

COMUNICADO DE PRENSA

Comunicado de Prensa: 2018-65

Fecha: 30 de julio de 2018

La Comisionada Laboral emite sanciones de \$1.2 millones a salón de uñas por clasificación errónea y robo de sueldo de 36 trabajadores

Oakland—La Oficina del Comisionado Laboral emitió más de \$1.2 millones en sanciones por robo de sueldo a un salón de uñas en Temecula por clasificar erróneamente y no pagar apropiadamente a 36 trabajadores. Una investigación encontró que no se pagó una tarifa por hora a los trabajadores de Young's Nail Spa, ni las horas extras a pesar de trabajar hasta 50 horas por semana.

"Utilizar la clasificación errónea como modelo comercial no solo deniega a los trabajadores su pago merecido, sino que también da una ventaja injusta al empleador sobre las empresas que respetan la ley", dijo la Comisionada Laboral Julie A. Su. "La ley de California establece claramente que, si los empleadores pagan menos que el salario mínimo, cuando se los descubra, tienen que pagar no solo los salarios debidos, sino también una cantidad equivalente en daños liquidados más intereses".

La Oficina del Comisionado Laboral inició su investigación cuando la Agencia del Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral remitió el caso tras la notificación de una denuncia presentada mediante la [ley de fiscalización privada](#). Los investigadores auditaron los registros empresariales durante un periodo de 40 meses y determinaron que se pagó a 36 trabajadores empleados en el salón por cada servicio realizado en lugar de las horas trabajadas totales. La duración promedio de los turnos era de 9.5 a 10 horas al día, pero a los trabajadores no les pagaron debidamente el tiempo extra, y no se les permitió periodos apropiados para comer y descansar. Young's Nail Spa tampoco tenía cobertura válida de seguro de compensación de trabajadores durante los últimos tres años.

El monto de la sanción de \$1,242,227 incluye \$670,040 que se les debe a los trabajadores y \$572,187 en sanciones civiles. Del total debido a los trabajadores, \$126,702 se debe por violaciones del salario mínimo más \$17,375 en intereses, \$144,076 por daños liquidados, \$118,825 por lo pagar el tiempo extra, \$92,492 por no proveer el sueldo final según lo exige la ley, \$87,155 por periodos de descanso no pagados apropiadamente, \$65,312 por no proveer talones de pago apropiados, y \$18,103 por violaciones de periodos para comer.

Las sanciones civiles incluyen \$207,887 por no mantener el seguro de compensación de trabajadores válido, \$160,000 por la clasificación errónea de los trabajadores como contratistas independientes, \$104,000 por no proveer nóminas salariales apropiadas y \$100,300 en multas relacionadas con las violaciones del salario.

Las investigaciones de cumplimiento generalmente incluyen una auditoría de nóminas salariales de los tres años anteriores para determinar las violaciones del salario mínimo y horas extras y otras infracciones de las leyes laborales, y se calculan cualquier sueldo impago y sanción debida. Las sanciones civiles recaudadas se transfieren al Fondo General del Estado según lo exigido por la ley.

Los [anuncios para el lugar de trabajo](#) obligatorios sobre sueldos, horarios y condiciones laborales se deberían de exhibir en un área frecuentada por los trabajadores donde las puedan leer fácilmente durante el trabajo. Los salones de uñas tienen un anuncio específico requerido para todos los [licenciarios de peluquería y cosmetología](#).

La [clasificación errónea de trabajadores](#) es la práctica de clasificar erróneamente a sabiendas a un empleado como un contratista independiente. Priva a los empleados de las protecciones del salario mínimo y horas extras, así como la cobertura de compensación de trabajadores si se lesionan en el trabajo, y crea condiciones de desigualdad para los empleadores que se atienen a sus obligaciones legales con sus empleados. La Oficina del Comisionado Laboral hace cumplir las leyes que prohíben la clasificación errónea deliberada de los trabajadores.

Cuando a los trabajadores se les paga menos que el salario mínimo, tienen derecho a [daños liquidados](#), que equivalen a la cantidad de sueldo impago más intereses. Si un trabajador renuncia a su empleo, el [salario final](#) se debe dentro de las 72 horas de la notificación. Se imponen [sanciones de tiempo de espera](#) cuando el empleador no paga intencionalmente al empleado todos los salarios que le debe en el momento de la separación. Esta sanción se calcula tomando la tarifa diaria de pago del empleado y multiplicándola por el número de días que el empleado no recibió el pago, hasta un máximo de 30 días.

La División de Cumplimiento de Normas Laborales, o la Oficina del Comisionado Laboral, es la división dentro del Departamento de Relaciones Industriales (DIR) con amplias responsabilidades de cumplimiento, que incluyen decidir reclamos de salario, inspeccionar los lugares de trabajo para detectar violaciones de salario y horario, investigar reclamos por represalia y educar al público sobre las leyes laborales.

En 2014, la Comisionada Laboral Su lanzó la campaña multilingüe de

conocimiento público el [Robo de Sueldo es un Crimen](#). La campaña define el robo de sueldo e informa a los trabajadores sobre sus derechos y los recursos a su disposición para recuperar sueldos no pagados o denunciar otras violaciones de las leyes laborales.

Los empleados con preguntas o reclamos relacionados con el trabajo pueden llamar al Centro de atención telefónica del DIR en inglés o español al 844-LABOR-DIR (844-522-6734).

Para consultas de medios, contacte a Erika Monterroza o a Paola Laverde al (510) 286- 1161. Se recomienda a los medios [suscribirse para recibir alertas por correo electrónico](#) sobre los comunicados de prensa del DIR u otras actualizaciones departamentales.

#



El [Departamento de Relaciones Industriales de California](#), creado en 1927, protege y mejora la salud, seguridad y bienestar económico de más de 18 millones de trabajadores y ayuda a sus empleadores a cumplir con las leyes laborales estatales. El DIR es parte de la [Agencia del Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral](#). Para consultas no relacionadas con los medios contacte al Centro de atención telefónica de Comunicaciones del DIR al 1-844-LABOR-DIR (1-844-522-6734) para obtener ayuda para localizar la [división o programa](#) en nuestro departamento.