



Comunicado de prensa

Departamento de Trabajo de los EE. UU. | 29 de mayo, 2024

Propietario de salones de manicura de Rhode Island acepta poner fin a las represalias contra los trabajadores y paga USD 753,000 en salarios atrasados y daños y perjuicios tras las investigaciones y los litigios del Departamento de Trabajo de los EE. UU.

Los negocios de Steven Xingri Cao deben adoptar medidas correctoras adicionales para proteger a los trabajadores

BOSTON: Tres salones de manicura de Rhode Island, en Cumberland, East Greenwich y North Providence, y su propietario han acordado pagar a los empleados USD 753,500 en salarios atrasados y daños. También se tomarán medidas correctivas para resolver las violaciones de las disposiciones contra las represalias de la [Ley de Normas Justas de Trabajo \(FLSA\)](#) y la [Ley de Seguridad y Salud Ocupacional \(Ley OSH\)](#) y los requisitos de horas extras de la FLSA.

El departamento demandó a New VIP Nail Spa Inc., VIP Neo Nails Inc., VIP Spa & Nails Inc. y al propietario, Steven Xingri Cao, en agosto de 2022, por supuestas infracciones identificadas durante las investigaciones de su [División de Horas y Salarios](#) y de la [Administración de Seguridad y Salud Ocupacional](#).

Las investigaciones y el litigio en este caso representan uno de los pocos casos conjuntos que el Departamento de Trabajo de los EE. UU. ha presentado en relación con demandas por represalias presentadas en virtud de estas dos leyes.

La demanda sostenía que, en julio de 2020, Cao despidió y amenazó a un empleado que se enfermó por un desinfectante sin diluir, planteó quejas de seguridad y salud a la gerencia y luego presentó una queja a la OSHA. Cao también amenazó a otro empleado que tenía una estrecha relación con el empleado despedido. El departamento también sostenía que los salones de manicura no pagaban la compensación adecuada por horas extras a los empleados que trabajaban más de 40 horas en una semana laboral, no mantenían registros de trabajo precisos, proporcionaban información falsa a los investigadores y obligaban a los empleados a firmar documentos que contenían información falsa sobre su empleo.

En febrero de 2024, el departamento obtuvo una sentencia por consentimiento que resuelve el litigio, dictada por la Corte de Distrito de los EE. UU. para el Distrito de Rhode Island. La orden judicial por consentimiento prohíbe permanentemente a Cao y a las empresas futuras violaciones de la Ley OSH y la FLSA, así como de sus disposiciones salariales y de mantenimiento de registros. La orden judicial también les obliga a hacer lo siguiente:

- Pagar USD 550,000 a 70 empleados, USD 275,000 en salarios atrasados y USD 275,000 en daños liquidados por infracciones de la FLSA en materia de horas extras.
- Pagar USD 168,000 en daños compensatorios, punitivos y de angustia emocional de la OSHA a un empleado que Cao despidió por plantear quejas de seguridad y salud.

[Más información sobre el Departamento de Trabajo de los EE. UU.](#) [Visite nuestra sala de prensa para obtener más información o síganos en línea.](#) Si es usted sordo o tiene dificultades auditivas o del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones.

- Pagar USD 23,500 en daños punitivos de la OSHA a un empleado que Cao amenazó.
- Pagar USD 12,000 en daños punitivos de la FLSA a los empleados a los que Cao hizo firmar documentos de empleo falsos.
- Impartir formación contra represalias a los supervisores.
- Colocar un aviso en inglés, español y coreano en cada lugar de trabajo explicando los derechos de los empleados.
- Contratar a un supervisor de nóminas durante al menos dos años para evaluar el cumplimiento de la FLSA en el futuro y contratar a un consultor de seguridad independiente para auditar los salones de manicura e identificar cualquier riesgo para la seguridad y la salud.
- Organizar una reunión entre propietarios de salones de manicura y representantes de la OSHA y de la División de Horas y Salarios a efectos de divulgación del Departamento de Trabajo de los EE. UU. entre los empresarios de la industria.

“Por desgracia, los trabajadores se enfrentan a varios tipos de conductas ilegales por parte de sus empleadores, como salarios injustos, condiciones de trabajo inseguras y represalias. Cuando se violan los derechos de los trabajadores en virtud de múltiples estatutos, el Departamento de Trabajo de los EE. UU. actuará de manera decisiva para reivindicar sus derechos de la forma más holística posible”, dijo la Procuradora Regional de Trabajo, Maia Fisher, en Boston.

“Las atroces acciones de este empleador al despedir y amenazar a los trabajadores por plantear problemas de salud y quejarse a la OSHA se oponen a la ley y exponen a los trabajadores a un potencial riesgo”, declaró el Administrador Regional de la OSHA, Galen Blanton, en Boston. “Disuadir o impedir que los trabajadores participen en una inspección de la OSHA puede encubrir o retrasar la identificación y corrección de peligros que podrían causar enfermedades o heridas.”

“Esta orden judicial por consentimiento, que exige el pago de USD 562,000 en concepto de salarios atrasados y daños y perjuicios conforme a la FLSA y es un mensaje contundente a los empleadores de que no pagar adecuadamente a los empleados y tomar represalias contra los trabajadores que hacen valer sus derechos salariales y horarios puede tener consecuencias costosas”, declaró el Administrador Regional de la División de Horas y Salarios del noreste, Mark H. Watson Jr, en Filadelfia.

La oficina de la zona de la División de Horas y Salarios en Providence y la Oficina de Programas de Protección de Denunciantes de la OSHA en Boston llevaron a cabo las investigaciones. La Oficina del Procurador regional del departamento en Boston se encargó de litigar el caso.

Para obtener más información sobre la [FLSA](#), [las protecciones legales de los trabajadores contra las represalias](#) y otras leyes aplicadas por la División de Horas y Salarios, póngase en contacto con la línea de ayuda gratuita de la división en el 866-4US-WAGE (487-9243). [Obtenga más información sobre la División de Horas y Salarios](#), incluida una [herramienta de búsqueda](#) que puede utilizar si cree que se le pueden deber salarios atrasados cobrados por la división. Los empleadores y los trabajadores pueden llamar a la división de manera confidencial con preguntas, independientemente de su estatus migratorio. La división puede hablar en más de 200 idiomas con las personas que llaman.

La OSHA hace cumplir las disposiciones de la [Ley OSH](#) y [otros 24 estatutos](#) que protegen a los empleados que denuncian infracciones de diversas leyes y por participar en otras actividades protegidas relacionadas. Para más información sobre la protección de los denunciantes, visite la página web de los [Programas de Protección de Denunciantes](#) de la OSHA.

[Más información sobre el Departamento de Trabajo de los EE. UU.](#) [Visite nuestra sala de prensa para obtener más información o síganos en línea.](#) Si es usted sordo o tiene dificultades auditivas o del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones.

[Consulte información en varios idiomas sobre los riesgos para la seguridad y la salud en los salones de manicura y los derechos de los trabajadores.](#)

###

Walsh contra New VIP Nail Spa, Inc, VIP Neo Nails, Inc, y VIP Spa & Nails, Inc; sus sucesores, incluido VIP Emerald Nails, Inc, bajo nombre comercial de VIP Nails & Spa, como sucesor de VIP Spa & Nails, Inc; y Steven Xingri Cao.

Acción civil n.º 1:22-cv-00311-WES-LDA

Contactos con los medios:

Ted Fitzgerald, 617-565-2075, fitzgerald.edmund@dol.gov

James C. Lally, 617-565-2074, lally.james.c@dol.gov

Número de publicación: 24-401-BOS

[Más información sobre el Departamento de Trabajo de los EE. UU. Visite nuestra sala de prensa para obtener más información o siganos en línea.](#) Si es usted sordo o tiene dificultades auditivas o del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones.