

#INTERRUMPIR

LA DESIGUALDAD

Defender Dynamex

SÍ A AB 5

HOJA DE DATOS

AB 5 (Gonzalez)

¡DEFENDER A DYNAMEX & RECONSTRUIR LA CLASE MEDIA!

Propósito

El 30 de abril de 2018, la Corte Suprema de California emitió un dictamen unánime en el caso de *Dynamex Operations West v. la Corte Superior* que le hizo más difícil a las compañías a que clasifiquen erróneamente a los trabajadores como contratistas independientes. El tribunal examinó el daño a los trabajadores, a las empresas que respetan la ley y al estado debido a una clasificación errónea de los trabajadores y determinó que todas las partes se benefician de una prueba clara y protectora del estado de empleo, conocida como la "Prueba ABC". Esta sentencia representa uno de los avances más importantes en los derechos de trabajadores en décadas.

AB 5 codificará esta decisión y aclarará dónde se aplica. También exentará de la decisión a profesionales especificados cuando dicha protección no sea debida.

Historia

Desde la década de 1970, muchas empresas han pasado de un modelo de empleo a un modelo de contratista. En muchos casos, los trabajadores eran empleados un día y fueron cambiados a contratistas al día siguiente. Industrias como los camiones, la entrega, la limpieza y la construcción han visto el impacto de la clasificación errónea de los trabajadores y el resultado ha sido sueldos más bajos, una disminución en la densidad sindical y competencia desleal para contratistas responsables.

Etiquetar injustamente a ciertos trabajadores como "contratistas independientes" no solo significa que esos trabajadores no reciben sueldo mínimo ni horas extras, sino que también significa que todo el riesgo se transfiere de la empresa al individuo. El trabajador debe comprar y mantener un vehículo, pagar los gastos de transporte y proporcionar sus propias herramientas y suministros. No tienen derecho a un lugar de trabajo seguro ni están protegidos contra la discriminación. Ese trabajador no tiene acceso al desempleo cuando finaliza el trabajo, no hay compensación para trabajadores si se lesiona en el trabajo y no tiene derecho a organizarse para mejorar las condiciones.

Ahora vemos el uso de la tecnología de smartphones para acelerar este modelo de negocio en lo que se conoce como la "economía de trabajos causales". Los trabajadores son contratados y enviados a través de aplicaciones para hacer todo lo posible desde la atención domiciliaria, la entrega de paquetes y el trabajo eléctrico. En muchos casos, están haciendo el mismo trabajo que los empleados tradicionales, pero sin ninguno de los derechos o protecciones otorgados a otros trabajadores.

Dynamex dificulta la clasificación errónea de las empresas porque utiliza una prueba objetiva y simple para determinar si un trabajador es un empleado o un contratista. Bajo la "Prueba ABC", si una empresa quiere clasificar a un trabajador como contratista, la empresa debe probar los tres siguientes puntos: (1) el trabajador está libre del control y dirección de la empresa, (2) el trabajador realiza trabajos fuera del curso habitual del negocio de la entidad contratante, y (3) el trabajador está habitualmente involucrado en un comercio establecido independientemente de la misma naturaleza que el trabajo realizado.

Esta prueba impide la práctica común en muchas industrias de que una empresa obligue a un individuo a actuar como un negocio independiente, mientras que la empresa mantiene el derecho a establecer tarifas, trabajar directamente e imponer disciplina. Distingue cuidadosamente entre una compañía de camiones que no tiene conductores empleados (errores de clasificación) y una compañía de camiones que contrata a un mecánico (contratista legítimo).

Pasar a los trabajadores clasificados erróneamente al estatus de empleado significará que más trabajadores tienen una red de seguridad cuando están enfermos, despedidos o heridos en el trabajo. También beneficiará significativamente al Estado. En California, las auditorías de clasificación errónea realizadas por El EDD de 2005-2007 recuperaron \$111,956,556 en impuestos de nómina, \$18,537,894 en citaciones laborales, y \$40,348,667 en fraude fiscal laboral. **En el caso de Dynamex, la DLSE estimó que la clasificación errónea le cuesta al estado \$7 billones al año.**

La razón para el dictamen de Dynamex es mejor expuesto por la Juez principal Tani Cantil-Sakauye, quien fue la autora de la opinión:

“Los estatutos de sueldos y horas y las órdenes salariales se adoptaron en reconocimiento del hecho de que los trabajadores individuales generalmente tienen menos poder de negociación que un negocio de contratación y que la necesidad fundamental de los trabajadores de obtener ingresos para la supervivencia de sus familias puede llevarlos a aceptar trabajos con sueldos con estándares o condiciones de trabajo inferiores. El objetivo básico de la legislación sobre sueldos y horarios y las órdenes salariales es garantizar que dichos trabajadores reciban al menos el sueldo mínimo y las condiciones de trabajo que sean necesarias para que puedan obtener un nivel de vida de subsistencia y para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores ...

"Las órdenes salariales de toda la industria de California también están claramente destinadas al beneficio de aquellas empresas respetuosas de la ley que cumplen con las obligaciones impuestas por las órdenes salariales, asegurando que dichas compañías responsables no se vean perjudicadas por la competencia desleal de empresas competidoras que utilizan prácticas de empleo subestándares.

“Finalmente, los estándares mínimos de empleo impuestos por órdenes salariales también son para el beneficio del público general, puesto a que, si las obligaciones de la orden no son cumplidas, el público generalmente deberá asumir la responsabilidad de los malos efectos a los trabajadores y sus familias.

Muchas empresas que se oponen a la decisión de Dynamex han utilizado a sabiendas un modelo de negocio que ha sido ampliamente criticado y litigado por décadas simplemente porque les permitió reducir costos a costas de los trabajadores. La mayor parte del beneficio que obtuvieron nunca irá a los trabajadores que lo ganaron. Dynamex solo les dará a esos trabajadores una pequeña parte de los sueldos que se les debía y aclarará las reglas en el futuro.

Lo que hará esta propuesta de ley:

El Tribunal para Dynamex aplicó la "Prueba ABC" a las órdenes de sueldo específicas de la industria. Al codificar la decisión, podemos crear una definición clara de empleo para las reclamaciones salariales en todo el Código de Trabajo.

Además, este proyecto de ley aclarará qué relaciones laborales no están cubiertas por la decisión, brindando certeza a las industrias que no están seguras de las implicaciones del caso.

La realidad es que la mayoría de las empresas no clasifican erróneamente a los trabajadores y se han visto obligadas a competir con este modelo ilegal. Con la decisión de Dynamex y la claridad de AB 5, podemos nivelar el campo de juego para las compañías que siguen la ley y elevar los estándares para millones de trabajadores de California.

Apoyo

- Federación Laboral de California (Patrocinador)
- Centro Sobre Políticas de Inmigración de CA
- Fundación de Asistencia Legal Rural de California
- Consejo de Asuntos Públicos de Teamsters de CA
- Trabajadores de Comunicación de América, Distrito 9
- Alianza Nacional de Trabajadores Domésticos
- SEIU California
- Consejo Estatal de Edificios y Construcción
- Centro de Recursos para Trabajadores de Almacenes
- Trabajadores Unidos de Comercio y Comida
- Consejo de los Estados del Este
- Sindicato de Agricultores Unidos
- UNITE HERE

CONTACTOS CLAVE

Caitlin Vega, Federación Laboral de California
CVega@calaborfed.org

Shubhangi Damokos, Oficinas de la
Asambleísta Lorena Gonzalez
Shubhangi.Domokos@asm.ca.gov