Contratistas de Trabajo Agrícola (FLC): Inscripción y cumplimiento de las leyes laborales

La agricultura es un componente esencial de la economía del estado de Nueva York y una fuente importante de trabajo en todo el estado. El Programa de Trabajo Agrícola se creó en abril de 2012 para atender las necesidades comerciales y laborales de los agricultores y los trabajadores agrícolas del estado. Nuestro objetivo es asegurarnos de que la amplia y diversa industria agrícola de Nueva York prospere al tiempo que se acatan las normas para la protección de los derechos y la seguridad de los trabajadores. Hay más de diez (10) empleados bilingües disponibles en el estado para dar información acerca de los servicios del Departamento del Trabajo, como ayuda para buscar empleo, reclutamiento, otros recursos y servicios locales. Estos especialistas de trabajo agrícola pueden ayudar a las personas que buscan trabajo a encontrar oportunidades de trabajo y capacitación, y ayudar a los empleadores a encontrar empleados fiables y calificados.

El Programa de Trabajo Agrícola ofrece este manual como una consulta práctica para los Contratistas de Trabajo Agrícola (FLC) que trabajan en el estado de Nueva York. El manual contiene información importante acerca del proceso de registro como un FLC en el Departamento del Trabajo del Estado de Nueva York (NYSDOL) y el Departamento del Trabajo de Estados Unidos (USDOL). El manual también contiene información general acerca de las leyes laborales estatales y federales relacionadas con los FLC y los empleadores agrícolas que usan sus servicios. Estos temas incluyen vivienda, transporte, horarios de almuerzo, avisos de pago, mantenimiento de registros y más. Si tiene preguntas sobre los temas abordados en este manual o un tema específico relacionado con su trabajo, póngase en contacto con el departamento de Programa de Trabajo Agrícola en cualquier momento al 1-877-466-9757, o por correo electrónico al dipa@labor.ny.gov. Si le gustaría asistir para registrarse como FLC, póngase en contacto con la especialista de inmigración y técnica agrícola Caylin Gwise al 585-258-8855, o por correo electrónico a Caylin.Gwise@labor.ny.gov.

AVISO: *este folleto solo tiene por objeto ser una guía y no puede reemplazar las Normas y Reglamentos de los gobiernos federal, estatal o local.* Usted es responsable de garantizar el cumplimiento con las nuevas leyes y reglamentos que puedan entrar en vigencia después de la publicación de este manual o de pedir un manual actualizado, si lo hubiera, a su [Especialista de Programa de Trabajo Agrícola](#) local.

¿Quién es un “Contratista de Trabajo Agrícola”?

Los FLC desempeñan una función única e importante en la economía agrícola mediante el reclutamiento, transporte, suministro, supervisión o administración de trabajadores agrícolas. Cada año, los FLC reclutan y ubican a miles de trabajadores migratorios, por temporada y permanentes en las granjas de Nueva York y los Estados Unidos. Tanto el NYSDOL como el USDOL tienen definiciones similares para los FLC. Por lo general, un FLC se define como cualquier persona o empresa que cobre una tarifa por reclutar, transportar, suministrar o contratar a trabajadores para procesar alimentos, o para trabajo agrícola, que son migratorios o de temporada. Una persona que dirige, supervisa o administra cualquier parte del trabajo de dichos trabajadores por una tarifa, es un FLC. En otras palabras, si suministra o supervisa una cuadrilla para que haga trabajos agrícolas o de procesamiento de alimentos para el dueño o administrador de una granja en el estado de Nueva York, es un FLC y se debe registrar en el Departamento del Trabajo del Estado de Nueva York. La siguiente tabla muestra algunos ejemplos de trabajo agrícola y de procesamiento de alimentos.

Tabla 1: Ejemplo de actividades agrícolas y de procesamiento de alimentos

Trabajo agrícola	Trabajo de procesamiento de alimentos
Sembrar, podar, rociar, cultivar, cosechar	Lavar, limpiar, clasificar
Arar, recortar, desmalezar, ralea, cavar	cualificar , preparar, empacar
Atar, plantar, talar, operar el equipo agrícola	cortar, envasar, secar
Dar de comer a los animales	

Ya sea que maneje su empresa como empresa individual, sociedad (incluidas las LLP), cooperativa o corporación (incluidas las LLC), debe registrarse como un FLC. Según el acuerdo específico que tenga con el agricultor, las leyes estatales y federales pueden considerarlo como un **empleador** con las mismas obligaciones. Usted, al mismo tiempo, puede ser un **empleado** de conformidad con la ley estatal y federal. Por ejemplo, si el empleador no le pagó, usted estaría protegido como un empleado en virtud de las leyes del estado de Nueva York. Debe asegurarse de que se cumplan todos los términos y condiciones establecidos en el contrato de trabajo que recibe un empleado. Por ejemplo, si el empleador agrícola infringe el contrato, usted sería responsable de asegurarse de que el trabajador reciba los términos, salarios, vivienda o bonos acordados. A continuación, analizaremos diversos escenarios, algunos de los cuales normalmente se consideran como obligaciones del empleador agrícola. A medida que lea el manual, recuerde su responsabilidad como “coempleador” de los trabajadores.

Registro como Contratista de Trabajo Agrícola (FLC)

Un FLC que trabaja en el estado de Nueva York debe registrarse para obtener un permiso del estado. Si un FLC trabaja u obtiene trabajadores de otros estados, se le puede exigir que también obtenga un certificado federal. El USDOL emite certificados a través de la División de Salarios y Horas, en tanto que el estado de Nueva York emite certificados a través de su Unidad de Permisos y Certificaciones. Cada agencia tiene un proceso de solicitud único. La siguiente sección le explicará cómo y cuándo solicitar cada certificado. **RECUERDE:** el Programa de Trabajo Agrícola cuenta con más de diez (10) representantes bilingües que están disponibles para ayudarle a solicitar certificados de registro al NYSDOL y al USDOL. Llame a su Especialista de Programa de Trabajo Agrícola al 877-466-9757.

Registro en el estado de Nueva York

En el estado de Nueva York, los FLC deben registrarse anualmente mediante el formulario [LS 113.1](#). La solicitud pide información específica, como la granja donde trabajará, el tipo de trabajo que llevará a cabo, el sueldo que usted o el empleador agrícola acuerdan pagar a los trabajadores, el día de pago, quién será responsable de pagarles a los trabajadores y la ubicación y descripción de la vivienda, si se incluye como parte del contrato de trabajo. Debe llenar una solicitud diferente por cada granja donde trabaje dentro del estado de Nueva York. El período de registro comienza el 1 de abril y es válido hasta el 31 de marzo del año siguiente. Si solicita un certificado de registro por primera vez, tendrá que enviar sus huellas digitales a través de un proveedor de servicios de inscripción L1 (consulte las instrucciones adjuntas). En el estado de Nueva York, debe enviar sus huellas digitales la primera vez que se registra y cuando la Unidad de Permisos lo solicite. Las huellas digitales no se requieren anualmente para renovar su registro. Sin embargo, si su permiso se ha revocado y vuelve a solicitar un certificado de registro, debe enviar las huellas digitales como si fuera una solicitud nueva.

A continuación, encontrará el cronograma sugerido para presentar una solicitud de certificado de registro de FLC del estado de Nueva York.

Cronograma sugerido para registro de FLC en el estado de Nueva York

Antes de comenzar el trabajo	Actividad
2 meses (Ejemplo: 1 de feb.)	Reunión con los empleadores para analizar las condiciones del contrato; se llena la solicitud.
1 mes (Ejemplo: 1 de marzo)	Obtención de los formularios que se requieren para presentarlos con la solicitud.
De 1 a 2 semanas (Ejemplo: 15 de marzo)	Envíe una solicitud completa a la especialista de inmigración y técnica agrícola o unidad de certificados y permisos (como se indica en el formulario); Reciba una tarjeta de registro temporal (solo se obtiene si envía una solicitud a la especialista de inmigración y técnica agrícola); Comience a trabajar.
(Ejemplo: Del 1 al 15 de abril)	El certificado oficial debería llegar por correo dentro de dos a tres semanas.

Indemnización por accidente de trabajo y cobertura de seguro por incapacidad

Para registrarse como un FLC en el estado de Nueva York, debe mostrar que sus empleados están cubiertos en caso de un accidente, por dos diferentes tipos de cobertura de seguro. El programa de indemnización por accidente de trabajo cubre a los empleados en caso de un accidente en el lugar de trabajo que requiere tratamiento médico y ocasiona que el empleado falte al trabajo a causa de la lesión. La indemnización por accidente de trabajo se requiere en la mayoría de los trabajos con empleados en Nueva York, con algunas excepciones limitadas. El seguro de beneficios por incapacidad del estado de Nueva York proporciona prestaciones temporales en efectivo pagadas a un asalariado elegible cuando él/ella esté discapacitado/a por una enfermedad o lesión FUERA DEL TRABAJO y por discapacidades que se presentan de embarazos. La cobertura de seguro por incapacidad generalmente no se requiere para trabajos en granjas pero usted debería verificar con el empleador agrícola para confirmar que él/ella no necesita ofrecer cobertura por discapacidad.

Formularios U 26.3 y DB-120.1

La unidad de certificados y permisos en Albany acepta el formulario U 26.3 como prueba de cobertura de indemnización por accidente de trabajo y el formulario DB-120.1 como prueba de cobertura de seguro por incapacidad. Si usted cuenta con un seguro mediante un proveedor privado, se pueden aceptar otros formularios como prueba de cobertura. Aunque la mayoría de las granjas que utilizan trabajo manual están exentas de cobertura de seguro por discapacidad, usted aún debe obtener un formulario que indique por qué usted está exento. Este formulario de exención (CE-200) está disponible en línea en www.wcb.ny.gov.

La ley de indemnización por accidente de trabajo del estado de Nueva York cubre a todos los empleados de empleadores de granjas incluidos los FLC. Usted debe presentar un certificado de cobertura de indemnización por accidente de trabajo (U 26.3) o un formulario de renuncia CE-200 que explique que usted no obtuvo cobertura de indemnización por accidente de trabajo por su cuenta porque sus empleados estarán cubiertos por la política de la granja. Las exenciones se pueden obtener mediante www.wcb.ny.gov. Si necesita ayuda para obtener una política de indemnización por accidente de trabajo o la exención CE-200, debería comunicarse con el productor con el que usted trabaja para obtener ayuda. El equipo del programa de trabajo agrícola no puede ayudar a los contratistas de trabajo agrícola para solicitar un formulario de exención CE-200.

Una vez que se complete el registro y esté listo para enviar una unidad de permisos en Albany, la especialista de inmigración y técnica agrícola podrá brindarle una tarjeta de registro temporal que le permita trabajar en el estado de Nueva York hasta que llegue su tarjeta permanente. Debería solicitar la tarjeta temporal si planea comenzar a trabajar inmediatamente. Si necesita una tarjeta temporal, debe proporcionarle a la especialista de inmigración y técnica agrícola una copia del registro completo y documentos del seguro para revisión:

Fax: 585-339-9457

Correo electrónico: Caylin.Gwise@labor.ny.gov

Rochester Works

276 Waring Road

Rochester NY 14609

La tarjeta permanente llegará al correo aproximadamente dos semanas después. Asegúrese de que la dirección de correo (si es diferente a su dirección permanente) sea correcta así el permiso llegará rápidamente. Usted debe llevar su permiso con usted en todo momento cuando trabaja, incluidos los empleados de transporte.

Envíe su solicitud completa y documentos justificativos directamente a la unidad de permisos y certificados:

Departamento de Trabajo del estado de Nueva York
División de normas laborales
Oficina estatal,
Building 12, Room 266A
Albany, NY 12240
(518) 457-9000

Registro Federal de Contratista de Trabajo Agrícola

El USDOL exige que se registre como FLC antes de llevar a cabo cualquier actividad de trabajo agrícola. El registro es gratuito y el formulario [WH-530](#) contiene gran parte de la misma información que el registro del estado de Nueva York. Además de enviar las huellas digitales con su solicitud inicial, el USDOL exige que los FLC vuelvan a enviar las huellas cada tres años. El USDOL también requiere información adicional y cobertura para ciertas actividades, como conducir, transportar y proporcionar o administrar la vivienda de los trabajadores. Asimismo, si emplea a una persona que lleva a cabo actividades de FLC, como un conductor remunerado por usted por ejemplo, dicha persona tendrá que registrarse con el USDOL. No se cobra una tarifa al conductor o al empleado por registrarse, aunque será necesario renovar todos los permisos de acuerdo con la fecha de vencimiento indicada en la tarjeta de registro. El USDOL puede requerir los siguientes de formularios, según sus actividades:

- Tarjeta de huellas digitales, FD-258 (debe solicitarla al Especialista de Programa de Trabajo Agrícola; debe enviarla con la primera solicitud y cada tres años después).
- Copia de la tarjeta de registro de extranjero
- Copia de la licencia de conducir
- Certificado médico, [WH-515](#)
- Informe de inspección mecánica del vehículo para transporte sujeto al requisito del Departamento de Transporte, [WH-514](#); Ficha técnica N.º 50

- Informe de inspección mecánica del vehículo para transporte sujeto al requisito del Departamento del Trabajo, [WH-514a](#); Ficha técnica N° 50 [Constancia](#) de seguro de responsabilidad civil para automóviles
- Información o certificado de seguro de compensación obrera
- [Acuerdo de cancelación de seguro](#) de conformidad con la Ley de Protección a Trabajadores Agrícolas Migratorios y por Temporada (Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act, MSPA)
- Certificado de ocupación de la vivienda

Para obtener más información acerca del proceso y los requisitos federales de registro, comuníquese con su Especialista de Programa de Trabajo Agrícola local o llame o escriba a la oficina del USDOL en Atlanta, Georgia, directamente a la siguiente dirección. Si se ha registrado previamente como un FLC, asegúrese de tener a mano su número de registro o número de Seguro Social cuando llame.

U.S. Department of Labor
 Wage Hour Division
Farm Labor Certificate Processing
 90 Seventh Street Suite 13-100
 San Francisco, CA 94103

Antes de que comience el trabajo en Nueva York

De conformidad con la legislación laboral del estado de Nueva York (Artículo 7, sección 215), todos los empleadores del sector privado deben proporcionar a los trabajadores un aviso de las tarifas de pago en el momento de la contratación. Recientemente, esta sección de la legislación laboral del estado se modificó para mejorar las protecciones de los trabajadores y para aclarar las responsabilidades de los empleadores. Este conjunto de modificaciones se conoce como la Ley de Prevención de Robo de Salarios (Wage Theft Prevention Act, WTPA). La WTPA afecta algunos aspectos claves de la forma en que los empleadores ofrecen empleo y administran el mantenimiento de registros de su nómina. Los FLC pueden ser legalmente responsables como coempleadores en virtud de la nueva ley del estado. Tenga en cuenta las OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR descritas a continuación.

Ya sea que reclute trabajadores dentro de Nueva York o en otro estado, debe informar al trabajador de todas las condiciones laborales en el momento del reclutamiento. Si recluta trabajadores fuera del estado, las condiciones se deben informar antes de que comience el viaje. Si un trabajador llega al lugar de trabajo y las condiciones son diferentes a las estipuladas en el contrato de trabajo, tendrá que cumplir las condiciones del contrato y/o pagar el transporte de regreso al punto de reclutamiento, a menos que los trabajadores acepten las nuevas condiciones laborales. Esto también se aplica si no entregó un contrato de trabajo en el punto de reclutamiento. La ley exige llenar un contrato, lo cual minimiza el riesgo de tener que pagar el viaje de regreso de un trabajador que no acepte las nuevas condiciones laborales. **¡Más información = menos riesgo!**

El contrato de trabajo contiene información como el lugar donde se encuentra la granja, cuánto se les pagará a los trabajadores, cuánto tiempo durará el trabajo, el tipo de trabajo, si se incluye la vivienda, etc. La ley exige que usted o el empleador suministren a los trabajadores información a través de un formulario en un idioma que entiendan. Ellos firmen el formulario que describe las condiciones del trabajo, y se les entregue una copia del formulario. Usted o su empleador deben guardar el formulario por seis años. El NYSDOL ofrece un formulario para servir como un contrato de trabajo y están disponibles en inglés y español, para que los empleadores la usen en cumplimiento con la WTPA. Esta plantilla

([formulario LS309](#)) está disponible en línea en www.labor.ny.gov o a través de su Especialista de Programa de Trabajo Agrícola local.

Requisitos federales para inspecciones de vehículos y cobertura de seguro

El Programa de Trabajo Agrícola no hace cumplir la ley federal. Sin embargo, le ayudaremos con el cumplimiento de las leyes federales siempre que sea posible. Debe cumplir con las leyes federales sobre el transporte de trabajadores para mantener su permiso en el estado de Nueva York. Por este motivo, ofreceremos una orientación limitada con respecto a los requisitos de licencia de conducir, seguro e inspección que implica el transporte de trabajadores. (Consulte la [Ficha técnica del USDOL](#) adjunta).

Trabajo en el estado de Nueva York

Diversos factores determinan si la relación entre un empleador y FLC se considera o no una forma de “Coempleo”. Cuando tanto los FLC como el empleador agrícola son empleadores de los trabajadores, tendrá que cumplir con todos los reglamentos laborales federales y estatales relacionados con el empleo de trabajadores agrícolas migratorios y/o por temporada. Lo que sigue es un breve análisis de los temas más comunes que surgen en la agricultura temporal.

Vivienda

A la mayoría de los trabajadores agrícolas del estado de Nueva York se les da una vivienda gratuita como beneficio de su trabajo. Cuando se da vivienda a los trabajadores, existen reglamentos estrictos que abarcan el cuidado, el mantenimiento y la seguridad de las casas. Ya sea que sean dueños o que alquilen la vivienda, los FLC deben inspeccionar las instalaciones para verificar que cumplan con todos los códigos y reglamentos para las viviendas de trabajadores antes de que se muden. Si allí vivirán cinco (5) o más trabajadores, la oficina del Departamento de Salud (DOH) del estado de Nueva York, que tiene jurisdicción en el condado donde se ubica la vivienda, debe inspeccionarla y certificarla. Lea el anexo en este manual para ver una lista de los departamentos de salud en su área.

Si es dueño de la vivienda o si la administra, le recomendamos que ingrese a la vivienda y la inspeccione por lo menos una vez a la semana durante la temporada y con más frecuencia, si es necesario, para mantenerla de manera adecuada. Durante la inspección semanal, revise objetos como falta de baterías en los detectores de humo, asegúrese de que los extintores de incendio estén en orden y completamente cargados, que los botiquines de primeros auxilios estén completamente equipados y que haya disponible agua caliente en los lavabos y las duchas.

Revise lo siguiente en la vivienda de trabajadores:

- Agua potable limpia
- Calefacción adecuada
- Enchufes eléctricos que funcionen
- Entradas seguras
- Protecciones en las ventanas
- Dormitorios limpios e higiénicos con colchones y camas
- Signos de infestaciones de insectos

Por último, el “Certificado de vivienda para trabajadores migratorios” (proporcionado por el DOH después de la inspección) se debe fijar en el campamento, junto con el Certificado de Ocupación de Vivienda del USDOL [WH-521](#) (lea ejemplos en el Anexo).

Todas las quejas y las reparaciones de la vivienda se deben abordar de inmediato. Si la vivienda es de propiedad o está bajo la administración del empleador agrícola, se le deben informar los problemas directamente. Si los problemas son importantes, por ejemplo, si no hay agua potable en la vivienda o la unidad de calefacción falló, debe arreglarlo de inmediato o buscar una vivienda alternativa que cumpla con los reglamentos para los trabajadores. Diversas agencias gubernamentales, entre ellas el NYSDOL, el USDOL y el DOH del Estado de Nueva York, pueden aplicarles multas a usted y/o al empleador por infracciones de los códigos y reglamentos para la vivienda y/o campamento de trabajadores.

Pago: cargos, deducciones y mantenimiento de registros

De conformidad con los nuevos reglamentos de la WTPA, se aplican multas por romper las leyes sobre salarios o por no proveer contratos de trabajo e informes de sueldo, también conocidos como “talones de pagos”. El talón de pago debe incluir la información de contacto de la granja (incluido el número de teléfono), las horas trabajadas por el trabajador, la tarifa de pago o hora o por pieza, número de piezas y la descripción y el monto de las deducciones.

Debe hacer un repaso de las horas trabajadas si el trabajo se paga en por pieza para asegurarse de que el pago se cumpla con la WTPA y el salario mínimo para Nueva York. Los FLC o productores deben mantener registros de todas las nóminas por seis (6) años, incluyendo los nombres y las direcciones de los trabajadores, los registros de nómina, los contratos de trabajo firmados y todos los acuerdos entre el FLC y el empleador (es decir, constancia de seguro de compensación obrera, la autorización para transporte e inspecciones del campamento). Estos registros se deben poner a disposición cuando el NYSDOL lo solicite.

Deducciones estándares permitidas

Existen cuatro deducciones estándares que pueden retener del salario de un trabajador: impuestos federales y estatales, Seguro Social y Medicare. Estas cuatro deducciones se hacen después de que el empleado llene un formulario I-9 y W-4 en el momento de la contratación. Se PUEDEN permitir préstamos personales y cargos de servicios públicos, de transporte y vivienda en ciertos casos, pero se requerirá documentación adicional y tendrá que seguir un proceso específico. Pídale ayuda a su Especialista de Programa de Trabajo Agrícola ANTES de hacer deducciones no aprobada de la nómina de un empleado. Igualmente, exigir dinero de un empleado por servicios que se pueden considerar como “comisión” o deducción es ilegal.

Responsabilidad civil de seguro de desempleo (UI) y compensación obrera (WC)

Es su obligación, como un FLC, asegurarse de que sus trabajadores estén cubiertos por estos programas. Esto generalmente significará comunicarse con el empleador para averiguar si debe contratar un UI o WC y si está antes del día de empezar a trabajar.

“Lo que se debe y no se debe hacer” en relación con el pago de los trabajadores

NO DEBE retener cheques ni talones de pago. Debe pagar o entregar oportunamente los cheques, ya sea que se los proporcione el empleador o que usted mantenga una nómina por separado.

NO DEBE cobrarles a los trabajadores agrícolas migrantes y de temporada ni hacer deducciones por vivienda, servicios públicos, transporte ni cobro de cheques.

DEBE proporcionar alojamiento y comida si el trabajo se retrasa por algún motivo. En este caso, usted y/o el empleador deben proporcionar comidas y alojamiento a los trabajadores hasta que comience el trabajo.

DEBE mantener registros separados para cada trabajador. Los familiares o amigos no pueden trabajar juntos en un registro, aun si soliciten hacerlo. Los niños que no están en la nómina no pueden “ayudar” a sus padres.

DEBE usar medios de pago aceptables. A los trabajadores se les puede pagar en efectivo, con cheque o tarjeta de débito (sin comisiones) o mediante depósito directo. Siempre debe haber disponibles cheques impresos o dinero en efectivo como una opción para un trabajador y todos los medios de pago deben ir acompañados con talones de pago. Puede buscar plantillas de informes de sueldo aceptables ([LS-446](#)) en línea o solicitarlas a un Especialista de Programa de Trabajo Agrícola.

Transporte

Si ofrece transporte a los trabajadores agrícolas migrantes y de temporada, el vehículo que utiliza debe estar inspeccionado por un mecánico certificado y tiene que aprobar una inspección del estado. Además de aprobar dicha inspección, un mecánico debe llenar el Informe de inspección mecánica de vehículo WH-514 o WH-514a-, según el tipo de vehículo y la forma en que se utilizará. Si conduce personalmente el vehículo, también debe pasar un examen médico realizado por un doctor.

A menudo, los FLC utilizan los servicios de un tercero, generalmente un empleado con un vehículo, para que actúe como transporte para los otros empleados. Aun esta puede ser una solución práctica, es necesario considerar varios problemas de seguridad y nómina, como la salud del conductor, si el vehículo del conductor está en buenas condiciones de funcionamiento y cuánto cobra por los viajes entre los lugares de trabajo y la vivienda de los trabajadores. Si se les cobra a los empleados, los cobros deben ser razonables en relación con los costos reales del transporte y es posible que se le pida al conductor que se registre como un FLC o un empleado de un FLC con el USDOL. Algunos ejemplos de cobros razonables incluyen la tarifa federal de reembolso de millas. En el momento de redacción de este documento, la tarifa actual es \$0.535, pero debe revisar las actualizaciones en el sitio web [IRS.gov](https://www.irs.gov).

Igualmente, si se utilizan vehículos de la granja durante la temporada, el FLC y el empleador agrícola tienen la obligación conjunta de garantizar que el vehículo sea seguro. El vehículo se debe inspeccionar visualmente todos los días para detectar problemas mecánicos y. El mantenimiento y las reparaciones se deben llevar a cabo oportunamente. El transporte que se usa para ir y venir del lugar de trabajo debe cumplir con los reglamentos federales y estatales antes mencionados.

Seguridad en el lugar de trabajo e instalaciones sanitarias en el campo

El empleador, por su cuenta, debe proporcionar agua potable segura y ponerla a disposición de los trabajadores en el campo. Asimismo, el empleador debe instalar, en el mismo lugar, y pagar, excusados y lavabos para los trabajadores además de facilitar el transporte al sanitario si está lejos. Si en el mismo lugar trabajan cinco (5) o más personas, los excusados y lavabos deben encontrarse dentro de un cuarto de milla de distancia a pie o en el punto más cercano al que se pueda llegar en vehículo a motor. Se deben proporcionar otros excusados y lavabos si hay 20 trabajadores o más en un lugar (20 o más = 2 excusados; 40 o más = 3 excusados, etc.) Si 50% o más de los trabajadores son mujeres en un grupo de 20 trabajadores, será necesario proporcionar instalaciones sanitarias distintas para cada sexo (20 trabajadores, 10 de los cuales son mujeres = 2 instalaciones, una para hombres, una para mujeres).

Períodos para comer y descansos

De conformidad con la ley de trabajo del estado de Nueva York, los trabajadores tienen derecho a un período para comer de 30 minutos, sin interrupción, entre las 11:00 a.m. y 2:00 p.m. Como regla general, durante un día de trabajo de seis (6) horas, los trabajadores deben tener un descanso para comer de 30 minutos para el almuerzo, sin interrupción. Este período no tiene que ser pagado, pero el FLC o el empleador puede elegir pagarlos a los trabajadores, lo que puede mejorar la satisfacción y retención de los trabajadores, pero no se requiere. Un trabajador cuyo turno comienza antes de las 11:00 a.m. y termina después de las 7:00 p.m., tiene derecho a un período para comer adicional de 20 minutos (no tiene que ser pagado) entre las 5:00 p.m. y las 7:00 p.m. Esto a menudo se aplica a los trabajadores por temporada al principio de la temporada de cosecha, cuando las jornadas laborales son más extensas.

Revocación de permiso de Contratista de Trabajo Agrícola e inhabilitación

Los reglamentos antes mencionados existen para asegurar que los trabajadores reciban un trato justo y puedan hacer su trabajo sin riesgo. Como FLC, usted es responsable de garantizar que se cumplan estas condiciones básicas en cada lugar de trabajo que usted ofrezca o supervise trabajadores. Su registro y derecho a trabajar como FLC en Nueva York se pueden revocar si infringe alguna de las leyes de trabajo estatales o federales, como las leyes de seguridad, salud, salario y horario. No pagar a los trabajadores el salario acordado, tergiversar o falsificar información en la solicitud de permiso, no proporcionar cobertura de compensación obrera o no transportar a los trabajadores sin la autorización pertinente son algunos ejemplos de infracciones que pueden causar que pierda su permiso.

El Comisionado de Trabajo puede revocar, suspender o rehusarse a emitir un permiso después de una investigación y de una audiencia, si se solicita. Una vez que el permiso se deniega o se revoca, el solicitante no podrá trabajar en el estado de Nueva York como FLC por un período de hasta 24 meses. Una vez que haya finalizado el período de inhabilitación, la Unidad de Permisos debe recibir la nueva solicitud por lo menos noventa (90) días antes de la fecha programada de inicio del nuevo trabajo.

Implementación de las mejores prácticas para los FLC

La implementación de buenas prácticas de administración que cumplan con los requisitos también puede ayudar a proteger su empresa. Si bien la ley de trabajo del estado de Nueva York no exige un acuerdo escrito entre el empleador y el FLC, se recomienda enfáticamente que los FLC pidan un acuerdo de pago por escrito, firmado por el FLC y por el empleador agrícola. Esto permite que ambas partes establezcan las expectativas que tienen del otro y sirve como un registro escrito que se podrá consultar en caso de que surjan discrepancias durante o después de la vigencia del contrato. La mayoría de los acuerdos entre los FLC y los empleadores se basan en las tasas de producción para los trabajadores que usted proporciona y varían de un porcentaje de salario bruto (de 7 a 10%) o una tarifa fija por piezas recolectadas por sus trabajadores (\$2 por caja, por ejemplo).

Su acuerdo escrito debe incluir qué responsabilidades acepta asumir. ¿Transportará a los trabajadores para comprar abarrotos, supervisará las condiciones del campamento, los supervisará en los campos o llevará a cabo otras actividades para ayudar al empleador con la administración del trabajo? Estos detalles se deben incluir. Si su función está limitada al suministro de trabajadores, asegúrese de que esto esté explicado en el acuerdo. Un acuerdo de trabajo entre usted y el empleador también puede servir como un valioso registro de la forma en que se asignaron sus cuadrillas y tiempo durante la temporada de cultivo. También puede ser útil como una herramienta de planificación para la próxima temporada. Considere revisar su convenio con el empleador cada año para determinar qué funcionó y qué no, qué proyecciones o tarifas fueron inexactas y qué cambios se podrían hacer para el próximo año.

La negociación de las condiciones de un acuerdo de trabajo también puede ser útil al decidir de qué forma usted y el empleador garantizan que el trabajo cumpla con las leyes. Por ejemplo, determinen quién suministrará el agua, los excusados y lavabos para los trabajadores.

Acoso y discriminación

Todos los trabajadores del estado de Nueva York tienen el derecho a trabajar en un ambiente libre de violencia, discriminación o intimidación. En un lugar de trabajo se pueden producir varias formas de discriminación y acoso. El acoso puede tener lugar entre compañeros de trabajo o entre empleados y supervisores. Las leyes federales y estatales de Nueva York prohíben la discriminación y otras formas de abuso en el trabajo. Considere las siguientes definiciones de discriminación y acoso y piense en estrategias para desalentar este tipo de conducta en su lugar de trabajo.

Discriminación: tratar a un empleado de manera diferente debido a características distintas a su desempeño laboral (raza, origen nacional, sexo, religión, estado civil u orientación sexual). Un ejemplo de discriminación incluye no contratar a una mujer debido a que se da por sentado que no podrá tener un desempeño tan bueno como un hombre.

Abuso verbal: las formas comunes de abuso verbal incluyen insultos, gritos, burlas y amenazas.

Acoso sexual: insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sociales u otra conducta verbal o física, de carácter sexual.

Ambiente de trabajo hostil: intimidación, amenazas, burlas, insultos que afectan el desempeño laboral de un empleado y se basan en una característica protegida, como sexo, origen nacional, religión, etc.

Represalia: disciplinar, suspender, destituir o despedir a un trabajador que presenta una queja sobre presuntas violaciones de la ley de trabajo se considera una represalia. La WTPA prohíbe que los empleadores tomen represalias contra empleados que han presentado una queja contra su empleador.

Puede encontrar más información en línea en el sitio web de la División de Derechos Humanos, aquí: <http://www.dhr.ny.gov/>.

Tráfico laboral en la agricultura

El tráfico laboral es un delito grave, que afecta a comunidades de todo el mundo y del estado de Nueva York. Este tipo de tráfico se caracteriza por trabajadores que tienen un control mínimo o nulo de sus ganancias (si es que las hubiera debido a las deducciones ilegales) o sus horarios de trabajo. Las víctimas de tráfico laboral también pueden tener una libertad de movimiento limitada. El empleador o el supervisor pueden usar la fuerza, el fraude, la coacción o la intimidación para crear un clima de temor y para evitar que la víctima hable o escape de la situación. El estado de Nueva York y el gobierno federal tienen leyes contra el tráfico que pueden hacerse cumplir contra una persona que presuntamente se dedica al tráfico laboral. Hay castigos graves por el delito de trata de personas. Si se le condena en el estado de Nueva York, podría ser encarcelado por un máximo de siete (7) años.

Algunas de las alertas más comunes que vemos son cuando un empleador retiene el pasaporte o la documentación de viaje de un trabajador, un empleador insiste en interpretar para el trabajador (especialmente en presencia del empleador agrícola o un funcionario del gobierno) o un empleador promete ayudar a un trabajador con inmigración o pagarle una gran suma de dinero al final de la temporada, pero nunca lo hace.

Conclusiones

El estado de Nueva York goza de un sector agrícola diverso y sólido. El Programa de Trabajo Agrícola trabaja con empleadores agrícolas, los FLC y trabajadores para garantizar que las condiciones de vida y trabajo en las numerosas granjas del estado sean seguras y justas. El objetivo de este manual es educar y guiar a los FLC con respecto a las leyes laborales pertinentes que tienen un impacto en su trabajo en el estado de Nueva York. El Anexo contiene más vínculos a recursos valiosos y nuestro personal de campo bilingüe siempre está disponible para responder preguntas y brindar ayuda.

Anexo: Recursos adicionales

Programa de Trabajo Agrícola. Estado de Nueva York-Departamento del Trabajo. Teléfono: 877-466-9757 o en línea en: <http://labor.ny.gov/immigrants/agriculture-labor-program.shtm>.

Estado de Nueva York-Departamento del Trabajo. Parte 197, “Reglamento en relación con el otorgamiento de certificados de registro de Contratista de mano de obra Certificados de registro de trabajadores migratorios y Permisos para almacenes de campamentos para trabajadores agrícolas”. Disponible en línea en: <http://labor.ny.gov/immigrants/agriculture-labor-program.shtm>.

Estado de Nueva York-Departamento del Trabajo. LS 118, “Resumen de las leyes laborales del estado de Nueva York relacionadas con el trabajo agrícola y de procesamiento de alimentos”. Disponible en línea en: <http://labor.ny.gov/formsdocs/wp/ls118.pdf>.

¹Servicio de Impuestos Internos; La Publicación 51, “Guía tributaria para empleador agrícola” está disponible en línea en <http://www.irs.gov/pub/irs-pdf/p51.pdf>, y contiene información para los empleadores y Contratistas trabajadores agrícolas o “Jefes de cuadrilla”.

Departamento del Trabajo de Estados Unidos; Ficha técnica N.º 35 “Coempleo y contratistas independientes de conformidad con la Ley de Protección de Trabajadores Agrícolas Migratorios y por Temporada” explica cómo determinar si una persona es un contratista independiente que trabaja con un agricultor o un empleado. Está disponible en línea en: <http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs35.pdf>.

Departamento del Trabajo de Estados Unidos - División de Salarios y Horas. Formulario WH 530 “Solicitud de certificado de registro de Contratista de Trabajo Agrícola”. http://www.dol.gov/whd/forms/fts_wh530.htm.