

DEPARTAMENTO DE RELACIONES INDUSTRIALES

Oficina central

1515 Clay Street, Room 401

Oakland, CA 94612

Tel: (510) 285-2118 Fax: (510) 286-1365

DIRECCIÓN DE CORREO:

1515 Clay Street, Room 401

Oakland, CA 94612



Julie A. Su, *Comisionada de Trabajo de California*
División de Cumplimiento de las Normas Laborales

Marzo de 2018

Estimado Contratista de Trabajo Agrícola:

Quiero informarle sobre una nueva ley que se hizo efectiva el 1º de enero de 2018, la cual afecta a todos los Contratistas de Trabajo Agrícola (Farm Labor Contractor, FLC) que trabajan en California. Se trata del Proyecto de Ley del Senado 295 (Senate Bill 295, SB 295) firmado por el Gobernador, que incluye responsabilidades adicionales para los FLC de educar a sus empleados y prevenir el acoso sexual.

El SB 295 permite a la Oficina de la Comisionada de Trabajo emitir citaciones e imponer sanciones civiles por violaciones a la capacitación sobre prevención del acoso sexual, según se describe en el SB 1087 (2015) y en el SB 295. Dada la importancia del asunto, espero que esta carta le ayude a cumplir con los nuevos requisitos de esta ley.

1. La capacitación sobre prevención del acoso sexual debe ser impartida en un idioma que el empleado entienda (Sección 1684(a)(8)(B) del Código de Trabajo). Puede cumplir con el requisito del idioma al:

- Proporcionar la capacitación en un idioma que el empleado entienda o;
- Hacer que el entrenamiento sea interpretado para el empleado en un idioma que él o ella entiendan.

2. Los solicitantes de renovación de licencia de los FLC deben proporcionar a la Comisionada de Trabajo una lista completa de todos los materiales o recursos utilizados para proporcionar la capacitación sobre prevención del acoso sexual a los empleados (Sección 1684(a)(8)(D)(ii) del Código de Trabajo). Al momento de renovar su licencia de FLC, el interesado debe proporcionar una lista completa de todos los materiales o recursos utilizados para proporcionar la capacitación sobre prevención del acoso sexual a los empleados agrícolas durante el año calendario previo al mes en el que la solicitud de renovación sea enviada. La capacitación deberá incluir, como mínimo, componentes de los siguientes tópicos (Secciones 1684(a)(8)(C)(i) hasta la (D)(i) del Código de Trabajo):

- (i) La ilegalidad del acoso sexual;
- (ii) Definición de acoso sexual según las leyes estatales y federales aplicables;
- (iii) Una descripción del acoso sexual, usando ejemplos;
- (iv) El proceso interno de reclamo del empleador disponible para el empleado;
- (v) Los recursos legales y el proceso de reclamo disponibles a través del Departamento de Empleo y Vivienda Dignos (Department of Fair Employment and Housing, DFEH);
- (vi) Instrucciones sobre cómo contactar al Departamento de Empleo y Vivienda Dignos y;
- (vii) Protecciones contra represalias según la ley actual.

(D)(i) El capacitador puede usar el texto del folleto del Departamento de Empleo y Vivienda Dignos, DFEH-185, "Acoso Sexual", como guía para la capacitación o puede usar otro material escrito u otros recursos para la capacitación que incluyan la información requerida en el subpárrafo (C).

3. Los solicitantes de la renovación de licencia de FLC deben proporcionarle a la Comisionada de Trabajo el número total de empleados agrícolas capacitados en prevención del acoso sexual (Sección 1684(a)(8)(G)(i) del Código de Trabajo). Al renovar la licencia, es necesario proporcionar el número total de empleados agrícolas capacitados en prevención del acoso sexual, durante el año calendario anterior al mes en que se presente la solicitud de renovación.

- La Comisionada de Trabajo proporciona el formulario de Registro de Capacitación de los Empleados del Contratista de Trabajo Agrícola en Identificación y Prevención del Acoso Sexual, en inglés y en español y a través de nuestro sitio web, para que los empleados lo completen y lo firmen una vez que reciban la capacitación.
- Los FLC mantendrán un registro con los nombres de todos los empleados que recibieron la capacitación sobre acoso sexual por un período de tres años (Sección 1684(a)(8)(F) del Código de Trabajo).

4. La Comisionada de Trabajo agregará anualmente los datos provistos por los FLC y publicará el número total en nuestro sitio web. El número total de empleados agrícolas capacitados en prevención del acoso sexual durante el año calendario anterior, provisto por los FLC, será publicado en nuestro sitio web (Sección 1684(a)(8)(G)(ii) del Código de Trabajo).

5. Pueden imponerse citaciones y sanciones civiles por incumplimiento. La Comisionada de Trabajo puede emitir una citación e imponer una sanción civil por la cantidad de cien dólares (\$100) por cada violación, dependiendo de si la violación fue involuntaria (Secciones 1697.5(a)(1) a (6) del Código de Trabajo). Las posibles violaciones se resumen a continuación:

- (1) No capacitar a un empleado agrícola al momento de la contratación;
- (2) No proporcionar capacitación en un idioma que el empleado agrícola entienda;
- (3) No proporcionar al empleado agrícola al menos la capacitación mínima;
- (4) No proporcionar a un empleado agrícola, ya sea (a) un registro de su capacitación o (b) una copia del folleto específico sobre acoso sexual del Departamento de Empleo y Vivienda Dignos;
- (5) Proporcionar a un empleado agrícola un registro falso de culminación de su capacitación, cuando este no ha recibido de hecho dicha capacitación o;
- (6) No mantener un registro de capacitación para cada empleado agrícola que haya recibido la capacitación.

6. Recordatorio: los requisitos de capacitación en prevención del acoso sexual difieren para los empleados supervisores y no supervisores (incluidos los empleados agrícolas). Los empleados supervisores, incluyendo a cualquier supervisor, jefe de equipo, mayordomo, capataz u otro empleado cuyas funciones incluyan la supervisión, dirección o control de otros empleados agrícolas, deben recibir igualmente la capacitación sobre prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo, durante al menos dos horas en cada año calendario. Este requisito, vigente desde antes de enero, continúa en vigor. Además, todos los empleados nuevos que no sean supervisores, incluidos los empleados agrícolas, deben ser capacitados al momento de la contratación y posteriormente, al menos una vez cada dos años, para identificar, prevenir y denunciar el acoso sexual en el lugar de trabajo (Sección 1684(a)(8)(A) del Código de Trabajo).

Además, se incluye una lista de recursos para la prevención del acoso sexual. Nótese que también he actualizado los requisitos de educación continua en la Sección 1684(c). Si bien los títulos de los temas siguen siendo los mismos, se han incluido algunas especificaciones para reflejar estos nuevos requisitos. Sigue

habiendo un conjunto de requisitos para los FLC nuevos y otro para los más experimentados. Estos requisitos se incluyen en esta carta y también pueden encontrarse en nuestro sitio web:

http://www.dir.ca.gov/DLSE/Rules_and_Regulations_for_FLCs.htm.

Gracias por su compromiso constante con el cumplimiento y por educarse, tanto usted como a sus empleados, en la prevención del acoso sexual en esta importante y valorada industria en California.

Atentamente,

Julie A. Su
Comisionada de Trabajo

Recursos para la Capacitación en Acoso Sexual
Comisionada de Trabajo Julie A. Su
Código Laboral, Sección §1684(a)(8)(A) a la §1684(d)(4) y §1697.5

El SB 295 incluye un nuevo requisito para que la capacitación sobre la identificación del acoso sexual y su prevención esté en un idioma que los empleados que la reciben entiendan. Un Contratista de Trabajo Agrícola (Farm Labor Contractor, FLC) puede cumplir con este requisito de dos maneras: ya sea proporcionando la capacitación en ese idioma o haciendo que la capacitación se interprete al idioma que el empleado entienda. El SB 295 también exige que el FLC proporcione la Comisionada de Trabajo una lista completa de todos los materiales y recursos utilizados para proporcionar la capacitación sobre prevención del acoso sexual a sus empleados, como parte de su solicitud de renovación de licencia. Para ayudar a los FLC en esta tarea, la Comisionada de Trabajo ha compilado una pequeña muestra de los sitios web que contienen el material de capacitación e información sobre la identificación y la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo.

- Póster y folletos del Departamento de Empleo y Vivienda Dignos:
<https://www.dfeh.ca.gov/resources/posters-and-brochures-and-fact-sheets/poster-and-brochure-tab-list/>
- Preguntas frecuentes sobre el acoso sexual del Departamento de Empleo y Vivienda Dignos: <https://www.dfeh.ca.gov/resources/frequently-asked-questions/employment-faqs/sexual-harassment-faqs/>
- [Department of Fair Employment and Housing Video – Workplace Sexual Harassment - Spanish](#)
- [Department of Fair Employment and Housing Video – Sexual Harassment – English with Russian Subtitles](#)
- [Department of Fair Employment and Housing Video – Sexual Harassment – English with Hmong Subtitles](#)
- Formulario de registro de capacitación del empleado (inglés)
[Farm Labor Contractor Employee Record of Training in Sexual Harassment Identification and Prevention form DLSE-404 \(English\)](#)
- Formulario de registro de capacitación del empleado (español)
[Farm Labor Contractor Employee Record of Training in Sexual Harassment Identification and Prevention form DLSE-404 \(Spanish\)](#)

Además de los enlaces del DFEH provistos anteriormente, CalChamber también ofrece programas completos de dos horas de entrenamiento sobre prevención del acoso sexual para [supervisores](#) y [empleados](#). (Haga clic en "supervisors" [supervisores] y en "employees" [empleados] para abrir los enlaces respectivos).

Como parte de la capacitación obligatoria, se pide a los empleadores que proporcionen el folleto DFEH-185 del Departamento de Empleo y Vivienda Dignos titulado “Acoso sexual: algunos hechos sobre el acoso sexual” (Sexual Harassment: The Facts about Sexual Harassment). A continuación, se encuentran los folletos en los siguientes idiomas: inglés, español, chino, coreano, tagalo y vietnamita.

- [DFEH-185-ENG - English](#)

- [DFEH-185-SP - Spanish](#)
 - [DFEH-185-CH - Chinese](#)
 - [DFEH-185-K - Korean](#)
 - [DFEH-185-TG - Tagalog](#)
 - [DFEH-185-VT - Vietnamese](#)
- (Hacer clic en los enlaces de arriba abrirá una nueva ventana del navegador)

Los FLC pueden contactar a su organización comunitaria local para solicitar ayuda en la ubicación de intérpretes.

Sigue siendo obligatorio que los FLC mantengan un registro de la capacitación brindada a los empleados y a los supervisores. Como mínimo, el registro de entrenamiento debe incluir:

- (i) Nombre, dirección y número de teléfono de las personas que realizaron la capacitación.
- (ii) Las fechas en las que se proporcionó la capacitación y la información.
- (iii) Los nombres de todos los empleados a quienes se les proporcionó la capacitación y la información (el FLC debe proporcionar el número total de empleados capacitados en prevención del acoso sexual en el año calendario anterior al mes en que se presentó la solicitud de renovación, como parte de su solicitud de renovación).
- (iv) Una descripción de la capacitación y de la información provista y, si se proporcionó material escrito (distinto del DFEH-185, el cual debe entregarse), incluya una copia de dicho material.
- (v) Una certificación del licenciataria o del designado del licenciataria de 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, permiso por enfermedad remunerado)
- 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. Deberes del licenciario (Código de Trabajo 1695)
- I. 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.
- H. Retención de los registros de capacitación sobre prevención del acoso sexual del empleado.
- I. Periodo estipulado para la capacitación de nuevos empleados, supervisores y empleados no supervisores.

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
- C. Ley de Igualdad Salarial de California (Código de Trabajo 1197.5 (enmiendas SB 358 y AB 46))
- D. Protección contra prácticas injustas relacionadas con la inmigración (Código de Trabajo 1019 y 1019.1)

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

- A. Contrato o acuerdo escrito entre el Contratista de Trabajo Agrícola (Farm Labor Contractor, FLC) y el productor, según el Código de Trabajo 2810
- B. Nómina de empleados a solicitud del productor (Código de Trabajo 1695.5 y 1695.55)
- C. Empleo y responsabilidad conjuntos (Código de Trabajo 2810.3)
- D. Comunicación efectiva para mejorar la relación entre el FLC y el productor

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, permiso por enfermedad remunerado)
- 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. Deberes del licenciario (Código de Trabajo, 1695)
- I. 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 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
- H. Retención de los registros de capacitación sobre prevención del acoso sexual del empleado.
- I. Periodo estipulado para la capacitación de nuevos empleados, supervisores y empleados no supervisores.

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

- A. Contrato o acuerdo escrito entre el Contratista de Trabajo Agrícola (Farm Labor Contractor, FLC) y el productor, según el Código de Trabajo 2810
- B. Nómina de empleados a solicitud del productor (Código de Trabajo 1695.5 y 1695.55)
- C. Empleo y responsabilidad conjuntos (Código de Trabajo 2810.3)
- D. Comunicación efectiva para mejorar la relación entre el FLC y el productor

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