

En lo referente a:

SB 62 - Capacitación sobre indumentaria

**TRANSCRIPCIÓN DE AUDIO - VIDEO DE
CAPACITACIÓN**

28 de marzo de 2022

Número de trabajo: 864878

1

2

3

4

5

6

TRANSCRIPCIÓN DEL AUDIO

7

Oficina del Comisionado Laboral de California
Video de capacitación

8

9

10

SB62 - Capacitación sobre indumentaria

11

Etiqueta de audio: video5745944388

12

Duración: 38:49

13

14

15

16

17

18

19

20

Transcripto por:
Natalie Fagan, CSR 13993

21

22

23

24

25

N° de trabajo: 864878

1 VONN BOYENGER: Bienvenidos y gracias estar aquí con nosotros.
2 Mi nombre es Vonn Boyenger. Soy el Comisionado Laboral adjunto
3 superior en la Oficina del Comisionado Laboral y dirijo el
4 Programa de compromiso empresarial. Y, recientemente, la
5 legislatura de California aprobó enmiendas a las leyes de
6 fabricación de prendas de vestir de California. Se aprobó como el
7 proyecto de ley del Senado 62. Estas enmiendas entraron en vigor
8 el 1 de enero de 2022 y la Oficina del Comisionado Laboral
9 comenzó a hacer cumplir la ley inmediatamente.

10 Nuestro objetivo con la formación de hoy es garantizar
11 que, ustedes como empleadores, tengan la información que
12 necesitan para cumplir con la ley y que podamos responder
13 cualquier pregunta que puedan tener al respecto. Y el Programa de
14 compromiso empresarial es parte de la Oficina del Comisionado
15 Laboral para llegar a todos los californianos y la campaña
16 "Llegar a cada uno de los californianos" la cual amplifica las
17 protecciones básicas y construye caminos hacia las poblaciones
18 afectadas con el fin de que los empleados y empleadores
19 comprendan las protecciones en el lugar de trabajo y
20 las obligaciones de cómo garantizar el cumplimiento de estas
21 leyes.

22 Desde el lanzamiento de nuestro Programa de compromiso
23 empresarial, la Oficina del Comisionado Laboral ha realizado 61
24 eventos de capacitaciones y más de 59 000 empleadores
25 han asistido a nuestros seminarios web.

26 Nuestro objetivo es asegurarnos de que nuestros empleadores

1 cuentan con las herramientas que necesitan para cumplir con la
2 ley, dado que el incumplimiento de los comercios en California
3 afecta a todos; a los dueños de empresas honestos, a los
4 empleados y al estado. Por lo tanto, es bueno que todos nos
5 movamos en la misma dirección.

6 Por cierto, nuestro correo electrónico BEP es
7 makeitfair@dir.ca.gov. Y antes de comenzar, tenemos
8 un descargo de responsabilidad.

9 Este descargo de responsabilidad es que la información
10 que proporcionaremos hoy es solo a modo informativo. Ninguna
11 información que proporcionaremos aquí debe interpretarse como
12 asesoramiento legal para una relación separada de
13 abogado/cliente.

14 La aplicabilidad de la información examinada puede diferir
15 en situaciones individuales. Usted no debe actuar
16 con respecto a la información presentada aquí sin consultar con
17 un abogado con respecto a su situación en particular.

18 Nuestro cronograma de hoy es, primero que nada, había un
19 recordatorio para los requisitos de la inscripción. Entraremos en
20 detalle sobre la AB 633 o las violaciones antes del 1/1/22. Y la
21 Ley de Protección del Trabajador, Proyecto de ley del Senado 62,
22 que entró en vigor el 1/1/22.

23 Y para ayudarnos con cierta información contamos con nuestro
24 abogado del personal Dave Gurley.

25 DAVID GURLEY: Hola. Gracias, Vonn.

1 Entonces, ¿quién debe registrarse? Todas las personas dedicada al
2 negocio de la fabricación de prendas de vestir deberán
3 registrarse con el comisionado laboral. Diapositiva siete.

4 ¿Qué es la fabricación de prendas de vestir? La fabricación
5 de prendas de vestir, como se describe en el Código del Trabajo,
6 establece: La fabricación de prendas de vestir significa coser,
7 cortar, hacer, procesar, reparar, finalizar el montaje, teñir,
8 alterar el diseño de una prenda, hacer que otra persona
9 altere el diseño de una prenda, colocar una etiqueta en una
10 prenda o preparar de cualquier otro modo cualquier prenda o
11 cualquier artículo de vestir o accesorios diseñados o destinado a
12 ser usado por una persona; incluidos, entre otros, ropa,
13 sombreros, guantes, bolsos, medias, corbatas, bufandas y
14 cinturones para la venta o reventa por cualquier persona o
15 la contratación de cualquier persona para realizar dichas
16 operaciones.

17 Para intentar resumir esto, si usted o su cliente tienen
18 empleados que trabajan directamente en prendas de vestir o
19 contratan a empleados que trabajen directamente en prendas de
20 vestir, en el sentido de esta definición, entonces se debe
21 realizar la unidad de licencia y el registro con la oficina del
22 Comisionado Laboral. Diapositiva ocho.

23 También tenemos la definición especial para el contratista, que
24 es similar. Recuerden, cada uno debe registrarse como un
25 fabricante o un contratista. Contratista significa cualquier

1 persona con la ayuda de empelados u otros que se dedica a la
2 fabricación de prendas de vestir, principalmente a coser para
3 otra persona, incluidos, entre otros, otro contratista,
4 fabricante de prendas de vestir o garante de la marca. El garante
5 de la marca se definirá más adelante en esta presentación.

6 El contratista incluye un subcontratista que se dedica
7 principalmente a esas operaciones. Con el objetivo de distinguir
8 la fabricación o el fabricante de prendas de vestir del
9 contratista, el Código Laboral agrega una nueva definición. El
10 Código Laboral, Artículo 2671.B señala la fabricación o el
11 fabricante de prendas de vestir. Significa cualquier persona que
12 se dedica a la fabricación de prendas de vestir que no es un
13 contratista.

14 Asegurado; si contrata empleados que cosen o manipulan prendas de
15 vestir en el sentido de la fabricación de prendas de vestir o si
16 contrata para coser prendas de vestir o para la manipulación en
17 el sentido de dicha definición, usted es un fabricante de prendas
18 de vestir o un contratista y, por lo tanto, debe registrarse.

19 Me referiré brevemente a algunos de los requisitos de registro
20 para las personas dedicadas a la fabricación de prendas de
21 vestir. Como ya dije, esta no es una lista detallada, solo
22 pretende destacar algunos de los requisitos importantes para
23 aquellos que solicitan y se registren como fabricantes de prendas
24 de vestir. Diapositiva nueve.

25 Los requisitos básicos para registrar a los fabricantes de
26 prendas de vestir incluyen: Una persona que presenta una
27 solicitud escrita de un formulario proporcionado por el

1 comisionado laboral. La solicitud se presenta en nuestra
2 unidad de licencia y registro, y los formularios de solicitudes e
3 información para registrarse se encuentran en nuestra página web.
4 Especialmente durante el proceso de solicitud, la unidad de
5 licencias y registro del comisionado laboral está realizando una
6 investigación y determinando si el solicitante posee la
7 competencia necesaria para que se le conceda un registro.

8 La ley establece, específicamente: El comisionado laboral después
9 de la investigación debe estar satisfecho en cuanto al carácter,
10 la competencia y la responsabilidad de la persona antes de que el
11 comisionado laboral emita ese registro. Por lo tanto, toda la
12 información que usted o su cliente presente como parte del
13 proceso de aplicación y cualquier otra información que el
14 comisionado laboral pueda solicitar de usted o su cliente durante
15 el proceso de aplicación es considerado parte de esa
16 investigación en cuanto a si el solicitante posee el carácter,
17 la competencia y la responsabilidad requerida para la
18 fabricación de prendas de vestir.

19 La Oficina del Comisionado Laboral analiza muchos factores al
20 momento de realizar esta determinación, pero una prueba
21 primaria utilizada por el comisionado laboral que reflexiona
22 sobre el carácter del solicitante es el requisito de decir la
23 verdad en la solicitud. Esto incluye todas las formas, los
24 documentos o las declaraciones presentadas como parte de esa
25 solicitud.

1 La solicitud establece específicamente que cualquier
2 declaración falsa es motivo de revocación o negación. Por lo
3 tanto, decir la verdad durante el proceso de solicitud es
4 crítico. Otros factores notables que reflejan el carácter del
5 solicitante incluyen cualquier omisión de abonar los salarios,
6 abonar citaciones o juicios o colocar a un empleado en
7 situaciones de riesgo. Estos son puntos básicos. No pretendo
8 hacer una lista completa de los factores utilizados por
9 el comisionado laboral para realizar esta determinación.

10 Los requisitos de licencia básicos adicionales incluyen que el
11 solicitante debe tener una política de indemnización para los
12 trabajadores actuales. Cuando el solicitante haya abonado la
13 primera cuota de inscripción y la primera vez que las personas
14 registradas o aquellos que quieran renovar su inscripción
15 deberán demostrar el conocimiento de las prendas de vestir y las
16 normas de Cal/OSHA al rendir y aprobar un examen otorgado por la
17 unidad de la unidad de licencias y registro.

18 Una vez que se reciba la inscripción, cada fabricante de prendas
19 de vestir deberá publicar ese formulario de inscripción en donde
20 los empleados puedan leerlo durante la jornada laboral. Y toda
21 persona registrada como fabricantes de prendas de vestir deberá
22 exhibir en la entrada principal del negocio su nombre, dirección
23 y número de registro de fabricantes de prendas de vestir.

24 Diapositiva diez.

1 Los registros también pueden retirarse, suspenderse
2 o negarse por no cumplir con las normas específicas. Aquí
3 mostraré algunos ejemplos de cuándo el comisionado laboral puede
4 retirar, negar o suspender un registro o una solicitud.
5 El subartículo (1) del Código Laboral 2673.1 establece lo
6 siguiente: El comisionado laboral puede revocar, negar o
7 suspender a su discreción el registro de cualquier solicitante
8 que no abone en término los salarios concedidos conforme a este
9 artículo después de que el laudo pase a ser definitivo.

10 Los dos ejemplos más comunes son el incumplimiento del empleador
11 de abonar los salarios luego de que el empleado prevalezca con
12 éxito luego de presentar un reclamo por salarios no abonados o
13 que el empleador no pague una citación emitida por la Oficina
14 de Fiscalización de la Industria después de que la citación se
15 convierta en definitiva.

16 Una vez más, para resumirlo, si se determina que un empleador le
17 debe dinero a un empleado y cualquier período relevante de
18 apelación expira, esos salarios se consideran definitivos. Si
19 esos salarios no se abonan inmediatamente, el fabricante de
20 prendas de vestir podrá enfrentar la revocación de su
21 registro o la negación de su solicitud.

22 Esta es una herramienta poderosa que le permite al comisionado
23 laboral moverse rápidamente contra la licencia del fabricante
24 de prendas de vestir en el caso de que ese fabricantes de prendas
25 de vestir no le haya pagado al empleado.

1 disposición del comisionado laboral para su inspección y copia
2 constituirá motivo de caducidad de un registro o negación de una
3 solicitud. Por lo tanto, como ejemplo, si la Oficina del
4 Comisionado Laboral es parte de un requisito de investigación,
5 los contratos entre un contratista y un fabricante para
6 determinar la responsabilidad proporcional y aquellos
7 contratistas o fabricantes que no proporcionan a esos
8 contratistas para la inspección, la unidad de licencias y
9 registro será notificada y se utilizará la discreción para
10 determinar si la revocación es apropiada.

11 Y por último, el Título 8 del Código de Regulaciones
12 de California, Artículo 13659(c) establece que cuando se abonan
13 los salarios cada contratista de prendas de vestir deberá emitir
14 por escrito las declaraciones detalladas de ingresos salariales
15 y deducciones. Todos los ítems regulares que son necesarios con
16 respecto a las declaraciones salariales para los empleadores de
17 California conforme al Artículo 226 del Código Laboral y también
18 deben incluir el nombre de todos los fabricantes para quien el
19 contratista realiza cualquier operación de confección de prendas
20 de vestir durante el período de pago cubierto por las
21 declaraciones salariales detalladas.

22 Y la falta de inclusión de esta importante información en las
23 declaraciones salariales detalladas del empleado, constituirá
24 motivo de caducidad de un registro. Por lo tanto, todos los
25 contratistas deben incluir en estas declaraciones detalladas

1 escritas de ingresos salariales y deducciones estos requisitos
2 adicionales y el incumplimiento podrá supeditar la revocación del
3 registro por el contratista, si corresponde.

4 Proporcionamos esta información con el objetivo de informarle a
5 los fabricantes de prendas de vestir sobre estas leyes y es
6 muy importante recordar, que hacemos cumplir estas leyes para
7 proteger a estos abogados que cumplen con la ley. Lo que le
8 permite al comisionado laboral reducir la ventaja competitiva
9 de los empleadores que no acatan las normas.

10 Ahora voy a dejar que sigan con la presentación Casey y Anel para
11 debatir sobre los cambios en la comunidad de la fabricantes de
12 prendas de vestir conforme a la ley del Senado 62.

13 CASEY RAYMOND: Muchas gracias, Dave. No activé el micrófono, algo
14 que es común en la era de Zoom. Gracias por darnos más
15 información sobre el registro.

16 Primero, voy hablar de la AB 633, que es muy legalista. Puedo
17 decir que el proyecto de ley de prendas de vestir que entró en
18 vigor en 1999, era la ley actual hasta el 1 de enero de 2022. Y
19 luego, pasaremos al proyecto de ley 62, que es el nuevo proyecto.
20 Entonces, si escuchan AB633, ese era el proyecto de ley antes del
21 1 de enero de 2022 o la ley antes de este. Si escuchan proyecto
22 de ley 62, eso hace referencia a la nueva ley.

23 La AB633, que repito era la ley de 1999, hizo dos cosas
24 importantes en la industria textil o dos cosas que voy a remarcar
25 y me enfocaré en la responsabilidad ascendente. Antes de esta

1 ley, la única parte que era generalmente responsable si un
2 trabajador no se le pagaba los derechos básicos del salario
3 mínimo y las horas extra era el mismo empleador. Sin embargo,
4 luego del descubrimiento de trabajadores esclavizados en El
5 Monte, la legislatura de California actuó en 1999 y declaró que
6 no solo el empleador es el responsable de que se pague el
7 salario mínimo y las horas extras, sino también el fabricante.
8 ¿A qué se refiere con fabricante? Sé que Dave habló un poco sobre
9 esto, generalmente, es la empresa que contrata a los
10 empleados o la fábrica textil para hacer las prendas.

11 En otras palabras, no solo el empleador sino cualquier
12 contratista que necesita asegurarse de que le estén pagando
13 correctamente a los empleados. Lo que la AB633 hizo fue decir que
14 si un empleado no recibe el salario mínimo y las horas extras
15 como corresponde, el fabricante es responsable de la parte
16 proporcional de ese salario mínimo y horas extra. Por ejemplo, si
17 un empleado trabaja por una semana en dos tipos diferentes de
18 prendas y fue contratado por dos fabricantes diferentes y
19 trabajaron en iguales proporciones y no se les abonaron los
20 salarios mínimos ni las horas extras, el empleador sería
21 responsable de ese monto total. Asimismo, cada fabricante sería
22 responsable conjunta y separadamente por el 50 por ciento de lo
23 que el empleador le debía al trabajador.

24 Lo otro que quería comentarles acerca de la AB633 es que
25 estableció una definición de sucesor en la industria textil.

1 Lo que significa este sucesor es el negocio que viene después y
2 el objetivo de esta definición (no voy a entrar en detalle) es
3 que algunos empleadores de prendas de mala fe han cerrado para
4 evitar juicios y abrieron con otro nombre. Y como Dave ha
5 enfatizado muchas veces, esto pone a la mayoría de los
6 fabricantes de prendas de vestir que sí cumplen con las normas en
7 una desventaja competitiva porque aquellos que no cumplen con las
8 normas se niegan a pagar el salario mínimo y las horas extras,
9 luego cierran y así eluden toda responsabilidad al respecto.

10 La AB533, que es la ley 1999, que también estableció una línea de
11 base para los requisitos que existen para el mantenimiento de
12 registros para los fabricantes de prendas de vestir. Primero, y
13 creo que esto es básico para los negocios textiles y no textiles,
14 es necesario que conservemos los nombres y las direcciones de
15 todos los empleados textiles directamente contratados por dicho
16 fabricantes de prendas de vestir, incluso las edades de todos los
17 empleados menores de edad. Hay que hacer esto durante cuatro
18 años.

19 Además, había algunos requisitos con respecto al salario básico
20 y a las horas extra que también se encontraban ahí. Entonces,
21 tienen que conservar los registros de las horas trabajadas y el
22 pago recibido por cada empleado. Esto es en todas las industrias,
23 incluidas las declaraciones desglosadas de salarios. Pero lo que
24 es específico de las prendas de vestir (y Dave lo mencionó antes)
25 es que debe incluir el nombre del cualquier fabricante

1 contratante durante el período de pago aplicable. Deben
2 tener las horas trabajadas a diario por los empleados, incluso
3 las veces que los empleados comenzaron y terminaron cada período
4 laboral. Deben contar con las fichas diarias de producción,
5 incluso la de los empleados a destajo.

6 Luego del 1 de enero de 2022, es ilegal pagar a destajo,
7 hablaremos de eso a continuación. Pero al empleado igual le
8 pueden pagar una cierta cantidad por pieza que fabrique, incluso
9 si no le pagan al empleado a destajo. Y finalmente, tienen que
10 detallar el salario y las tasas salariales pagadas en cada
11 período de nómina y cuánto gana el empleado por hora.

12 Asimismo, cada contrato entre un contratista (que usualmente es
13 el empleador o el fabricante textil y el fabricante que contrata
14 con ellos para la confección de prendas de vestir) deben incluir
15 los nombres legales de ambas partes, incluso las razones sociales
16 de las empresas y el agente para el servicio del proceso, la
17 información de contacto de las partes contratantes, el número
18 de certificación del registro textil y las fechas de vencimiento
19 para las partes contratantes, la información de la indemnización
20 de los empleados, las fechas en que se celebró el contrato y
21 la expectativa de cuándo se producirán las prendas de vestir, los
22 términos de pago del contrato incluso el precio total y las
23 fechas de pagos, como así también los números del modelo, el
24 corte o el número de lote, el precio por unidad, la cantidad de
25 artículos que cubre el contrato y una descripción del tipo,

1 estilo o color de la prenda de vestir que está cubierto por el
2 contrato. Y eso no solo es para proteger a los empleados y todos
3 los empleadores que cumplen con la ley, sino también para
4 garantizar que haya consistencia en estos contratos para que cada
5 parte comprenda qué se espera de ellos. Además, los contratos
6 deben tener -- o los registros deberán llevarse -- disculpen --
7 de cualquier otra condición de empleo. Y se deben conservar
8 estos registros durante cuatro años.

9 Ahora, pasaremos a hablar del proyecto de ley 62, la Ley
10 de protección de los trabajadores textiles que entró en vigor el
11 1 de enero de 2022. Y la razón por la cual hablamos del antiguo
12 proyecto de ley es que el antiguo proyecto de ley no desapareció
13 por completo. El nuevo proyecto de ley se basa en el anterior.
14 Entonces, vamos a hablar sobre qué novedades hay en el proyecto
15 de ley 62 del Senado, además de lo que les acabo de comentar.

16 Primero, el proyecto de ley 62 del Senado prohíbe el pago a
17 destajo en la industria textil luego del 1 de enero de 2022.
18 Voy a repetirlo porque creo que es un gran cambio. El proyecto de
19 ley 62 del Senado prohíbe el pago a destajo en la industria
20 textil luego del 1 de enero de 2022. Si usted es un empleador que
21 tiene a empleados confeccionando prendas de vestir, deben pagarle
22 por hora. Ya saben, una tasa salarial legítima.

23 Luego del 1 de enero de 2022, como dije, un empleador que
24 participa de la fabricación de prendas de vestir no puede cobrar
25 por pieza. Sin embargo, aún se permiten los bonos base de

1 incentivos. Hay un daño compensatorio de \$ 200 por empleado por
2 periodo de pago si usted le está pagando ilegalmente a los
3 trabajadores a destajo en la industria textil. Quería remarcar
4 esto para asegurarme de que los empleadores estén al tanto. Sé
5 que los equipos del comisionado laboral lo han estado divulgando
6 a los empleadores tanto en el campo como en las presentaciones
7 anteriores a los empleadores y lo haremos luego para los
8 empleadores y empleados. Pero realmente queremos remarcar esto
9 para asegurarnos de que todos estén informados.

10 Hay una sola pequeña excepción al requisito a destajo y es si hay
11 un acuerdo de un convenio colectivo de trabajo de buena fe que
12 tiene ciertas condiciones. Tiene que prever las horas salariales
13 de trabajo y las condiciones de trabajo de los empleados. Cada
14 empleado debe cobrar una tarifa por hora de no menos del
15 30 % más que el salario mínimo estatal. Tiene que haber una
16 disposición para los administradores o supervisores de la fábrica
17 y tiene que haber un proceso para resolver las controversias
18 relativas a la falta de pago de los salarios. Hay una pequeña
19 excepción a la prohibición del destajo si hay un convenio
20 colectivo de trabajo que tenga términos particulares, de los que
21 recién remarqué.

22 El proyecto de ley 62 del Senado también cambia la
23 responsabilidad de cuándo los empleados no cobran adecuadamente
24 de distintas formas. Primero, voy a hablar de cómo afecta a los
25 fabricantes. Y, recuerden, de lo que hablamos hace un rato,
26 los fabricantes son las partes contratantes con el contratista,

1 que es el empleador de la fábrica que confecciona las
2 prendas de vestir. Si recuerdan lo de hace unos instantes,
3 les comenté que conforme a la ley 1999, AB633, que el
4 fabricante era responsable de la parte proporcional del salario
5 mínimo y las horas extra sin pagar. Cuando digo responsable, me
6 refiero a que está obligado a hacerlo. Es un poco legalista. En
7 virtud del proyecto de ley 62 del Senado esto cambia. Un
8 fabricante ahora será conjunta y colectivamente responsable (voy
9 a definir ese término más adelante) para la compensación
10 incluidos salarios, sanciones civiles por no asegurar cobertura
11 de compensación de trabajadores y honorarios de abogados. Y serán
12 proporcionalmente responsable de todos los daños y sanciones
13 incluidos los daños compensatorios por las violaciones por el
14 destajo que mencioné recién.

15 ¿Qué quiere decir eso? Digamos que un contratista no le paga al
16 empleado el salario de \$ 100 y digamos que tanto Dave como yo
17 somos fabricantes que contratamos junto a esa fábrica para
18 confeccionar esas prendas durante el tiempo que al empleado
19 no se le pagaron los \$ 100. La responsabilidad conjunta y
20 colectiva significa que debido a que esos eran salarios,
21 yo seré responsable de pagar los \$ 100 como fabricante.
22 Dave será responsable de pagar \$ 100 como también lo será el empleador.
23 Por supuesto, un empleado no puede ir con cada parte responsable y
24 decir que quiere los \$ 100 y así obtener los \$ 300 o más de lo que
25 le debían. Pero un trabajador, un empleado, puede ir con cualquiera

1 de las partes responsables y pedir los \$ 100 y recolectarlo de cualquiera de
2 las partes. Entonces, eso es lo que significa conjunta y
3 colectivamente responsable.

4 En cuanto a la responsabilidad de la participación
5 proporcional que hablamos anteriormente, está definida en un
6 reglamento y si alguien tiene preguntas siempre pueden
7 enviar un correo electrónico y hacerlo justo, así nosotros
8 podremos enviarle ese reglamento. Pero la responsabilidad de la
9 participación proporcional y las sanciones, incluida la
10 indemnización compensatoria por las violaciones de destajo
11 significa, por ejemplo, si el empleador pagó por el destajo
12 ilegalmente en 2022 durante, digamos, dos períodos de pago y
13 debe \$ 200 sería un total de \$ 400. Y, nuevamente, Dave y yo
14 somos fabricantes y ellos trabajaron en nuestras prendas de
15 vestir por igual, el empleador debería el total de \$ 400, y Dave
16 y yo deberíamos el 50 % cada uno o \$ 200. Repito, el empleado no
17 puede recolectar más de \$ 400, pero pueden ir con cualquiera de
18 las partes para recolectar lo que se le debe.

19 Además de los fabricantes, el proyecto de ley 62 del Senado
20 crea responsabilidad legal para los garantes de las marca, así
21 como también de los contratistas y fabricantes. Un garante de la
22 marca es cualquier persona que contrata para la confección de
23 prendas de vestir independientemente de si la persona con la que
24 contraten realice las operaciones de fabricación de prendas de
25 vestir o contrate a contratistas o subcontratistas para realizar
26 la operación de fabricación. Puede incluir la concesión de licencias,

1 la marca o el nombre para la confección de prendas de vestir.

2 Si damos un paso hacia atrás, esto significa que incluso
3 si hay tres personas en una cadena de contratación; incluso
4 si la persona A contrata con un fabricante, la persona B que
5 luego contrata con un contratista o la persona C de la fábrica.
6 La persona A, que es el garante de la marca sigue siendo
7 responsable -- seguirán siendo responsables -- si no les pagan a
8 esos empleados. En otras palabras, si usted contrata para tener
9 prendas de vestir confeccionadas, independientemente de cuántas
10 capas de contratos haya, usted seguirá siendo responsable por
11 parte de lo que no se le paga a un empleado como garante de la
12 marca.

13 Entonces, ¿de qué es usted responsable? ¿Cuál es la
14 responsabilidad de los garante de la marca? Tienen
15 responsabilidad conjunta y colectiva con los fabricantes y
16 contratistas por la totalidad de la indemnización sin pagar,
17 sanciones civiles por no asegurar la cobertura de compensación de
18 los trabajadores y los honorarios del abogado. Una cosa
19 importante a tener en cuenta es que no hay nada en la ley
20 que restringe a las partes consideradas responsables conjunta y
21 colectivamente de solicitar una contribución o indemnización
22 después de una sentencia firme.

23 Entonces, si usted tiene tres capas en una cadena de contratación
24 y algunos piensan que otros son responsables, esas partes pueden
25 ir a juicio o cualquier otro medio para buscar contribuciones,

1 que dicho en otras palabras, es más culpa suya. Usted debería
2 pagar. Ellos pueden resolverlo entre ellos mismos, pero el
3 empleado aún podrá recolectarlo de cualquiera de ellos.

4 Además de esta mayor responsabilidad para todas las partes
5 involucradas en la cadena de fabricantes de prendas de vestir,
6 hay requisitos de mantenimiento de registros adicionales en el
7 proyecto de ley 62 del Senado. Primero, para los contratistas y
8 fabricantes son todos los requisitos actuales. Asimismo, usted
9 tiene que conservar los contratos, las facturas, las órdenes de
10 compra, las órdenes de trabajo del empleado y las hojas de estilo
11 o corte. Sinceramente, esto es muy similar a lo que se solicitaba
12 antes, pero ahora está explícito. Y debe incluir la razón social,
13 la dirección y la información de contrato -- información de
14 contacto. Como dije, es muy similar. Además, usted debe tener una
15 copia de la licencia de las prendas de vestir de cada persona
16 involucrada en la fabricación de prendas de vestir que debe
17 registrarse con el comisionado laboral, como Dave comentó y con
18 quien el empleador haya celebrado un contrato para la fabricación
19 de prendas de vestir. Todo esto debería sonar bastante familiar.
20 Se ajustan en gran medida a lo que se requería anteriormente.

21 Asimismo, los garantes de la marca deben llevar un registro. Los
22 garantes de la marca, de los que hablé recién, deben conservar
23 las hojas de trabajo del contrato que indiquen el precio por
24 unidad acordado entre el garante de la marca y el contratista o
25 fabricante. También deben conservar todos los contratos, las

1 facturas, las órdenes de compra, las órdenes de trabajo y las
2 hojas de estilo o corte con la razón social, la dirección y el
3 contacto -- la información del contrato -- la información de
4 contacto de las partes contratantes. Y también deben conservar
5 una copia de la licencia de las prendas de vestir de cada
6 persona a la que contraten que deban tener una. Así que, hay un
7 requisito de mantenimiento de registros, repito, a lo largo de la
8 cadena ahora de la fabricación de prendas de vestir.

9 Esta es una diapositiva de resumen, así que no dice nada nuevo,
10 pero es en cierta forma como lo pensamos. Entonces, está el
11 contratista o la fábrica, está el fabricante, que es la capa
12 media que está contratando con el contratista y el garante de la
13 marca que a menudo contrata con el fabricante, que luego
14 contratará con la fábrica. Ahí tenemos varias capas y este
15 gráfico solo detalla lo que significa y cuál es su grado de
16 responsabilidad u obligación.

17 Ahora, le daré la palabra a Anel Flores, otra abogada de nuestra
18 unidad para repasar la aplicación del el proyecto de ley 62 del
19 Senado.

20 ANEL FLORES: Gracias, Casey. Como dijo Casey, soy abogada en la
21 Oficina del Comisionado Laboral y ayudo en la Oficina de
22 Fiscalización de la Industria, que también la llaman BOFE. Antes
23 de que hablemos de los cambios adicionales de SB62, queríamos
24 analizar las distintas formas en las que se pueden comunicar con
25 nuestra oficina para proporcionarles un poco de contexto.

1 Usted puede ponerse en contacto con nuestra oficina debido
2 a un reclamo de salario individual. Los reclamos individuales se
3 presentan por un empleado y se adjudican por un oficial de
4 audiencia neutral e incluye una conferencia de conciliación
5 facilitada por una comisión laboral adjunta.

6 Luego, tenemos la Oficina de Fiscalización de la Industria o
7 BOFE, que realiza investigaciones en todo el lugar de trabajo y
8 pueden emitir citaciones o presentar una demanda por no cumplir
9 con la ley. Por ejemplo, pueden emitir citaciones por la falta de
10 indemnización a los empleados. También pueden emitir citaciones
11 por no tener registro, o también, por no pagar los salarios.

12 Luego, tenemos nuestra unidad de concesión de licencias y
13 registro y ya escucharon a Dave Gurley hablar exhaustivamente
14 sobre nuestra unidad de licencias y registro y el trabajo que
15 realizamos. Entonces, como recordatorio, pueden suspender,
16 negar o revocar una licencia por violaciones.

17 Por último, pueden ponerse en contacto con nuestra unidad de
18 investigación de denuncias de represalias. Los trabajadores
19 están protegidos contra las represalias por ejercer sus derechos.
20 Esto incluye las nuevas disposiciones en el proyecto de ley 62
21 del Senado. Por ejemplo, conforme al proyecto de ley 62 del
22 Senado ya no se puede pagar a destajo, como lo explicó Casey, a
23 menos que se encuadre dentro de la muy limitada excepción. Por lo
24 tanto, no se puede tomar represalias contra un empleado y echarlo
25 o, por ejemplo, reducir sus horas si se quejan de que le pagan a

1 destajo. Las represalias van en contra de la ley. Un empleado
2 puede presentar una denuncia en nuestra oficina si ha sido objeto
3 de represalias. Por esto, es muy importante que no tenga
4 represalias contra un empleado por ejercer su derecho conforme a
5 la ley. Por favor, puedes pasar a la siguiente diapositiva.
6 Gracias.

7 Entonces, de acuerdo a este contexto y lo que expliqué, el
8 proyecto de ley 62 del Senado también proporciona autoridad para
9 las citaciones para nuestra Oficina de Fiscalización de la
10 Industria, también conocida como BOFE. Entonces, el Comisionado
11 Laboral puede hacer cumplir el Código Laboral 2671 mediante una
12 citación o una orden de detención. Esto también se aplicará para
13 la autoridad de citación antes del 1 de enero basado en la AB633.
14 Así que todas las cosas que Casey explicó sobre la AB633, que
15 ahora también se puede hacer cumplir por medio de una citación. Y
16 los procedimientos para emitir, impugnar y hacer cumplir las
17 sentencias por citaciones se pueden encontrar en el Artículo
18 1197.1 del Código Laboral.

19 Y para explicar un poco, con un ejemplo podría ser cuando
20 emitimos una citación por la falta de pago de la indemnización de
21 un empleado. Podemos emitir una orden de detención, que hará
22 que se deje de trabajar hasta que el seguro de indemnización de
23 los empleados se obtenga por el contratista. También incluye una
24 evaluación de la pena. La evaluación de la pena también podrá
25 evaluarse contra el fabricante y el garante de la marca conforme

1 al proyecto de ley 62 del Senado. Pero la orden de detención solo
2 será contra el contratista, dado que este es el que tiene a los
3 empleados trabajando. Y eso se levantará una vez que -- la orden
4 de detención -- una vez que se haya obtenido la cobertura de
5 indemnización de los trabajadores y el comisionado laboral esté
6 satisfecho de que hay una cobertura de indemnización de los
7 trabajadores. ¿Podemos pasar a la siguiente diapositiva, por
8 favor?

9 El proyecto de ley 62 del Senado también tiene un cambio
10 adicional con respecto al Artículo 1174.1 del Código Laboral. El
11 Artículo 1174.1 establece la preclusión de evidencia si los
12 registros conforme a una solicitud escrita debidamente servida
13 por el comisionado laboral no se entregan a la Oficina del
14 Comisionado Laboral. Así que más tarde en un procedimiento
15 administrativo para impugnar la citación o en un procedimiento
16 judicial, no se puede presentar esa evidencia porque esa
17 evidencia no fue proporcionada a nuestra oficina, a pesar de que
18 lo solicitamos. Debidamente servida significa que se sirve en
19 conformidad con la ley. Entonces, es muy importante que cumpla
20 con cualquier solicitud de nuestra oficina porque en el futuro se
21 le podría impedir utilizar esa evidencia si no nos la
22 proporcionó.

23 Y por último, queremos dejarlos con algunos recordatorios. Por
24 favor, como lo explicó Casey, suspendan el pago a destajo, a
25 menos que entre dentro de la muy limitada excepción de un

1 Convenio Colectivo de Trabajo. O como se explicó, podría ser un
2 bono basado en incentivos, pero de todas formas tienen que pagar
3 una tarifa por hora de trabajo. Por favor, conserve registros
4 precisos durante al menos los últimos cuatro años y esto se
5 refiere, no solo a los contratistas, sino también a los
6 fabricantes y garantes de marca. Todo el mundo tiene un papel que
7 desempeñar en el cumplimiento, por lo que es importante que todos
8 conserven registros precisos durante los últimos cuatro años.

9 Además, cooperar con la Oficina del Comisionado Laboral y eso
10 incluye todas nuestras unidades diferentes. Ya saben, cooperar
11 con la solicitud de registros que haga la Oficina de
12 Fiscalización de la Industria. Cooperar con las citaciones que
13 se envían en el proceso de reclamos de salario individual.
14 Cooperar con la solicitud de registros también de nuestra unidad
15 de represalias. Esto podría impactar su registro, por lo tanto,
16 es muy importante además de la preclusión de evidencia en una
17 citación, que cumplan con cualquier solicitud de registro
18 que haga la Oficina del Comisionado Laboral.

19 También es importante que compartan esta información con las
20 personas que contrate. Como contratistas, por favor, compartan
21 esta información con los fabricantes y los garante de la marca ya
22 que ellos podrían tener que afrontar algunas obligaciones. Si
23 usted es un garante de la marca o fabricante que está tomando
24 esta capacitación, por favor, compartan esta información con los
25 contratistas. Queremos asegurarnos de que todos estén haciendo su

1 parte y garantizar el cumplimiento, por lo que es importante que
2 todos compartamos esta información entre nosotros para
3 asegurarnos de que todos cumplan.

4 Además de compartir la información, contacte a las entidades
5 responsables. Infórmense si tienen políticas y procedimientos con
6 respecto a las leyes de los salarios y horas. Vean si tienen
7 políticas y procedimientos con respecto a las represalias.
8 Queremos asegurarnos de que, como ya explicamos, la competencia
9 desleal perjudique a todos, así que queremos asegurarnos de que
10 todos cumplan con la ley y podemos ayudar mediante la
11 contratación con entidades que han demostrado que están en
12 conformidad con la ley.

13 Por último, es muy importante, para el registro de ustedes
14 mantener el carácter, la competencia y la responsabilidad.
15 Queremos enfatizar que si cumplen con la ley, asegúrense de
16 conservar los registros, compartan la información y al contratar
17 con responsabilidad aumentan sus posibilidades de mantener el
18 buen carácter, la competencia y la responsabilidad para que no
19 afecte su registro.

20 Ahora me gustaría pasarle la palabra a nuestro Adjunto Superior,
21 Boyenger.

22 VONN BOYENGER: Muchas gracias, Anel. Y gracias a nuestros
23 presentadores de hoy por proporcionarnos esta información muy
24 importante e información crucial sobre estos cambios y agregados
25 en el SB62. Sabemos que es muy probable que tengan muchas

1 preguntas, por ello, proporcionaremos estas direcciones de correo
2 electrónico y esta página web que ven en frente suyo aquí -
3 makeitfair@dir.ca.gov -- para que podemos responder esas
4 preguntas. Y también pueden visitar nuestra página web que ven
5 aquí en DIR.CA, barra diagonal, DLSE, barra diagonal, prendas de
6 vestir.

7 Nuevamente, les agradecemos y los felicitamos a todos por tomarse
8 el tiempo de aprender sobre nuestras leyes, especialmente, las
9 nuevas que prendimos hoy. Y les agradecemos de nuevo por sentarse
10 y ver nuestra presentación. Gracias.

11 (Fin de la grabación de audio).

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24