



Proteja su Negocio—Evite Sanciones

Jardinería

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

2020

Como contratista en jardinería tiene que considerar muchas cosas. Usted genera empleos en la comunidad y crea y mantiene jardines 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 salud y seguridad, 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.

Este folleto describe algunos de los problemas comunes que los inspectores del LETF encuentran en los trabajos de jardinería. Además menciona dónde puede conseguir ayuda.

El Comisionado Laboral determina que un contratista de jardinería debe pagar \$650,000 por robo de salarios.

Unos trabajadores de una compañía de jardinería en Sacramento presentaron reclamos por no recibir los sueldos debidos y por ser clasificados incorrectamente como contratistas independientes. El Equipo de Protección de Leyes Laborales (LETF) llevó a cabo una inspección y determinó que el empleador tenía unos 43 empleados pero sólo estaba reportando 10 en sus registros de nóminas de sueldos. La oficina del Comisionado Laboral de California citó al empleador por \$664,764 por violaciones como no pagar el salario mínimo, no pagar las horas extras y no proporcionar talones de pago detallados.

Nota: Este ejemplo ilustra una situación típica.

Proveer un lugar de trabajo sin discriminación ni acoso.

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

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.

Dar tiempo libre para descansar y comer.

Tener las licencias y los permisos apropiados.

Problemas que el LETF encuentra en la jardinería

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.

En septiembre de 2019, el Gobernador Newsom firmó el Proyecto de Ley (AB) 5. Esta nueva ley aborda el “estatus de empleo” de los trabajadores cuando son declarados como contratistas independientes y no como empleados. Para más información visite la página www.labor.ca.gov/employmentstatus/.

- 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. Consulte la página 4 para obtener más información del salario mínimo.
 - 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. Consulte la página 4 para obtener más información de pago por pieza.
- 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 Establecer un Programa de prevención de enfermedades causadas por el calor.
- § 3203 Establecer un Programa de prevención de lesiones y enfermedades.
- § 3276(e) Cuidado, uso, inspección y mantenimiento de escaleras.

La industria de jardinería está sujeta a varias órdenes de seguridad dependiendo del tipo de trabajo que se esté realizando. Por ejemplo, el plantar o cortar árboles se cubre en las Órdenes de Seguridad para la Industria en General, mientras que el construir un muro de contención o un patio se cubre en las Órdenes de Seguridad para la Construcción. Para más información, por favor consulte la página web del “Titulo 8 del Código de Regulaciones”: 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.

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 motívelos para que participen en buscar soluciones que funcionen para todos.

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.
- **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: http://www.dir.ca.gov/pieceratebackpayelection/Spanish/AB_1513_FAQs.htm.

Calendario para la tasa del salario mínimo de California

A partir del	Empleadores con 26 o más empleados	Empleadores con 25 o menos empleados
1 de enero de 2020	\$12.00/hora	\$13.00/hora
1 de enero de 2021	\$13.00/hora	\$14.00/hora
1 de enero de 2022	\$14.00/hora	\$15.00/hora
1 de enero de 2023	\$15.00/hora	

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.

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

- Directiva Estatal de Licencias para Contratistas, www.cslb.ca.gov
- Asociación de Contratistas en Jardinería de California (California Landscape Contractors Association) www.clca.org
- 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.