



Anuncio obligatorio para el lugar de trabajo para todos los licenciarios de Peluquería y Cosmetología en California

En California, todos los trabajadores están protegidos por las leyes laborales. Usted tiene derecho a recibir un trato justo en su lugar de trabajo, sin importar donde haya nacido o si tiene papeles para trabajar. La Oficina del Comisionado de Trabajo (*Labor Commissioner's Office*) es la agencia estatal que se encarga de hacer cumplir las normas mínimas laborales para asegurar que usted no tenga que trabajar en condiciones inferiores a la norma o ilegales. Usted puede presentar una queja independientemente de su estatus migratorio y no necesita un número del Seguro Social ni una identificación con foto para presentar una queja o presentar una violación. No necesita un abogado para presentar un reclamo salarial y la Oficina del Comisionado de Laboral le asignará un intérprete en su idioma.

Clasificación errónea de un empleado como contratista independiente

Un trabajador que es considerado un "empleado" en contraposición a un "contratista independiente" (a veces también llamado "trabajador 10-99") tiene derecho a muchas protecciones en el lugar de trabajo según las leyes laborales estatales.

Una persona es un "empleado" si las condiciones del trabajo muestran una relación laboral a la que se aplican definiciones especiales establecidas en la ley. Los **empleados** deben recibir un salario mínimo, tener periodos para comer y descansar, obtener pago por horas extra y tener derecho a permiso por enfermedad, entre otros derechos y protecciones. Existe la presunción general de que una persona que presta servicios a una empresa es un empleado.

Una persona que califica como empleado puede ser tratada erróneamente como contratista independiente. Solo llamar a un trabajador contratista independiente no lo convierte en uno y un empleado que está erróneamente clasificado como contratista independiente está sujeto a los derechos y protecciones de un empleado. Un empleador puede ser responsable por el salario, intereses, daños adeudados y puede estar sujeto a sanciones por clasificar erróneamente a un empleado.

En términos generales, cuanto más control tiene un empleador sobre cómo trabaja un empleado, por ejemplo, determina su tarifa de pago, su lista de precios, que horas trabaja y cuando trabaja, o controla otras condiciones de trabajo generales, más probable es que el trabajador sea un empleado y no un contratista independiente.

Anuncio obligatorio del artículo 7353 del Código Comercial y Profesional de California y artículo 98.19 del Código Laboral (Proyecto de ley (AB) 2437, capítulo 357, estatutos de 2016)

Salario mínimo, compensación por horas extra, periodos para comer y periodos de descanso

A partir del 1º de enero de 2018, el salario mínimo para empleadores con 25 o menos empleados es de \$10.50 la hora y \$11.00 para empleadores con 26 o más empleados. Si a usted le pagan por pieza, por hora, por comisión o por día, su salario también tiene que ser al menos igual al salario mínimo por todas las horas que ha trabajado. El salario mínimo aumentará el 1º de enero de cada año en los próximos años.

Los empleadores deben pagar horas extra

La mayoría de los trabajadores de California deben recibir pago de horas extras por:

- 1.5 veces la tarifa de pago regular para todas las horas trabajadas que superen las 8 horas al día.
- Duplicar la tarifa de pago regular para todas las horas trabajadas que superen las 12 horas al día.

Si un trabajador trabaja siete días en una semana laboral, el trabajador debe recibir un pago de:

- 1.5 veces la tarifa regular de pago por las 8 primeras horas en el séptimo día, y
- Duplicar la tarifa regular de pago por todas las horas trabajadas que superen las 8 horas en el séptimo día.

Periodos para comer y descansar

Su empleador debe permitir periodos para comer y para descansar. La mayoría de los trabajadores en California deben tener un periodo no pagado ininterrumpido y sin tareas para comer de 30 minutos cada 5 horas trabajadas. Además, un periodo de descanso pagado de 10 minutos por cada 4 horas trabajadas. Usted tiene derecho a un periodo de descanso incluso si trabaja menos de 4 horas. Un empleador que no fije un periodo para comer sin tareas o una pausa de descanso debe pagar la cantidad de una hora de pago por cada día que no se permita ese periodo para comer o descansar.

Distribución de propinas o gratificaciones

- Si un cliente le ofrece una propina, su empleador no puede quedarse con ninguna parte de ella.
- Si existe una política de compartir propinas en la empresa y más de un trabajador asiste a un cliente pero el cliente solo da propina a un trabajador, se puede exigir a ese trabajador que comparta la propina con el otro trabajador si la política de propinas lo exige.

- Todas las propinas que reciban los trabajadores deben ser además del sueldo. Su empleador no puede incluir las propinas en su salario por hora o su comisión.
- El empleador debe abonarle todas las propinas pagadas con tarjeta de crédito el siguiente día de pago.
- Su empleador no puede descontar tarifas o cargos de las propinas pagadas con tarjeta de crédito.

Reembolso de gastos del negocio

Un empleado tiene derecho al reembolso de todos los gastos o pérdidas en que incurra en el curso del desempeño de su trabajo. Por ejemplo, un empleador no puede exigir a un empleado que compre ciertas herramientas, incluyendo instrumentos o uniformes, a menos que el empleador pague dichos instrumentos o uniformes.

Protección ante represalias

Es ilegal que los empleadores tomen represalias contra los trabajadores. Su jefe no puede tomar ninguna acción para disciplinar, degradar, castigar, cambiar perjudicialmente sus condiciones de trabajo, o despedirlo a usted o sus compañeros de trabajo por denunciar una violación de la ley laboral, una lesión relacionada con el trabajo, un riesgo de seguridad en el lugar de trabajo o por ejercer un derecho que esté protegido por las leyes laborales del estado.

Cómo reportar infracciones a la ley

Si desea presentar un reclamo salarial, una infracción, una queja por represalias o si tiene alguna pregunta, puede comunicarse con la Oficina del Comisionado Laboral. Puede encontrar las ubicaciones y números de teléfono de las oficinas en www.dir.ca.gov/dlse o llamar al 866-924-9757.