

**A LITTLER PRESENTATION**

# **FORO LABORAL DE LA ASOCIACIÓN DE CONTRATISTAS DE LABOR AGRÍCOLA DE CALIFORNIA (CFLCA)**

Preparación para el año 2025: Nuevas leyes y normativas

**Littler**<sup>®</sup>



# Presentado por



## GERARDO HERNÁNDEZ

Accionista

Fresno, California

[ghernandez@littler.com](mailto:ghernandez@littler.com)

559.244.7535

# Sesión legislativa muy ocupada en 2023-2024

- 4821 proyectos de ley presentados
- 1206 enviados al gobernador Newsom
- 1107 convertidos en ley

**Los vetos del gobernador han aumentado a un 15.7 %**

14.9 % en 2023

14.49 % en 2022

8.0 % en 2021



# Legislación laboral de California: ¿Qué novedades hay?

1. Expresión del empleador
2. Notificaciones/divulgaciones del empleador
3. Licencias
4. Discriminación
5. Salario mínimo
6. Seguridad en el lugar de trabajo
7. AI



**1.**

**SB 399**

**Limitaciones de  
las «Audiencias  
cautivas»**

# Antecedentes: Los empleados y los empleadores gozan de los derechos de la Ley Nacional de Relaciones Laborales

- Sección 7: Los EMPLEADOS pueden participar de actividades protegidas concertadas y abstenerse de participar en sindicatos.



# Antecedentes: Los empleados y los empleadores gozan de los derechos de la Ley Nacional de Relaciones Laborales

- Sección 7: Los EMPLEADOS pueden participar de actividades protegidas concertadas y abstenerse de participar en sindicatos.
- Sección 8: Los EMPLEADORES pueden expresar sus puntos de vista, argumentos y opiniones sin cometer una práctica laboral desleal si dicha expresión no contiene amenazas de reprimendas o fuerza o promesas de beneficios



# Conforme a la Ley Nacional de Relaciones Laborales, el empleador podría convocar a una reunión de empleados para abordar el tema de la organización sindical

«La Compañía considera que aquí no necesitamos terceros representantes para tener un grandioso lugar de trabajo. Preferimos comunicarnos directamente con usted. Es decisión suya si busca o no representación externa. Pero primero sepa los hechos antes de tomar alguna decisión».

«Aquí hay algunos hechos...» (sin amenazas o promesas)





# Conforme al proyecto de ley del Senado SB 399, el empleado podría negarse a asistir a una reunión de empleados para abordar el tema de la organización sindical

- El empleador no puede tomar represalias contra los empleados por negarse a asistir a reuniones de «audiencias cautivas» relacionadas con cuestiones «políticas» o «religiosas».
- El empleador no puede obligar a los empleados a escuchar o a recibir comunicaciones relacionadas con dichas cuestiones.



# SB 399: Ley de Libertad Laboral del Trabajador contra la Intimidación del Empleador de California

- ¿La reunión es necesaria?
- ¿La reunión trata cuestiones religiosas o políticas?
- De ser así, el empleado puede negarse a asistir
- ¡Y aún así debe pagarles!
- No se puede tomar represalias contra los empleados
- La multa civil es de \$500...y
- **Derecho de acción privada**



# ¿Qué es una reunión de «cuestiones políticas»?

- Reuniones relacionadas con elecciones para cargos políticos, partidos políticos, legislación, normativas y **la decisión de unirse o apoyar** partidos políticos u organizaciones políticas o **laborales**.
- Inclina la balanza de poder a los sindicatos de trabajo al evitar que los empleadores ejerzan sus derechos protegidos de libre expresión.

# ¡Esperemos desafíos legales!





## 2. Divulgaciones obligatorias a los empleados

# Extensiones de la Ley «No Más Silencio» («*Silenced No More*» Act)



- En 2021: El proyecto de ley del senado SB 331 (Ley «No Más Silencio») enmendó la Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (FEHA, por sus siglas en inglés) para exigir que los acuerdos de cesantía y renuncia contengan una cláusula *que les notifique a los empleados o exempleados que tienen el derecho de consultar a un abogado* en relación con el acuerdo.

# AB 1870: *Más* divulgaciones legales

- Enmienda el Código de Laboral para exigirles a los empleadores que les den aviso a los empleados sobre su derecho a *consultar un abogado en relación con sus derechos conforme a las leyes de seguros de riesgos de trabajo.*
- Exige que los empleadores publiquen notificaciones de los beneficios y coberturas de seguros de riesgos de trabajo.
- *Ahora:* Se debe revelar la aseguradora de riesgos de trabajo Y diez datos informativos más...

# Conforme a la ley AB 1870, la nueva exigencia es divulgar sobre la cobertura de riesgos de trabajo

1. ¿Cómo se obtiene tratamiento médico?
2. Los empleados accidentados pueden consultar un abogado en relación con sus derechos por riesgos de trabajo. Generalmente, los honorarios de los abogados se pagan con la indemnización del empleado accidentado.
3. Derecho a elegir su propio médico
4. Protecciones antidiscriminatorias

**Incumplir con la apropiada publicación/conservación de notificaciones constituye un delito menor y se considerará evidencia *prima facie* de no contar con cobertura por parte del empleador.**



# Conforme a la ley AB 2299, la nueva exigencia es divulgar sobre la ley de protección de los denunciantes

- Exige que el Comisionado Laboral desarrolle una lista modelo de los derechos y las responsabilidades de los empleados conforme a las leyes existentes de protección de denunciantes (“whistleblower”).
- Los empleadores que publican el aviso del modelo cumplen con la ley



# 3. Ausencias

# AB 2499: Víctimas de violencia (Licencia por enfermedad con goce de sueldo)

- Amplía las protecciones para los empleados que son víctimas o que tienen familiares que son víctimas de violencia doméstica, agresión sexual, acecho u otros delitos.
  - Un individuo causa lesiones corporales o la muerte a otro
  - Un individuo exhibe, desenvaina, blande o utiliza un arma de fuego u otra arma peligrosa, con respecto a otra
  - Un individuo usa o hace una amenaza razonablemente percibida o real de uso de la fuerza contra otro para causar daño físico o la muerte.
- Amplía la *licencia por enfermedad con goce de sueldo para cubrir las ausencias* relacionadas con estos incidentes.
- Requiere de **adaptaciones razonables** para los empleados (y prohíbe las represalias)

# SB 1105: Empleados agrícolas (¿Atención médica preventiva?)

- Enmienda la Ley de Lugares de Trabajo Saludables, Familias Saludables que permite la licencia por enfermedad y tiempo «prudencial» para ocuparse de la atención médica preventiva del empleado o un familiar.
- La licencia por enfermedad con goce de sueldo para la atención médica preventiva de empleados agrícolas que trabajan al aire libre cuando hay presencia de humo, cuando hace calor o hay una emergencia por inundación (o clausura del establecimiento de trabajo).
- ¡No se define qué es la atención médica preventiva!
- Elimina la posibilidad del empleador de exigirles a los empleados que usen hasta dos semanas de vacaciones proporcionadas por la compañía antes de que ellos comiencen a recibir los beneficios del seguro por licencia familiar remunerada por el estado.



## 4. Discriminación

# SB 1100: Licencia de conducir (cuidado con lo que se exige)

- Los empleadores no pueden exigirles licencia de conducir a los empleados a menos que:
  - Conducir sea una función esencial de su puesto, y
  - No existan métodos alternativos de transporte para el trabajo.



# SB 1137: Interseccionalidad (efecto multiplicador)

- Discriminación con base en la interseccionalidad (por ejemplo, la combinación de dos o más categorías protegidas)
- Mujer
- Origen afroamericano
- Mujer de origen afroamericano

# SB 1340: Cumplimiento local de las leyes

- Cumplimiento más localizado de las políticas de discriminación.
- Se debe prestar atención a las ordenanzas locales para asegurar el cumplimiento de las leyes antidiscriminatorias tanto estatales como locales.

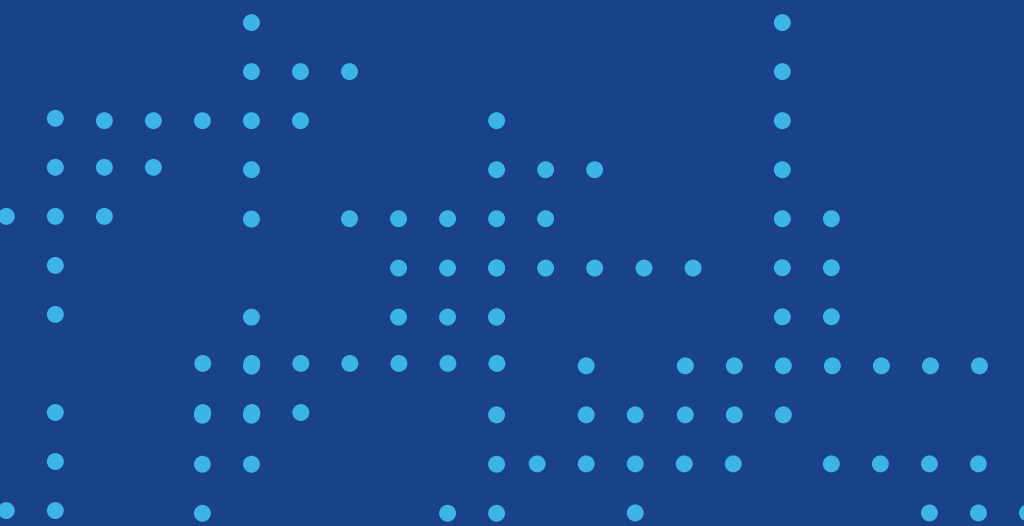




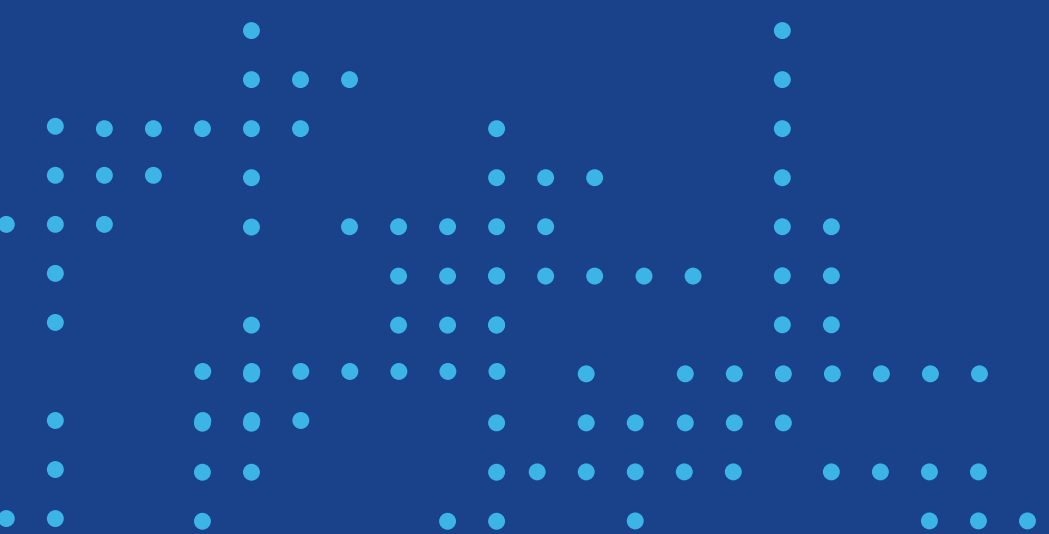


## 5. Ley General de Abogados Privados (PAGA, por sus siglas en inglés)

# No habrá acuerdos de ultimo minuto este año, pero...



**¡Pero si de ultima hora!**



# Nace una nueva ley PAGA ( AB 2288, SB 92, AB 1034 )



# Acuerdo entre el gobernador y los negocios

- La reforma de la ley PAGA se anunció el 18 de junio de 2024
  - Se enviaron 560 cartas sobre la ley PAGA en junio 19-21
  - Entró en vigencia el 19 de junio de 2024
- Derechos adicionales para corregir violaciones
- Posibilidad de reducir las sanciones si se demuestra remediación
  - Se reducen a un 15 % si se cumple con todos los pasos razonables antes de la notificación
  - Se reducen a un 30 % si se cumple dentro de los 60 días de notificación
- Se reducen las sanciones para algunas infracciones con los informes salariales

# Acuerdo entre el gobernador y los negocios

- Aumento de las sanciones para 1) orden de ilegalidad por parte del tribunal dentro de los últimos 5 años o 2) la conducta fue maliciosa, fraudulenta u opresiva.
- Conferencia de evaluación temprana y suspensión obligatoria del proceso (para empleadores de 100 empleados o más)
- Propuesta de subsanación para pequeños empleadores para la Agencia de Desarrollo de la Fuerza de Trabajo y el Empleo (para empleadores de menos de 100 empleados)
- Reclamos limitados a infracciones sufridas por el demandante
- Las nóminas semanales y quincenales se tratan de igual manera
- El 65 % para la Agencia de Desarrollo de la Fuerza de Trabajo y el Empleo, el 35 % para los empleados afectados



## 6. Salario mínimo

# A nivel estatal

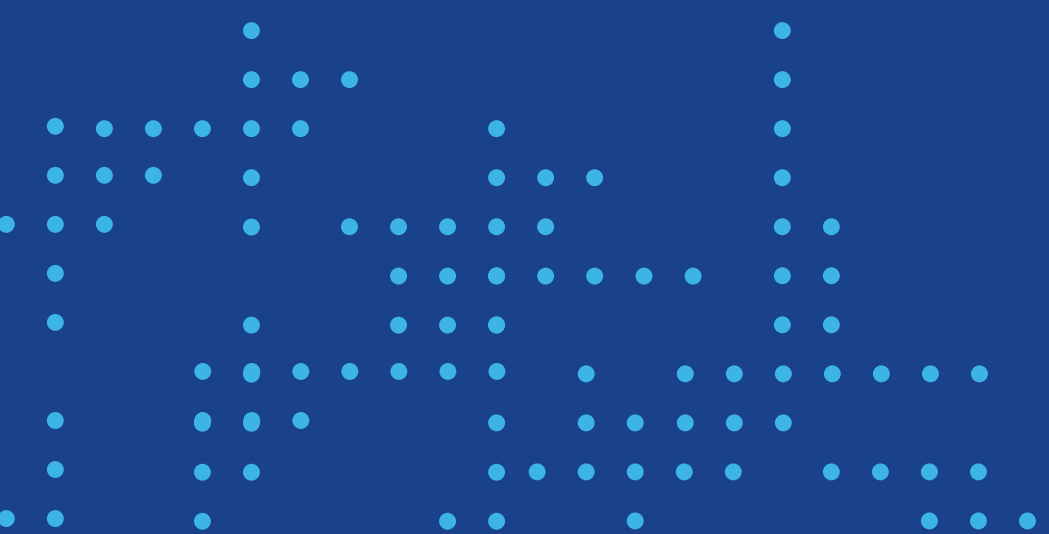
- El salario mínimo a nivel estatal aumentará a \$16.50 el 1 de enero de 2025, lo cual también afecta el pago de los empleados exentos.
- Propuesta 32: Aumento a \$18/hora para «grandes empleadores» el 1-1-25 Ajuste por costo de vida y no gradual.
  - ¡NO SE APROBÓ!
- ¡Cuidado con el aumento del salario mínimo exigido para calificar para la exención de trabajadores ejecutivos!





## 7. Seguridad en el lugar de trabajo

¿No existe una agencia para esto?



¿El poder legislativo está mandoneando a CalOSHA otra vez?



# Opioides: ¡Se requerirá Narcan pronto en el trabajo!

- El año pasado, tomaron el control de la violencia en el lugar de trabajo. Este año...
- AB 1976: El poder legislativo promulgó una ley diciéndole a CalOSHA que cree normas que exijan el Narcan en los botiquines de primeros auxilios.
- Háganlo para el 2027, «por favor»

# AB 2738: Cumplimiento alternativo

Los fiscales pueden iniciar acciones por infracciones de «disposiciones específicas» del Código de Trabajo.

Se amplía la autoridad para hacer cumplir el Código Laboral por infracciones en lugares de conciertos/espectáculos en vivo.

Se extingue el 1 de enero de 2029

# AB 2364: Protección de los trabajadores del servicio a propiedades

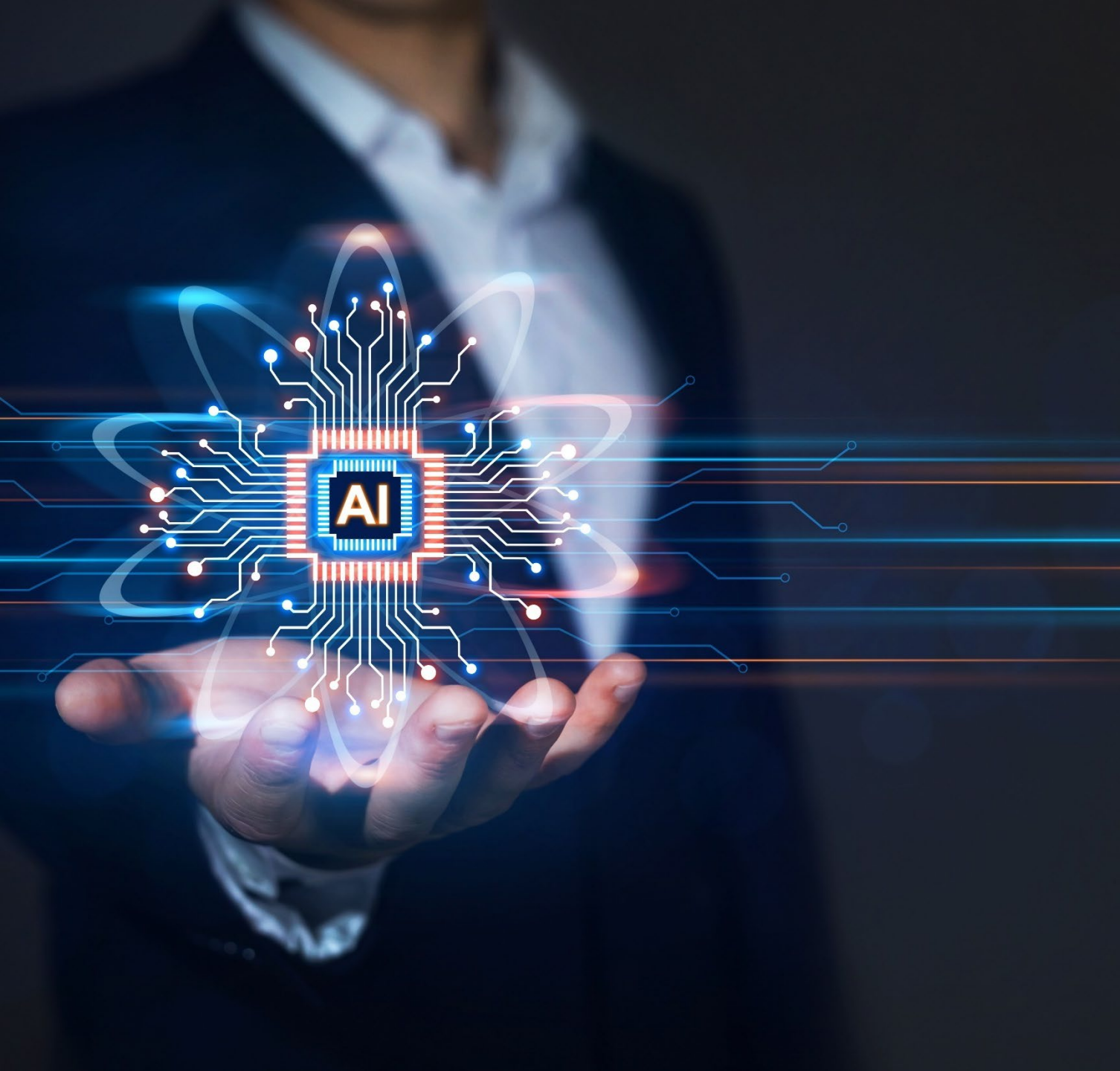
- Requiere que el Comisionado Laboral contrate al Centro Laboral de la UCLA para que lleve a cabo un estudio que evalúe cómo mejorar la seguridad de los trabajadores y proteger los derechos de los trabajadores del sector de limpieza.
- ¿Carga de trabajo? ¿Cupos?



# Reglamentaciones relacionadas con las enfermedades causadas por el calor de CalOSHA

- Entró en vigencia la norma de prevención de enfermedades causadas por el calor en lugares cerrados de trabajo.
- La nueva reglamentación se aplica a la mayoría de los lugares de trabajo de California donde la temperatura interior alcance los 82 F (28 C) o superior.
- Depósitos, centros de distribución, plantas de producción y restaurantes, por ejemplo.

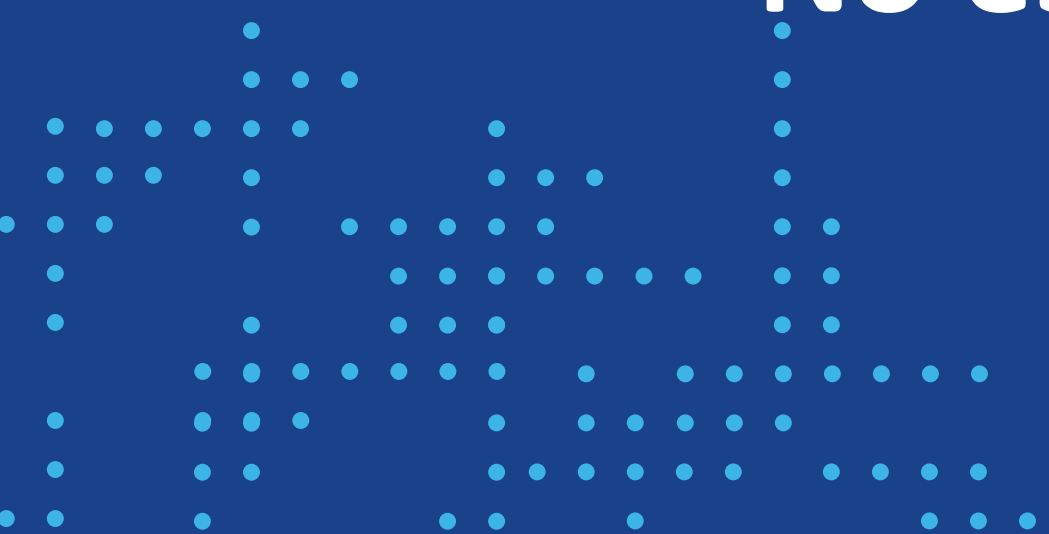




## 8. Actualización sobre la IA

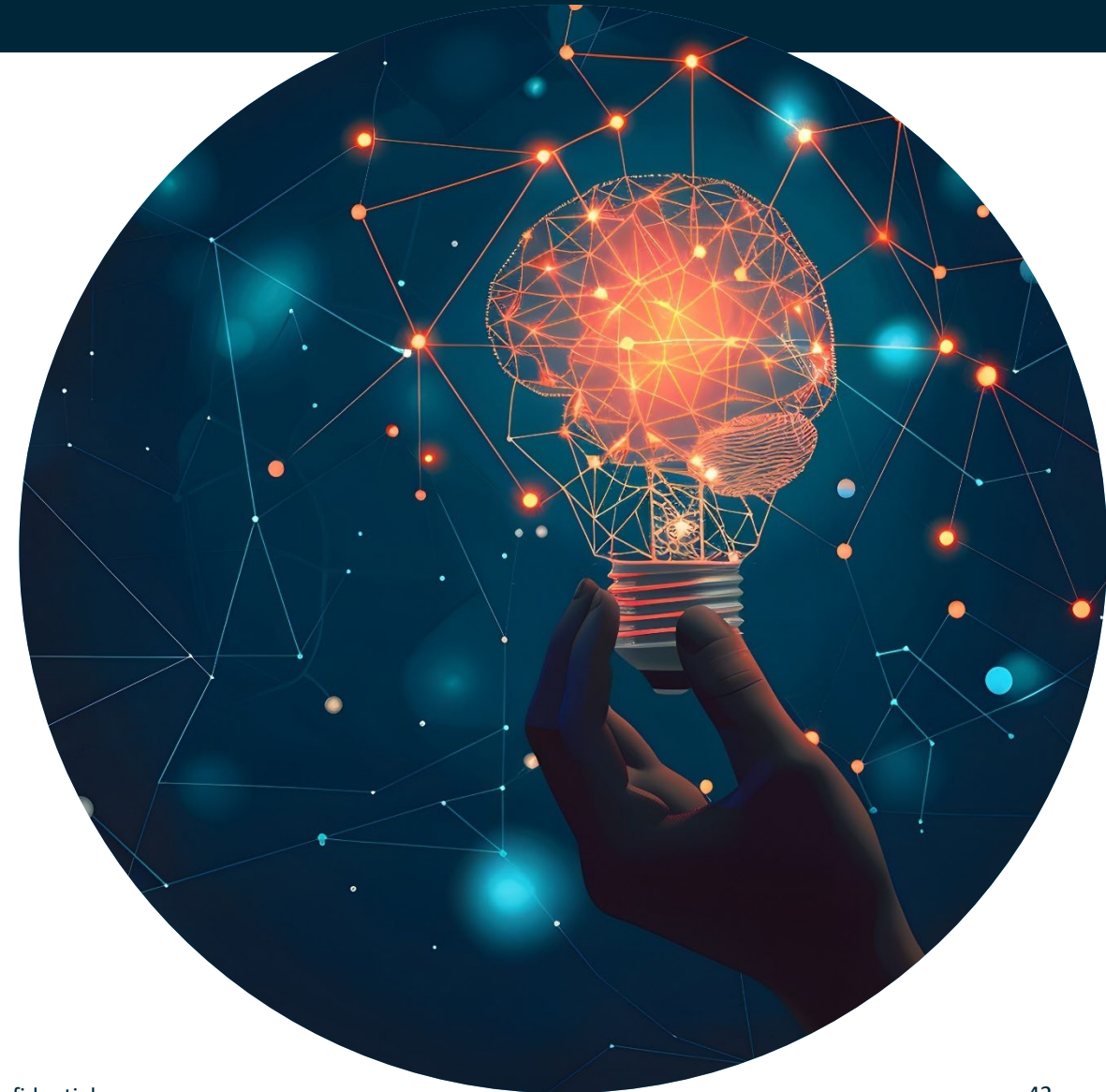


# Alerta de espóiler: No es innovadora



# Leyes de inteligencia artificial

- Muchas leyes y muy pocos cambios que en verdad impactan en el lugar de trabajo.
- Ley de «Herramientas de toma de decisiones» de IA muere dos años consecutivos
- ¡Pero California en verdad definió la IA!



# AB 2885: La valentía de definir la IA

## **Definición** de inteligencia artificial:

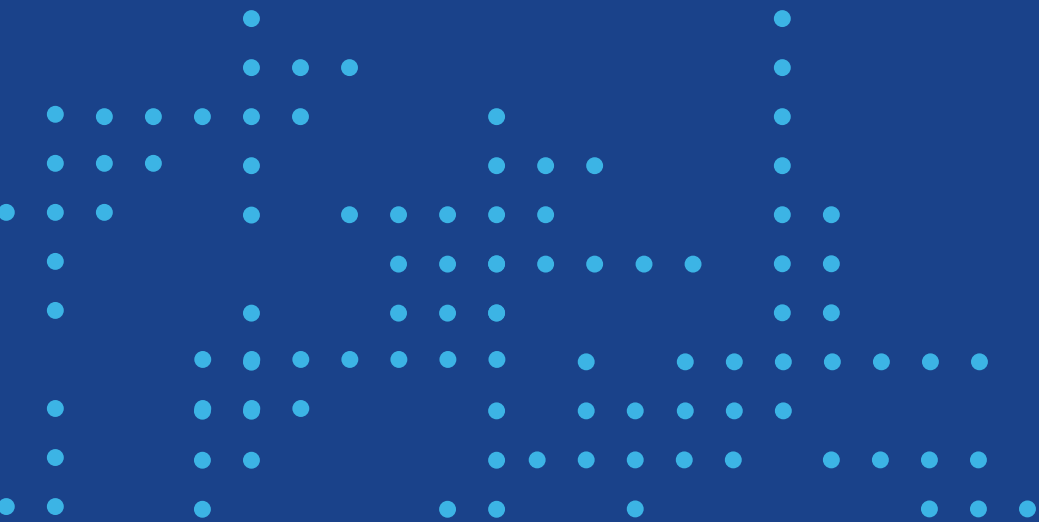
Sistema de ingeniería o basado en máquinas que varía en su nivel de autonomía y que puede, por objetivos explícitos o implícitos, inferir de los datos que recibe cómo generar respuestas que puedan influir en entornos físicos o virtuales.

# Ley de transparencia de la inteligencia artificial de California

Identifica el **contenido generado con IA** y debe ser claro, conspicuo, apropiado para el medio del contenido y comprensible para una persona razonable.

El proveedor debe incluir una **divulgación latente** en imágenes, videos, audios u otros contenidos de audio digitales generados con IA creados por el sistema de inteligencia artificial generativa del proveedor autorizado.

# ¡Hora de la encuesta!



# Encuesta 1:

Pregunta: ¿Usa IA para consultar/seleccionar candidatos?

Opciones de respuesta:

Sí

No

¡No tengo idea!

# El Departamento de Derechos Civiles *aún* tiene pendiente reglamentaciones de IA...

- Se introdujo en 2021
- Nuevos términos en 2023
- Compitió con AB 2930
- Audiencia pública...
- Más cambios (agentes, criterios para reclamos, definición de Sistemas de Decisiones Automatizadas)



# Predicciones de 2023 para el 2024: ¿Cómo resultaron?

- Más legislación laboral: ¡Listo!
- Ampliación del cumplimiento local: ¡Listo!
- Aumento de la emisión de reglamentaciones por parte de la Oficina de Derechos Civiles y la División de Cumplimiento de Normas Laborales: ¡Algo listo!
- Más «reglamentaciones» a través de la legislación (legislación específica sobre seguridad que desplaza el proceso regulador): ¡También algo listo!



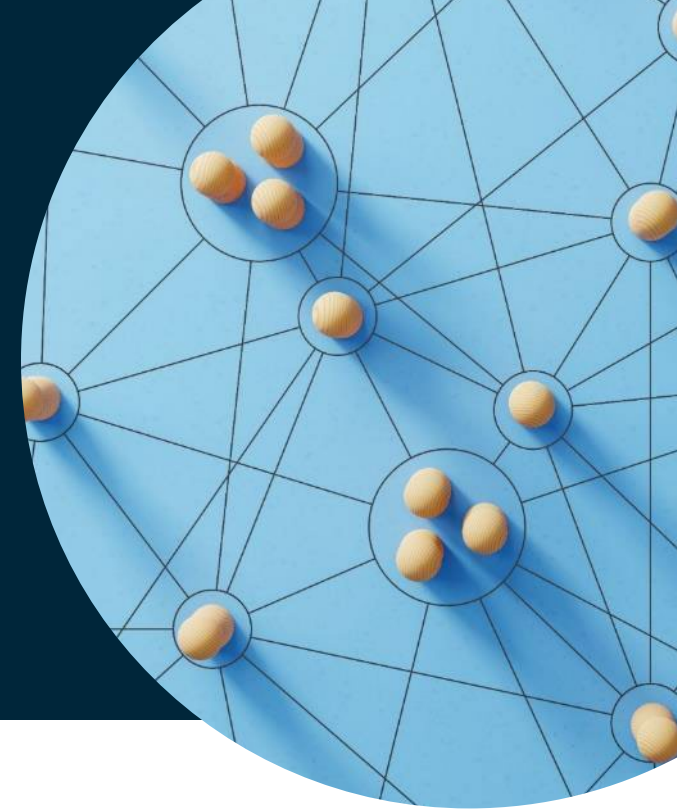


# ¿Preguntas?

This information provided by Littler is not a substitute for experienced legal counsel and does not provide legal advice or attempt to address the numerous factual issues that inevitably arise in any employment-related dispute. Although this information attempts to cover some major recent developments, it is not all-inclusive, and the current status of any decision or principle of law should be verified by counsel.

Fueled by ingenuity.  
Inspired by you.®



The logo for Littler, featuring the word "Littler" in a green, sans-serif font with a registered trademark symbol. A small blue dot is positioned above the letter 'i'.

# Gracias

This information provided by Littler is not a substitute for experienced legal counsel and does not provide legal advice or attempt to address the numerous factual issues that inevitably arise in any employment-related dispute. Although this information attempts to cover some major recent developments, it is not all-inclusive, and the current status of any decision or principle of law should be verified by counsel.

Fueled by ingenuity.  
Inspired by you.®