



BarberCosmo
Board of Barbering & Cosmetology

COMPRENDER LOS DERECHOS *y* RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES

TITULAR DE LICENCIA PERSONAL



CONOZCA LOS DERECHOS DE SUS TRABAJADORES COMO TITULAR DE LICENCIA

Hay varias opciones de empleo para los titulares de licencia en la industria de la peluquería y la cosmetología. Un titular de licencia puede elegir ser:

- Un empleado
- Un contratista independiente (inquilino de un stand)
- Un propietario de su propio establecimiento

Independientemente del camino elegido, es importante que los titulares de licencia comprendan sus derechos como trabajadores. Este folleto se centra en sus derechos como titular de licencia personal que trabaja como empleado o como contratista independiente. Si usted es propietario de un establecimiento, consulte el folleto “Conozca los derechos de sus trabajadores como propietario”.

Los trabajadores tienen derecho a lo siguiente:

- Un salario mínimo
- Condiciones de trabajo seguras
- Descansos razonables

Los derechos de los trabajadores garantizan que todos los empleados sean tratados legalmente, se les pague un salario mínimo y no sean objeto de ninguna forma de acoso en el lugar de trabajo. Este documento proporciona información sobre los derechos básicos de los trabajadores y orientación sobre qué medidas tomar si no se respetan estos derechos.

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

CONOZCA LAS CLASIFICACIONES DE SUS TRABAJADORES

Conocer la clasificación correcta de los trabajadores es fundamental para determinar los derechos que una persona puede tener. Por ejemplo, los derechos de un empleado de un establecimiento son muy diferentes a los derechos de un contratista independiente.

Empleado

Los empleados prestan servicios bajo el control directo de un empleador (propietario del establecimiento). El propietario del establecimiento tiene la autoridad para decirle a los empleados qué hacer y cómo hacerlo.

Empleados:

- Reciben un formulario W-2 de su empleador por los salarios ganados.
- Reportan las propinas a su empleador.
- Siguen un horario de trabajo establecido por el propietario del establecimiento.
- Ofrecen servicios en el establecimiento que han sido fijados por el propietario del establecimiento.

EJEMPLO

Patricia trabaja en Blaze Hair Salon, propiedad de Judy. Se le indica a Patricia que debe estar en el trabajo de martes a sábado de 9:00 a. m. a 5:00 p. m. Patricia no compra los productos que usa en sus clientes, sino que usa los productos suministrados por el establecimiento. El establecimiento cuenta con una recepcionista que programa las citas de Patricia. Patricia preferiría solo hacer cortes de pelo; sin embargo, el establecimiento es un establecimiento de servicio completo y, por lo tanto, Patricia debe proporcionar servicios químicos a sus clientes cuando se le solicite. Judy observa el trabajo que hace Patricia y proporciona dirección técnica cuando es necesario. Patricia reporta todas sus propinas a Judy. Patricia es empleada de Judy.



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



Un contratista independiente (inquilino de un stand) puede trabajar dentro de un establecimiento perteneciente al propietario de un establecimiento, pero mantiene una identidad separada.

Contratista independiente (Inquilino de un stand)

Los contratistas independientes (inquilinos de un stand) son titulares de licencia que alquilan o arriendan una estación de trabajo en el establecimiento de otra persona, pero mantienen una identidad comercial separada. Por lo general, trabajan por cuenta propia y son responsables de lo siguiente:

- Mantener los registros
- Programar sus propias citas
- Determinar sus opciones de servicios
- Cobrar los pagos de clientes
- Presentar sus declaraciones de impuestos
- Pagar los impuestos comerciales
- Obtener su propio permiso comercial de la ciudad/condado

Los contratistas independientes son financieramente responsables de sus propias ganancias y pérdidas comerciales y reciben todos los ingresos generados por su trabajo. Trabajan de forma independiente y no están sujetos al control del propietario del establecimiento.

EJEMPLO

Marisol, esteticista, tiene contratos con dos grandes establecimientos donde alquila estaciones de trabajo por \$600 mensuales cada una. Gestiona su propia agenda, establece su propio horario y ha creado sus propias opciones de servicios. Marisol proporciona sus propias herramientas y productos y se encarga ella misma de todos los pagos y responsabilidades fiscales. Como contratista independiente (inquilina de un stand), no es controlada por el propietario.



Nota: Si el contrato de Marisol especifica que debe:

- Trabajar cuatro días a la semana de 9:00 a. m. a 5:00 p. m.
- Usar únicamente los productos suministrados por el establecimiento
- Ofrecer únicamente los servicios que figuran en las opciones de servicios del establecimiento
- Cobrar los precios fijados por el propietario del establecimiento

Entonces Marisol ya no calificaría como contratista independiente, sino que podría considerarse una empleada, ya que el propietario del establecimiento tendría control sobre su trabajo.

Manicuras

En 2020, el Proyecto de Ley de la Asamblea 5 enmendó el Código Laboral (Labor Code) para abordar la clasificación del empleo, introduciendo una exención específicamente para los titulares de licencia de la Junta de Peluquería y Cosmetología. La enmienda establece criterios para que estos titulares de licencia se clasifiquen como contratistas independientes en lugar de empleados. Para ser elegibles, los titulares de licencia necesitaban establecer sus propias tarifas, gestionar sus pagos, recibir pagos directos de los clientes y mantener sus propias licencias comerciales. Sin embargo, esta disposición para manicuras venció el 1 de enero de 2025. Ahora, la situación laboral de las manicuras con licencia de la Junta se regirá por la prueba “ABC” establecida por la decisión judicial de Dynamex.

De acuerdo con la prueba ABC, un trabajador se considera un empleado en lugar de un contratista independiente a menos que la entidad contratante pueda demostrar que el trabajador:

- A. Opera libre del control y de la dirección de la entidad contratante en el desempeño de su trabajo.
- B. Realiza trabajos que están fuera del curso habitual de los negocios de la entidad contratante.
- C. Se dedica a un comercio, una ocupación o un negocio establecido de forma independiente.

Para obtener recursos e información sobre la Ley de Situación Laboral, o AB 5, visite www.labor.ca.gov/EmploymentStatus/.





OBLIGACIONES FISCALES

Los empleados y contratistas independientes son responsables de pagar los impuestos sobre la renta, incluidas las propinas. El resumen que se proporciona a continuación es una guía. Comuníquese con el Servicio de Impuestos Internos (Internal Revenue Service, IRS), un asesor legal o un contador fiscal para obtener información detallada sobre obligaciones fiscales específicas.



Los empleados y contratistas independientes son responsables de pagar los impuestos sobre la renta, incluidas las propinas.

Empleados:

- Reciben un formulario W-2 de cada empleador.
- Los impuestos federales se retienen durante todo el año.

Contratistas independientes:

- Pagan sus propios impuestos sobre las ventas e impuestos sobre la renta.
- También pueden completar un formulario W-9 (solicitud de número de identificación fiscal y certificación).

INGRESOS

Los empleados pueden obtener ingresos de tres maneras diferentes: salarios (sueldo), propinas y comisiones sobre las ventas de productos.

Salario mínimo

- Se espera que los empleadores paguen a los empleados el **salario mínimo por hora**.
- Las propinas pertenecen a los empleados y no cuentan para el salario mínimo.

En California, algunas ciudades y condados han establecido un salario mínimo más alto que el estándar estatal, y los empleadores deben cumplir con estos requisitos locales.

Para encontrar la tarifa de salario mínimo para su ciudad o condado específico, visite:

www.minimum-wage.org/wage-by-state.asp o busque en línea: *(su ciudad/condado), California + monto de salario mínimo*.

Si a un empleado no se le paga el salario mínimo requerido y el propietario del establecimiento no resuelve el problema, el empleado puede presentar un reclamo salarial ante la **División de Cumplimiento de Normas Laborales (Division of Labor Standards Enforcement)** o iniciar acciones legales por salarios no percibidos.

Horas extras

- Pagadas a 1.5 veces la tarifa regular por horas que superen 8 en un día o 40 en una semana.
- No se puede renunciar por acuerdo.

Para obtener más información, visite el sitio web de la **División de Cumplimiento de Normas Laborales**: www.dir.ca.gov/dlse/dlse.html.



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

Propinas

- Pertenecen al prestador del servicio.

Las propinas no se consideran regalos. Cuando un cliente paga más de la tarifa establecida por un servicio, la cantidad adicional se clasifica como una propina. Las propinas están sujetas a impuestos y deben reportarse al empleador. Para obtener orientación sobre cómo reportar las propinas, consulte "Reporting Tip Income" (Reportar ingresos de propinas) en: www.irs.gov/uac/About-Publication-531.



Las propinas están sujetas a impuestos y deben reportarse al empleador.

Pago por tarea realizada contra salarios por comisión

Un empleado pagado por tarea realizada es una persona que recibe un pago basado en la cantidad de tareas completadas durante un período de pago, lo que difiere de los salarios por comisión tradicionales. El 1 de enero de 2016, entró en vigencia el Proyecto de Ley de la Asamblea 1513 que agregó la sección 226.2 al Código Laboral de California que ya no permite que un empleador del establecimiento solo pague una comisión fija o un salario porcentual sin un monto salarial base tanto para el tiempo productivo como para los períodos de descanso. Esta sección de la ley se refiere al modelo salarial de pago por tarea realizada y establece los requisitos de compensación y declaración salarial para los períodos de descanso y recuperación y “otro tiempo improductivo” para los empleados pagados por tarea realizada.

Consulte los requisitos de compensación del pago por tarea realizada en: www.dir.ca.gov/pieceratebackpayelection/piecerate.html.



Un empleado puede presentar un reclamo salarial si no se le proporcionó un período de comida o descanso de acuerdo con la Orden de la Comisión de Bienestar Industrial (Industrial Welfare Commission Order) aplicable.

Presentar un reclamo 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? Los empleados tienen opciones legales si un empleador retiene salarios o propinas. Tienen derecho a presentar un reclamo salarial o presentar una demanda contra el empleador por salarios no percibidos.

Un empleado o ex empleado puede presentar un reclamo salarial para recuperar lo siguiente:

- Salarios no pagados, incluidas horas extras, comisiones y bonificaciones.
- Salarios pagados con cheque emitido con fondos insuficientes.
- Cheque de pago final no recibido.
- Horas de vacaciones no usadas que no se pagaron al finalizar la relación laboral, por ejemplo, abandono del trabajo, baja o despido.
- Deducciones no autorizadas de los cheques de pago.
- Gastos de negocio no pagados.

Para obtener información detallada sobre cómo presentar un reclamo salarial, incluidos los procedimientos y formularios, visite: www.dir.ca.gov/dlse/faq_minimumwage.htm.



Discriminación o represalias

Los empleados tienen derecho a hablar con cualquier gobierno o agencia de aplicación de la ley sobre los problemas que afectan las 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.

¿Qué pasa si un empleado le dice a un empleador que lo va a denunciar a la Oficina del Comisionado de Trabajo (Labor Commissioner's Office) y el propietario despide al empleado? Si un empleador toma represalias contra un

empleado (por ejemplo, despide a un empleado porque le preguntó por qué no se le pagaba el salario mínimo), el empleado puede presentar una queja de represalia ante la Oficina del Comisionado de Trabajo (también llamada **División de Cumplimiento de Normas Laborales**).

Presentar una demanda

Si un empleado decide presentar una demanda por salarios no percibidos, puede elegir consultar con un representante legal sobre cómo proceder.





Compensación para trabajadores

Los beneficios de compensación para trabajadores están diseñados para:

- Proporcionar el tratamiento médico necesario para la recuperación de lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo
- Reemplazar parcialmente los salarios no percibidos mientras se recupera
- Ayudar al empleado a volver al trabajo

Sin embargo, los beneficios de compensación para trabajadores no incluyen daños por dolor y sufrimiento o daños punitivos. La División de Compensación para Trabajadores (Division of Workers' Compensation, DWC) supervisa la administración de los reclamos de compensación para trabajadores y proporciona servicios administrativos y judiciales para ayudar a resolver las disputas que surgen en relación con los reclamos de beneficios de compensación para trabajadores.

En California, los empleadores están legalmente obligados a tener un seguro de compensación para trabajadores, independientemente de si emplean a un empleado o a 100 empleados. Si los empleados se

lesionan o enferman debido al trabajo, los empleadores deben pagar los beneficios de compensación para trabajadores. El seguro de compensación para trabajadores proporciona seis beneficios básicos:

- Atención médica
- Beneficio por incapacidad temporal
- Beneficio por incapacidad permanente
- Beneficio complementario por desplazamiento laboral
- Rehabilitación vocacional
- Beneficios por fallecimiento

La misión de la DWC es minimizar el impacto adverso de las lesiones relacionadas con el trabajo tanto en los empleados como en los empleadores. La DWC opera varias oficinas en todo el estado para apoyar estos esfuerzos. Para obtener ayuda, puede comunicarse con el Departamento de Cumplimiento y Asistencia con Beneficios (Benefits Assistance and Enforcement) al: (800) 736-7401.

- Información de contacto de la DWC: <https://www.dir.ca.gov/dwc/contactdwc.htm>.
- Ubicaciones: <https://www.dir.ca.gov/dwc/dir2.htm>.

La Ley de Ausencia Familiar y Médica

La Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA) se aplica a los empleadores que tiene 50 empleados o más. Los empleados pueden ser elegibles para este beneficio si trabajan para un establecimiento de una gran cadena. Los empleados elegibles tienen derecho a tomar una licencia no remunerada y con protección laboral, con la continuación de la cobertura del seguro de salud grupal por hasta 12 semanas de trabajo en un período de 12 meses en los siguientes casos:

- El nacimiento de un(a) hijo/a.
- La colocación y el cuidado de un(a) niño/a en adopción o cuidado de acogida.
- Una afección de salud grave del empleado o del cónyuge, hijo/a o progenitor del empleado.
- Necesidades elegibles que surjan del estado de servicio activo de un miembro militar cubierto y 26 semanas de licencia laboral durante un solo período de 12 meses para cuidar a un miembro del servicio cubierto con una lesión o enfermedad grave.

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



Trabajadores inmigrantes

La División de Salarios y Horas (Wage and Hour Division) del Departamento de Trabajo (Department of Labor) hace cumplir la Ley de Normas Laborales Justas sin importar si un empleado está documentado o indocumentado. Independientemente de su estatus de ciudadanía, los empleados tienen derecho a trabajar por un salario mínimo, acceder a sus propinas y tener un lugar de trabajo seguro y saludable.



Derecho a rechazar el servicio

Los empleados y propietarios de establecimientos tienen derecho a rechazar el servicio a un cliente si existe una razón justificable que no discrimina a una clase protegida y si están aplicando el rechazo de servicio de manera uniforme a todos los clientes. En general, el rechazo de servicio se justifica en los casos en que la presencia de un cliente interfiere con la seguridad y el bienestar de otros clientes, el personal y el propio establecimiento. Los ejemplos más básicos de esto incluyen clientes que tienen una infección o infestación parasitaria, clientes que causan una perturbación o son irrazonablemente ruidosos, o clientes que carecen de una higiene adecuada.

El Código de Regulaciones de California (California Code of Regulations), artículo 12, sección 984, establece las condiciones determinadas por el estado cuando es necesario rechazar el servicio a un cliente. Esto incluiría a los clientes con una infección o infestación parasitaria que pueda transmitirse al proveedor de servicios, a otro personal o a los clientes. Los ejemplos incluyen, entre otros, piel lastimada o cortada, heridas abiertas; o un resfriado u otra enfermedad respiratoria acompañada de fiebre.

Los empleados y propietarios de establecimientos no pueden rechazar el servicio con base en una clase protegida. En California, las clases protegidas incluyen las siguientes:

- Raza o color
- Origen nacional o estatus de ciudadanía
- Religión o credo
- Sexo
- Edad
- Discapacidad, embarazo o información genética
- Condición de veterano/a
- Estado civil
- Orientación sexual o identidad de género
- Afección médica o estado de sida/VIH
- Afiliaciones o actividades políticas
- Estatus 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 el rechazo de servicio.



Los empleados y propietarios de establecimientos no pueden rechazar el servicio por motivos de raza, religión, sexo o edad.



INFORMACIÓN DE CONTACTO DE LA AGENCIA

CONTACTOS FEDERALES

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE EE. UU. (DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS) [U.S. DEPARTMENT OF LABOR (WAGE AND HOUR DIVISION)]

www.dol.gov/agencies/whd/espanol
(866) 487-9243

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS (IRS)

www.irs.gov/es
Para localizar el Centro de Asistencia al Contribuyente (Taxpayer Assistance Center) más cercano:
<https://www.irs.gov/es/help/contact-your-local-irs-office>
Centro de ayuda tributaria para trabajadores por cuenta propia y pequeños negocios del IRS (IRS Small Business and Self-Employed Tax Center):
<https://www.irs.gov/es/businesses/small-businesses-self-employed>

CONTACTOS DEL ESTADO DE CALIFORNIA

OFICINA DE DESARROLLO COMERCIAL Y ECONÓMICO DEL GOBERNADOR (GO-BIZ)

Go-Biz (Governor'S Office of Business and Economic Development) proporciona orientación y apoyo regulatorio a las pequeñas empresas.
<https://business.ca.gov/>
(877) 345-4633

JUNTA DE IMPUESTOS SOBRE FRANQUICIAS

La Junta de Impuestos sobre Franquicias (Franchise Tax Board, FTB) ayuda a los contribuyentes a presentar declaraciones de impuestos oportunas y precisas.
www.ftb.ca.gov/
(800) 852-5711

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE IMPUESTOS Y TASAS

El Departamento de Administración de Impuestos y Tasas (Department of Tax and Fee Administration, CDTFA) administra los impuestos sobre las ventas y el uso de California.
<https://www.cdtfa.ca.gov/>
(800) 400-7115

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO DEL EMPLEO (EDD)

El EDD (Employment Development Department) proporciona servicios de beneficios a empleadores y empleados de California.
https://edd.ca.gov/en/About_EDD/Contact_EDD
"Ask EDD" puede ayudarle a encontrar respuestas sobre los programas y servicios del EDD. Ask EDD: <https://askedd.edd.ca.gov/s/>

OFICINA DEL COMISIONADO DE TRABAJO

La Oficina del Comisionado de Trabajo garantiza un salario justo en el lugar de trabajo y hace cumplir las leyes laborales.
<https://www.dir.ca.gov/dlse/dlse.html>
Ubicaciones e información de contacto:
<https://www.dir.ca.gov/dlse/DistrictOffices.htm>

PUBLICACIONES DE REFERENCIA

Haga clic en el título de un documento para redirigirlo a la versión en línea de esa publicación.

1. Contratista independiente o empleado (Independent Contractor or Employee):
<https://www.irs.gov/pub/irs-pdf/p1779sp.pdf>
2. Consejos tributarios para la industria de la cosmetología y peluquería (Tax Tips for the Cosmetology and Barber Industry):
<https://www.irs.gov/pub/irs-pdf/p4902sp.pdf>
3. Tips on Tips (Consejos sobre propinas): <https://www.irs.gov/pub/irs-pdf/p3144.pdf> (en inglés)
4. OSHA's Workers' Rights (Derechos de los trabajadores según OSHA):
www.osha.gov/sites/default/files/publications/osha3021.pdf (en inglés)
5. Nail Salon Workers' Wage and Hour Rights (Derechos salariales y horarios de los trabajadores de los salones de manicura):
www.osha.gov/sites/default/files/publications/OSHA3796.pdf (en inglés)
6. Recover Your Unpaid Wages with the California Labor Commissioner's Office (Recupere sus salarios no pagados 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 (en inglés)
7. Health and Safety Rights: Facts for California Workers (Derechos de salud y seguridad: datos para los trabajadores de California):
www.dir.ca.gov/dosh/documents/health-and-safety-rights-for-workers.pdf (en inglés)
8. Todos los trabajadores en California tienen derechos (All Workers Have Rights in California): https://www.dir.ca.gov/letf/spanish_worker_mobile.pdf
9. DIR. Anuncio obligatorio para el lugar de trabajo para todos los titulares de licencia de California de la Junta de Peluquería y Cosmetología (DIR Required Workplace Posting for All California Barbering and Cosmetology Licensees): https://www.dir.ca.gov/dlse/publications/LCO_Required-Workplace-Posting-Board-of-Barbering-and-Cosmetology_Spanish.pdf

Esta publicación destacó algunos derechos básicos de los trabajadores, qué hacer y a quién contactar si no se proporcionan esos derechos.

Tómese un momento y revise los materiales que se encuentran en la sección Publicaciones de referencia. Simplemente haga clic en el nombre de la publicación y se le dirigirá al documento en línea.

Si bien la Junta de Peluquería y Cosmetología no regula la situación laboral y los derechos de los trabajadores, esperamos que esta información sirva como un punto de partida útil. Es importante mantenerse informado sobre sus derechos básicos comunicándose regularmente con las agencias enumeradas en esta página.

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



COPYRIGHT 2025

Junta de Peluquería y Cosmetología de California

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

(800) 952-5210

barbercosmo.ca.gov

Todos los derechos reservados.

Se prohíbe la reventa del documento *Comprender los derechos y responsabilidades de los trabajadores*. (Understanding Workers' Rights and Responsibilities)