

Guía de Estudio para el

Examen para la Licencia de

Contratista de Trabajo Agrícola

NOTA: Esta guía está diseñada para ayudarle con el examen y proporcionarle una idea básica de los requerimientos para los contratistas de trabajo agrícola. NO ABARCA TODA LA LEY APLICABLE.

Contenido

I. **Responsabilidades Básicas**

A. El examen	3
B. La licencia	3
C. Cómo capacitar a los supervisores	3
D. Cómo reclutar a los trabajadores	3
E. Cómo establecer contratos con los productores	4
F. Motivos para perder su licencia de FLC	4
G. Motivos para perder su certificado de registro federal de FLC	4

II. **Salud y Seguridad**

A. Instalaciones para lavado de manos y sanitarios	5
B. Seguridad en el campo	5
C. Prevención de enfermedades causadas por el calor	6
D. Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades	7
E. Avisos obligatorios	7
F. Informe de lesiones y fallecimientos	7
G. Penalidades	8
H. Seguridad acerca de los pesticidas	8

III. **Salarios**

A. Salario mínimo y tiempo extra	11
B. Deducciones de los salarios	12
C. Períodos de comida y descanso	12
D. Días de pago	12

E. Requerimientos de mantenimiento de registros	12
F. Requerimientos de avisos	13
G. Remuneración final	13
H. Otros	14
IV. Compensación de Trabajadores y Seguro Estatal por Discapacidad	17
V. Trabajo de Menores	
A. Licencia para trabajar y licencia para emplear	18
B. Horas de trabajo	18
C. Ocupaciones riesgosas	18
VI. Vivienda de los Empleados	
A. Permisos	19
B. Avisos	19
C. Derechos de los trabajadores	19
VII. Transporte	
A. Licencias y certificados requeridos	20
B. Requerimientos de seguro de los vehículos	20
C. Restricciones de manejo	20
D. Restricciones para los vehículos	21
VIII. Trato hacia los Trabajadores	22

Capítulo I. Responsabilidades Básicas

A. El examen

Los contratistas de trabajo agrícola o FLC (por *farm labor contractors*) deben tomar el examen para contratista de trabajo agrícola de California **cada dos años**. Un FLC que haya violado cualquier ley relacionada con la contratación de trabajo agrícola debe tomar el examen el año siguiente al incumplimiento o según lo solicite el Comisionado Laboral.

B. La licencia

Para poder realizar contratos para trabajo agrícola, usted debe:

- Tener y presentar una licencia de contratista de trabajo agrícola de California válida y vigente.
- Tener y presentar un certificado de registro federal de FLC válido y vigente expedido por la Secretaría de Trabajo de los Estados Unidos.
- Estar registrado ante el Comisionado de Agricultura de cada uno de los condados en los cuales proporciona mano de obra.
- Contar con una garantía por el monto apropiado registrada ante el Comisionado Laboral.
- Contar con seguro de compensación de trabajadores.
- Revelar la información de todas las personas que tengan un interés financiero en su negocio como contratista.
- Cada año, anotarse y participar en por lo menos nueve horas de un curso de FLC aprobado, del cual una hora deberá estar dedicada al tema de prevención del acoso sexual.
- **Notificar de inmediato a la División de Cumplimiento de Normas Laborales o DLSE (por *Division of Labor Standards Enforcement*) acerca de cualquier cambio relacionado con el negocio**, como por ejemplo sus funcionarios, la dirección, la entidad legal, las asociaciones, etc.

Usted no debe:

- Vender ni transferir parte alguna de las ganancias de su negocio a menos que el Comisionado Laboral le otorgue consentimiento por escrito.
- Transferir su certificado de registro federal de FLC a otra persona.

C. Cómo capacitar a los supervisores

Usted deberá proveerle a todo responsable de cuadrilla, jefe o persona que esté a cargo de supervisar, dirigir o controlar a cualquier trabajador agrícola en su nombre la información y la capacitación acerca de la ley vigente para la salud y la seguridad del trabajador, acerca de la seguridad de los pesticidas, los términos y condiciones de empleo, y al menos dos horas de capacitación cada año calendario en la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo.

Adicionalmente, la ley federal exige que todos sus supervisores de campo que reclutan, solicitan, contratan, emplean, suministran o transportan trabajadores agrícolas migrantes o estacionales se encuentren registrados como Empleados de Contratistas de Trabajos Agrícolas o FLCE (por *Farm Labor Contractor Employees*) y que estén capacitados en seguridad acerca de los pesticidas. Usted es responsable de cualquier violación de la ley federal que cometa un FLCE que trabaje para usted.

D. Cómo reclutar a los trabajadores

Usted, o cualquier persona que trabaje para usted, no deberá hacer ningún tipo de declaración falsa o engañosa acerca de los términos, las condiciones o la existencia de empleo. Por ejemplo, usted no debe trasladar trabajadores a un lugar de trabajo a menos que usted tenga un acuerdo para proporcionar mano de obra en ese lugar. Si usted ***lleva a los trabajadores a un lugar de trabajo y no hay trabajo, usted deberá pagarles la tarifa acordada por todo el tiempo que dure el traslado al lugar de trabajo y el tiempo de regreso.***

Si hubiera una huelga o un cierre en el sitio de trabajo, usted debe decírselo a sus trabajadores *antes* de llevarlos allí. Si sus empleados o el productor lo solicitan, usted deberá proveer una declaración escrita (en inglés y en español) que indique la cantidad total que usted está recibiendo de parte del productor por el contrato, y las tarifas de pago de los trabajadores.

Usted no puede cobrarle a un trabajador ningún tipo de honorario de registro o de empleo ni decirles a los trabajadores que deben pagar un cargo de transporte para llegar a un trabajo.

Usted debe colocar un aviso con su nombre, su número de licencia de FLC y la tarifa de pago de los trabajadores en la entrada de sus vehículos.

La ley federal también exige que exhiba una notificación con los derechos federales de los trabajadores.

Usted *no debe contribuir ni interferir con trabajadores que estén organizando en un sindicato.*

Antes de contratar trabajadores, usted debe informarles **(1)** dónde estarán empleados, **(2)** las tarifas de pago, **(3)** los cultivos en los que trabajarán, **(4)** sus obligaciones laborales, **(5)** la duración estimada del empleo, **(6)** si usted recibirá una comisión por ventas de una tienda perteneciente al productor y acerca de los **honorarios** por **(7)** transporte, **(8)** vivienda y **(9)** otras prestaciones

No se les deberá exigir a los trabajadores que compren bienes o servicios únicamente a un contratista o a un productor o a cualquier persona que los represente.

E. Cómo establecer contratos con los productores

Antes de establecer un contrato con un productor para proporcionarle mano de obra, usted debe mostrarle al productor su licencia de FLC de California y su certificado de registro federal de FLC.

Usted debe proveerle al productor (en un formulario provisto por el Comisionado Laboral) una nómina con todos los empleados que estarán realizando tareas para ese productor.

Usted no debe repartir ningún honorario con el productor ni con ninguno de sus empleados.

F. Motivos para perder su licencia de FLC

Su licencia podría ser revocada si usted incurre en cualquiera de lo siguiente:

- Viola alguna ley estatal o federal que rija a los contratistas de trabajo agrícola, incluyendo salud y seguridad, pago de salarios o falta de seguro de compensación de trabajadores.
- Incluye cualquier información falsa en su solicitud.
- Modifica cualquier condición bajo la cual se haya emitido su licencia.
- Permite que un empleado conduzca un vehículo agrícola sin la debida licencia y certificación.
- No paga los salarios de manera oportuna.
- No da cumplimiento a un contrato de FLC.
- Vende bebidas alcohólicas como parte del negocio de FLC.

G. Motivos para perder su certificado de registro federal de FLC

Del mismo modo, su certificado de registro federal como FLC se revocará si usted:

- Comete cualquiera de las acciones listadas anteriormente o si usted:
- Solicita la licencia de FLC para otra persona.
- Viola cualquier ley federal relacionada con los contratistas de trabajo agrícola o no acata cualquier sentencia judicial del Secretario de Trabajo.
- Fue condenado en los últimos cinco años por un delito o por violar cualquier ley relacionada con el juego o con el alcohol en conexión con la contratación de trabajo agrícola.

- Contrata a cualquier persona que se encuentre en este país de manera ilegal.

Capítulo II. Salud y Seguridad

A. Instalaciones para lavado de manos y sanitarios

Si usted emplea a *menos de cinco trabajadores*, se considera aceptable que cuente con **un baño mixto** siempre que se pueda trabar desde el interior. Si usted tiene entre *5 y 20 hombres y 5 y 20 mujeres empleados*, usted debe tener **una instalación para hombres y otra para mujeres**. Si usted tiene entre *21 y 40 hombres y 21 y 40 mujeres empleados*, usted debe tener **dos instalaciones para hombres y dos para mujeres**. Si usted tiene entre *41 y 60 hombres y 41 y 60 mujeres empleados*, usted debe tener **tres instalaciones para hombres y tres para mujeres**. Para cada uno adicional 20 hombres o 20 mujeres empleados o fracción de eso, usted debe aumentar sus instalaciones de servicios por uno. Una instalación de lava manos será proporcionada para cada uno a 20 empleados o fracción de eso.

Las instalaciones de lavado de manos y sanitarios deben encontrarse en el campo si usted emplea cinco o más trabajadores durante dos o más horas en trabajo manual; *de otro modo*, si usted emplea a menos de cinco trabajadores, usted debe proporcionarles transporte desde y hacia las instalaciones de lavado de manos y sanitarios que se encuentren fuera del sitio de trabajo.

La instalación para el lavado de manos debe recibir aire fresco y el tanque de agua debe contar con un mínimo de 15 galones. El agua debe ser potable y recargarse según sea necesario. Usted debe colocar carteles que indiquen que el agua es únicamente para lavarse las manos. La instalación debe estar provista de jabón y toallas descartables y mantenerse limpia. El agua de la instalación de lavado de manos se puede drenar **ÚNICAMENTE si esto no causa un problema de contaminación**.

Todas las instalaciones de sanitarios deben contar con mosquiteros para evitar el acceso de moscas y de otros insectos. Deben recibir aire fresco y ser privadas, con puertas que puedan trabarse desde el interior. El agua residual de los baños químicos debe drenar en un tanque de más de 40 galones *diseñado para prevenir contaminación*.

Los tanques de los baños químicos se deben drenar en una cloaca o tanque séptico aprobado. Cuando las letrinas (o retretes de pozo) se llenen hasta los 2 pies de la superficie, se deben cubrir con 2 pies de tierra compacta.

Las instalaciones deben encontrarse en funcionamiento, limpias y abastecidas con productos para el control de olores y papel higiénico en todo momento. Usted debe guardar registros del mantenimiento de las instalaciones por dos años.

Las instalaciones de lavado de manos deben estar cerca de los sanitarios y deben estar ubicados dentro de un cuarto de milla o a una distancia de cinco minutos a pie desde el lugar de trabajo, lo que sea menor. Si el terreno hace que esto sea muy difícil, las instalaciones deben estar tan cerca de los trabajadores como las pueda acercar un vehículo.

Usted debe informarles a los empleados dónde se encuentran ubicadas las instalaciones y permitir que todos los empleados usen las instalaciones a lo largo de la jornada laboral. Además, usted debe decirles a sus empleados que usen las instalaciones, beban agua con frecuencia, orinen con frecuencia y se laven las manos antes y después de usar los sanitarios y antes de comer o de fumar.

B. Seguridad en el campo

1. Primeros auxilios en el campo

El lugar de trabajo y los vehículos de traslado deben contar con botiquines de primeros auxilios. Cuando se trabaja en lugares remotos, usted debe hacer los arreglos necesarios con anticipación para contar con una rápida atención médica en caso de producirse lesiones graves. Usted podría necesitar instalaciones en el lugar, o equipamiento para transportar a una persona herida a un médico o una manera de hacer llegar a un médico hasta el campo. Además, cuando se encuentren en el campo, al menos 1 de cada 20 empleados deberá estar capacitado en primeros auxilios.

¡La coordinación del servicio médico de emergencias en el campo es SU RESPONSABILIDAD!

2. Herramientas

Los trabajadores no deben usar ningún tipo de vara que pueda conducir electricidad para recolectar frutas, voltear nueces, etc. Las herramientas que son conductoras (escaleras metálicas, tuberías de irrigación, etc.) no deben utilizarse en lugares donde exista la posibilidad de exponerse a líneas de alta tensión hasta que los empleados hayan sido capacitados acerca de estos riesgos. Los supervisores deben inspeccionar el área de trabajo en los huertos y otras áreas cultivadas para determinar el potencial de exposición a líneas de alta tensión y advertirles a los empleados acerca de este peligro.

Las herramientas de mango corto no deben utilizarse cuando el trabajador esté agachado, de rodillas o en cuclillas al desmalezar, entresacar o sembrar. Las herramientas de mango largo no deben utilizarse como si fueran herramientas de mango corto. Las sierras de recorte deben tener cubierta la parte de la hoja que no se esté utilizando.

En los lugares donde se utilicen escaleras para los trabajos agrícolas, las mismas deben mantenerse en buenas condiciones. Las escaleras deben colocarse donde tengan un apoyo seguro.

C. Prevención de enfermedades causadas por el calor

La exposición excesiva al calor puede causar una enfermedad grave o provocar la muerte. La ley estatal exige que usted provea al menos un cuarto de galón de agua potable, pura y fresca por hora tan cerca del lugar donde estén trabajando los empleados como resulte viable. Ellos **deben poder beber agua cada vez que lo deseen.** El agua se debe dispensar en vasos desechables o mediante bebederos. Los contenedores de agua deben limpiarse con regularidad, recargarse según sea necesario y estar tapados para mantener el agua limpia.

Se debe proveer sombra cuando la temperatura exceda los 80 grados Fahrenheit y aunque la temperaturas no exceda los 80 grados deber haber sombra disponible. por lo tanto las estructuras que brinden sombra deben ser abiertas cerca de los trabajadores al inicio del turno. Los empleados que sufran enfermedades causadas por el calor o que soliciten descansar en la sombra deben tener acceso a un sitio de sombra que sea: abierto, ventilado o refrigerado durante al menos cinco minutos.

Todos los empleados deben recibir capacitación acerca de lo siguiente antes de trabajar al aire libre:

1. Los factores de riesgo ambientales y personales para las enfermedades causadas por el calor.
2. Los procedimientos del empleador para dar cumplimiento a los requerimientos de este estándar.
3. La importancia de consumir con frecuencia pequeñas cantidades de agua, hasta cuatro vasos por hora, cuando el ambiente de trabajo sea caluroso.
4. La importancia del aclimatarse.
5. Los diferentes tipos de enfermedades causadas por el calor y los signos y síntomas comunes de las mismas.
6. La importancia de informarle al empleador de inmediato si un empleado o sus compañeros presentan signos de una enfermedad causada por el calor.
7. El procedimiento del empleador para dar respuesta a un posible caso de enfermedad causada por el calor, incluyendo de qué manera se prestaría un servicio médico de emergencia si llegara a ser necesario y cómo se trasladaría a los empleados a un lugar donde puedan acceder a un proveedor del servicio médico de emergencia.

Los procedimientos descritos anteriormente deben presentarse por escrito y estar a disposición de los empleados y de Cal/OSHA.

D. Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades

El estado de California exige que todos los empleadores cuenten con un **Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades o IIPP (por *Injury and Illness Prevention Program*)**. Tanto el programa como los registros asociados deberán ser presentados a los inspectores de Cal/OSHA según se solicite. El programa IIPP debe incluir lo siguiente:

- **Quién** implementará el programa.
- Un **sistema** de capacitación e incentivos para garantizar que los empleados cumplan las normas de seguridad.
- Reuniones, **capacitación, avisos**, etc., acerca de la salud y seguridad presentados de un modo y en un idioma que los trabajadores puedan comprender.
- Un **sistema** para recibir denuncias anónimas relacionadas con la salud y la seguridad.
- Un **sistema** para identificar riesgos que incluya inspecciones regulares, evaluación de procedimientos, equipos o sustancias nuevas y cualquier otro riesgo nuevo que le hagan notar.
- **Investigaciones** de las lesiones o enfermedades ocupacionales.
- Un **procedimiento** para corregir los riesgos rápidamente.
- **Capacitación** para los empleados y los supervisores cuando el programa recién comience, para los empleados nuevos, para los empleados que realicen tareas nuevas y para todos los trabajadores cuando se introduzcan sustancias, procedimientos o equipos nuevos, o cuando se detecten nuevos riesgos.
- **Registros** que muestren las inspecciones regulares, la acción tomada para corregir los riesgos y el nombre del inspector. Los registros se deben guardar durante tres años.
- **Registros** de la capacitación en seguridad y salud que incluyan el nombre del empleado, el nombre del instructor, la fecha de la capacitación y el tipo de capacitación. Los mismos se deben guardar durante tres años a menos que el empleado trabajara para usted durante menos de un año.

E. Avisos obligatorios

Usted debe colocar los siguientes avisos:

- “Seguridad y Protección de Salud en el Trabajo” (*Safety and Health Protection on the Job*) que anuncie los derechos y las responsabilidades básicas del empleador y del empleado en lo que respecta a normas de seguridad y de salud.
- “Resumen Anual de Lesiones y Enfermedades Relacionadas con el Trabajo” (*Annual Summary of Work-Related Injuries and Illnesses*) (Formulario Cal/OSHA 300A) con registros de todas las lesiones que hayan tenido sus empleados durante el año. Se debe publicar una vez al año en el mes de febrero.

F. Informe de lesiones y de fallecimientos

Todas las lesiones: Deben ser informadas al operador del seguro de compensación de trabajadores dentro de un plazo de cinco días.

Lesión grave o fallecimiento en el lugar de trabajo: ADEMÁS de lo anterior, se debe informar de inmediato a la oficina de Cal/OSHA más cercana, a la División de Estadísticas e Investigación Laboral de California (*California Division of Labor Statistics and Research*), al Censo de Lesiones Laborales Fatales de California (*California Census of Fatal Occupational Injuries*) y a la policía local.

Lesión/ muerte que involucre el uso de pesticidas: ADEMÁS de lo anterior, se debe informar al Departamento de Regulación de Pesticidas.

G. Penalidades

Si un consultor de Cal/OSHA identifica un riesgo grave o inminente, usted debe eliminar el riesgo dentro de un período razonable o de lo contrario usted recibirá una sanción.

La multa mínima por violar cualquier regulación de Cal/OSHA acerca de las medidas sanitarias en el campo (como no proveer sanitarios) es de \$750.

El Departamento de Desarrollo del Empleo o EDD (por *Employment Development Department*) no referirá trabajadores a un contratista que haya violado normas de salud y seguridad.

H. Seguridad acerca de los pesticidas

Requerimientos de seguridad para trabajadores de campo que **NO** aplican o que no manipulan pesticidas

1. Los trabajadores de campo deben recibir capacitación sobre la seguridad con los pesticidas

El **Departamento de Reglamentación de Pesticidas** o DPR (*por Department of Pesticide Regulation*) exige que todos los contratistas de trabajo agrícola se aseguren de que todos sus trabajadores de campo hayan recibido capacitación en seguridad acerca de los pesticidas antes de ingresar a un campo tratado, más allá de si esos trabajadores vayan a manipular pesticidas o no. La capacitación debe haber sido durante los últimos 12 meses y antes de comenzar a trabajar en el campo que fue tratado. La información debe ser presentada a los trabajadores de un modo que la puedan comprender.

Esta capacitación debe incluir temas tales como los efectos de la exposición a los pesticidas en la salud, los síntomas, cómo ingresan los pesticidas al cuerpo, primeros auxilios para emergencias y los procedimientos de descontaminación, el peligro de los residuos de pesticidas en la ropa y en los recipientes y también información acerca de las restricciones de ingreso al terreno y los avisos a colocar.

Sólo una persona calificada puede capacitar a sus trabajadores de campo. Los capacitadores pueden considerarse capacitadores calificados si:

- Completan de manera exitosa un programa de capacitación denominado “capacitar a los capacitadores” aprobado por el DPR;
- Cuentan con un certificado de aplicador privado válido;
- Poseen un certificado o licencia de aplicador comercial válido; o si
- Cumplen con otras calificaciones de capacitador que menciona la ley.

Usted debe ser capaz de demostrarles a los inspectores que sus trabajadores de campo están debidamente capacitados. Usted debe llevar registros de las personas capacitadas, de la persona que brindó la capacitación y de cuándo y dónde se llevó a cabo la misma.

2. Advertencias

Antes de que los trabajadores ingresen a un campo, el productor deberá informarle a usted si el campo ha sido tratado con pesticidas, el nombre del pesticida, la fecha de aplicación, la cantidad de tiempo de espera (intervalo de ingreso restringido) antes de poder ingresar y las precauciones de seguridad a tomar. **Usted debe informarles a sus empleados esto** y asegurarse de que lo comprendan.

3. Preparaciones previas al ingreso de trabajadores a un campo

Antes de que sus trabajadores ingresen a un campo tratado con pesticidas, usted debe:

- Planificar atención médica de emergencia de antemano y designar el centro médico que proveerá dicha atención. El supervisor de campo o los empleados deben saber el nombre y la ubicación del centro médico.
- Entregarles un documento llamado “*Pesticide Safety Information Series (PSIS) A-9*” (Serie de Información acerca de la Seguridad con los Pesticidas A-9). Si es necesario, usted debe traducir y leerles el PSIS A-9 a sus trabajadores en un idioma que comprendan. Se les debe informar a los trabajadores acerca de las precauciones a tomar antes de ingresar a un campo tratado.
- Según se solicite, usted debe darles a sus empleados, a sus médicos o a sus representantes los registros de pesticidas que conserva el productor, que deberían incluir: (a) el listado de los pesticidas aplicados al campo en los últimos dos años, (b) folletos PSIS según corresponda y (c) descripción técnica de los pesticidas.
- Proveer una instalación para lavado de manos por cada 20 empleados. Los requerimientos para las instalaciones para lavado de manos se detallan en la Sección A del Capítulo II.
- Aprender y enseñarles a su supervisor de campo y a los empleados cuáles son los síntomas de intoxicación con pesticidas más comunes: dolor de cabeza, náuseas, vómitos, calambres, debilidad, visión borrosa, pupilas puntiformes, dificultades para respirar, nerviosismo, piel sudorosa/ húmeda, lagrimeo, babeo o espuma en la boca, espasmos musculares, sarpullido y coma.
- Si un empleado entra en contacto directo con pesticidas, usted debe indicarle que se lave de inmediato. Si esta persona muestra señales de intoxicación por pesticidas, **llévela al médico**.
- Asegúrese de que usted y sus supervisores de campo estén familiarizados con los procedimientos para manejar un caso de intoxicación con pesticidas.

4. Intervalo de ingreso restringido o REI (por restricted entry interval)

Un “intervalo de ingreso restringido” es la cantidad de tiempo que debe transcurrir antes de que la gente pueda ingresar de manera segura a un área tratada sin ropa de protección especial. Estos intervalos vienen indicados en la etiqueta del pesticida y en las regulaciones estatales, pero *el productor debe brindarle a usted esta información*.

Si usted no está seguro de si existe riesgo o no, mantenga a sus empleados fuera del campo hasta que el productor haya provisto los registros que indiquen el pesticida utilizado y su REI. Si se utilizan productos químicos muy peligrosos, el área debe estar marcada con un aviso de advertencia escrito en inglés y en español, con calavera y huesos en cruz. **Sólo el productor puede colocar o quitar el aviso de advertencia.**

5. Ingreso anticipado a un área tratada con pesticidas

Bajo ciertas circunstancias, los trabajadores pueden ingresar a un campo tratado durante el intervalo de ingreso restringido si (1) han recibido capacitación especial y utilizan equipo de protección o si (2) van a operar maquinaria que los proteja del contacto con los pesticidas.

Si el productor no le provee la información o si usted tiene alguna duda acerca de la información provista por el productor, como por ejemplo acerca del REI, de las precauciones de seguridad o del equipo de protección apropiado para el personal, mantenga a sus empleados fuera del campo e infórmele su inquietud al comisionado agrícola del condado local.

Si sus trabajadores van a ingresar a un área tratada antes de tiempo, usted debe proveerles cualquier equipamiento o vestimenta de protección que se requiera y capacitarlos acerca de los procedimientos de trabajo seguros. Usted también deberá informarles cuál es el tipo de pesticida que se aplicó al campo, dónde van a estar trabajando, cuál es el REI y deberá indicarles que se duchen con agua caliente y jabón tan pronto como sea posible al terminar el turno de trabajo.

6. Requerimientos de seguridad adicionales para negocios que manipulan pesticidas

Si usted o sus empleados van a manipular pesticidas, usted debe:

- Contar con una licencia de aplicador calificado o con una licencia comercial de control de plagas.
- Seguir todas las regulaciones de seguridad del trabajador relevantes. (Contacte al DPR para informarse acerca de las regulaciones específicas).
- Establecer un programa de comunicación de riesgos para los trabajadores que manejen pesticidas.
- Colocar el folleto PSIS A-8 en el lugar de trabajo (que es distinto del folleto que usted les da a los trabajadores de campo que no manipulan pesticidas).
- Incluir el manejo de pesticidas en su Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades (el IIPP se explica en forma completa en la Sección D del Capítulo II).
- Llevar registros de los pesticidas que usted aplica y presentar informes escritos en la oficina del comisionado agrícola del condado.

Resumen del Capítulo II: Salud y Seguridad

Tema	Requerimientos
Sanidad en el campo	<p>Menos de 5 empleados = 1 sanitario mixto por otra parte 1 para hombres y 1 para mujeres por cada 20 empleados o fracción de eso.</p> <p>Menos de 5 empleados = sanitario fuera del lugar está bien SI SE PROVEE TRANSPORTE. Caso contrario, debe contar con sanitarios en el campo.</p> <p>Los sanitarios deben estar en funcionamiento, limpios, deben ofrecer privacidad y estar bien provistos. Guardar registros del mantenimiento durante dos años.</p> <p>Se debe contar con agua limpia para el lavado de manos y el drenaje no debe causar contaminación; el inodoro no debe drenar.</p> <p>Informar a los empleados acerca de la higiene y permitir el uso de sanitarios y lavado de manos a lo largo del día.</p>
Prevención de enfermedades causadas por el calor	<p>Proveer agua potable pura mediante bebedero o vasos desechables y alentar a que se beba agua durante el día.</p> <p>Se debe proveer sombra cuando la temperatura exceda los 80 grados Fahrenheit y aunque la temperaturas no exceda 80 grados deber haber sombra disponible, Se debe permitir el acceso a la sombra en todo momento. Las estructuras que den sombra deben estar ventiladas y mantenerse frescas. Capacitar a los trabajadores sobre los efectos del calor y la necesidad de beber agua y refrescarse.</p>
Seguridad en el campo	<p>Contar con botiquines de primeros auxilios en las instalaciones del campo y en los transportes. USTED, en su carácter de FLC, debe coordinar de antemano la atención de emergencia para trabajadores que se lesionen en el campo. Uno de cada 20 empleados debe contar con capacitación en primeros auxilios.</p> <p>Nunca usar varas de metal para recolectar frutos o voltear nueces, etc., ni en cualquier situación en la que una persona pudiera resultar electrocutada.</p> <p>Nunca usar herramientas de mango largo como si fueran de mango corto. Nunca usar herramientas de mango corto al agacharse, arrodillarse o estar de cuclillas.</p>
Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades (IIPP)	<p>Usted DEBE contar con un IIPP que incluya: (1) quién será responsable del programa, (2) capacitación, (3) un sistema para garantizar el cumplimiento, (4) una manera para hacer denuncias anónimas, (5) un método para identificar y eliminar riesgos, (6) investigaciones y (7) mantenimiento de registros.</p>

Seguridad acerca de los pesticidas	<p>Sólo el productor puede colocar o quitar una señal de advertencia acerca de los pesticidas, pero USTED debe conocer el intervalo de ingreso restringido y mantener a sus trabajadores a salvo.</p> <p>Para mantener a los trabajadores a salvo, usted debe informarles acerca del (de los) pesticida(s), proveer todo el equipo necesario, proveer capacitación y coordinar atención de emergencia si alguien se intoxica.</p> <p>Si su empresa va a aplicar pesticidas, será necesario que provea información acerca del pesticida, que obtenga una licencia para pesticidas y que siga ciertos protocolos de seguridad adicionales.</p> <p>Si un trabajador tiene contacto con pesticidas, haga que se lave de inmediato y si esta persona presenta síntomas de intoxicación, llévela inmediatamente a un hospital.</p> <p>Los síntomas incluyen dolores de cabeza, náuseas, debilidad, visión borrosa, dificultades para respirar y sarpullido.</p>
Otros temas	<p>Usted no debe tomar represalia contra trabajadores que denuncien cuestiones de seguridad.</p> <p>Usted debe colocar los pósters "Seguridad y Protección de la Salud en el Trabajo" (<i>Safety and Health Protection on the Job</i>) y el Formulario Cal/OSHA 300A.</p> <p>Todas las lesiones que ocurran en el lugar de trabajo deben ser denunciadas a su operador del seguro de compensación de trabajadores.</p> <p>Las lesiones graves y las muertes ADEMÁS deben informarse a Cal/OSHA, al Censo de Lesiones Ocupacionales Fatales y a la policía local.</p> <p>Las lesiones y las muertes relacionadas con pesticidas ADEMÁS deben denunciarse al Departamento de Regulación de Pesticidas.</p> <p>La multa mínima por cualquier violación relativa a la salud o a la seguridad con respecto a la sanidad en el campo es de \$750.</p>

Capítulo III. Salarios

NOTA: La Comisión de Bienestar Industrial o IWC (por *Industrial Welfare Commission*) establece los salarios, los horarios, etc.

A. Salario mínimo y tiempo extra

1. Salario mínimo

El salario mínimo aplicable del Estado de California es de \$11.00 por hora para los empleadores con 25 o menos empleados o \$12.00 para empleadores con 26 o más empleados.

Los trabajadores también podrían recibir pago por pieza (pago por trabajo realizado), pero la tarifa debe equivaler por lo menos al salario mínimo, incluyendo cualquier tiempo extra. Por ejemplo, un empleado que haya trabajado 8 horas debe recibir por lo menos \$88 (8 x \$11.00/hs.), para los empleadores con 25 o menos empleados, incluso si se le paga bajo la modalidad de pago por pieza.

PERO existe una excepción al salario mínimo: las personas, sin importar su edad, que estén aprendiendo una nueva habilidad en el trabajo pueden recibir el 85 por ciento del salario mínimo durante las primeras 160 horas trabajadas.

La comida y la vivienda provista por el empleador podrían formar parte del salario si existe un acuerdo *voluntario* por escrito con el empleado, PERO usted no debe cobrar los importes establecidos en la Sección 10 de las Órdenes de la IWC.

2. Tiempo extra

En la mayoría de las industrias, los trabajadores deben recibir 1.5 veces su tarifa regular de pago por todas las horas trabajadas además de las primeras 8 horas trabajadas en un día o las excedentes de 40 en una semana. Deben recibir el doble de su tarifa regular por todas las horas trabajadas además de las primeras 12 horas trabajadas en un día y por las que excedan las 8 horas durante el séptimo día consecutivo en una semana laboral, *PERO...*

...en el trabajo agrícola (cubierto por la Orden 14 de la IWC) los trabajadores deben recibir el pago de tiempo extra después de 9.5 horas en una jornada laboral o 55 horas en una semana laboral para empleadores con 26 o más empleados y durante las primeras 8 horas en el séptimo día consecutivo de trabajo. Los empleadores con 25 o menos empleados deben pagar horas extraordinarias después de 10 horas en un día o 60 horas en una semana laboral y durante las primeras 8 horas en el séptimo día consecutivo de trabajo. Ellos reciben **dos veces** su tarifa regular por cualquier trabajo que realicen después de trabajar 8 horas en su séptimo día en una semana laboral.

B. Deducciones de los salarios

Usted debe hacer las deducciones de los salarios de sus empleados tal como lo exige la ley federal y estatal, pero usted no debe hacer deducciones del salario de un empleado para cubrir la rotura o la pérdida de equipo, a menos que el empleado haya provocado la pérdida de manera intencional.

Usted **no debe hacer ninguna otra deducción** a menos que el empleado le otorgue un permiso específico por escrito para deducir del salario una comida, un programa de seguro médico personal, etc.

C. Períodos de comida y descanso

TODOS LOS EMPLEADOS DEBEN PODER TOMAR DESCANSOS INCLUSO SI OTROS EMPLEADOS AÚN ESTÁN TRABAJANDO. Una persona que trabaja **más de cinco horas debe recibir un período de comida de media hora** a menos que la jornada laboral no supere las seis horas de duración y ambos estén de acuerdo. Usted no tiene que pagarles a sus empleados por el período de tiempo destinado a la comida.

Usted debe darles a sus empleados un período de descanso de 10 minutos con goce de sueldo por cada cuatro horas que trabajen o fracción mayor. Esto significa que en una jornada laboral de entre 8 y 10 horas, un trabajador debe tener dos descansos con goce de sueldo. No es necesario que usted le proporcione un período de descanso a alguien que trabaje menos de tres horas y media en un día.

D. Días de pago

Usted debe pagarles a sus empleados al menos una vez a la semana. El día se debe establecer de antemano y anunciarse en el Aviso de Día de Pago (ver "Requerimientos de Avisos" en la sección F, más adelante).

Los salarios se deben pagar por depósito directo, cheque, cheque bancario, giro postal o efectivo, y el empleado SIEMPRE debe recibir una declaración de deducción de salario (ver la Sección E(3) a continuación).

E. Requerimientos de mantenimiento de registros

1. Identificación del empleado

Los registros del tiempo trabajado y las declaraciones de las deducciones de los salarios deben incluir el nombre, la dirección, la ocupación y el número de seguro social del empleado y (si el empleado es menor de edad) su fecha de nacimiento.

2. Registros de tiempo trabajado

Usted debe llevar registros de tiempo de todos los empleados y proporcionarlos a pedido del empleado. Los registros de tiempo deben mostrar cuándo cada empleado comenzó y finalizó su trabajo, cuándo se tomó el período de comida, el total de horas trabajadas cada día, el total de horas trabajadas durante el período de pago y los salarios totales pagados por ese período, incluyendo comidas, alojamiento, etc.

3. Declaración de deducciones del salario

Cada vez que usted les paga a sus empleados (incluso si les paga en efectivo), usted debe darles una declaración por escrito en tinta, en inglés y debidamente fechada con el mes, el día y la hora que indique:

- **Nombre** del empleado.
- Últimos cuatro dígitos del número de Seguro Social del empleado o el número completo de identificación del empleado.
- **Nombre y dirección** comercial de usted como FLC.
- **Nombre y dirección de la empresa que lo contrató a usted** (generalmente el productor).
- **Fechas** del período de pago.
- **Total de horas** trabajadas.
- **Salarios brutos** ganados
- **Salarios netos** ganados.
- Cantidad de unidades de pago por pieza (pago por trabajo realizado) ganadas (si corresponde).
- Todas las **deducciones**, tales como impuestos y prestaciones médicas.
- Las **tarifas por hora** del trabajo regular, del tiempo extra o del tiempo doble y el correspondiente número de horas trabajadas a cada tarifa de pago.
- **Permiso por enfermedad** disponible (Si un empleador proporcionar permiso por enfermedad con goce de sueldo ilimitado o tiempo pagado no trabajado ilimitado, el empleador podrá indicar "ilimitado" en su talón de pago).

Se debe guardar una copia de los registros de las deducciones en el lugar de empleo o en la central **durante tres años.**

4. Mantener registros en archivo

Todas las solicitudes y los archivos del personal correspondientes a empleados despedidos **deben guardarse durante dos años.**

Usted debe guardar copias de todas las solicitudes y de los registros del personal, incluyendo los registros que indican las edades de los menores, **durante tres años.**

Usted debe guardar los registros de la nómina **durante un mínimo de cuatro años.** Usted DEBE guardar los registros de los pagos realizados a las personas que le prestaron servicios a su empresa durante **un mínimo de ocho años,** en caso de tener una auditoría impositiva de empleo.

F. Requerimientos de avisos

Usted debe colocar los siguientes pósters en un lugar del trabajo donde los trabajadores puedan verlos:

- La Orden de la IWC correspondiente donde los empleados puedan leerla fácilmente.
- El póster del Salario Mínimo.
- Una **notificación de día de pago** que indique cuándo es el día de pago regular.
- Póster con su nombre, número de licencia de FLC y la tarifa que usted paga por cada tipo de tarea. La notificación debe estar en inglés y en español.

G. Remuneración final

1. Si usted despide a su empleado

Si usted despide a un empleado, usted le debe pagar todos los salarios adeudados *en ese momento.*

2. Si su empleado deja su trabajo

Si un empleado abandona su trabajo sin aviso, se le deberá pagar dentro del plazo de tres días. Si el empleado le da al menos tres días de aviso, usted deberá pagarle al momento de dejar el puesto.

3. Si usted no paga salarios adeudados

Si un empleado que renuncia o que es despedido no recibe su pago a tiempo, entonces se le cobrará una multa equivalente al salario del empleado por cada día que usted no haya pagado.

4. Si usted y sus empleados no están en acuerdo acerca de la cantidad de salario adeudado

Usted debe pagar los salarios que usted sabe que adeuda y resolver el importe en disputa más adelante.

H. Otros

1. Herramientas

Usted **debe proporcionar todas las herramientas** que un empleado necesita para realizar su trabajo si el empleado gana menos del doble del salario mínimo.

2. Discriminación

Usted NO DEBE pagarles un salario diferente a las mujeres que realicen el mismo trabajo bajo las mismas condiciones que los hombres. Usted puede pagar tarifas diferentes si las mismas se basan en un sistema de antigüedad o de mérito que mida la cantidad y la calidad de la producción.

3. Condiciones laborales aplicables a los pastores

A los pastores se les debe proveer todo lo siguiente en cada sitio de trabajo:

- Servicio de correo regular al menos una vez por semana.
- Un medio apropiado de comunicación, incluyendo, sin limitación, una radio o un teléfono.
- Acceso para recibir visitas en una vivienda fija y, cuando sea viable, en un alojamiento móvil.

Resumen del Capítulo III: Salarios

Tema	Requerimientos
Salario mínimo y tiempo extra	<p>Salario mínimo = \$11.00/hora para los empleadores con 25 o menos empleados o \$12.00/hora para empleadores con 26 o más empleados. No importa si usted paga por pieza (por trabajo realizado); usted no puede pagar menos de \$11.00/hora o \$12.00/hora dependiendo del número de empleados, con una excepción: las personas, sin importar su edad, que estén aprendiendo una nueva habilidad en el trabajo pueden recibir el 85 por ciento del salario mínimo durante las primeras 160 horas trabajadas.</p> <p>Usted sólo puede considerar la comida y el alojamiento que provee como parte del salario si el trabajador firma voluntariamente un acuerdo a tal efecto. (Usted sólo puede cobrar los importes que figuran en la Sec. 10 de la IWC).</p> <p>El tiempo extra para los trabajadores agrícolas se estipula en la Orden 14 de la IWC. > Para empleadores con 25 o menos empleados, más de 10 horas en 1 día o 60 horas en una semana laboral o las primeras 8 horas en el séptimo día consecutivo = 1.5 x pago. Más de 8 horas en el séptimo día consecutivo = 2 x pago. > Para empleadores con 26 o más empleados, más de 9.5 horas en 1 día o 55 horas en una semana laboral o las primeras 8 horas en el séptimo día consecutivo = 1.5 x pago. Más de 8 horas en el séptimo día consecutivo = 2 x pago.</p>
Descansos	<p>Usted debe proporcionarles a los empleados períodos de descanso incluso si otros aún están trabajando.</p> <p>Menos de 5 horas de trabajo = debe tomar descanso por comida <i>a menos que</i> el trabajo total dure menos de 6 horas y usted y el trabajador están de acuerdo.</p> <p>Cada 4 horas = descanso de 10 minutos (pagado)</p>
Días de pago y deducciones	<p>Usted debe pagarles a sus empleados al menos una vez por semana el día que indica la notificación del día de pago. Siempre debe entregar una declaración detallada con las deducciones. Debe realizar todas las deducciones que exige la ley estatal y federal. No debe hacer deducciones por daños o pérdidas de equipamiento a menos que el trabajador lo haya dañado intencionalmente. No puede hacer deducciones por ningún otro motivo a menos que el trabajador acceda por escrito a tener deducciones por comidas o por planes de salud, etc.</p> <p>La declaración detallada debe incluir la información del empleado, la fecha, el nombre del empleador, los últimos cuatro dígitos del número de seguro social del empleado, las horas trabajadas, el pago, las deducciones, la tarifa de pago, la información del productor y el período de pago.</p>
Mantenimiento de registros	<p>Usted debe llevar registros del tiempo de todos los empleados y proveérselos según ellos lo soliciten.</p> <p>Guardar solicitudes y expedientes laborales de ex empleados durante al menos dos años; en el caso de empleados actuales y de menores, guardarlos por tres años.</p> <p>Registros de nómina = guardar cuatro años; pagos a subcontratistas = ocho años.</p>
Remuneración final	<p>Empleado despedido = se deben pagar todos los salarios adeudados al momento del despido.</p> <p>Empleado que renuncia = se deben pagar todos los salarios dentro de los tres días, pero si el empleado dio notificación con al menos tres días de anticipación, entonces se debe pagar el último día de trabajo.</p> <p>Si usted no paga a tiempo, usted tendrá una multa equivalente al salario diario del empleado por cada día que se atrase el pago.</p> <p>Incluso si usted y su empleado están en desacuerdo acerca de los salarios adeudados, usted debe pagar la parte que no está en disputa a tiempo y resolver el resto más adelante.</p>
Requerimientos de avisos	<p>Usted debe colocar los siguientes pósters en un lugar donde los empleados puedan leerlos fácilmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Orden de la IWC correspondiente. • El póster del Salario Mínimo. • Una notificación de día de pago indicando cuándo es el día de pago habitual. • Un póster con su nombre, número de licencia de FLC y la tarifa que usted paga por cada tipo de tarea. La información debe estar en inglés y en español.

Otros	<p>Si usted le paga a un trabajador menos del doble del salario mínimo, usted debe proveer todas las herramientas necesarias.</p> <p>Usted no debe pagarles menos a las mujeres si ellas realizan el mismo trabajo o un trabajo similar bajo condiciones similares a las de los hombres.</p> <p>Además de su pago, usted debe proveerles a los pastores:</p> <p>Correo regular al menos una vez por semana, un medio de comunicación como una radio o un teléfono y acceso de las visitas al alojamiento del empleado.</p>
-------	--

Capítulo IV. Compensación de Trabajadores y Seguro Estatal por Discapacidad

Cada empleador debe contar con un seguro de compensación de trabajadores o WCI (por *Workers' Compensation Insurance*) que cubra los gastos médicos y los salarios perdidos de los trabajadores que se lesionen en el trabajo. Las lesiones pueden ser el resultado de un solo incidente o de la exposición prolongada a un riesgo. **Todos** sus empleados, de tiempo completo o de tiempo parcial, **deben tener cobertura**. Usted no debe recaudar ningún dinero de su empleado, directa o indirectamente, para pagar el WCI.

La multa por no contar con el WCI es (1) el doble de la cantidad que el empleador habría pagado en primas de seguro durante el período de tiempo que no contó con el seguro o (2) \$1,500 por empleado (el valor que sea mayor). Usted no podrá operar su empresa hasta tener el seguro. Usted deberá pagarles a todos sus empleados su pago regular durante los primeros 10 días que su empresa permanezca cerrada.

Si uno de sus trabajadores se lesiona mientras usted no cuenta con el seguro, usted **(1) tendrá que pagar su tratamiento, (2) tendrá que pagar cualquier salario perdido** y **(3)** podría recibir una **multa** de entre \$2,000 y \$10,000 por cada empleado que tenga, dependiendo de las circunstancias.

Usted debe (1) proveerles a los empleados nuevos una notificación acerca de su WCI, (2) colocar un aviso acerca de su cobertura donde los empleados puedan verlo y (3) proporcionar una notificación según se solicite. La notificación debe mostrar el nombre de su compañía de seguro y explicar los derechos de los trabajadores en un lenguaje claro, como su derecho a recibir atención médica, a elegir su propio médico y a recibir el pago de sus salarios perdidos.

Seguro estatal por discapacidad

El Departamento de Desarrollo del Empleo o EDD (por *Employment Development Department*) maneja los seguros por discapacidad para los trabajadores que pierden sus salarios debido a un embarazo o a una lesión o enfermedad no laboral. El empleado paga por el seguro estatal por discapacidad a través de una deducción en su nómina, que usted tiene la obligación de realizar.

Usted debe darles a sus empleados una notificación provista por el EDD que les informa a los trabajadores acerca de sus derechos con el seguro de discapacidad.

Capítulo V. Trabajo de Menores

A. Licencia para trabajar y licencia para emplear

Usted no debe emplear a ninguna persona que sea menor de 12 años. Los menores entre las edades de 12 y 18 años necesitan un permiso para trabajar y además usted necesita un Permiso para Emplear por cada menor, pero esto no se aplica para los menores de 18 años que se hayan graduado de la secundaria. Los permisos se emiten en el distrito escolar local incluso en el caso de menores que no son residentes de California. Los permisos son obligatorios incluso para trabajar durante las vacaciones de la escuela.

Para obtener su licencia, usted debe presentar un formulario de Intención de Emplear ante el distrito escolar local. Este formulario establece el tipo de trabajo que realizará el menor y la cantidad de horas que se espera que trabaje; se requiere la firma del menor, del padre/madre y de usted como empleador.

Los permisos se emiten a empleadores específicos para lugares específicos y no pueden ser transferidos a otro empleador.

Usted debe mantener todos los Permisos para Emplear archivados. Si usted no cuenta con el permiso correspondiente disponible durante una inspección, se considerará que los menores están trabajando para usted de manera ilegal y podría tener que pagar una **multa de entre \$500 y \$1,000.**

B. Horas de trabajo

En el permiso quedará registrada por escrito la cantidad total de horas que un menor puede trabajar en un día y en una semana, así como también en qué momento del día trabajará el menor. Estos requisitos podrían variar, dependiendo de la edad del menor y de si es época de clases. Siempre verifique con el distrito escolar el horario en el que puede trabajar un menor.

Si usted le exige o le permite a un menor trabajar en cualquier horario que no esté permitido, usted puede recibir una **multa de entre \$500 y \$1,000.** Si usted le exige o le permite a un menor trabajar más de ocho horas en un día, podría recibir una **multa de entre \$5,000 y \$10,000.**

C. Ocupaciones riesgosas

Los menores de 16 años NUNCA deben emplearse en un trabajo riesgoso.

Si usted le permite a un menor trabajar en cualquier ocupación de riesgo, podría recibir una **multa de entre \$5,000 y \$10,000.**

Los menores de 12 años no pueden ingresar ni acompañar a sus padres a ninguna zona agrícola peligrosa. Si usted permite que un niño de menos de 12 años ingrese en dicha zona, usted podría recibir una **multa de entre \$5,000 y \$10,000.**

Capítulo VI. Vivienda de los Empleados

A. Permisos

Para poder operar viviendas para sus empleados *en cualquier circunstancia*, usted debe obtener un permiso del Departamento de Vivienda y Desarrollo Comunitario (*Department of Housing and Community Development*).

Presente su solicitud al menos 45 días antes de que se instalen, para que quede tiempo para una inspección. Usted **también** necesita obtener permiso de la Secretaría de Trabajo de los Estados Unidos.

B. Avisos

Usted debe colocar lo siguiente en un tablero de anuncios que se encuentre en alguna pared de la vivienda:

- Una notificación, en inglés y en español, con los requerimientos estatales para las viviendas de los empleados, con el nombre, la dirección y el número de teléfono de la agencia de viviendas y el nombre del funcionario que los trabajadores pueden contactar. La agencia le proveerá esta notificación.
- Una notificación con el nombre, la dirección y el número de teléfono de la persona encargada del mantenimiento de la vivienda.
- Una copia de los permisos de vivienda estatales/ locales. Los originales se deben mantener durante tres años.

C. Derechos de los trabajadores

Los trabajadores que se alojen en las viviendas que usted opera tienen derecho a:

- Quejarse ante usted, ante el dueño o ante el empleador acerca de la vivienda.
- Quejarse ante una agencia de cumplimiento acerca de la vivienda.
- Usar cualquier derecho legal relacionado con la vivienda.

Si los trabajadores realizan alguna de las acciones mencionadas anteriormente, es ilegal que usted los obligue a irse al:

- Aumentar el alquiler.
- Reducir los servicios.
- Amenazar con desalojarlos.
- Negarse a renovar el contrato de vivienda.
- Despedirlos.
- Ponerlos en lista negra.
- Evitar que hagan algo que deseen hacer.
- Amenazarlos o forzarlos a hacer algo que no quieren hacer.

Capítulo VII. Transporte

A. Licencias y certificados requeridos

Usted **debe llevar toda la siguiente documentación con usted en todo momento:**

1. Licencia de conducir comercial.
 - a. Usted debe tener **como mínimo 18 años de edad** para obtener una licencia comercial.
2. Aprobación para vehículos de pasajeros.
 - a. Usted también debe contar con esta categoría especial en su licencia de conducir comercial.
3. Certificado para operar un vehículo para mano de obra agrícola.
4. Certificado médico.
 - a. Usted debe cumplir con todos los **requisitos físicos** para poder conducir de manera segura.
5. Certificado de inspección vehicular.
6. Registro del vehículo.
 - a. Todos los vehículos para mano de obra agrícola deben estar registrados en el Departamento de Vehículos Automotores, con el Comisionado Laboral del estado y con la Secretaría de Trabajo de los Estados Unidos.

B. Requerimientos de seguro de los vehículos

Los contratistas de trabajo agrícola que proveen mano de obra (y por lo tanto cuentan con seguro de compensación de trabajadores) deben proveer como mínimo:

- Cobertura mínima de \$15,000/\$30,000 para lesiones personales y de \$50,000 para daños a la propiedad para los vehículos que trasladan hasta 15 pasajeros, incluyendo al conductor; o
- Cobertura mínima de \$30,000/60,000 para lesiones personales y \$50,000 para daños a la propiedad para los vehículos que trasladan más de 15 pasajeros.

Los transportistas de día que únicamente proveen transporte deben proporcionar como mínimo:

- Cobertura mínima de \$1.5 millones para lesiones personales para vehículos que trasladan hasta 15 pasajeros, incluyendo al conductor; o
- Cobertura mínima de \$5 millones para lesiones personales para los vehículos que trasladan más de 15 pasajeros, incluyendo al conductor.

C. Restricciones de manejo

Los vehículos de trabajo agrícola que trasladan pasajeros **nunca deben conducirse a más de 55 mph.**

Nadie puede conducir un vehículo **si ha consumido alcohol o drogas.**

Un conductor que viaja únicamente dentro de California debe descansar después de 10 horas de conducir.

Un conductor que viaja por otros estados debe descansar 10 horas después de conducir por 11 horas y descansar 8 horas después de conducir 600 millas.

Usted debe asegurarse de que sus conductores lleven registros de sus horas de manejo.

D. Restricciones para los vehículos

1. Salidas de emergencia

Las salidas de emergencia deben estar despejadas, sin traba y en funcionamiento en todo momento. Las puertas de emergencia deben poder abrirse desde adentro y desde afuera del vehículo. Todas las salidas deben estar claramente señalizadas del lado de adentro y del lado de afuera en inglés y en otros idiomas que los trabajadores puedan entender.

2. Transporte de bienes

Usted no debe llevar ningún tipo de material peligroso o combustible extra en el compartimiento de los pasajeros de un vehículo de trabajo agrícola, pero usted sí puede llevar herramientas de bordes filosos si las mismas son llevadas en recipientes cubiertos. Cualquier otro tipo de herramienta o equipo debe ir sujetado. Otros objetos personales deben ir asegurados y las salidas y los pasillos deben estar despejados en todo momento.

Capítulo VIII. Trato hacia los Trabajadores

Discriminación

Ni usted (ni cualquier persona que trabaje para usted) podrán tratar a un trabajador de manera diferente debido a su raza, género, edad o religión. Como empleador, usted no puede negarse a emplear a alguien ni puede despedir a alguien a causa de su raza, género, edad o religión.

Represalia

Usted no puede crear, adoptar ni hacer cumplir ninguna política para evitar que un empleado le revele información a una agencia gubernamental o de cumplimiento de la ley NI TAMPOCO debe tomar ninguna acción negativa contra un empleado por haber realizado una denuncia.

Usted no debe tomar ninguna acción negativa contra un empleado que se niegue a participar en una actividad que sería ilegal o que resultaría en el incumplimiento de las regulaciones.

Usted no debe tomar ninguna acción negativa contra un empleado por haber hecho uso de sus derechos según el Código Laboral, como por ejemplo tomar permiso por enfermedad, presentar un reclamo de compensación de trabajadores, presentar un reclamo de salario o por quejarse acerca del pago o de las condiciones de trabajo.

Acoso sexual

Ni usted (ni cualquier persona que trabaje para usted) pueden acosar sexualmente a los trabajadores ni a cualquier otra persona tanto dentro como fuera del trabajo. **Usted será responsable** si un empleado suyo acosa sexualmente a alguien en el trabajo **si** usted no toma medidas razonables para (1) evitar el acoso sexual y (2) investigar las denuncias de acoso sexual. Si una persona denuncia el acoso, usted debe investigar de inmediato. Debe alentar al trabajador a presentar una denuncia por escrito y proteger al trabajador de sufrir represalias por denunciar el acoso sexual.

Como parte de su capacitación anual de nueve horas como FLC, usted debe tomar una hora de capacitación en prevención del acoso sexual. Cualquier empleado que supervise a trabajadores debe ser entrenado al menos una vez durante al menos dos horas cada año calendario. Cualquier persona que usted contrate (supervisores y trabajadores) debe recibir capacitación en prevención del acoso sexual al ser contratada por primera vez y, los trabajadores deben recibirla cada dos años.

Cualquiera de las siguientes conductas pueden considerarse acoso sexual: tocar a los demás (no sólo de modo sexual), usar gestos/ expresiones sexuales ofensivas o enviar imágenes o mensajes sexuales, invitaciones sexuales o románticas o tratar a una persona de modo diferente por su género (por ejemplo, darle más descansos a un empleado por su género). Básicamente cualquier cosa que haga que una persona se sienta incómoda *porque* esa persona sea hombre o mujer puede considerarse acoso sexual y está **ESTRICTAMENTE** prohibida. Las víctimas **pueden presentar denuncias por acoso sexual ante el Departamento de Equidad en el Empleo y la Vivienda (Department of Fair Employment and Housing)**.

Usted no podrá obtener una licencia de FLC ni renovar su licencia si usted o alguna persona que trabaja para usted ha sido condenado por acoso asexual en los tres años precedentes.