

Conozca Sus Derechos: Leyes Laborales Básicas

Presentado en la Reunión de Costureros de [Añade la región y la fecha]

Propósito: Que los trabajadores salgan de este entrenamiento conociendo sus derechos (básicos) como trabajadores de la costura.

Objetivo:

- Que trabajadores entiendan que es el robo de salario y que salgan de esta capacitación conociendo sus derechos.
- Que los trabajadores aprendan que es la represalia y cómo identificar acciones de represalias que se puedan presentar en el lugar de trabajo.
- Que los trabajadores aprendan cuales son los remedios legales con el Comisionado Laboral que existen para resolver problemas de robo de salario.

Materiales:

- Presentación, “[Conozcan Sus Derechos](#)”
- Hoja Informativa, “[Derechos Laborales Básicos](#)”
- Hoja Informativa, “[Represalias](#)”
- Hoja Informativa, “[Horas de Enfermedad Pagadas](#)”
- [Aviso Sobre Sus Derechos \(SB 294\)](#)
- Encuesta: “[Encuesta de Salida](#)”
- Banderas de colores: verde, rojo, y amarillo

Proceso/Agenda (Tiempo Total: 105 min)

1. Introducir el Tema y Propósito (10 mins)

Instructor: Dar la bienvenida y repasar la agenda con los/as participantes.

Hoy vamos a repasar las leyes laborales básicas que existen y los derechos que tienen como trabajadores de la costura.

- **Propósito de WRAP:** Este entrenamiento es parte de una serie de capacitaciones en colaboración con el Departamento de Relaciones Industriales titulado Proyecto Embajador de los Derechos de Trabajadores o WRAP. En esta serie de capacitaciones, ustedes (como trabajadores) aprenderán sobre las protecciones en el lugar de trabajo y contra las represalias.

Antes de comenzar con las actividades y capacitación de hoy, quiero ver cuánto saben acerca de sus derechos laborales. Todos recibieron 3 banderas de colores rojo, verde, y amarillo. Les voy hacer algunas preguntas y tendrán que utilizar las banderas para responder. La bandera verde significa «Entiendo», la bandera amarilla significa «Más o Menos», y la bandera roja significa «No sé». ¿Tiene sentido esto? *Contesta cualquier pregunta que tengan los participantes. Si no hay preguntas, haz las siguientes preguntas:*

- Conozco los derechos laborales básicos que tengo como trabajador.
- Estoy al tanto de los cambios realizados en las leyes laborales.

- Entiendo que es el Robo de Salario.

Apoyo del personal: ayuda con recolectar las respuestas del grupo. Anota cuántas banderas rojas, amarillas, y verdes son levantadas durante esta sección.

Gracias por responder. Esto me ayuda a ver cuanto saben antes de empezar con la presentación. Les quiero dar un descargo de responsabilidad. *Lee lo siguiente:*

★ ★ **Por favor, no olvides de compartir este descargo de responsabilidad (disclaimer):**
Antes de comenzar, es importante que tenga en cuenta que toda la información que le brindo es información general sobre sus derechos como trabajador/a. **No soy abogado/a entonces esto no es consejo legal!** ★ ★

2. Actividad de Apertura: Ejercicios de Respiración (10 mins)

Instructor: Vamos a repasar unas técnicas de respiración que podrían ser útiles durante estos tiempos estresantes para nuestra comunidad. Por favor, siga las instrucciones lo mejor que pueda.

Con voz tranquila, pide a los participantes que hagan lo siguiente:

- Inhala por la nariz y exhala por la nariz. (2 veces)
- Inhala por la nariz y exhala por la boca. (2 veces)
- Inhala por la boca y exhala por la nariz. (2 veces)
- Inhala por la nariz y la boca, y exhala por la nariz y la boca. (2 veces)

3. Capacitación, Preguntas y Respuestas (60 mins)

Instructor: Ahora vamos a aprender sobre algunos de los derechos laborales básicos que existen para protegerlos/as como costureros. *Empezar con la presentación sobre derechos laborales.*

Presentación Sobre Derechos Laborales:

- Recordatorio: Antes de empezar es importante recordarles que TODOS los trabajadores, sin importar su estado migratorio, están protegidos por las leyes laborales de California!

- **Capacitación (30 mins):**

- **Robo de Salario: Cierta o Falso - El robo de salario es cuando no me pagan el salario mínimo.** La respuesta es FALSO. El robo de salario es cuando el empleador no te paga de acuerdo a las leyes laborales. Las leyes laborales no están limitadas a solamente cubrir el salario mínimo. Las leyes laborales también incluye leyes sobre descansos, el pago, como reportar sus horas, etc.
- **El Salario Mínimo: Cierta o Falso - El salario mínimo en la ciudad de Los Ángeles está a \$15 por hora para todos los trabajadores.** La respuesta es FALSO. A partir del 1 de julio de 2025, el salario mínimo en la ciudad de Los Ángeles es de \$17.87 por hora, sin importar el número de trabajadores. El salario mínimo aumentará a \$18.42 el 1 de julio de 2026.
- También existen salarios mínimos al nivel federal, estatal (de CA) y local (La ciudad y el condado de LA):

- Salario mínimo federal: \$7.25 por hora
- Salario mínimo estatal (CA): \$16.90 por hora
- Salario mínimo de la Ciudad de Los Ángeles:
 - 7/1/2025 - \$17.87/hr
 - 7/1/2026 - \$18.42/hr
- El salario mínimo de el Condado de Los Ángeles:
 - 7/1/2025 - \$17.81/hr
 - 7/1/2026 - \$18.47/hr
 - **Nota:** El salario mínimo del condado de Los Ángeles sólo se aplica en áreas no incorporadas (por ejemplo, este de Los Ángeles o Altadena).
 - El salario mínimo estatal se aplica en ciudades incorporadas a menos que esa ciudad tenga una ordenanza salarial local (Ej: La ciudad de Los Ángeles o Pasadena).
- ¿Por qué se le paga tan bajo a los costureros?
 - *Repasar la Pirámide de poder.* Las tiendas grandes pagan muy poco a los fabricantes para que produzcan las prendas de vestir. Esto significa que los fabricantes buscan a fábricas (contratistas) que puedan producir el alto volumen de producción por un costo más bajo. Por eso es que a los trabajadores de costura se les paga tan poco porque las ganancias se obtienen al no pagar a los trabajadores sueldos justos.
- **Sobretiempo: Cierto o Falso - Mi patrón me paga un salario fijo entonces no me tiene que pagar sobretiempo (overtime).** La respuesta es FALSO. Tu patrón te tiene que pagar el sobretiempo si trabajas más de 8 horas en un día o 40 horas en una semana. Un salario fijo todavía debe pagarse en un salario mínimo.
 - Sobretiempo empieza si trabajas:
 - Más de 8 horas en un día
 - Más 40 horas en una semana
 - El sobretiempo se paga a 1.5 x salario por hora
 - Ej: Si te pagan \$17.87 por hora, entonces deberías recibir un pago de sobretiempo de \$26.80 por hora.
- **Doble Sobretiempo: Cierto o Falso - Existe el pago de doble sobretiempo.** La respuesta es CIERTO. Existe el doble sobretiempo.
 - Doble Sobretiempo empieza si trabajas:
 - Más de 12 horas en un día
 - Más de 8 horas en el séptimo día de trabajo
 - El doble sobretiempo se paga 2 x salario por hora
 - Ej: Si te pagan \$17.87 por hora, entonces deberías recibir un pago de doble sobretiempo de \$35.74 por hora
- **Descansos: Cierto o Falso - A mi no me pagan por hora entonces no tengo que tomar descansos.** La respuesta es FALSO. Aunque trabajes por pieza o salario fijo se te tiene que dar un descanso de 10 minutos por cada 4 horas trabajadas.
 - Por cada 4 horas trabajadas, tienes derecho a un descanso (pagado) de 10-15 minutos.

- Por cada 5 horas trabajadas, tienes derecho a un almuerzo SIN interrupciones de 30 minutos.
- ¿Qué pasa si no recibo mis descansos?
 - Si tu patrón no te permite tomar tus períodos de descansos, tu patrón DEBE pagarte una hora de pago (al salario mínimo o a tu tasa de pago regular) por cada día de trabajo en el que no se te proporcione o no se permita el descanso.
- **SB62: La Ley de Protección del Trabajador de la Costura: Cierto o Falso - La Ley de Protección del Trabajador de la Costura eliminó el pago por pieza.** La respuesta es CIERTO. Es cierto, la Ley de Protección del Trabajador de la Costura (SB62) eliminó el pago por pieza.
 - **La Ley SB62 Elimina el pago por pieza**
 - A los trabajadores se les puede pagar por hora o un salario fijo, sin embargo, siempre se les debe pagar un salario mínimo por todas las horas trabajadas.
 - Responsabiliza a las marcas de moda por salarios no pagados
 - Permite que inspectores estatales (BOFE) pongan multas contra marcas de moda y los patrones
- **Pago de enfermedad: Cierto o Falso - no es necesario presentar una nota del doctor para tomar mis horas de enfermedad pagadas.** La respuesta es CIERTO. Es cierto, no es necesario presentar una nota del doctor para tomar sus horas de enfermedad pagadas.
 - Para los empleados en California, las horas de enfermedad pagadas se pueden utilizar para:
 - La prevención,
 - El Diagnóstico,
 - La Recuperación de una enfermedad o lesión física/mental, O
 - Para Cuidar de: Una enfermedad personal (del trabajador) o enfermedad de un familiar
 - El estado de CA: Los empleadores deben proporcionar o permitir que los empleados utilicen al menos **40 horas o 5 días de** enfermedad al año.
 - En California, la mayoría de los trabajadores obtienen horas de enfermedad pagadas para salir del trabajo y cuidar de sí mismos o de un miembro de su familia.
 - La Ciudad de Los Angeles: Los trabajadores tienen derecho a **48 horas (6 días) al año**. Las 48 horas se pueden proporcionar al comienzo de cada año de empleo, año del calendario o período de 12 meses.
 - Una diferencia entre el estado y LA es que se puede usar para usted (como empleado), un miembro de su familia o un individuo cuya asociación cercana sea equivalente a una relación familiar.
 - Según la Ordenanza de Salario Mínimo de Los Ángeles, **TODOS** los empleadores deben proporcionar horas de enfermedad.
 - **Notas:** Los trabajadores deben solicitar sus días de enfermedad directamente a su empleador en forma de solicitud oral o escrita. Si no se

les paga sus horas de enfermedad, usted puede someter un reclamo de salario.

- **Aviso de Pago: Cierto o Falso - No hay problema si es que mi patrón no tiene un día y tiempo fijo para pagarme.** La respuesta es FALSO. Su empleador debe informarle **cuánto** le pagarán y **cuándo** le pagarán.
 - Los empleadores también deben publicar un aviso que indique el día, la hora y el lugar de pago del día de pago regular.
 - Talón de pago:
 - Los empleadores deben proporcionar un talón de pago o declaración de salario que detalle el total de horas trabajadas, las fechas del período de pago, los salarios ganados, las deducciones y el nombre y dirección de su empleador.
- **Discriminación: Cierto o Falso - El favoritismo en el lugar de trabajo es discriminación.** La respuesta es FALSO. El favoritismo y el nepotismo no es discriminación (o ilegal).
 - Según la ley estatal de California, es ilegal discriminar a un empleado basándose en la siguiente "característica protegida" (o clase protegida):
 - Raza, color, Ascendencia, u origen nacional
 - Religión, credo
 - Edad (40 y más)
 - Discapacidad (mental y física)
 - Sexo, género (incluido embarazo, parto, lactancia o afecciones médicas relacionadas)
 - Orientación sexual, identidad de género, expresión de género.
 - Condición médica o información genética.
 - **Nota:** El nepotismo y favoritismo NO ES discriminación (o ilegal). Elementos de discriminación - debe ser miembros de una clase protegida, debe de haber sufrido una acción laboral adversa y debe haber una clara situación de causalidad (una acción tomada porque el demandante es miembro de una clase protegida).
- **Compensación del Trabajador:** Tiene derecho a recibir beneficios de compensación laboral si sufre alguna lesión o enfermedad a causa de su trabajo. Estos beneficios le ofrecen asistencia médica para su lesión o enfermedad, compensan parcialmente los salarios perdidos mientras se recupera y le ayudan a reincorporarse al trabajo.
 - Asegúrese de notificar a su supervisor de su lesión lo antes posible. Si no reporta su lesión dentro de 30 días, usted podría perder su derecho a recibir beneficios de compensación de trabajadores.
 - Puede presentar un reclamo de Compensación del trabajador ante la División de Compensación al Trabajador.
- **Nueva ley - SB 294: Conozca sus derechos**
 - Empezando el **2 de febrero de 2026 (y cada año a partir de esta fecha)**, la nueva ley SB 294 requiere que los empleadores proporcionen un aviso escrito a los empleados detallando sus derechos según la ley estatal y federal.

- Protecciones en el lugar de trabajo relacionadas con el estatus migratorio:
 - Si su empleador recibe un aviso de una inspección por parte de una agencia de inmigración de los formularios de Verificación de Elegibilidad de Empleo de I-9 u otros registros de empleo, su empleador debe publicar un aviso informando a los trabajadores dentro de las 72 horas de recibir dicho aviso. (LC. 90.2)
 - Su derecho a designar un contacto de emergencia: Su empleador debe permitirle proporcionarle información de contacto de emergencia e indicar si desea que se le notifique si es arrestado o detenido en el trabajo. (LC. 1555)
 - En California, su empleador tiene prohibido otorgar consentimiento voluntario a un agente de inmigración para ingresar a áreas no públicas del lugar de trabajo. Sin una orden judicial, su empleador debe negarle la entrada a un agente de inmigración a áreas no públicas del lugar de trabajo.
 - Áreas no públicas pueden incluir: una sala de descanso, un baño para empleados, un espacio de trabajo o cualquier área marcada como exclusiva para empleados.
- **Información general sobre sus derechos (en California):**
 - En el estado de California, las autoridades estatales y locales no pueden ayudar a las agencias federales, como ICE, a hacer cumplir las leyes de inmigración en la mayoría de los casos. (SB 54)
 - Recuerden que tienen derechos constitucionales sin importar su estatus migratorio.
 - Bajo la 4a Enmienda: Tiene el derecho a no ser objeto de registro de su cuerpo y artículos personales injustificados.
 - Si las autoridades, incluyendo los agentes de inmigración, le preguntan si pueden registrarlo a usted o sus pertenencias, a menos que tengan una orden judicial que autorice específicamente el registro de su persona o sus pertenencias, **tiene derecho a negarse**.
 - Si el agente realiza el registro, incluso si se niega, mantenga la calma, no oponga resistencia y no corra.
 - Bajo la 4a Enmienda: Su derecho a no ser objeto de aprehensiones injustificadas.
 - Las autoridades policiales deben tener una sospecha razonable de que ha cometido un delito antes de poder detener, interrogar, o hacerle un cateo (búsqueda).
 - Puede preguntar "¿Estoy detenido?" o "¿Puedo irme?". Si el oficial dice que no está detenido o que es libre de irse, entonces puede irse tranquilamente. Recuerde - no corra!
 - En caso de que sea arrestado, tiene derecho a hablar con un abogado.
 - Bajo la 5a Enmienda: Su derecho a permanecer en silencio.
 - Tiene derecho a guardar silencio, incluso si le preguntan sobre su estatus migratorio. Si desea guardar silencio,

indíquelo claramente, solicite hablar con un abogado y luego guarde silencio.

- Utilicen las tarjetas rojas.
- Recuerde - No proporcione información o documentos falsos. Proporcionar documentos falsos es un delito federal y puede acarrear graves consecuencias migratorias para los no ciudadanos.

● Represalias (acción protegida y acción adversa) :

- ¿Qué son las represalias? *Definir represalias*
 - **Represalias:** La represalia es cuando un empleador toma acción adversa contra un empleado por tomar acciones protegidas por la ley. (LC. 98.6).
- Acción Protegida y Acción Adversa
 - **Acción protegida:** cualquier conducta protegida por las leyes del código laboral.
 - Ejemplos: Si reclaman por el salario mínimo, por su sobretiempo (overtime), por su tiempo para almorzar, o por sus descansos de 10 minutos.
 - Esto también puede incluir pasar foyetos (hacer alcance), o hablar con sus compañeros sobre sus derechos de empleo fuera del trabajo
 - **Acción adversa:** cualquier amenaza, discriminación, o cambio en el trabajo contra el empleado por ejercer sus derechos.
 - Esto puede incluir bastantes acciones de parte del empleador, pero lo importante es recordar que la acción le debe causar adversidad a usted como empleado.
 - Ejemplos de posibles acciones adversas:
 - Lo amenazan con llamar a inmigración; lo amenazan con cortarles horas, correrlo, o suspenderlo
- **Brevemente: Remedios contra las represalias**
 - Puede someter un reclamo de represalia con el Comisionado Laboral. Un reclamo se debe archivar dentro de un año de la acción adversa (LC 98.7).
 - Penalidades contra el empleador no más allá de \$10,000 por cada violación, que se deben pagar al empleado. (LC Section 98.6 (b)(3)).
 - La Comisión Laboral puede ordenar que le regresen su trabajo y posición.

● Preguntas y Respuestas - 20 minutos

- Contestar cualquier pregunta que tengan los trabajadores acerca del contenido de la presentación.

● Remedios (incluido una llamada a acción para que los/as trabajadores se organicen en sus fábricas [comités/delegaciones/prensa])

- Campañas de presión contra marcas y de medios (prensa) para obligar a los empleadores (patrones) a respetar sus derechos.
- Reclamos de salarios individuales dentro del Comisionado Laboral.

- Investigaciones por grupos (quejas de BOFE).
- Organizar comités de fábricas

4. Actividad de Cierre: Papa Caliente (15 minutos)

Instructor: Esta última actividad nos ayudará a revisar el material que discutimos hoy.

- **Instrucciones: (2 minutos)**

- ¡Vamos a jugar papa caliente! Los vamos a dividir en 3 grupos (se puede expandir a 4 grupos dependiendo en qué tan grande está el grupo). En su grupo, todos/as se van a poner de pie en un círculo.
- Cuando empiece la música, van a comenzar a pasar una pelota (o papa) dentro del círculo en su grupo. Todos/as tienen que agarrar la pelota, y luego pasarlo a la persona a su lado. Cuando pare la música, la persona con la pelota debe decir algo que aprendió sobre los derechos laborales.
- Puede nombrar un dato que aprendió hoy (por ejemplo, aprendí que no está bien que no tenga un día de pago fijo) o compartir una idea sobre qué puede hacer un/a costurera si está pasando por robo de salario.
- **Instructor:** Si la mayoría de trabajadores no conocen el juego de papa caliente, puedes demostrar cómo se juega papa caliente.
 - *Si no hay preguntas o dudas, empieza a dividir la membresía en grupos pequeños.*

- **Actividad en grupos pequeños (10 minutos)**

- **Instructor:** Tomar el papel de ser encargado de la música.

- **Cierre de la actividad (3 minutos)**

- **Instructor:** Pedir que los trabajadores regresen al grupo principal para terminar la actividad.
- ¿Alguien quisiera compartir algo que surgió en su grupo que le gustaría levantar?
¿O compartir su respuesta?
 - **Instructor:** Toma 1-2 respuestas (si es que alguien quisiera compartir), *luego empieza a terminar la actividad.*
- Hoy aprendimos sobre sus derechos laborales básicos como trabajadores y que significa el robo de salario. También aprendimos acerca de la represalia y los remedios que existen para resolver problemas de robo de salario en el lugar de trabajo. Gracias a todos/as por su atención y participación. Por último, vamos a entregarles una encuesta de salida.

5. Cierre - Encuesta de Salida (10 mins)

Instructor: Antes de cerrar con nuestro entrenamiento de WRAP, les pedimos que tomen tiempo para completar una encuesta para la capacitación de hoy. Esta encuesta nos ayudará a entender cuánto aprendieron sobre sus derechos laborales después de este entrenamiento. Asegurense de entregar la encuesta a un miembro del personal.

Personal de Apoyo: debería estar apoyando a trabajadores a rellenar las encuestas.

- [Enlace](#) para la encuesta de salida.