



El presente documento reproduce la información que figura en la página Presentar una reclamación por recibir un salario o unos derechos insuficientes (www.lgirs.wa.gov.au/underpaymentcomplaints) del sitio web.

Presentar una reclamación por recibir un salario o unos derechos insuficientes

Presentar una denuncia por pago insuficiente a los inspectores industrial de Relaciones Laborales del Sector Privado (Private Sector Labour Relations industrial inspectors)

Esta página es para los empleados que creen que no se les ha pagado lo suficiente o que no tienen derecho a licencia conforme a la legislación laboral estatal.

Esta información es pertinente para:

- Los empleados del sistema estatal de relaciones laborales (www.lgirs.wa.gov.au/which-ir-system) que necesiten ayuda con respecto a pagos insuficientes de:
 - Las tasas de pago conforme al laudo, así como los derechos a licencias;
 - las tasas mínimas de pago y los derechos a licencias en virtud de la Ley de Condiciones Mínimas de Trabajo; y
- Los empleados de los sistemas estatal y nacional de relaciones laborales que necesiten ayuda en caso de pago insuficiente de licencia por antigüedad en virtud de la ley de licencia por antigüedad del Estado (www.lgirs.wa.gov.au/longserviceleave).

La división de Relaciones Laborales del Sector Privado del Departamento de Gobierno Local, Regulación industrial y Seguridad puede investigar los presuntos pagos indebidos de estos derechos. (Private Sector Labour Relations division, Department of Local Government, Industry Regulation and Safety).

Los empleados pueden seguir los pasos que se indican a continuación para presentar una reclamación por pago insuficiente ante Relaciones Laborales del Sector Privado.

La información de esta página no es pertinente para:

- Los trabajadores del sistema nacional de relaciones laborales que necesiten ayuda en caso de pago insuficiente de salarios, licencias anuales u otros derechos laborales. Estos trabajadores deben dirigirse al Defensor del Trabajo Justo (Fair Work Ombudsman) (www.fairwork.gov.au).
- Los trabajadores que pretenden reclamar una retribución superior a la fijada o a la mínima, u otras prestaciones en virtud de un contrato de trabajo que les han sido denegadas por el empleador. Estos trabajadores pueden presentar una reclamación de beneficios contractuales ante la Comisión de Relaciones Laborales de Australia Occidental (Western Australian Industrial Relations Commission). La Comisión puede tramitar las reclamaciones de beneficios contractuales de los trabajadores tanto en el sistema estatal de relaciones laborales como en el sistema nacional de relaciones laborales. Para más información, visite el sitio web de la Comisión (www.wairc.wa.gov.au).

Si no está seguro de si su empleador o ex-empleador está en el sistema estatal o en el sistema nacional, le sugerimos que se ponga en contacto con Wageline en el 1300 655 266. Wageline realizará una búsqueda de empresas y, en la mayoría de los casos, podrá indicarle qué sistema se aplica.

Paso 1: verifique sus derechos

- Si está cubierto por un laudo estatal, consulte el resumen de laudos de WA (www.lgirs.wa.gov.au/awardsummaries).
- Si no está cubierto por un laudo, averigüe los pagos mínimos y las condiciones para los empleados no cubiertos por un laudo (www.lgirs.wa.gov.au/minimumpayrates).
- Para obtener información sobre las licencias por antigüedad, consulte el calculador de licencias por antigüedad (www.lgirs.wa.gov.au/lscalculator).
- Para los derechos licencias anuales, consulte la guía de cálculo de las licencias anuales (www.lgirs.wa.gov.au/annual-leave-calculation-guide).

Si no está seguro, llame a Wageline al 1300 655 266.

Paso 2: hable con su empleador

Lo primero que debe hacer es hablar con su empleador para ver si puede resolver el problema. Al hacerlo, puede informar al empleador de que ha hablado con Wageline y comunicarle la información que Wageline le ha facilitado sobre sus derechos.

Paso 3: presente su reclamación por escrito al empleador

Además de hablar con su empleador, debe comunicarle sus inquietudes por escrito. Tiene a su disposición un [modelo de carta](#) que puede modificar en función de la naturaleza de su reclamación.

La carta debe contener toda la información posible sobre los motivos por los que considera que no se le han abonado los derechos que le corresponden. Una carta que contenga hechos sin lenguaje emotivo tiene más probabilidades de ayudar a resolver el asunto.

También puede facilitar al empleador información en apoyo de su reclamación, como ser una copia del resumen de los laudos de WA de Wageline.

Debe fijar un plazo razonable para la respuesta, por ejemplo 14 días.

Puede enviar la carta por correo electrónico, por correo postal o por correo certificado.

Debe conservar una copia de la carta y el recibo de entrega si la envía por correo certificado. Si presenta una queja formal ante Relaciones Laborales del Sector Privado (véase el paso 4), se le pedirá que facilite una copia de la carta que envió a su empleador y de cualquier respuesta recibida como parte del proceso de presentación de una queja formal.

Paso 4: presentar una queja formal

Antes de presentar una queja a Relaciones Laborales del Sector Privado por salarios o derechos no percibidos, debe intentar resolver el problema con su empleador (véanse los pasos 2 y 3).

Si no consigue resolver el problema por sí mismo, puede presentar una queja formal ante Relaciones Laborales del Sector Privado (Private Sector Labour Relations).

Asegúrese de tener toda la información sobre su empleador (por ejemplo, nombre de la empresa, ABN y nombre de contacto) y la documentación de apoyo (por ejemplo, copias de cartas, correos electrónicos, mensajes de texto o recibos de pago), ya que una vez que comience a introducir la información en el formulario en línea, tendrá que completar y enviar el formulario o será necesario empezar de nuevo.

Si necesita más ayuda para calcular la cantidad que reclama que se le ha pagado de menos, visite el calculador de licencias por antigüedad de WA (www.lgirs.wa.gov.au/lslcalculator), la guía de cálculo de licencias anuales (www.lgirs.wa.gov.au/annual-leave-calculation-guide), el resumen del laudo pertinente de WA (www.lgirs.wa.gov.au/awardsummaries) o las tasas mínimas de pago para empleados no cubiertos por un laudo (www.lgirs.wa.gov.au/minimumpayrates).

Si dispone de toda la información y está preparado, puede presentar una reclamación rellenando el formulario de reclamación en línea por pago indebido de salarios o derechos ([Online underpayment of wages or entitlements complaint form](#)).

Paso 5 - conciliación

Una vez recibido su formulario de queja, intentaremos conciliar el asunto. Se asignará un funcionario de conciliación a su queja, que trabajará con usted y el empleador para intentar resolver el asunto. Este proceso de conciliación suele durar aproximadamente 28 días desde que el funcionario de conciliación se pone en contacto con usted por primera vez.

Paso 6 - investigación formal

De acuerdo con la política de cumplimiento y aplicación de la División de Relaciones Laborales del Sector Privado ([Private Sector Labour Relations Division Compliance and Enforcement Policy](#)), si su denuncia no se resuelve por la vía de la conciliación, puede asignarse a un inspector industrial para que realice una investigación formal.

La División de Relaciones Laborales del Sector Privado no investiga formalmente todas las denuncias que recibe, y decide discrecionalmente qué asuntos investigar. Relaciones Laborales del Sector Privado ha elaborado unas directrices para ayudar a determinar si una denuncia se investigará formalmente. Estas directrices figuran en el Anexo A de la Política de cumplimiento y aplicación de la [División de Relaciones Laborales del Sector Privado](#).

Si su denuncia pasa a la fase de investigación formal, se asignará un inspector industrial a su caso. Un inspector industrial es imparcial y no representa ni a los trabajadores ni a los empleadores. Su función es investigar posibles infracciones de la legislación laboral.

Durante la investigación formal tendrá que:

- presentar todas las pruebas de que tenga conocimiento sobre el supuesto incumplimiento de los salarios o derechos. Esto puede incluir:
 - copias de recibos de pago
 - resúmenes de los pagos (group certificates)
 - extractos bancarios que demuestren el pago de salarios
 - contrato de empleo por escrito
 - hojas de horas trabajadas
 - registros diarios
- presentar información veraz sobre el asunto
- hacer una declaración testimonial sobre su empleo y los salarios y derechos que ha recibido del empleador; y
- mantenerse en contacto con el inspector industrial que investiga su caso e informarle de cualquier cambio que se produzca, como por ejemplo, que el empleador resuelva el problema con usted o que usted se vaya de Australia Occidental.

Paso 7 - Conclusión de la investigación

Una vez que el inspector industrial haya concluido la investigación formal, nos pondremos en contacto con usted para comunicarle el resultado. Si las pruebas demuestran que se ha infringido la legislación laboral, aconsejaremos a su empleador que le devuelva los derechos percibidos y no abonados.

La sección Cumplimiento y ejecución (www.lgirs.wa.gov.au/pslrcomplianceetools) ofrece información sobre los instrumentos de cumplimiento y ejecución utilizados por Relaciones Laborales del Sector Privado.

Paso 8 - Tribunal Industrial de Primera Instancia (Industrial Magistrates Court)

Si la infracción de la legislación laboral está respaldada por pruebas y su empleador no la resuelve voluntariamente, el asunto puede llevarse al Tribunal Industrial de Primera Instancia para su resolución. En tal caso, es posible que tenga que declarar ante el tribunal.

En la página de asuntos de ejecución coactiva (www.lgirs.wa.gov.au/pslrenforcementmatters) se enumeran los asuntos de ejecución coactiva que se han llevado con éxito ante el Tribunal Industrial de Primera Instancia.

Presentar una demanda ante el Tribunal Industrial de Primera Instancia

La publicación [Taking a claim to the Industrial Magistrates Court](#) (Cómo presentar una demanda ante el Tribunal Industrial de Primera Instancia: guía para los trabajadores) ayuda a los trabajadores a presentar de forma independiente una reclamación ante el Tribunal Industrial de Primera Instancia por los derechos no percibidos en virtud de la legislación laboral estatal, los laudos de WA y los acuerdos industriales estatales.

Haga una denuncia anónima sobre robo de salario

Utilice el formulario de denuncia anónima de robo de salario en www.wagetheft.wa.gov.au para presentar una denuncia anónima de robo de salario con arreglo a la legislación laboral del Estado de WA.

Servicio de Traducción e Interpretación

Si necesita un servicio de traducción cuando llame por teléfono a Wageline, utilice el Servicio de Traducción e Interpretación llamando al número 13 14 50.

Servicio Nacional de Retransmisión

El Servicio Nacional de Retransmisión (National Relay Service) ayuda a las personas sordas, con problemas de audición o del habla a ponerse en contacto con Wageline. Llame al Servicio Nacional de Retransmisión al 13 36 77 y pida que le pongan en contacto con Wageline en el 1300 655 266, o visite el sitio web del Servicio Nacional de Retransmisión (www.relayservice.gov.au).