



Proteja su Negocio—Evite Sanciones

Construcción

Departamento de Relaciones Industriales
Equipo de Protección de Leyes Laborales (LETF)

2017

Como propietario de un negocio en la construcción, tiene que considerar muchas cosas. Usted genera empleos en la comunidad y construye o repara hogares y edificios que las personas disfrutan. Cuando usted comprende y cumple las leyes laborales, protege la inversión que ha hecho, promueve una buena imagen y evita pagar sanciones.

A través del Equipo de Protección de Leyes Laborales (Labor Enforcement Task Force, LETF), bajo la dirección del Departamento de Relaciones Industriales, las agencias de California trabajan en conjunto para asegurarse de que los empleadores cumplan con las leyes laborales, de las licencias y de los impuestos de nómina. El LETF puede ayudarle a entender qué leyes le corresponden y cómo cumplirlas. El LETF también inspecciona a los negocios y sanciona a los empleadores si se encuentran infracciones.

Este folleto proporciona información general y su objetivo no es servir como consejo legal. Fue desarrollado por el Departamento de Relaciones Industriales y su Equipo de Protección de Leyes Laborales con ayuda del Programa de Salud Laboral en UC Berkeley.

Diseñado por Cuttriss & Hambleton

SANCIONES

NO cumplir con la ley perjudicará su negocio.

A continuación hay algunos ejemplos de los tipos de sanciones que usted podría recibir y del dinero que debería a sus trabajadores o agencias estatales.

SI USTED:	USTED DEBERÍA:
Clasifica incorrectamente a los empleados como contratistas independientes.	Multas de \$5,000 a \$25,000 por cada infracción, además de los impuestos de nómina no pagados.
No paga el salario mínimo o las horas extras; no da tiempo libre para descansos y para el almuerzo.	Todos los sueldos debidos, además de las sanciones.
No da talones de pago.	\$250 por empleado cada vez que reciban un pago.
Viola las normas de salud y seguridad.	Hasta \$25,000 por cada infracción grave y una posible suspensión de operaciones.
Castiga o toma represalias contra los trabajadores.	Todos los sueldos que se deben, una multa de hasta \$10,000 por empleado y se contrata nuevamente a los trabajadores.
No tiene seguro de compensación de los trabajadores.	Al menos \$1,500 por empleado y nadie puede trabajar hasta que todo trabajador esté cubierto por el seguro.
No cuenta con las licencias correspondientes.	Multas de hasta \$5,000 y/o encarcelamiento.

TOTAL:

**¡NO VALE LA PENA
ARRIESGARSE!**

En algunos casos, podrían presentarse cargos penales. Usted podría pasar hasta 10 años en prisión.

En 2015, a los contratistas inspeccionados por el LETF se les evaluó cerca de \$1.75 millones en multas iniciales. Este folleto describe algunos de los problemas comunes que los inspectores del LETF encuentran en la construcción. Además menciona dónde puede conseguir ayuda.

Contratista paga un total de \$90,000 en multas y sueldos debidos a los trabajadores.

Una compañía de construcción del sur de California estaba pagando un salario menor al mínimo y no pagaba horas extras. El dueño les enseñaba a los trabajadores qué decir en caso de que una agencia estatal les preguntara sobre sus sueldos.

Varios trabajadores presentaron quejas ante el Comisionado Laboral. El Comisionado determinó que el empleador debía salarios y horas extras a los trabajadores. Se le cobró al empleador y se les pagó a los trabajadores.

Nota: Este ejemplo ilustra una situación típica.

Pagar al menos el **salario mínimo** o el **salario prevaleciente** y pagar las horas extras overtime.

Proveer un lugar de trabajo **sin discriminación ni acoso**.

Permitir que los trabajadores **expresen sus preocupaciones** sin castigarlos.

Tener **seguro de compensación** de los trabajadores.

Como empleador, **ALGUNAS DE SUS RESPONSABILIDADES LEGALES**

son:

Proveer un lugar de **trabajo seguro**.

Pagar todos los **impuestos de nómina** y mantener los **registros** de los empleados y los contratistas.

Tener las **licencias y los permisos** apropiados.

Dar **tiempo libre** para descansar y comer.

Problemas que el LETF encuentra en la construcción

Licencias

Con frecuencia se sanciona a los contratistas por:

- 1 No tener una licencia de contratista o contratar subcontratistas sin licencia.

Contratación de empleados

Con frecuencia se sanciona a los contratistas por:

- 1 Clasificar incorrectamente a los empleados como contratistas independientes.

Si usted es quien controla *cómo* alguien hace su trabajo y *cuándo* lo hace, entonces es probable que esa persona sea su empleada bajo la ley. Para las agencias estatales no importa si usted le dio a alguien un formulario 1099 o que un empleado haya estado de acuerdo en trabajar como contratista independiente.

- 2 No conservar todos los registros requeridos.

Debe conservar registros de todos sus empleados de los últimos 4 años. Estos registros deben incluir el nombre, la dirección, el tipo de empleo y los últimos cuatro dígitos del número de seguro social. Para menores de 18 años, debe también incluir sus fechas de nacimiento.

Salarios y descansos

Con frecuencia se sanciona a los contratistas por:

- 1 No pagar a los trabajadores los sueldos que les debe.

- Usted debe pagar por lo menos el salario mínimo por todas las horas trabajadas. Si la ciudad donde usted trabaja o el gobierno federal tiene un salario mínimo más alto que el estado, entonces usted debe pagar el que sea el más alto.
- Usted debe pagar las horas extras (1 1/2 veces la tarifa regular de pago) y el doble tiempo (dos veces la tarifa regular de pago) de acuerdo con las reglas establecidas en la Orden n.º 16-2001 de la Comisión de Salarios Industrial (la cual debe estar a la vista en su lugar de trabajo donde los empleados pueden leerla fácilmente).

- 2 No pagar el salario mínimo, horas extras o por descansos requeridos u otro tiempo no productivo cuando se paga por pieza u otra tarifa no por hora.

- 3 No dar tiempo libre para descansar o comer.

Los trabajadores deben recibir:

- Un descanso pagado de 10 minutos por cada 4 horas de trabajo.
- Tiempo libre no pagado para comer de al menos 30 minutos si trabajan 5 horas o más. (Un empleado puede estar de acuerdo en no tomar un descanso para comer si la jornada laboral es de 6 horas o menos.)

- 4 No dar talones de pago o no pagar el impuesto de nómina.

Debe proveer talones de pago, registrar las deducciones y pagar los impuestos de nómina. Por cada periodo de pago, conserve los registros de las horas trabajadas y de las cantidades pagadas a cada trabajador.

Visite: www.dir.ca.gov/dlse/DLSE-FAQs.htm para obtener más información sobre todos los elementos que deben incluirse en un talón de pago.

Salud y seguridad

Con frecuencia se sanciona a los contratistas por:

- 1 No cumplir las siguientes regulaciones:

- 3395(i) Establecer un plan de prevención de enfermedades causadas por el calor.
- 3395(f) Establecer procedimientos de respuesta a emergencias
- 1509(a) Establecer un programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades.
- 1509(b) El empleador debe desarrollar y adoptar un Código de Prácticas Seguras por escrito
- 1509(c) El Código de Prácticas Seguras por escrito debe estar exhibido en cada sitio de trabajo.
- 1512(b) Personal entrenado debe estar inmediatamente disponible en el sitio de trabajo para proveer el tratamiento de primeros auxilios.
- 3276(e) El uso, inspección y mantenimiento de escaleras.
- 1527(a) Se provee una estación de lavado por cada 20 empleados

Muchos peligros tienen normas específicas que describen lo que un empleador debe hacer para proteger a sus trabajadores. Éstas se llaman Órdenes de Seguridad del Título 8 y las puede encontrar aquí: www.dir.ca.gov/samples/search/query.htm.

- 2 No proporcionar el equipo, las herramientas o la ropa protectora que los trabajadores necesitan para trabajar de forma segura.

- 3 No tener un plan adecuado de seguridad (Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades [Injury and Illness Prevention Program, IIPP]).

Debe tener un plan por escrito para identificar los peligros y proteger a los trabajadores. También debe ofrecer una manera en que los trabajadores hagan sugerencias sin la amenaza de ser despedidos o castigados.

- 4 Registros de capacitación deficientes.

La capacitación de seguridad debe darse en un idioma que los trabajadores entiendan. Conserve registros que incluyan la fecha, el tipo de capacitación, el nombre del capacitador y los nombres de los trabajadores que asistieron. Debe pagar a los trabajadores por el tiempo que pasan en capacitación.

- 5 No tener un botiquín de primeros auxilios.

- 6 No tener seguro de compensación de los trabajadores o no asegurar a todos los empleados.

Todos los negocios deben tener este seguro para proveer cuidado médico y otros beneficios si un trabajador se lesiona.

Tan pronto como se entere de una posible lesión en el trabajo, debe dar a los trabajadores lesionados un formulario de reclamo y el nombre de su compañía de seguros.

Manténgase al día con las nuevas leyes laborales

A continuación se presentan algunos recursos para ayudarle a mantenerse informado y cumplir con los recientes cambios importantes en la legislación laboral:

- **Permiso por enfermedad con goce de sueldo.** Los empleadores deben hacer varias cosas para cumplir con la Acta de lugares de trabajos saludables, familias saludables. Visite: www.dir.ca.gov/DLSE/Spanish/Paid_Sick_Leave.htm.
- **Salario mínimo.** A partir del 1 de enero de 2017, el salario mínimo de California es \$10.50 por hora para los empleadores con 26 o más empleados y \$10.00 por hora para los empleadores con 25 o menos empleados. Algunas localidades (ciudades y condados) han promulgado los salarios mínimos más altos. Visite: www.dir.ca.gov/dlse/FAQ_MinimumWage.htm.
- **Pago por pieza compensación.** A partir del 1 de enero de 2016, el AB 1513 agrega un nuevo artículo, el 226.2, al Código Laboral de California. Este código es relativo a la forma de compensar a los trabajadores cuando se paga por pieza, o por los descansos necesarios u otro tiempo improductivo. Visite: www.dir.ca.gov/pieceratebackpayelection/Spanish/AB_1513_FAQs.htm.

Tomar represalias es ilegal

Los empleadores pueden ser obligados a contratar nuevamente a los trabajadores despedidos, pagarles los salarios perdidos y pagar multas de hasta \$10,000 dólares por empleado si castigan o despiden a los trabajadores por:

- **Reclamar salarios** que se les deben
- **Reportar** una lesión o un riesgo de salud y seguridad
- **Presentar** una queja o reclamo ante alguna agencia del gobierno.

Es ilegal que los empleadores amenacen o tomen represalias contra los trabajadores de cualquier forma.

Por ejemplo, los empleadores no pueden:

- **Amenazar** a los trabajadores con deportarlos
- **Castigar** a los trabajadores con tareas indeseables
- **Despedir** a los trabajadores o enviarlos a casa
- **Impedir** que los trabajadores obtengan otro empleo.

Usted no tiene que estar de acuerdo con los trabajadores. Si usted está cumpliendo las leyes laborales, no está obligado a hacer los cambios que le soliciten. Pero todos se benefician cuando los trabajadores se sienten seguros a la hora de comunicar sus preocupaciones. Escuche a sus empleados y motíuelos para que participen en buscar soluciones que funcionen para todos.

Dónde obtener ayuda

Existen recursos que pueden ayudarle a comprender qué leyes se aplican a usted y cómo cumplirlas.

LETF

Llame al número gratuito del Equipo de Protección de Leyes Laborales (LETF) al **855-297-5322** o visite www.dir.ca.gov/letf.

Mediante el LETF, las agencias de California trabajan juntas para identificar a los negocios que no están cumpliendo las leyes laborales y otros requisitos. El LETF quiere garantizar: que los trabajadores reciban el pago completo de sus sueldos; que los lugares de trabajo sean seguros; y que los empleadores estén cumpliendo las leyes de impuestos de nómina y laborales.

Las agencias del LETF incluyen:

El Departamento de Relaciones Industriales

- Oficina del Comisionado Laboral (Labor Commissioner)
- Cal/OSHA

Departamento de Desarrollo del Empleo (EDD)

Directiva Estatal de Licencias para Contratistas (CSLB)

Directiva de Impuestos Sobre Ventas, Uso y Otros (BOE)

Oficina de Reparaciones Automotrices (BAR)

Departamento para el Control de Bebidas Alcohólicas (ABC)

Departamento de Seguros de California (CDI)

Departamento de Justicia (DOJ)

y otras agencias locales, estatales y federales.

Cal/OSHA

Llame al Servicio de Consulta de Cal/OSHA al **800-963-9424**.

El Servicio de Consulta ofrece consultas gratuitas sobre la seguridad y salud para los empleadores. El Servicio de Consulta está separado de la Unidad de Cumplimiento de Cal/OSHA. Toda comunicación con el Servicio de Consulta es confidencial.

- Para mejorar su plan de seguridad, Cal/OSHA ofrece una plantilla o un modelo para un Programa para la Prevención de Lesiones y Enfermedades en industrias de “alto riesgo.”
- Visite: www.dir.ca.gov/samples/search/query.htm para ver las normas sobre riesgos específicos (regulaciones del Título 8).

Otras fuentes de ayuda

- Asociaciones de contratistas
- Centros de desarrollo de pequeñas empresas
- Su agente de seguro de compensación de los trabajadores puede ofrecerle ayuda, incluyendo ayuda para desarrollar un plan de seguridad
- La Oficina de Negocios y Desarrollo Económico (GO-Biz): www.business.ca.gov