



Comprendiendo los derechos y responsabilidades laborales

Comprendiendo los derechos y responsabilidades laborales

La industria de la peluquería y la cosmetología ofrece una serie de opciones de empleo. Un titular de licencia puede decidir trabajar en un establecimiento de vanguardia, trabajar de manera independiente (arrendando un espacio) o tener su propio establecimiento. Sea cual sea la dirección que tome la carrera de una persona, es importante conocer y comprender los derechos y responsabilidades de los trabajadores.

Los trabajadores de cada estado tienen ciertos derechos que no pueden ser violados, como el derecho a un **salario mínimo**, condiciones de trabajo seguras y tiempos de descanso razonables. Es importante que todos los trabajadores conozcan y comprendan sus derechos antes de aceptar un trabajo, y que comprendan estos derechos y obligaciones antes de convertirse en propietarios de un establecimiento.

El propósito de los derechos laborales es garantizar que todos los empleados sean tratados según la ley, reciban un salario mínimo y no estén sujetos a ninguna forma de acoso en el lugar de trabajo. Este documento brindará información sobre los derechos laborales fundamentales y qué medidas deberían tomarse si esos derechos no se respetan.

Tenga en cuenta que los materiales proporcionados en este documento no son exhaustivos.

Derechos y responsabilidades laborales

Es esencial conocer la clasificación adecuada de los trabajadores para saber qué derechos le corresponden a una persona. Por ejemplo, los derechos del empleado de un establecimiento son muy diferentes de los derechos del propietario del establecimiento. Tomemos un momento para revisar las diferentes clases de trabajadores que existen en la industria de la peluquería y la belleza.

CONOZCA SU CLASIFICACIÓN DE TRABAJADOR

• Propietario de establecimiento

Los propietarios tienen un negocio propio, se encargan del establecimiento y no trabajan para otra persona. El establecimiento puede ser de propiedad de una **persona autónoma**, una **sociedad** o una **corporación**. Muchos propietarios son también trabajadores. Los propietarios de los establecimientos son responsables de declarar todos los ingresos y gastos al Servicio de Impuestos Internos (IRS, por sus siglas en inglés), retener impuestos laborales (si tienen empleados), conseguir licencias de funcionamiento municipales (del condado y la ciudad) y pagar todos los impuestos que deban. Los propietarios de los establecimientos son responsables de clasificar correctamente a los trabajadores como empleados o contratistas independientes (arrendatarios de espacios).



Los dueños de los establecimientos son responsables del negocio y no trabajan para otra persona. Muchos propietarios son también trabajadores.

Ejemplo

Tiffany es propietaria de Clips Barbershop. Tiffany compra todos los suministros que se utilizan en la peluquería y establece el horario de atención del establecimiento. Ella ha determinado qué servicios se ofrecen y cuáles son sus costos. Tiene un contrato de arrendamiento con los propietarios del local. Ha establecido un estricto código de vestimenta. Ya que la peluquería tiene seis peluqueros, ella elabora el horario de trabajo de los empleados. Ella ofrece capacitaciones regulares para los empleados para que se mantengan al día con las tendencias actuales. A menudo ofrece asistencia técnica a sus miembros de equipo. Tiffany envía a cada uno de sus empleados un formulario W-2 porque ella es la propietaria del establecimiento.

• **Contratista independiente (arrendatario de espacio)**

Los contratistas independientes (arrendatarios de espacios) son titulares de licencia que alquilan o arriendan una estación de trabajo en el establecimiento de otra persona. Son por lo general trabajadores autónomos y a menudo son responsables de mantener sus registros contables, establecer sus horas de trabajo, los servicios que ofrecen y recaudar los pagos de sus propios clientes. Ellos poseen una llave del establecimiento y tienen la libertad de entrar y salir del mismo según el flujo de trabajo. Son financieramente responsables de las ganancias o pérdidas de su propio negocio y reciben todos los ingresos que su trabajo genere. Son responsables de presentar oportunamente sus declaraciones de impuestos y pagar los tributos relacionados con sus actividades, así como de obtener su propia licencia de funcionamiento municipal. Un contratista independiente (arrendatario de espacio) puede trabajar dentro de un establecimiento de propiedad de otra persona, pero como una entidad aparte. Un contratista independiente (arrendatario de espacio) trabaja para sí mismo y no está sujeto a la voluntad o control del propietario del establecimiento.



Un contratista independiente (arrendatario de espacio) puede trabajar dentro de un establecimiento de propiedad de otra persona, pero como una entidad aparte.

Ejemplo

Marisol es una manicurista y esteticista que tiene un contrato comercial con dos grandes establecimientos donde ofrece sus servicios. Según sus contratos, se le proporciona una estación de trabajo por la que paga \$600 al mes a cada establecimiento. Ella mantiene su propio libro de citas y establece su propio horario de atención según le convenga. Asimismo, ella decide qué servicios ofrece. Se le ha proporcionado una llave del establecimiento. Ella se encarga de obtener sus propios materiales, esmaltes de uñas y maquillaje. Marisol se encarga de cobrarles a sus clientes y es responsable de declarar y pagar impuestos sobre sus ingresos y propinas. Marisol es una contratista independiente (arrendataria de espacio).

Nota: Si el contrato comercial especifica que Marisol debe:

- Trabajar cuatro días a la semana, de 9 a. m. a 5 p. m.
- Usar solamente los productos que promociona el establecimiento
- Proporcionar solamente los servicios que el establecimiento ofrece
- Cobrar los precios establecidos por el propietario del establecimiento

Entonces, es posible que Marisol ya no sea una contratista independiente (arrendataria de espacio), sino que sea considerada una empleada, ya que otra persona tiene derecho a controlar su trabajo.

• Empleado

Los empleados reciben un formulario W-2 de su empleador por los salarios ganados y son responsables de informar a su empleador sobre las propinas que reciben. Siguen un horario de trabajo establecido por el propietario del establecimiento. Ofrecen los servicios que han sido determinados por el propietario del establecimiento. Están sujetos a la voluntad y el control del empleador, quien tiene la autoridad de decirles qué hacer y cómo.

Ejemplo

Patricia trabaja en Blaze Hair Salon, propiedad de Judy. Le dicen a Patricia que debe trabajar de martes a sábado, de 9 a. m. a 5 p. m. Patricia no compra los productos que usa en sus clientes, sino que usa los productos que le brinda el establecimiento. El establecimiento tiene una recepcionista que se encarga de reservar las citas de Patricia. Patricia preferiría solo hacer cortes de pelo; sin embargo, el establecimiento ofrece todo tipo de servicios, por lo que Patricia debe proporcionar servicios que involucran el uso de químicos a sus clientes cuando se le solicita. Judy observa el trabajo que Patricia hace y le da indicaciones técnicas cuando es necesario. Patricia le informa a Judy de todas las propinas que recibe. Patricia es la empleada de Judy.



Los empleados siguen un horario de trabajo y ofrecen los servicios que han sido determinados por el propietario del establecimiento.

OBLIGACIONES TRIBUTARIAS

Póngase en contacto con el IRS, un abogado o un contador para obtener información detallada sobre las obligaciones tributarias específicas. El resumen que se proporciona a continuación debe usarse como guía, ya que no es exhaustivo.

• Propietario del establecimiento

El propietario de un establecimiento que tenga empleados debe consultar con las entidades reguladoras apropiadas con respecto a lo siguiente:

- ✓ Presentar los impuestos laborales de todos los empleados.
- ✓ Preparar y presentar un formulario W-2 (declaración de salario e impuesto) para reportar al IRS los salarios, propinas y otra remuneración que se haya pagado a los empleados.
- ✓ Presentar las retenciones de impuestos por concepto de Medicare y el seguro social de todos los empleados.
- ✓ Contar con un seguro contra accidentes laborales para todos los empleados.
- ✓ Contar con un seguro de desempleo para todos los empleados.
- ✓ Cobrar y pagar los impuestos sobre las ventas.
- ✓ Ser responsable de los impuestos estatales y locales y de la licencia de funcionamiento.

- **Contratista independiente (arrendatario de espacio)**

Además de revisar las obligaciones tributarias del propietario de un establecimiento mencionadas anteriormente, un contratista independiente debe completar un formulario W-9 (Solicitud de número de identificación de contribuyente y certificación).

- **Empleado**

Un empleado recibirá un formulario W-2 de cada empleador por el que haya trabajado durante el año. Los empleadores emiten estos formularios en enero del año siguiente. El formulario W-2 combina todos los salarios y propinas reportados y muestra la cantidad de impuestos federales retenidos y pagados durante todo el año.

Puede encontrar más información sobre las obligaciones tributarias en la sección de publicaciones de referencia de este documento.



Una de las formas en que se puede obtener ingresos es por medio de las comisiones por la venta de productos.

INGRESOS

Un titular de licencia que trabaja como empleado probablemente genere ingresos de tres maneras diferentes: salarios (o sueldo), propinas y comisiones por la venta de productos.

- **Salario mínimo**

Si un empleado trabaja en un condado o ciudad de California que ha adoptado un salario mínimo exigido más alto, el empleador está obligado a pagar el salario mínimo exigido más alto.

Para conocer el salario mínimo que corresponde a su ciudad o condado, visite

www.minimum-wage.org/wage-by-state.asp

o busque en línea lo siguiente:

Ciudad/condado, California + monto del salario mínimo

No es posible renunciar al requisito de salario mínimo por medio de un acuerdo laboral celebrado entre el empleado y el propietario del establecimiento. En otras palabras, un empleado no puede aceptar trabajar solo por propinas y no recibir el salario mínimo, ni tampoco se le puede pagar a un empleado una comisión fija sin un salario mínimo básico. Se espera que los empleadores paguen el salario mínimo por hora y que el empleado conserve sus propinas. Las propinas no le pertenecen al propietario del establecimiento. Si a un empleado no se le ha pagado el salario mínimo exigido y el propietario del establecimiento no ha hecho ningún esfuerzo para rectificar la situación, el empleado puede presentar una reclamación salarial con la División de Normas Laborales o demandar a su empleador por los salarios perdidos.

- **Horas extras**

Un empleador que requiere o permite que un empleado trabaje horas extras está por lo general obligado a pagarlas a una tasa de 1.5 veces el salario regular por todas las horas que trabaje en exceso de 8 horas al día o 40 a la semana. No se

puede renunciar al pago de horas extras mediante un acuerdo celebrado entre el empleador y los empleados. El hecho de que el empleador diga que no se permitirá trabajar horas extras o que las horas extras no se pagarán a menos que hayan sido autorizadas por adelantado tampoco afectará el derecho que el empleado tiene a la remuneración. Para obtener información adicional, llame al (866) 487-9243 o visite el sitio web de la División de Salarios y Horas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos: www.wagehour.dol.gov.

- **Propinas**

Las propinas no son regalos. Si se ha brindado un servicio a un cliente y este ha pagado más del precio declarado del servicio, el importe adicional es la propina. Las propinas son gravables, por lo tanto, deben ser comunicadas al empleador. Para obtener más información sobre cómo informar de sus propinas, consulte: <https://www.irs.gov/uac/About-Publication-531>.



Las propinas son gravables, por lo tanto, deben ser comunicadas al empleador.

Los propietarios de los establecimientos deberán acceder a la sección "Publicaciones de referencia" de este documento y revisar la publicación del IRS: *Consejos sobre las propinas*.

Las propinas le pertenecen al proveedor de servicios. A diferencia de los reglamentos federales, en California un empleador no puede usar las propinas de un empleado como un crédito hacia su obligación de pagar el salario mínimo. La ley de California exige que los empleados reciban el salario mínimo más cualquier propina que les dejen los clientes del negocio del empleador. Véase la sección 351 del Código de Trabajo, que establece:

"Ningún empleador o agente deberá recaudar, tomar o recibir el total o una parte de la propina que un cliente haya pagado, entregado o dejado a un empleado, ni deducirá cantidad alguna de los salarios que le deba a un empleado por cuenta de una propina, ni le exigirá a un empleado que acredite la propina, el total o una fracción de esta, como parte de los salarios que el empleador le debe al empleado. Por la presente se declara que todas las propinas son propiedad exclusiva del empleado o empleados a los que fueron pagadas, entregadas o dejadas. Un empleador que permite a los clientes pagar las propinas con tarjeta de crédito pagará a los empleados la cantidad total de la propina que el cliente indicó en el recibo de la tarjeta de crédito, sin ningún tipo de deducciones por procesamiento de pagos con tarjeta de crédito o costos que el proveedor de la tarjeta de crédito le pueda cargar al empleador. Se deberá pagar a los empleados las propinas que los clientes dejen por medio de tarjetas a más tardar el día de pago regular que siga a la fecha en que el cliente autorizó el pago con tarjeta de crédito".

- **Diferencia entre trabajo a destajo y las comisiones**

Un empleado con contrato a destajo recibe un pago por el trabajo realizado durante un período de pago, lo cual difiere de las comisiones tradicionales. El 1 de enero de 2016, entró en vigencia el Proyecto de Ley 1513 que agregó la sección 226.2 al Código Laboral de California. Esta sección ya no permite que un empleador pague solo una comisión fija o un



Un empleador no puede retener las propinas ni negarse a pagar las horas extras.

porcentaje de sueldo sin un salario base tanto por las horas productivas como las de descanso. Esta sección de la ley se refiere al modelo de contrato a destajo y establece:

- Que se deben presentar declaraciones de compensaciones y salarios por los periodos de descanso y recuperación y "otras horas improductivas" de los empleados a destajo .
- Una **"defensa afirmativa"** para ciertos empleadores en ciertas circunstancias ante cualquier demanda o causa de acción por daños o sanciones legales basadas en el presunto incumplimiento por parte del empleador de pagar una compensación por los períodos de descanso y recuperación y otras horas improductivas antes de la fecha en que entrara en vigencia el estatuto.

Para obtener información específica sobre este método de compensación, consulte la sección de preguntas frecuentes (FAQ) del Departamento de Relaciones Industriales: www.dir.ca.gov/pieceratebackpayelection/AB_1513_FAQs.htm.

Presentación de una reclamación salarial

¿Qué se puede hacer si un empleador retiene las propinas de un empleado o se niega a pagar el salario mínimo o las horas extras? ¿Y si un empleador despide a su empleado porque este le dice que lo va a denunciar ante la Oficina del Comisionado de Trabajo? ¿Hay algo que se pueda hacer?

Los empleados tienen opciones legales si un empleador retiene sus salarios o propinas. Tienen derecho a presentar una reclamación salarial o una demanda en contra de su empleador por salarios perdidos.

Un empleado o antiguo empleado puede presentar una reclamación salarial para recuperar lo siguiente:

- Salarios no pagados, incluidas horas extras, comisiones y bonos
- Salarios pagados con cheques sin fondos
- Pago final no recibido
- Horas de vacaciones no utilizadas que no se pagaron al terminar la relación laboral (p. ej., renuncia, cese o despido)
- Deducciones de salario no autorizadas



Un empleado puede presentar una reclamación salarial si no se le proporcionó un periodo de refrigerio o descanso de acuerdo con la Orden de la Comisión de Bienestar Industrial aplicable.

- Gastos comerciales no pagados o no reembolsados
- No proporcionar un periodo de refrigerio o descanso de acuerdo con la Orden de la Comisión de Bienestar Industrial aplicable.
- Indemnización por daños y perjuicios por no pagar el salario mínimo por cada hora trabajada, incluidos los periodos de descanso
- Multas por retrasarse en el pago de los salarios finales tras terminar el vínculo laboral
- Multas por pagar con cheques que han rebotado o no son negociables dentro de los 30 días posteriores a la recepción. Multas si el empleador no permite que se examinen o copien los registros de nómina dentro de los 21 días posteriores a la solicitud
- Pago de licencia por enfermedad por el tiempo que haya acumulado y usado y del cual no recibió pago alguno (en vigencia desde el 1 de julio de 2015)

Para un análisis detallado sobre cómo presentar una reclamación salarial y los procedimientos y formularios involucrados, visite:

www.dir.ca.gov/dlse/faq_minimumwage.htm.

Puede encontrar una copia de la publicación *Recupere sus salarios impagos con la Oficina del Comisionado de Trabajo de California* en la sección de publicaciones de referencia de este documento.

Discriminación o represalias

Si un empleador discrimina o toma represalias en contra de un empleado (por ejemplo, lo despidió porque el empleado le preguntó por qué no le pagaba el salario mínimo o porque presentó una reclamación o amenazó con presentar una reclamación ante el Comisionado de Trabajo), el empleado puede presentar una queja por discriminación o represalias ante la Oficina del Comisionado de Trabajo (también llamada División de Cumplimiento de las Normas Laborales). Como alternativa, el empleado puede presentar una demanda judicial en contra de su empleador. Para más detalles, consulte los folletos ubicados en la sección de publicaciones de referencia de este documento, *Derechos de salud y seguridad: Información para los trabajadores de California* y *Todos los trabajadores tienen derechos en California*.

Los empleados del estado de California tienen derecho de hablar con los representantes de la Oficina del Comisionado de Trabajo de California o cualquier otra agencia gubernamental o de aplicación de la ley sobre cualquier problema que afecte sus condiciones de trabajo. Los empleadores no pueden despedir, degradar, suspender o disciplinar a los empleados por responder preguntas o proporcionar información a una agencia gubernamental.



Si un empleador discrimina o toma represalias contra un empleado, este puede presentar una queja por discriminación o represalias.

Presentar una demanda

Si un empleado decide presentar una demanda por los salarios perdidos, puede preferir buscar asesoría legal para saber cómo proceder.

Indemnización por accidentes laborales

La finalidad de la indemnización por accidentes laborales es proporcionar a los empleados el tratamiento médico necesario para recuperarse de las lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo, reemplazar parcialmente los salarios perdidos durante la recuperación y ayudar al empleado a regresar al trabajo. Los beneficios de la indemnización no incluyen compensación por el dolor y sufrimiento o daños punitivos.

La División de Indemnización Laboral (DWC, por sus siglas en inglés) supervisa la administración de las reclamaciones de indemnización de los trabajadores y proporciona servicios administrativos y judiciales para ayudar a resolver las controversias que surjan en relación con las reclamaciones de beneficios de la indemnización por accidentes laborales.

Los empleadores de California están obligados por ley a tener un seguro contra accidentes laborales, incluso si solo tienen un empleado. Si los empleados se lesionan o enferman debido al trabajo, los empleadores están obligados a pagar los beneficios de la indemnización por accidentes laborales. El seguro contra accidentes proporciona seis beneficios básicos: atención médica, beneficios por incapacidad temporal, beneficios por incapacidad permanente, beneficios complementarios por desplazamiento laboral, rehabilitación vocacional y beneficios por fallecimiento.

La misión de la DWC es minimizar el impacto negativo de las lesiones laborales en los empleados y empleadores de California. Hay varias oficinas en todo el estado. Teléfono de asistencia y cumplimiento de beneficios: (800) 736-7401.

- Información de contacto de la DWC: www.dir.ca.gov/dwc/ContactDWC.htm.
- Oficinas: www.dir.ca.gov/dwc/dir2.htm.



Un empleado puede ser elegible para la licencia FMLA por el nacimiento de un bebé o la colocación y cuidado de un niño en adopción o cuidado temporal.

La Ley de Licencia Médica Familiar

La Ley de Licencia Médica Familiar (FMLA, por sus siglas en inglés) aplica a los empleadores que tienen 50 empleados o más. A los empleados les puede corresponder este beneficio si trabajan para una gran cadena de establecimientos. Los empleados elegibles tienen derecho a tomar una licencia no remunerada, con protección del trabajo y continuando la cobertura del seguro de salud grupal, por hasta 12 semanas laborales en un periodo de 12 meses por los siguientes motivos:

- El nacimiento de un bebé
- La colocación y cuidado de un niño en adopción o cuidado temporal
- La condición de salud grave del empleado o del cónyuge, hijo o padre del empleado
- Necesidades elegibles que surjan del estado activo de un militar cubierto y las 26 semanas laborales de licencia durante un periodo único de 12 meses para cuidar a un militar cubierto por una lesión o enfermedad grave.

Para información sobre FMLA, visite: www.dol.gov/whd/fmla/index.htm.

Trabajadores inmigrantes

La División de Salarios y Horas del Departamento de Trabajo aplica la Ley de Normas Laborales Equitativas sin tener en cuenta si un empleado cuenta con documentos que autoricen su permanencia legal en el país o no. Independientemente de su estado de ciudadanía, los empleados tienen derecho a trabajar por un salario mínimo, conservar sus propinas y tener un lugar de trabajo seguro y saludable.



Independientemente de su estado de ciudadanía, los empleados tienen derecho a trabajar por un salario mínimo, conservar sus propinas y tener un lugar de trabajo seguro y saludable.

Derecho a negar el servicio

Los empleados y los propietarios de los establecimientos tienen derecho a negarse a atender a un cliente si existe una razón justificada que no discrimine contra una clase protegida y si niegan el servicio a todos los clientes con las mismas características. En general se justifica negar el servicio si la presencia de un cliente interfiere con la seguridad y el bienestar de los demás clientes, el personal y el establecimiento. Los ejemplos más básicos incluyen clientes que tienen una infección o infestación parasitaria, clientes que causan disturbios o están alterados sin razón, o clientes que carecen de una higiene adecuada.

La sección 984, artículo 12, del Código de Reglamentos de California indica en qué situaciones el estado exige que se le niegue el servicio a un cliente. Esto incluye a clientes que tengan una infección o infestación parasitaria que puede ser transmitida al proveedor del servicio, el resto del personal o los clientes. Las infecciones o infestaciones parasitarias incluyen, entre otras, las siguientes:

- Fiebre, gripe u otra enfermedad respiratoria acompañada de fiebre
- Faringitis estreptocócica
- Conjuntivitis
- Tos ferina
- Varicela
- Paperas
- Tuberculosis
- Impétigo
- Piojos
- Sarna
- Piel o cuero cabelludo lacerado, raspado o cortado
- Piel o cuero cabelludo inflamado o con erupciones



Los empleados y los propietarios de los establecimientos tienen el derecho de negarse a atender a un cliente que tenga una infección o infestación parasitaria, como piojos.



Los empleados y los propietarios de los establecimientos no pueden negarse a atender a un cliente por motivos de raza, religión, sexo o edad.

Los empleados y los propietarios de los establecimientos *no pueden* negarse a atender a un cliente porque pertenece a una clase protegida. En California, las clases protegidas incluyen las siguientes:

- Raza o color
- Origen nacional o estado de ciudadanía
- Religión o credo
- Sexo
- Edad
- Discapacidad, embarazo o información genética
- Condición de veterano
- Estado civil
- Orientación sexual o identidad de género
- Condición médica o estado serológico
- Militar en servicio activo o retirado
- Afiliaciones o actividades políticas
- Condición de víctima de violencia doméstica, agresión o acoso

Consulte con un representante legal para obtener detalles sobre cómo California maneja su ley contra la discriminación en relación con la denegación de servicio.

Requisitos locales, estatales y federales para la propiedad de un establecimiento

La Oficina de Desarrollo Económico y Comercial del Gobernador de California (Go-Biz) brinda mucha información a los empresarios de California, incluso una lista de los requisitos locales, estatales y federales que aplican a quienes abren un negocio en la industria de la peluquería y la belleza. Cuando considere abrir un nuevo establecimiento, consulte la información proporcionada en la *Guía rápida para salones de belleza y peluquerías*: www.businessportal.ca.gov/Portals/0/Documents/QuickStartGuides/Barber%20Shops%20and%20Beauty%20Salons%20-%20Quick%20Start%20Guide.pdf.

- Además, dado que diferentes **municipalidades** pueden tener exigencias diversas, asegúrese de visitar el sitio de CalGold para obtener ayuda sobre los requisitos para obtener permisos y los costos en www.calgold.ca.gov.

Información de contacto de la agencia

CONTACTOS FEDERALES

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE EE. UU. (DIVISIÓN DE SALARIOS Y HORAS)

Sitio web: www.wagehour.dol.gov

De lunes a viernes, de 8 a. m. a 5 p. m.

Teléfono (866) 4USWAGE ([866] 487-9243)

TTY (877) 889-5627

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS (IRS)

Se puede encontrar respuesta a muchas preguntas sobre impuestos en línea, en el sitio web del IRS.

Sitio web: <https://www.irs.gov>

Para tener una reunión en persona, encuentre una oficina cercana en: <https://www.irs.gov/uac/Contact-My-Local-Office-in-California>

CENTRO TRIBUTARIO DEL IRS PARA PEQUEÑAS EMPRESAS Y AUTÓNOMOS

Sitio web: <https://www.irs.gov/Businesses/Small-Businesses-Self-Employed>

CONTACTOS DEL ESTADO DE CALIFORNIA

PORTAL DE NEGOCIOS DE CALIFORNIA

Sitio web: <http://businessportal.ca.gov>

Correo electrónico: support@go-biz.desk-mail.com

De lunes a viernes, de 8 a. m. a 5 p. m.

Teléfono (877) 345-4633

FRANCHISE TAX BOARD DEL ESTADO DE CALIFORNIA

Sitio web: <https://www.ftb.ca.gov/>

De lunes a viernes, de 7 a. m. a 5 p. m. (800) 852-5711

Soporte automatizado 24/7 (800) 338-0505

Fuera de los Estados Unidos (916) 845-6500

TTY/TDD (800) 822-6268

BOARD OF EQUALIZATION

Preguntas generales sobre impuestos (sin costo) (800) 400-7115
Fuera de los Estados Unidos (916) 445-6362
Servicio de retransmisión de California (CRS) 711
(para discapacidades auditivas y del habla)

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO DEL EMPLEO (EDD)

Sitio web: www.edd.ca.gov/About_EDD/Contact_EDD.htm

Ask EDD: <https://askedd.edd.ca.gov>

Directorio del departamento: www.edd.ca.gov/About_EDD/Department_Directory.htm

OFICINA DEL COMISIONADO DE TRABAJO (TAMBIÉN CONOCIDA COMO LA DIVISIÓN DE CUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES [DLSE, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS])

El comisionado de trabajo proporciona información sobre derechos laborales, discriminación y despido injustificado. La Oficina del Comisionado de Trabajo también recibe quejas sobre discriminación por participar en actividades relacionadas a asuntos de salud y seguridad y las investigará. Hay varias oficinas en todo el estado. La publicación *Avisos de publicación obligatoria en el centro laboral para los titulares de licencia de peluquería y cosmetología de California* se proporciona en la sección de publicaciones de referencia de este documento.

Sitio web: www.dir.ca.gov/dlse/dlse.html

Oficinas e información de contacto: www.dir.ca.gov/dlse/DistrictOffices.htm

Correo electrónico: dlse2@dir.ca.gov

En conclusión

Esta publicación destacó algunos derechos laborales fundamentales y qué deben hacer y a quién deben contactar los trabajadores si sus derechos no se respetan.

Tómese un momento para revisar los materiales ubicados en la sección “Publicaciones de referencia”. Simplemente haga clic en el nombre de la publicación y será dirigido al documento en línea.

Tenga en cuenta que los materiales proporcionados en esta publicación no son exhaustivos. Manténgase al día en lo referente a sus derechos fundamentales poniéndose en contacto con las agencias que aparecen en la página anterior.

Gracias por trabajar con la Junta de Peluquería y Cosmetología para garantizar la salud y la seguridad de todos los trabajadores y consumidores de California.

Publicaciones de referencia

- 1 Contratista independiente o empleado
https://www.irs.gov/pub/irs_pdf/p1779.pdf
- 2 Consejos tributarios para la industria de la peluquería y la cosmetología
https://www.irs.gov/pub/irs_pdf/p4902.pdf
- 3 Consejos sobre propinas
https://www.irs.gov/pub/irs_pdf/p3144.pdf
- 4 Derechos laborales de OSHA
<https://www.osha.gov/Publications/osha3021.pdf>
- 5 Derechos de salarios y horas de los trabajadores del salones para uñas
<https://www.dol.gov/whd/FLSAEmployeeCard/NailSalonFlyer.pdf>
- 6 Recupere sus salarios impagos con la Oficina del Comisionado de Trabajo de California
www.dir.ca.gov/dlse/PubsTemp/DLSE%20Brochures/Recover%20your%20unpaid%20wages%20with%20the%20Labor%20Commissioner%27s%20Office/Brochure_WCA_WEB_English.pdf
- 7 Derechos de salud y seguridad: Información para los trabajadores de California
http://www.dir.ca.gov/dosh/documents/health_and_safety_rights_for_workers.pdf
- 8 Todos los trabajadores tienen derechos en California
http://lohp.org/wp_content/uploads/2015/06/English.pdf
- 9 Avisos de publicación obligatoria en el centro laboral para los titulares de licencia de peluquería y cosmetología de California
www.dir.ca.gov/dlse/publications/Barbering%20and%20cosmetology%20posting%20notice.pdf

Haga clic en un título para ser redirigido a la versión en línea de esa publicación.



COPYRIGHT 2018

Junta de Peluquería y Cosmetología de California

P.O. Box 944226, Sacramento, CA 94244-2260

(800) 952-5210

www.barbercosmo.ca.gov

Todos los derechos reservados.

Está prohibido revender el documento *Comprendiendo los derechos y responsabilidades laborales*.