

Los uniformes, las herramientas y los materiales

S U S D E R E C H O S L E G A L E S

1. ¿Puede el empleador exigirme que use uniforme?

Sí. Un empleador normalmente tiene el derecho de exigirles a sus empleados que usen uniformes. Las leyes de California definen al uniforme como cualquier "vestimenta y prendas con diseño y color determinado" que se les requiere a los empleados usar.

2. Si es requisito el uniforme, ¿tengo que proporcionarlo yo mismo?

Por lo general el empleador debe proporcionar el uniforme. Sin embargo, si el uniforme se puede utilizar en otros lugares de trabajo dentro del mismo sector, el empleador no tiene que proporcionar el uniforme. Por ejemplo, si se le exige a un vendedor que vista de camisa de vestir normal, se le puede obligar al empleado a que pague por la camisa. Sin embargo, si la camisa de vestir lleva el logotipo de la compañía, o si dicha camisa tiene que ser de un color o estilo determinado, dicha camisa no se puede utilizar en otros lugares de trabajo y el empleador debe proporcionarla.

Excepciones:

- **Meseros:** Un empleador debe proporcionar todos los uniformes a los meseros y meseras a menos que sean uniformes en blanco y negro (es decir, que se puedan utilizar en otro trabajo).
- **Empleados "exentos":** Los empleadores no tienen que proporcionar uniformes a los empleados "exentos". Por lo general, los trabajadores a quienes se les considera exentos tienen un salario bastante elevado (más de \$540 a la semana a partir del 1o. de enero del 2002), y tienen muchas responsabilidades e independencia dentro de la compañía. Es de notar, sin embargo, que ésta es sólo una definición muy general de un empleado exento. Si no sabe si es un empleado exento o no, vea la hoja informativa titulada (**Las exenciones del pago de horas extras**) para mayores informes.

3. ¿Quién tiene que pagar por el cuidado de mi uniforme?

Los empleados tienen la responsabilidad del lavado y secado normal de sus uniformes. Si requieren planchado, lavado en seco o lavarse por separado, el empleado debe pagar por ello. Los empleadores deben reembolsarle a los empleados el cuidado de los uniformes a la razón de una hora por semana calculada con base en el salario mínimo de California (\$6.75 a partir del 1o. de enero del 2002) o más, si dicha cantidad no cubre de manera justa el gasto requerido para este cuidado adicional.

4. ¿Quién tiene que proporcionar las herramientas y el equipo y darles mantenimiento?

Por lo general, el empleador debe proporcionar todas las herramientas y el equipo que el mismo empleador le pide al empleado o que sean necesarios para desempeñar el trabajo, y darles el mantenimiento requerido. Sin embargo, hay dos excepciones *limitadas*:

Excepciones:

- **No. 1:** Si un empleado gana al menos dos veces el salario mínimo de California y dicho empleado trabaja en un oficio reconocido (por ejemplo, carpintería o plomería), es posible que al empleado se le requiera proporcionar todas las herramientas de mano (mas no eléctricas) y el equipo necesario para efectuar ese tipo de trabajo, y darles mantenimiento.
- **No. 2:** Es posible que se exija a los aprendices y empleados de los salones de belleza, a las academias de belleza que venden productos de belleza al público y a las peluquerías que proporcionen su propio equipo.

5. ¿Puede mi empleador exigir un depósito por mi uniforme, mis herramientas o mi equipo?

Normalmente sí. Es posible que el empleador exija un depósito de seguridad *razonable*, hasta el valor del costo para reemplazar cualquier artículo. A los empleados se les debe proporcionar un recibo del depósito y deben aceptar, por escrito, cualquier condición que se les imponga bajo la cual el empleador puede retener el depósito. El empleador debe devolver el depósito, con intereses, una vez que se devuelvan los artículos. No se pueden hacer deducciones por el desgaste normal del artículo.

6. ¿Qué pasa si quiebro o no devuelvo algo, y si no proporcioné un depósito de seguridad?

Un empleador normalmente tiene que cubrir el costo del equipo que se haya perdido o dañado. En circunstancias muy limitadas, un empleador puede deducir el costo del artículo que se perdió o quebró del pago de quincena del empleado. A usted sólo se le puede cobrar si el empleador puede

probar que usted se robó el equipo o que quebró de manera intencional los bienes de la compañía. (Vea nuestra hoja informativa titulada "**Deducciones de pago**" si desea más información acerca del derecho de su empleador hacer deducciones a su salario).

7. ¿Quién se hace responsable de las herramientas y el equipo que se roban del lugar de trabajo?

La responsabilidad por el equipo que se roban depende de dos factores:

- 1) Si era práctico que el empleado se llevara y trajera las herramientas y el equipo entre la casa y el lugar del trabajo todos los días; y
- 2) Si el empleador exigió que las herramientas y el equipo se guardaran en el lugar de trabajo.

Por lo general, si el empleador exige que las herramientas se guarden en el lugar de trabajo, o si es demasiado difícil guardarlas en la casa del empleado, entonces el empleador asume la responsabilidad por los artículos que fueron robados, aun si le pertenecían al empleado.

8. ¿Qué debo hacer si mi empleador trata de cobrarme ilegalmente por los uniformes o el equipo?

Si el empleador le obliga a pagar por las herramientas o el equipo que usted no tenía por qué pagar y se rehúsa a reembolsarle, usted puede meter un reclamo ante la División del Cumplimiento de Normas Laborales de California, también conocida como el "Comisionado Laboral" (*California Division of Labor Standards Enforcement, "Labor Commissioner"*). El número de teléfono del Comisionado Laboral se puede obtener de la sección gubernamental de la guía telefónica o en <http://www.dir.ca.gov/dlse/dlse.html>

Usted también puede demandar a su empleador en un tribunal para recuperar sus gastos.

Siempre es útil llevar un registro preciso de las cantidades que le obliguen a pagar por los uniformes o herramientas; estos datos le ayudarán a decidir si presenta su reclamo ante el Comisionado Laboral o el tribunal.

El objetivo de esta hoja informativa es proporcionarle información correcta y general acerca de sus derechos legales respecto a su empleo en el estado de California. Sin embargo, debido a que las leyes y procedimientos legales con frecuencia están sujetos a las modificaciones frecuentes y a interpretaciones distintas, Legal Aid Society - Employment Law Center (Sociedad de Asesoría Jurídica y Centro de Derecho Laboral) no puede garantizar que la información contenida en esta hoja informativa esté actualizada ni se puede hacer responsable de ninguna aplicación que se le dé. No debe confiarse de esta información sin consultar a un abogado o una agencia correspondiente acerca de sus derechos legales en su situación en particular.

Para mayores informes acerca de sus derechos laborales, favor de llamar a:

The Workers' Rights Clinic
(El taller sobre los derechos de los trabajadores)

415-864-8208 (Área de la Bahía de SF) ó al **866-864-8208** (llamada gratis en CA)

El taller sobre los derechos de los trabajadores es un proyecto de The Legal Aid Society - Employment Law Center, una organización sin fines de lucro que se especializa en los derechos laborales de los trabajadores de bajos ingresos y ofrece información gratuita legal sobre una amplia gama de problemas relacionados con el empleo.

