

455 Golden Gate Avenue, 9th Floor
San Francisco, CA 94102
Tel: (415) 703-4810 Fax: (415) 703-4807

MAILING ADDRESS:
P. O. Box 420603
San Francisco, CA 94142-0603

**Julie A. Su**

California Labor Commissioner
Division of Labor Standards Enforcement

Diciembre 2014

Estimado Contratista de Trabajadores Agrícolas:

Este año llega a su fin, y estoy consciente que las preocupaciones sobre lo que necesitas hacer para cumplir con las nuevas leyes pueden ser agobiante y estresante y mi oficina quiere ayudar. Por esta razón yo quería tomar el tiempo para escribirles para asegurarme que conozca que el gobernador firmó el proyecto de ley número SB 1087. Esta carta es para asistirlo en prepararse usted mismo, su personal y sus operaciones para los cambios en el programa de licencias de FLC que entran en efecto el 1 de Enero del 2015. Específicamente, este proyecto de ley incluye los siguientes cambios:

1. Las horas de instrucción requerida aumentan de 8 a 9. Se requerirá ahora que complete 9 horas de cursos para calificar para la licencia de FLC. De esas 9 horas 1 hora debe ser para el entrenamiento de prevención de acoso sexual (Artículo 1684 (c) del Código de Labor).

- DLSE fuertemente les anima a todos los titulares y aplicantes a participar en la hora adicional en la educación de identificación y prevención de acoso sexual tan pronto como sea posible. La legislatura aprobó, y el Gobernador firmó, este proyecto de ley debido a las preocupaciones sobre el acoso sexual de los trabajadores agrícolas. Cuanto más entiendas este problema y cómo evitarlo, mejor será para todos.
- Si ha completado 8 horas de educación continua para Diciembre del 2014 por los requisitos existentes, no se requerirá que complete la hora adicional para conseguir una renovación en el 2015. Honraremos las 8 horas que completó para Diciembre del 2014 y considere por completo los requisitos de la educación para propósitos de renovación.
- Sin embargo, si no ha completado sus 8 horas de instrucción para el 31 de Diciembre del 2014, se le pedirá completar 9 horas a partir del 1 de Enero del 2015, incluyendo una hora extra de identificación y prevención de acoso sexual. Hemos estado trabajando con nuestros proveedores para asegurarnos que esté disponible para usted y que el acceso a los nuevos requisitos sean simple.

En resumen, a fin de asegurar que los contratistas de trabajadores agrícolas reciban el entrenamiento crítico requerido, pero no una carga excesiva si han completado su educación continua para el ciclo de renovación del año 2015 bajo los requisitos existentes, los certificados de finalización con fecha del 31 de Diciembre del 2014 mostrando finalización de ocho (8) horas de educación continua será aceptada como satisfacción del requisito de educación continua para las aplicaciones presentadas a DLSE en 2015. Los certificados de finalización de la educación continua completado en o después del 1 de Enero del 2015 deben indicar la finalización de nueve (9) horas de educación continua para ser aceptado como licencia nueva y de renovación y satisfacer los requisitos de educación continua.

Los proveedores de la clase FLC aprobados implementaran los cambios de la clase el 1 de Enero del 2015. Por favor vea la lista revisada de temas principales aprobados requeridos y los temas alternos adjunto con esta carta.

2. Entrenamiento mandatorio para los empleados sobre identificación y prevención al acoso sexual. Los contratistas de trabajadores agrícolas tendrán que proveer a sus supervisores y no-personal de supervisión con

entrenamiento en la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo (Código de Labor 1684 sección (a)(8)(A)). Consulte el documento adjunto "Recursos para entrenamiento del Acoso Sexual" hoja de información sobre los recursos para ayudarle a desarrollar su programa de entrenamiento.

3. Prohibición de licencias a quienes han cometido acoso sexual. La nueva ley prohíbe a una persona que en los últimos 3 años ha sido encontrada por un tribunal u organismo administrativo haber cometido acoso sexual a un empleado, o que en los últimos 3 años empleó a cualquier empleado supervisor quien él o ella sabía o debería haber sabido se ha encontrado que han cometido acoso sexual a un empleado, de conseguir una licencia de FLC (Código de Labor 1685 sección (c)).

- DLSE proporcionará en nuestro sitio web una "Declaración informativa en Acoso Sexual para los supervisores de empleados" los contratistas de trabajadores agrícolas deberían dirigir a sus empleados supervisores a llenar y firmar. Esta declaración confirma que sus supervisores no han sido encontrados por un tribunal o cualquier agencia administrativa haber cometido acoso sexual dentro de los tres años anteriores. Este formulario estará disponible para el 1 de Enero del 2015.

4. Revocación de la licencia, suspensión o denegación por acoso sexual. La nueva ley autoriza al Comisionado de Labor a revocar, suspender o denegar la renovación de una licencia FLC si el titular ha cometido acoso sexual a un empleado o ha empleado a un supervisor de empleados quien sabía o debería haber sabido que han cometido acoso sexual a un empleado (Código de Labor 1690 sección (g)).

5. Aumentar multas por participar en actividades de contratistas de trabajadores agrícolas, después que la licencia ha sido suspendida, revocada o nueva emisión denegada. La multa para cualquier FLC que participe en actividades de contratistas de trabajadores agrícolas después que la licencia ha sido suspendida, revocada, o nueva emisión denegada ha aumentado de \$5,000 a \$10,000. El castigo por continuar operando como un FLC después de la suspensión, revocación o denegación de nueva emisión es ahora una multa de no menos de 10 mil dólares (\$10,000), o por no menos de seis meses y no más de un año de prisión, o ambos. (Código de Labor 1697 sección (c)).

6. Honorarios aumentados. Los honorarios de aplicación aumentan a \$600. Los honorarios del examen aumentan a \$184. El pago por licencia adicional irá hacia el fondo de la Unidad de Enfozamiento de Contratista de Trabajadores Agrícolas y a la Unidad de Verificación de la Licencia de Contratista de Trabajadores Agrícolas. SB 1087 prevé un aumento de los honorarios máximos que DLSE puede coleccionar para el examen escrito a \$200 para cubrir los gastos para administrar el examen. El aumento de los honorarios del examen escritos a \$184 refleja el valor actual de administración del examen que ha sido insuficientemente financiado durante algunos años.

Si desea leer más acerca del proyecto de ley No. 1087, puede visitar la página web de la legislatura en http://www.leginfo.ca.gov/pub/13-14/bill/sen/sb_1051-1100/sb_1087_bill_20140928_chaptered.pdf

Gracias por su continuo compromiso con el cumplimiento y por el importante papel que juega en esta valiosa industria en California.

Atentamente,

Julie A. Su
Comisionada de Labor

Recursos para Entrenamiento del Acoso Sexual
Comisionada de Labor Julie A. Su
Código de Labor 1684 sección (a)(8)(A)

SB 1087 incluye un nuevo requisito de entrenamiento para empleados sobre identificación y prevención de acoso sexual. Los empleadores de California con 50 o más empleados han sido requeridos a proporcionar entrenamiento en identificación y prevención de Acoso Sexual a todos los supervisores desde el 2007. Como tal, existen numerosos cursos de entrenamiento en línea y materiales que pueden orientar como desarrollar tu programa de entrenamiento de acoso sexual para su operación. Para ayudarle en esta tarea hemos recopilado una pequeña muestra de los sitios web que contengan materiales de entrenamiento e información sobre identificación y prevención de acoso sexual en el lugar de trabajo.

Departamento de Empleo Justo y Vivienda, presentación de entrenamiento de acoso sexual en PowerPoint. <http://www.dfeh.ca.gov/res/docs/ppt/Sexual%20Harassment%20Prevention%20Training%20upload%20revised%20FINAL%208-14-13.pptx>

- (Haga clic en este enlace y se abrirá una nueva ventana del navegador. Haga clic en el enlace que aparece para iniciar la descarga de una presentación de PowerPoint (pptx) en identificación y prevención de Acoso Sexual)
- Guías de Acoso Sexual del Departamento de Empleo Justo y Vivienda http://www.dfeh.ca.gov/Publications_StatLaws_SexHarrass.htm
- Departamento de Empleo Justo y Viviendas 2 horas de entrenamiento de Acoso Sexual en seminarios web <http://www.dfeh.ca.gov/Webinars.htm>

Además de los enlaces indicados arriba, CalChamber también ofrece programas de entrenamiento de acoso sexual de dos horas completas para supervisores <http://store.calchamber.com/products/10032192/HPTC2/Harassment-Prevention-Training-Supervisor> y empleados <http://store.calchamber.com/products/10032192/HPTC1/Harassment-Prevention-Training>.

El nuevo requisito legal requiere que el entrenamiento se proporcione por el licenciatarario o por una persona nombrada por el titular de la licencia. DLSE cree que es importante que la tarea de entrenamiento de identificación y prevención del acoso sexual de individuos sea mínimamente capacitado para proporcionar dicho entrenamiento. Los titulares designados deben garantizar que los entrenadores designados tengan conocimiento de los procedimientos y prácticas en lugar para su funcionamiento y dirección de cualquier queja o informe reportado por un empleado de acoso sexual.

Como parte del entrenamiento obligado de los empleadores será necesario que proporcionen el folleto del Departamento de Empleo Justo y Vivienda "Acoso Sexual: los hechos acerca de Acoso Sexual" DFEH-185.

- **El folleto se puede encontrar aquí.** <http://www.dfeh.ca.gov/res/docs/Publications/DFEH-185.pdf>
(Haga click en este enlace para abrir una nueva ventana al navegador)

FLC deberá mantener un registro del entrenamiento a los empleados y supervisores. Como mínimo el registro de entrenamiento debe incluir:

- (i) Nombre, dirección, y número de teléfono del individuo (s) que realizó el entrenamiento
- (ii) La fecha (s) e información en que se recibió el entrenamiento;
- (iii) Nombres de todos los empleados quienes recibieron el entrenamiento e información;

- (iv) Una descripción del entrenamiento e información proporcionada y, si se proporcionó material por escrito (además del DFEH-185 que se requiere proporcionar), incluya una copia de esos materiales; y
- (v) Una certificación del titular de la licencia o persona designada por el titular de la licencia que el registro es verdadero y completo.

FLC Requisitos de Educación Continua
Comisionada de Labor Julie A. Su
Código de Labor sección 1684(c)

Temas básicos de nuevo FLC o FLC con menos de 5 años en el negocio o para aquellos con 2 o más multas en los últimos 2 años.

I. Requisitos de Contratistas de Trabajadores Agrícolas (3 horas)

- A. Salarios y Horas (salario mínimo, horas extras, pago por pieza, comida/descansos)
- B. Requisito de Seguro de Compensación a los Trabajadores
- C. AB 1897 y la definición de empleador del cliente; obligaciones de los empleadores del cliente
- D. Código de Labor 2810 Costo de Trabajo
- E. Información a los empleados (226 declaraciones detalladas de salario, aviso de LC 2810.5)
- F. Transporte y Vivienda
- G. Trabajo infantil
- H. Otros requisitos dictados por la acción legislativa

II. Salud y Seguridad (2 horas)

- A. Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades
- B. Enfermedad del Calor (incluyendo primeros auxilios)
- C. Pesticidas
- D. Sanidad del Campo
- E. Peligros Eléctricos
- F. Operación y Equipo de la Agricultura
 - Instrumentos portátiles y herramientas de trabajo
 - Escaleras (escaleras metálicas fijas y portátiles)
 - Protección de máquinas
 - Cascos, taponos para los oídos, guantes, casco y otro equipo de protección personal
 - Cerradura / etiquetas / bloque de salida--energía peligrosa
- G. Otros requisitos indicados según lo indicado por la acción legislativa

III. Educación de manejo y supervisión para los FLC y Supervisores (1 hora)

- A. Como ser un buen gerente, crear un ambiente de trabajo positivo, y el papel apropiado del supervisor
- B. Habilidad para comunicarse
- C. Cómo hacer una investigación adecuada sobre violaciones de la ley laboral reportado a usted en su lugar de trabajo
- D. Problemas de contratación, disciplina y despido.

IV. . Prevención e Identificación de Acoso Sexual en el Lugar de Trabajo. (1 hora)

- A. La definición de acoso sexual bajo las leyes aplicables del estado y federal.

- B. Por qué el acoso sexual es ilegal y el intento legislativo detrás de éste entrenamiento requerido.
- C. Una descripción de acoso sexual, utilizando ejemplos, especialmente aquellos que ocurren en la industria agrícola
- D. El proceso de quejas interno del empleador disponible al empleado.
- E. Los remedios legales y el proceso de queja disponible a través del Departamento de Empleo Justo y Vivienda.
- F. Dirección de cómo comunicarse con el Departamento de Empleo Justo y Vivienda.
- G. La protección contra la represalia proveída bajo la ley existente.

V. Leyes de Represalias y Prohibición de Represalias (**1 hora**)

- A. Código de Labor 98.6 y Discriminación en el lugar de trabajo en general
- B. Estabilidad en la relaciones laborales, negociación colectiva y actividad concertada

VI. Buena relación del agricultor para un negocio exitoso (**1 hora**)

Rev. 12/2014

FLC Requisitos de Educación Continua
Comisionada de Labor Julie A. Su
Código de Labor sección 1684(c)

Temas básicos de FLC con al menos 5 o más años de experiencia en el negocio sin violación.

I. Resumen de cambios en los requisitos de Contratistas de Trabajadores Agrícolas **(1.5 horas)**

- A. Salarios y Horas (salario mínimo, horas extras, pago por pieza, comida/descansos)
- B. Requisito de Seguro de Compensación a los Trabajadores
- C. AB 1897 y la definición de empleador de cliente; obligaciones de los empleadores de cliente
- D. Código de Labor 2810 Costo de Trabajo
- E. Información a los empleados (226 declaraciones detalladas de salario, aviso de LC 2810.5)
- F. Transporte y Vivienda
- G. Trabajo infantil
- H. Otros requisitos dictados por la acción legislativa

II. Resumen en los cambios de Salud y Seguridad **(1.5 horas)**

- A. Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades
- B. Enfermedad del Calor (incluyendo primeros auxilios)
- C. Pesticidas
- D. Sanidad del Campo
- E. Peligros Eléctricos
- F. Salud y Seguridad Avanzada
 - Sistemas de protección personal contra caídas
 - Protección de caída de excavación
- G. Operación y Equipo en la Agricultura
 - Instrumentos portátiles y herramientas de trabajo
 - Escaleras (escaleras metálicas fijas y portátiles)
 - Protección de máquinas
 - Cascos, tapones para los oídos, guantes, casco y otro equipo de protección personal
- H. Otros requisitos indicados según lo indicado por la acción legislativa

III. Dirección y Supervisión eficaz avanzada **(1.5 horas)**

- A. Como ser un buen gerente, crear un ambiente de trabajo positivo, y el papel apropiado del supervisor
- B. Habilidad para comunicarse
- C. Cómo hacer una investigación adecuada sobre violaciones de la ley laboral reportado a usted en su lugar de trabajo

IV. Prevención e Identificación de Acoso Sexual en el lugar de trabajo (1 hora)

- A. La definición de acoso sexual bajo las leyes aplicables del estado y federal
- B. Por qué el acoso sexual es ilegal y el intento legislativo detrás de éste entrenamiento requerido
- C. Una descripción de acoso sexual, utilizando ejemplos, especialmente aquellos que ocurren en la industria agrícola
- D. El proceso de quejas interno del empleador disponible al empleado
- E. Los remedios legales y el proceso de queja disponible através del Departamento de Empleo Justo y Vivienda
- F. Dirección de cómo comunicarse con el Departamento de Empleo Justo y Vivienda
- G. La protección contra la represalia proveída bajo la ley existente

V. Buena relación del agricultor para un negocio exitoso (1.5 horas) (incluye información sobre AB 1897 y obligaciones del empleador y cliente)

Temas Alternos (debe tener 2 horas)

I. Temas de Inmigración en la industria de la agricultura (incluyendo las responsabilidades de la H-2A)

II. Disposiciones Criminales del Código de Labor

III. Reforma del sistema de Salud: Qué significa para usted?

IV. Derechos de inquilino y propietario

V. Ley de Discapacidad para los Estadounidenses

VI. Discriminación en el lugar de trabajo y ambiente de trabajo hostil

VII. Resumen de cambios en las Leyes de Represalias y Prohibición de Represalias

- A. Código de Labor 98.6 y Discriminación en el lugar de trabajo en general
- B. Estabilidad en las relaciones laborales, negociación colectiva y actividad concertada