



Proteja su Negocio—Evite Sanciones

Costura

Departamento de Relaciones Industriales
Equipo de Protección de Leyes Laborales (LETF) 2017

Como fabricante de ropa, usted tiene una responsabilidad importante. Se gana la vida y también proporciona empleos en la comunidad. Cuando usted comprende y cumple las leyes laborales, protege la inversión que ha hecho, promueve una buena imagen y evita pagar sanciones.

A través del Equipo de Protección de Leyes Laborales (Labor Enforcement Task Force, LETF), bajo la dirección del Departamento de Relaciones Industriales, las agencias de California trabajan en conjunto para asegurarse de que los empleadores cumplan con las leyes laborales, de la salud y la seguridad, de las licencias y de los impuestos de nómina. El LETF puede ayudarle a entender qué leyes le corresponden y cómo cumplirlas. El LETF también inspecciona a los negocios y sanciona a los empleadores si se encuentran infracciones.

SANCIONES

NO cumplir con la ley perjudicará su negocio.

A continuación hay algunos ejemplos de los tipos de sanciones que usted podría recibir y del dinero que debería a sus trabajadores o agencias estatales.

SI USTED:	USTED DEBERÍA:
Clasifica incorrectamente a los empleados como contratistas independientes.	Multas de \$5,000 a \$25,000 por cada infracción, además de los impuestos de nómina no pagados.
No paga el salario mínimo o las horas extras; no da tiempo libre para descansos y para el almuerzo.	Todos los sueldos debidos, además de las sanciones.
No da talones de pago.	\$250 por empleado cada vez que reciban un pago.
Viola las normas de salud y seguridad.	Hasta \$25,000 por cada infracción grave y una posible suspensión de operaciones.
Castiga o toma represalias contra los trabajadores.	Todos los sueldos que se deben, una multa de hasta \$10,000 por empleado y se contrata nuevamente a los trabajadores.
No tiene seguro de compensación de los trabajadores.	Al menos \$1,500 por empleado y nadie puede trabajar hasta que todo trabajador esté cubierto por el seguro.
No registrarse como fabricante de ropa.	Esto es un delito menor. Multas de \$100 por empleado y una posible pérdida del inventario.

TOTAL:

**¡NO VALE LA PENA
ARRIESGARSE!**

En algunos casos, podrían presentarse cargos penales. Usted podría pasar hasta 10 años en prisión.

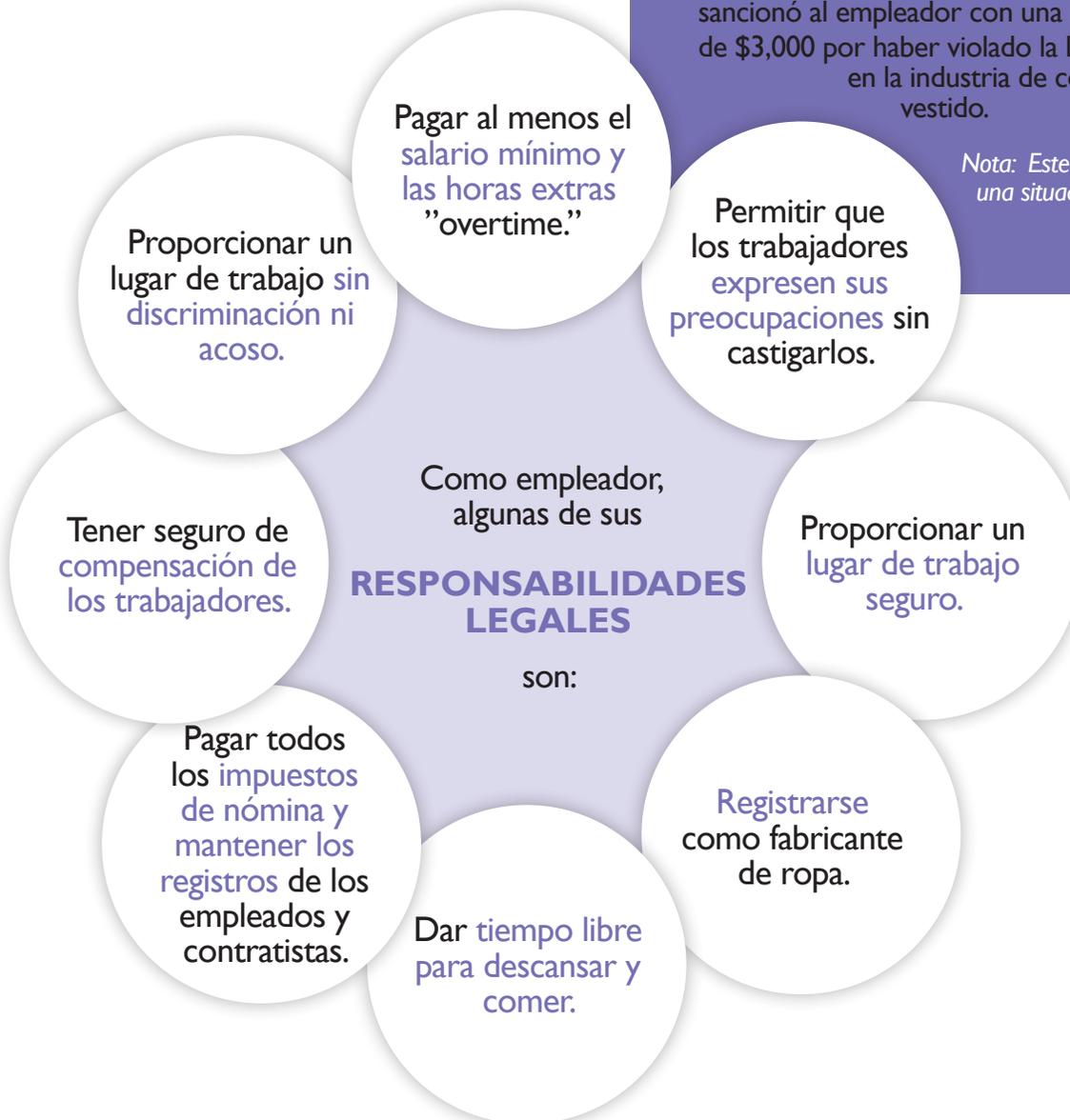
Este folleto proporciona información general y su objetivo no es servir como consejo legal. Fue desarrollado por el Departamento de Relaciones Industriales y su Equipo de Protección de Leyes Laborales con ayuda del Programa de Salud Laboral en UC Berkeley. Diseñado por Cuttriss & Hambleton

En 2015, a los fabricantes de ropa inspeccionados por el LETF se les evaluó casi \$700,000 en multas iniciales. Este folleto describe algunos de los problemas comunes que los inspectores del LETF encuentran en los talleres de costura. Además, menciona dónde puede conseguir ayuda.

Fabricante de ropa recibe una multa de más de \$30,000

El Equipo de Protección de Leyes Laborales inspeccionó un taller de costura en Los Ángeles y encontró numerosos problemas. Cal/OSHA (la agencia estatal de salud y seguridad en el lugar de trabajo) aplicó multas por un total de \$27,000 y le ordenó al fabricante que suspenda el trabajo ya que la maquinaria para cortar tela no tenía la protección de seguridad adecuada y podría haber causado lesiones graves. La oficina estatal del Comisionado de Trabajo revisó los registros de nómina y sancionó al empleador con una multa de más de \$3,000 por haber violado la ley de registro en la industria de confección del vestido.

Nota: Este ejemplo ilustra una situación típica.



Problemas que el LETF encuentra en los talleres de costura

Registro en la industria de costura

Con frecuencia se les sanciona a los fabricantes de ropa por:

- 1 No estar registrados. Los fabricantes, como también los contratistas y subcontratistas, se deben registrar en la oficina del Comisionado de Trabajo.

Contratación de empleados

Con frecuencia se les sanciona a los fabricantes de ropa por:

- 1 Clasificar incorrectamente a los empleados como contratistas independientes.

Si usted es quien controla cómo alguien hace su trabajo y cuándo lo hace, entonces es probable que esa persona sea su empleada bajo la ley. Para las agencias estatales no importa si usted le dio a alguien un formulario 1099 o que un empleado haya estado de acuerdo en trabajar como contratista independiente.

- 2 No conservar los registros requeridos.

Debe conservar registros de todos sus empleados de los últimos 4 años. Estos deben incluir el nombre, la dirección, el tipo de empleo y los últimos cuatro dígitos del número de seguro social. Para menores de 18 años, debe también incluir sus fechas de nacimiento. Guarde registro de los pagos por pieza o unidad y de las horas trabajadas.

Salarios y descansos

Con frecuencia se les sanciona a los fabricantes de ropa por:

- 1 No pagar a los trabajadores los sueldos que les debe.

- Usted debe pagar por lo menos el salario mínimo por todas las horas trabajadas. Si la ciudad donde usted trabaja o el gobierno federal tiene un salario mínimo más alto que el estado, entonces usted debe pagar el que sea más alto.
- Usted debe pagar las horas extra (1 1/2 veces el sueldo regular de pago) y el doble tiempo (dos veces el sueldo regular de pago) de acuerdo con las reglas establecidas en la Orden no. 1-2001 o 6-2001 de la Comisión Industrial de Salarios (la cual debe estar a la vista en su lugar de trabajo donde los empleados pueden leerla fácilmente).

- 2 No pagar el salario mínimo, horas extras o por descansos requeridos u otro tiempo no productivo cuando se paga por pieza u otra tarifa no por hora.

- 3 No dar tiempo libre para descansar o comer.

Los trabajadores deben recibir:

- Un descanso pagado de 10 minutos por cada 4 horas de trabajo.
- Tiempo libre no pagado para comer de al menos 30 minutos si trabajan 5 horas o más. (Un empleado puede estar de acuerdo en no tomar un descanso para comer si la jornada laboral es de 6 horas o menos).

- 4 No dar talones de pago o no pagar el impuesto de nómina.

Debe proveer talones de pago, registrar las deducciones y pagar los impuestos de nómina. Por cada periodo de pago, conserve los registros de las horas trabajadas y de las cantidades pagadas a cada trabajador.

Visite: www.dir.ca.gov/dlse/DLSE-FAQs.htm para obtener más información sobre todos los elementos que deben incluirse en un talón de pago.

Salud y seguridad

Con frecuencia se les sanciona a los fabricantes de ropa por:

- 1 No cumplir las siguientes regulaciones:

- § 4475. Utilizar máquinas de coser seguras y que tienen los resguardos adecuados
- § 461 (A). Tener permiso para operar un tanque de aire
- § 3363 (A) Proporcionar agua potable para beber y lavarse
- § 3203 (A). Establecer un Programa de prevención de lesiones y enfermedades
- § 5194 (E). Establecer un Programa de comunicación de riesgos por escrito
- § 1509 (B). Adoptar un código de prácticas seguras por escrito que se relacionen con las operaciones del empleador
- § 3203 (B). Conservar registros de las capacitaciones sobre salud y seguridad para empleados y las inspecciones programadas por el empleador para identificar condiciones y prácticas laborales riesgosas
- § 6151 (C). Garantizar que haya matafuegos portátiles disponibles y accesibles
- § 3400 (C) Proporcionar equipo de primeros auxilios que se pueda acceder fácilmente en el lugar de trabajo

Muchos peligros tienen normas específicas que describen lo que un empleador debe hacer para proteger a sus trabajadores. Éstas se llaman Órdenes de Seguridad del Título 8, como las que se mencionan anteriormente y las puede encontrar aquí: www.dir.ca.gov/samples/search/query.htm.

Si tiene alguna pregunta sobre salud y seguridad, consulte el "Título 8 del Código de Regulaciones" o comuníquese con el Servicio de Consulta de Cal/OSHA.

- 2 No proporcionar el equipo, herramientas o vestimenta de protección necesarios para que los trabajadores puedan trabajar de manera segura.

- 3 No tener un plan adecuado de seguridad (Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades o IIPP).

Debe tener un plan por escrito para identificar los peligros y proteger a los trabajadores. También debe ofrecer una manera para que los trabajadores hagan sugerencias sin la amenaza de ser despedidos o castigados.

Otros programas obligatorios para empleadores:

- Comunicación de riesgos
- Programa de control de energía
- Procedimientos para incendios

- 4 Registros de capacitación deficientes.

La capacitación de seguridad debe darse en un idioma que los trabajadores entiendan. Conserve registros que incluyan la fecha, el tipo de capacitación, el nombre del capacitador y los nombres de los trabajadores que asistieron. Debe pagar a los trabajadores por el tiempo que pasan en capacitación.

- 5 No tener un botiquín de primeros auxilios.

- 6 No tener seguro de compensación de los trabajadores o no asegurar a todos los empleados.

Todos los negocios deben tener este seguro para proveer cuidado médico y otros beneficios si un trabajador se lesiona. Tan pronto como se entere de una posible lesión en el trabajo, debe dar a los trabajadores lesionados un formulario de reclamo y el nombre de su compañía de seguros.

Manténgase al día con las nuevas leyes laborales

A continuación se presentan algunos recursos para ayudarle a mantenerse informado y cumplir con los recientes cambios importantes en la legislación laboral:

- **Permiso por enfermedad con goce de sueldo.** Los empleadores deben hacer varias cosas para cumplir con la acta de lugares de trabajos saludables, familias saludables. Visite: www.dir.ca.gov/DLSE/Spanish/Paid_Sick_Leave.htm.
- **Salario mínimo.** A partir del 1 de enero de 2017, el salario mínimo de California es \$10.50 por hora para los empleadores con 26 o más empleados y \$10.00 por hora para los empleadores con 25 o menos empleados. Algunas localidades (ciudades y condados) han promulgado los salarios mínimos más altos. Visite: www.dir.ca.gov/dlse/FAQ_MinimumWage.htm.
- **Pago por pieza compensación.** A partir del 1 de enero de 2016, el AB 1513 agrega un nuevo artículo, el 226.2, al Código Laboral de California. Este código es relativo a la forma de compensar a los trabajadores cuando se paga por pieza, o por los descansos necesarios u otro tiempo improductivo. Visite: www.dir.ca.gov/pieceratebackpay-election/Spanish/AB_1513_FAQs.htm.

Tomar represalias es ilegal

Los empleadores pueden ser obligados a contratar nuevamente a los trabajadores despedidos, pagarles los salarios perdidos y pagar multas de hasta \$10,000 dólares por empleado si castigan o despiden a los trabajadores por:

- **Reclamar** salarios que se les deben
- **Reportar** una lesión o un riesgo de salud y seguridad
- **Presentar** una queja o reclamo ante alguna agencia del gobierno.

Es ilegal que los empleadores amenacen o tomen represalias contra los trabajadores de cualquier forma.

Por ejemplo, los empleadores no pueden:

- **Amenazar** a los trabajadores con deportarlos
- **Castigar** a los trabajadores con tareas indeseables
- **Despedir** a los trabajadores o enviarlos a casa
- **Impedir** que los trabajadores obtengan otro empleo.

Usted no tiene que estar de acuerdo con los trabajadores. Si usted está cumpliendo las leyes laborales, no está obligado a hacer los cambios que le soliciten. Pero todos se benefician cuando los trabajadores se sienten seguros a la hora de comunicar sus preocupaciones. Escuche a sus empleados y motíelos para que participen en buscar soluciones que funcionen para todos.

Dónde obtener ayuda

Existen recursos que pueden ayudarle a comprender qué leyes se aplican a usted y cómo cumplirlas.

LETF

Llame al número gratuito del Equipo de Protección de Leyes Laborales (LETF) al **855-297-5322** o visite www.dir.ca.gov/letf.

Mediante el LETF, las agencias de California trabajan juntas para identificar a los negocios que no están cumpliendo las leyes laborales y otros requisitos. El LETF quiere garantizar: que los trabajadores reciban el pago completo de sus sueldos; que los lugares de trabajo sean seguros; y que los empleadores estén cumpliendo las leyes de impuestos de nómina y laborales.

Las agencias del LETF incluyen:

Departamento de Relaciones Industriales

- Oficina del Comisionado Laboral (Labor Commissioner)
- Cal/OSHA

Departamento de Desarrollo del Empleo (EDD)

Directiva Estatal de Licencias para Contratistas (CSLB)

Directiva de Impuestos sobre Ventas, Uso y Otros (BOE)

Oficina de Reparaciones Automotrices (BAR)

Departamento para el Control de Bebidas Alcohólicas (ABC)

Departamento de Seguros de California (CDI)

Departamento de Justicia (DOJ)

y otras agencias locales, estatales y federales.

Cal/OSHA

Llame al servicio de consulta de Cal/OSHA al **800-963-9424** o visite: www.dir.ca.gov/dosh/consultation.html.

El Servicio de Consulta ofrece consultas gratuitas sobre la seguridad y salud para los empleadores. El Servicio de Consulta está separado de la Unidad de Cumplimiento de Cal/OSHA. Toda comunicación con el Servicio de Consulta es confidencial.

- Para mejorar su plan de seguridad, Cal/OSHA ofrece una plantilla/modelo para un Programa de Prevención de Enfermedades y Lesiones de alto riesgo.
- Visite www.dir.ca.gov/samples/search/query.htm para ver las normas sobre riesgos específicos (regulaciones del Título 8).

Otras fuentes de ayuda

- Asociaciones de Fabricantes de Ropa
- Centros de desarrollo de pequeñas empresas
- Su agente de seguro de compensación de los trabajadores puede ofrecerle ayuda, incluyendo ayuda para desarrollar un plan de seguridad.
- La Oficina de Negocios y Desarrollo Económico (GO-Biz): www.business.ca.gov