

# EN CALIFORNIA LOS TRABAJADORES QUE HACEN PRENDAS DE VESTIR TIENEN DERECHOS

La División para el Cumplimiento de las Normas Laborales (*DLSE*) del Departamento de Relaciones Industriales de California hace cumplir y protege sus derechos como trabajador de la industria de prendas de vestir (de costura). La *DLSE* investiga y resuelve quejas sobre discriminación, salarios, trabajo infantil, horas de trabajo y condiciones de trabajo.

Usted está protegido bajo la orden de salario 1-2001 de la Comisión del Bienestar Industrial.

Sea usted un trabajador documentado o indocumentado en California, usted tiene derechos protegidos por las leyes estatales, que le garantizan el pago de salarios por trabajo realizado. La política del Departamento de Relaciones Industriales de California es el no cuestionar su situación de inmigración.

Éstos son algunos de los derechos que protegen sus condiciones de trabajo:



## 1 El derecho a que se le pague el salario mínimo

A usted debe pagarse no menos del salario mínimo de \$9.00 por hora, independientemente de si su pago se mide por tiempo, por pieza, comisión u otro método de cálculo. Con algunas excepciones, todos los salarios que se ganen se deben pagar un mínimo de dos veces cada mes del calendario en su día regular de pago. A usted no puede exigírsele firmar una declaración en la que renuncie a sus derechos al pago del salario mínimo o de horas extra de trabajo, y aunque usted firme, aún así su empleador está obligado por ley a pagarle.

## 2 El derecho a un período neto de descanso de 10 minutos

A usted tiene que permitírsele tomar un período neto de descanso de 10 minutos por cada cuatro horas trabajadas, o una fracción mayor de tiempo de ahí en adelante, mismo que en la medida posible deberá ser a la mitad de cada período de trabajo. Si su empleador no le da un período de descanso, su empleador tiene que pagarle una hora adicional de pago, a su tasa regular de pago por cada día laboral en que el período de descanso no se permitió.

## 3 El derecho a un período para comer

Usted tiene derecho a un período para comer de por lo menos 30 minutos, si usted trabaja más de cinco horas. A usted se le tiene que liberar de todas sus obligaciones laborales durante su período para comer. Cada día laboral durante el que a usted no se le proporcione un período para comer, o que usted realice trabajo durante su período para comer, su empleador tiene que pagarle una hora adicional a su tasa regular de pago. Usted tiene derecho a un área limpia para comer y descansar.

## 4 El derecho a presentar un reclamo de compensación para trabajadores, si usted se lesiona en el trabajo

Para solicitar hojas informativas, información y ayuda para presentar un reclamo de compensación para trabajadores, comuníquese a la División de Compensación para Trabajadores al

1-800-736-7401, ó en el [www.dir.ca.gov](http://www.dir.ca.gov) Usted tiene derecho a tramitar su reclamo de compensación para trabajadores, y está protegido de que se le despidan.

## 5 El derecho a que se le proporcionen todas las herramientas y suministros (equipo) necesarios para realizar su trabajo

El empleador debe proporcionarle y mantener las herramientas y suministros (equipo), sin costo para usted. Su empleador tiene que proporcionarle equipo de seguridad, ventilación apropiada, agua potable y baños. Usted tiene derecho a recibir capacitación regular sobre la salud y la seguridad en el lugar de trabajo

## 6 El derecho a un talón de pago o declaración de salarios cada vez que se le paguen sus salarios

Independientemente de que se le pague con cheque, en efectivo o de otra forma, usted tiene que recibir un talón de pago o una declaración de salarios que indique entre otras cosas: el nombre, dirección y número de teléfono de su empleador; su nombre y su número de seguro social; los salarios brutos ganados; todas las deducciones; y las fechas para el período en que se le esté pagando. Debe incluirse también el nombre de los fabricantes para los que su empleador hizo alguna operación de fabricación de prendas de vestir, en el lugar en el que usted haya estado empleado, durante el período de pago cubierto por las declaraciones detalladas de salarios. Si a usted se le paga el precio por pieza, la declaración de salarios tiene que indicar el número de las unidades ganadas al precio por pieza, y el precio de la pieza por unidad. Usted tiene derecho a un día de pago concertado regularmente, y su empleador tiene que colocar un aviso en su lugar de trabajo, especificando los días de pago regulares, así como la hora y el lugar del pago. Su empleador tiene que cumplir con el día de pago establecido, y pagarle por lo menos dos veces al mes.

## 7 El derecho a que se le paguen horas extra de trabajo, aun si se le paga la tasa por pieza

Si a usted se le paga la tasa por pieza, podría utilizarse cualquiera de los siguientes métodos para determinar la tasa regular de pago, para fines del cálculo de horas extra de trabajo:

(a) La tasa por pieza se utiliza como la tasa regular, y a usted se le paga una tasa y media de esta tasa para la producción durante las primeras cuatro horas extra de trabajo en un día laboral, y tiempo doble por todas las horas trabajadas que sean más de 12 horas en un día laboral o



(b) Divida sus ingresos totales de la semana laboral, incluyendo ingresos durante las horas extra de trabajo, entre el total de horas trabajadas durante la semana laboral, incluyendo las horas extra de trabajo. Cada hora extra de trabajo trabajada, usted tiene derecho a media tasa adicional de la tasa regular, por las horas que requieren tiempo y medio, y la tasa completa por las horas que requieren tiempo doble.

**8** El derecho a que su empleador le pague todos los salarios el mismo día en que le despida, o en un plazo de 72 horas de que usted deje voluntariamente el trabajo. Si a usted se le despide, su empleador tiene que pagarle inmediatamente todos los salarios que le deba. Si usted deja voluntariamente el trabajo, sin dar un aviso de 72 horas anticipadas, su empleador tiene que pagarle en un plazo de 72 horas. Si su empleador no le paga, se le podría sancionar, y requerirsele que le pague a usted el equivalente al salario de un día, por cada día que se demore en pagarle sus salarios (hasta un máximo de 30 días).

**9** El derecho a presentar un reclamo de salarios, una queja de discriminación, o a hablar ante el comisionado de trabajo de California, independientemente de su situación de inmigración, y sin represalias de su empleador. Usted tiene el derecho (libre de represalias) a tramitar su reclamo de salario, asistir a audiencias para recuperar los salarios que no se le han pagado y a investigar las quejas de represalias. Usted puede hablar sobre asuntos laborales con la DLSE o con su empleador, bajo la protección de la ley, y su empleador no puede despedirlo, descenderlo, suspenderlo ni disciplinarlo de ninguna manera por esta razón. Usted puede presentar una queja ante el comisionado de trabajo para que se le restituya, se le dé pago atrasado completo y se aplique cualquier otro remedio apropiado, si usted cree que se le despidió debido a su participación en dicha actividad.

**Consejo sobre el reclamo de salario:**  
**Mantenga sus propios registros de tiempo.** Cada día, anote la hora en que usted comience a trabajar, cuando termine de trabajar, la hora en que toma períodos para comer y descansar y el total de horas que usted trabaje. Anote su precio por pieza, o si se le paga por hora, registre su tasa por hora.

**Mantenga registros de las etiquetas que usted cose.** Los fabricantes, cuyas etiquetas usted cose, son responsables de una parte de su salario mínimo y horas extra de trabajo, si el contratista (el dueño de la fábrica) no le paga su salario. (Los fabricantes sólo son responsables de salarios que no se han pagado, que se deban después del 1 de enero del 2000.) Anote los nombres de las etiquetas que usted cose, y guarde muestras de las etiquetas y las etiquetas de medidas. Esto le será útil, si usted necesita reclamar salarios que no se le hayan pagado. Además, anote el nombre y dirección de cada fábrica en la que usted trabaje, así como los nombres de cualquier dueño y gerente.



Fotos de Robert Gumpert

Comuníquese a las oficinas de distrito de la División para el Cumplimiento de Normas Laborales de California (DLSE), para obtener información sobre las leyes laborales, ayuda, y para obtener un formulario de reclamos para presentar una queja:

- Bakersfield (661) 587-3060  
7718 Meany Avenue, 93308
- El Centro (760) 353-0607  
1550 West Main Street, 92243
- Fresno (559) 244-5340  
770 East Shaw Avenue, Suite 222, 93710
- Long Beach (562) 590-5048  
300 Oceangate, Suite 302, 90802
- Los Angeles (213) 620-6330  
320 West 4th Street, Suite 450, 90013
- Oakland (510) 622-3273  
1515 Clay Street, Suite 801, 94612
- Redding (530) 225-2655  
250 Hemsted Drive, 2nd Floor, Suite A, 96002
- Sacramento (916) 263-1811  
2031 Howe Avenue, Suite 100, 95825
- Salinas (831) 443-3041  
1870 North Main Street, Suite 150, 93906
- San Bernardino (909) 383-4334  
464 West Fourth Street, Room 348, 92401
- San Diego (619) 220-5451  
7575 Metropolitan Drive, Suite 210, 92108
- San Francisco (415) 703-5300  
455 Golden Gate Avenue, 8th floor, 94102
- San Jose (408) 277-1266  
100 Paseo de San Antonio, Room 120, 95113
- Santa Ana (714) 558-4910  
605 West Santa Ana Blvd., Bldg. 28, Rm. 625, 92701
- Santa Barbara (805) 568-1222  
411 East Canon Perdido Street, Room 3, 93101
- Santa Rosa (707) 576-2362  
50 "D" Street, Suite 360, 95404
- Stockton (209) 948-7770  
31 East Channel Street, Room 317, 95202
- Van Nuys (818) 901-5315  
6150 Van Nuys Blvd., Room 206, 91401

- Cal/OSHA  
1-800-963-9424
- Oficinas locales de Cal/OSHA:
- Norte de California  
(916) 263-0704
- San Diego  
(619) 767-2060
- Los Angeles  
(562) 944-9366
- Área de la Bahía de San Francisco  
(510) 622-2891

- Salario mínimo:  
1-888-275-9243 (ASK-WAGE)
- Línea informativa sobre el salario  
prevaleciente:  
(415) 703-4774

La información simplificada contenida en este volante se le proporciona a usted de las leyes y regulaciones de California concernientes a salarios, horarios y condiciones de trabajo; éstas no son interpretaciones legales del código laboral de California, del código administrativo o de las órdenes de salarios de la Comisión del Bienestar Industrial. Las leyes laborales de California pueden encontrarse comunicándose a las oficinas de la División para el Cumplimiento de Normas Laborales de California (DLSE), o visitando los sitios electrónicos en la internet:

[www.dir.ca.gov](http://www.dir.ca.gov)  
[www.workitout.ca.gov](http://www.workitout.ca.gov)