esos costos de las comidas o del alojamiento de sus obligaciones salariales antes de que el empleador comenzara a hacerlo.
2. El empleado aceptó voluntariamente este descuento.
3. Los costos de alojamiento y comida que se cuentan como parte del salario mínimo que debe pagar el empleador no superan [los límites máximos establecidos por la ley de California](#).

19. ¿Los empleados a los que se les paga en efectivo tienen derecho al mismo salario mínimo?

Sí. Los empleados en las áreas no incorporadas del condado deben recibir el salario mínimo independientemente de cómo se les pague, ya sea en efectivo, mediante cheque, depósito directo o por cualquier otro método.

Represalias

20. ¿Puede un empleador penalizar a un trabajador por pedir que se le pague el salario mínimo conforme a la Ley de Salario Mínimo del Condado de San Mateo?

No. Tomar represalias es ilegal. Ningún empleador, ni ninguna otra persona que actúe en representación de un empleador, puede tomar represalias contra los empleados por ejercer o intentar ejercer sus derechos en virtud de la Ley de Salario Mínimo, incluso por pedir que se les pague el salario mínimo.

Otras formas en que los empleados pueden intentar ejercer sus derechos conforme a la Ley, que también están protegidas contra represalias, incluyen:

- Presentar quejas ante sus empleadores o supervisores sobre posibles violaciones al salario mínimo.
- Hablar con compañeros de trabajo sobre derechos o inquietudes relacionados con el salario mínimo.
- Consultar con proveedores de servicios legales u otros asesores sobre inquietudes relacionadas con el salario mínimo.
- Presentar una queja ante OLSE, el Comisionado Laboral de California u otro organismo gubernamental por problemas relacionados con el salario mínimo en el trabajo.



- Presentar una demanda o participar en una por violaciones al salario mínimo.
- Participar en una investigación de OLSE o compartir información con OLSE u otro organismo gubernamental.

Un empleado no necesita mencionar expresamente la Ley de Salario Mínimo para estar protegido contra represalias.

21. ¿Qué se entiende por represalia?

La represalia es cualquier acción que penalice a un trabajador amparado por la Ley de Salario Mínimo por ejercer o intentar ejercer los derechos que le otorga dicha ley. Entre las formas de represalias, se incluyen las siguientes:

- amenazas,
- intimidación,
- sanciones disciplinarias,
- despido,
- traslado a un puesto de menor rango,
- suspensión,
- acoso,
- discriminación,
- reducción de horas o de salario;
- asignación de tareas o turnos desfavorables,
- informar a otro empleador que el trabajador ejerció sus derechos en virtud de la ley, o
- inclusión en listas negras (*blacklisting*).

Las acciones de represalias también incluyen aquellas relacionadas con el estatus migratorio percibido del empleado o su autorización para trabajar, como, por ejemplo, exigir al trabajador que [vuelva a verificar su elegibilidad para el empleo](#) simplemente porque intentó ejercer sus derechos según la Ley de Salario Mínimo.

Existe una presunción refutable de represalia si el empleador toma cualquier medida adversa contra un trabajador dentro de los 90 días posteriores a que este haya ejercido sus derechos en virtud de la Ley de Salario Mínimo.

Ejemplo 6: Shireen comienza un nuevo trabajo en un restaurante en el área no incorporada del condado de San Mateo. Le pagan el salario mínimo del condado de San Mateo, pero, al cabo de unos meses, se da cuenta de que su empleador le está descontando horas trabajadas en sus recibos de sueldo; es decir, no le están pagando por todas las horas que trabaja. Acude a su jefe con su comprobante de pago más reciente, que muestra 35 horas trabajadas, y su propio registro de las horas trabajadas durante ese período de pago, que muestra 37. Su jefe se enoja y, al día siguiente, a Shireen la despiden por insubordinación.

Pregunta: ¿Este caso podría considerarse una represalia?

Respuesta: Sí. Shireen intentó ejercer sus derechos conforme a la Ley de Salario Mínimo, y al día siguiente su empleador la despidió. Debido a esta situación, existe la presunción refutable de que el empleador de Shireen tomó represalias ilegalmente contra ella. A menos que el empleador pueda señalar pruebas claras y convincentes de que despidieron a Shireen



por una razón distinta al ejercicio de sus derechos, el empleador está infringiendo la ley.

22. ¿Qué puedo hacer si mi empleador tomó represalias en mi contra por ejercer mis derechos conforme a la Ley de Salario Mínimo del Condado de San Mateo?

Los trabajadores que crean que han sido objeto de represalias por ejercer sus derechos en virtud de la Ley de Salario Mínimo deben comunicarse con la [Oficina de Cumplimiento de Normas Laborales](#) lo antes posible llamando a la [Línea Directa de Asesoramiento Laboral](#) al **1-866-870-7725** o enviando un email a olse@smcgov.org. OLSE puede ordenar al empleador que reincorpore al trabajador, le restituya sus horas laborales o que revierta cualquier otra acción represiva, además de exigir el pago de salarios adeudados y la aplicación de sanciones.

Los trabajadores que sufren represalias también pueden presentar una demanda contra sus empleadores ante los tribunales o pueden presentar reclamaciones ante el Comisionado Laboral de California.

Notificación y mantenimiento de registros

23. ¿Qué información tienen que dar los empleadores a los empleados sobre sus derechos conforme a la Ley de Salario Mínimo del Condado de San Mateo?

Los empleadores deben informar por escrito a todos los empleados de los derechos que tienen en virtud de la Ley de Salario Mínimo. Esto incluye dar aviso de la tarifa salarial mínima actual e informar a los empleados de su derecho a informar problemas a la [Oficina de Cumplimiento de Normas Laborales](#) y estar protegidos contra represalias. Los empleadores pueden usar [el cartel de Aviso de Salario Mínimo](#) proporcionado por OLSE para asegurarse de que cumplen con la Ley.

Los empleadores deben proporcionar la información de derechos exigida a los trabajadores de la siguiente manera:

- entregando a cada empleado un Aviso de Salario Mínimo por escrito (o un documento que contenga sustancialmente la misma información) cada año después de que el salario mínimo aumente, o al momento de su contratación si el empleado comienza a mediados de año; **Y**
- publicando el Aviso de Salario Mínimo en el lugar de trabajo en un área donde sea visible y lo puedan ver todos los empleados.

Además, los empleadores deben proporcionar a cada empleado, al momento de la contratación, el nombre, la dirección y el número de teléfono del empleador por escrito.

24. ¿Qué documentos deben conservar los empleadores amparados por la Ley de Salario Mínimo?

Los empleadores deben conservar documentos que demuestren su cumplimiento con la Ley de Salario Mínimo. Esto incluye conservar los siguientes documentos para cada empleado actual y anterior:

1. **Información de contacto:** El nombre, número de teléfono y dirección de email del empleado si el empleador utiliza el email para comunicarse con sus empleados.
2. **Información de control de asistencia al trabajo:** Horas trabajadas cada día, así como la hora de inicio y de finalización de la jornada laboral, incluidas las pausas.



- 3. Información sobre la nómina:** Para cada período de pago, todas las tarifas salariales aplicables al empleado, la cantidad de horas trabajadas bajo cada tarifa, toda otra remuneración pagada al empleado y todas las deducciones efectuadas de su salario.

Los empleadores deben conservar, durante un período de cuatro años, los documentos que demuestren su cumplimiento con la Ley de Salario Mínimo del Condado de San Mateo, incluidos, entre otros, todos los documentos mencionados anteriormente.

25. ¿Cuándo deben los empleadores poner los documentos requeridos a disposición de OLSE?

Un empleador bajo investigación por la [Oficina de Cumplimiento de Normas Laborales](#) debe proporcionar a OLSE los documentos que se le soliciten dentro del plazo indicado en el Aviso de Investigación de OLSE, a menos que OLSE y el empleador acuerden un plazo diferente. Además, los empleadores deben permitir el acceso de OLSE a todos sus lugares de trabajo dentro de las áreas no incorporadas del Condado de San Mateo durante el horario comercial.

26. ¿Cuándo deben los empleadores entregar o poner los documentos a disposición de los trabajadores?

Si un empleado lo solicita, los empleadores deben proporcionar al empleado una copia de todos los documentos que el empleador debe conservar en virtud de la Ley de Salario Mínimo dentro de los 21 días posteriores a la solicitud del empleado.

27. ¿Cuáles son las consecuencias de que un empleador no proporcione estos documentos al OLSE?

El incumplimiento por parte del empleador de conservar o presentar un documentos que está obligado a mantener conforme a la Ley de Salario Mínimo, y que sea solicitado por OLSE durante una investigación, puede dar lugar a sanciones civiles y a una presunción refutable de que el empleador ha violado dicha Ley.

Denuncias y aplicación de la ley

28. ¿Qué puedo hacer si mi empleador no me paga al menos el salario mínimo del Condado de San Mateo?

Los trabajadores amparados por la Ley de Salario Mínimo pueden informar el problema a la [Oficina de Cumplimiento de Normas Laborales](#). Las denuncias se pueden presentar comunicándose con la Línea Directa de Asesoramiento Laboral gratuita y confidencial de OLSE al **1-866-870-7725** o por email a OLSE@smcgov.org. OLSE acepta denuncias en todos los idiomas y proporcionará servicios de interpretación gratuitos si lo desea.

Los empleados también pueden presentar denuncias por salario mínimo ante el Comisionado Laboral de California o directamente en los tribunales. No es obligatorio presentar una denuncia ante OLSE antes de iniciar una demanda judicial.

29. ¿Qué sucede si un empleado presenta una denuncia ante OLSE y una demanda en los tribunales?

La [Oficina de Cumplimiento de Normas Laborales](#) puede negarse a investigar una denuncia por salario mínimo si una investigación o demanda del Comisionado Laboral por las mismas acusaciones ya está en curso cuando el trabajador presenta su denuncia. Del



mismo modo, OLSE puede pausar su investigación si un trabajador presenta una demanda después de que ya se haya iniciado una investigación.

Si un caso judicial o del Comisionado Laboral se resuelve mediante sentencia o acuerdo, OLSE no investigará más las violaciones resueltas por la sentencia o acuerdo, pero puede investigar cualquier incumplimiento en el mismo lugar de trabajo que no esté amparado por la resolución.

Nota: OLSE está autorizado a iniciar una investigación por salario mínimo por iniciativa propia, independientemente de si hay un reclamo del Comisionado Laboral de California o una demanda pendiente.

30. ¿Hay una fecha límite para que los empleados presenten denuncias por violaciones a la Ley de Salario Mínimo del Condado de San Mateo?

Sí. En general, los empleados deben presentar denuncias ante la [Oficina de Cumplimiento de Normas Laborales](#) o ante los tribunales dentro de los tres años posteriores a la fecha en que ocurrió la última infracción que alegan.

31. ¿Qué hace OLSE con las denuncias por violación a la Ley de Salario Mínimo?

La [Oficina de Cumplimiento de Normas Laborales](#) investiga las denuncias para identificar cualquier posible violación a la ley. Esto generalmente implica obtener información del empleado, el empleador y cualquier otra parte que pueda tener información relevante.

Si, como resultado de la investigación, OLSE determina que se ha violado la Ley, OLSE trabajara con el empleador para que se ajuste a la normativa e intenta resolver el caso.

Si OLSE y el empleador no logran llegar a una resolución voluntaria, OLSE emitirá una Citación Administrativa mediante la cual se ordenará que el empleador pague todos los salarios atrasados y las multas adeudadas. De manera alternativa, la Oficina del Fiscal del Condado puede iniciar una demanda judicial.

32. ¿OLSE mantiene confidencial la identidad de los empleados?

Sí. La [Oficina de Cumplimiento de Normas Laborales](#) mantiene confidencial la identidad de las personas que presentan denuncias y de los testigos (incluidas aquellas que brindan información a OLSE sin ser denunciantes), salvo que divulgar su identidad sea necesario para resolver la investigación, lo exija la ley o resulte impracticable evitar dicha divulgación. De ser posible, OLSE hará todo lo posible para notificar a un denunciante o testigo antes de revelar su identidad.

33. No soy ciudadano estadounidense. ¿Puedo presentar una queja?

Sí. Todos los trabajadores tienen los mismos derechos y protecciones en virtud de la Ley de Salario Mínimo del Condado de San Mateo, independientemente de su estatus migratorio. La [Oficina de Cumplimiento de Normas Laborales](#) no recopilará ninguna información sobre el estatus migratorio de un trabajador para presentar una denuncia.

34. ¿OLSE puede iniciar investigaciones en materia de salario mínimo sin recibir una denuncia?

Sí. La Ley de Salario Mínimo del Condado de San Mateo autoriza a la [Oficina de Cumplimiento de Normas Laborales](#) a iniciar una investigación por iniciativa propia, incluso cuando tenga motivos para creer que un empleador podría haber violado la Ley. OLSE no necesita recibir una denuncia de un empleado para comenzar una investigación.



35. ¿Cuáles son las consecuencias por violar la Ley de Salario Mínimo para un empleador?

En virtud de la Ley de Salario Mínimo, la [Oficina de Cumplimiento de Normas Laborales](#) o un juez pueden ordenar a un empleador que la infrinja que pague una indemnización por daños y perjuicios y multas al trabajador y al Condado. Esto incluye lo siguiente:

1. **Salarios atrasados:** la diferencia entre los salarios que el empleador realmente pagó al empleado y los salarios que debería haber pagado al empleado en virtud de la Ley de Salario Mínimo.
2. **Intereses sobre salarios atrasados:** intereses del 10% anual sobre todos los salarios atrasados adeudados al empleado, calculados desde la fecha en que los salarios deberían haberse pagado hasta la fecha en que los salarios se paguen en su totalidad.
3. [*Vigente a partir del 10 de julio de 2025*] Se podrán imponer sanciones/multas **administrativas** de hasta \$50 por día, por cada día en que existió una infracción que afectó al empleado.

En los casos de represalias, los salarios atrasados también pueden incluir una compensación por los salarios perdidos debido a las represalias del empleador. OLSE o un juez también pueden ordenar al empleador que reincorpore a un trabajador despedido ilegalmente o que revoque cualquier acción de represalia.

Además, pueden ordenar al empleador que pague al Condado los siguientes conceptos:

4. [*Vigente a partir del 10 de julio de 2025*] Se podrán imponer **cargos administrativos** de hasta \$50 por empleado por día, por cada día en que existió una infracción a la Ley de Salario Mínimo, y por cada empleado que haya sido afectado por dicha infracción.
5. [*Vigente a partir del 10 de julio de 2025*] Podrán imponerse **sanciones administrativas** por las siguientes infracciones especificadas en la Ley:
 - a. No mantener registros de nómina durante cuatro años: \$500 por infracción, hasta \$5,000 por año.
 - b. No proporcionar a OLSE acceso a los registros de nómina: \$500 por infracción, hasta \$5,000 por año.
 - c. No publicar el Aviso de Salario Mínimo: \$500 por infracción, hasta \$5,000 por año.
 - d. No informar a los empleados de una investigación de OLSE, si OLSE exige que el empleador lo haga: \$500 por infracción, hasta \$5,000 por año.
 - e. No proporcionar a los trabajadores el nombre, la dirección y el número de teléfono del empleador por escrito al comienzo de la relación laboral: \$500 por infracción, hasta \$5,000 por año.
 - f. Represalias: \$1,000 por infracción, hasta \$10,000 por año.

Por último, si un trabajador o el Condado presenta una demanda para corregir violaciones a la Ley de Salario Mínimo, un juez también puede ordenar al empleador que pague los honorarios de abogados y los costos judiciales del trabajador o del Condado.

36. ¿Buscará OLSE imponer cargos y multas administrativas por violaciones a la Ley de Salario Mínimo del Condado de San Mateo ocurridas antes del 10 de julio de 2025?

No. La [Oficina de Cumplimiento de Normas Laborales](#) solo aplicará los cargos y multas administrativas establecidos por las enmiendas de julio de 2025 a las infracciones



ocurridas después del 10 de julio de 2025, fecha en que dichas enmiendas entraron en vigencia. Sin embargo, OLSE sí reclamará el pago de salarios atrasados y los intereses correspondientes por cualquier violación a la Ley de Salario Mínimo ocurrida desde su entrada en vigencia en abril de 2023.

Ejemplo 7: Shane ha trabajado en una tienda de conveniencia en el área no incorporada desde marzo de 2025. Su empleador le paga el salario mínimo de California de \$16.50 por hora y nunca le notificó los derechos de los que goza conforme a la Ley de Salario Mínimo. En agosto de 2025, se entera del salario mínimo del condado por un vecino y presenta una denuncia ante OLSE.

Pregunta: Si a partir de la investigación de OLSE se confirma que el empleador de Shane ha infringido los derechos de salario mínimo del condado de San Mateo, ¿cuánto le ordenará OLSE al empleador de Shane que le pague?

Respuesta: OLSE ordenará que el empleador de Shane pague los salarios atrasados (en este caso, la diferencia entre el salario mínimo de California y el salario mínimo del Condado de San Mateo por todas las horas trabajadas), así como los intereses correspondientes sobre esos salarios atrasados durante todo el período de su empleo. OLSE también puede también ordenar que empleador de Shane pague sanciones administrativas de \$50 por día, a partir del primer día después del día de pago del primer período de pago completo posterior al 10 de julio de 2025.

37. ¿Pueden los empleadores apelar las determinaciones de OLSE?

Sí. Tal como se describe en la [pregunta frecuente 30](#), en caso de que la [Oficina de Cumplimiento de Normas Laborales](#) determine que se ha producido una infracción, OLSE primero trabajará con el empleador para que cumpla con sus obligaciones e intentará resolver el caso voluntariamente.

Si OLSE y el empleador no logran llegar a una resolución voluntaria, OLSE emitirá una Citación Administrativa mediante la cual se ordenará que el empleador pague todos los salarios atrasados y las multas adeudadas. Si el empleador no está de acuerdo con la Citación Administrativa, puede solicitar una audiencia de apelación ante un Oficial de Audiencias neutral. El Oficial de Audiencias considerará las pruebas y los argumentos presentados tanto por OLSE como por el empleador, y podrá confirmar, anular o modificar la citación emitida por OLSE.

Si el empleador no está de acuerdo con la decisión del Oficial de Audiencias tras la audiencia de apelación, podrá solicitar una revisión judicial presentando una apelación ante el Tribunal Superior del Condado de San Mateo. Un juez llevará a cabo una audiencia *de novo*, lo que significa que tanto OLSE como el empleador tendrán una segunda oportunidad para presentar sus argumentos y pruebas, y el juez tomará una decisión final.

