

GUIÓN PARA ACOMPAÑAR EL POWER POINT

DIPA al Consejo de Salarios 4/Ene/2022

Diapositiva 1: Buenas tardes. Me llamo Melissa Buckley y soy directora adjunta interina de la División de Políticas y Asuntos de Inmigrantes.

Diapositiva 2: Comenzaré con una descripción general de la Ley de Prácticas Laborales Justas para Trabajadores Agrícolas.

Los trabajadores agrícolas ahora ganan 1 ½ veces su sueldo regular por las horas trabajadas en exceso de 60 (**horas extra**) en una semana calendario (establecida por el empleador). Los siguientes trabajadores pueden estar excluidos:

- Personal ejecutivo, profesional y administrativo
- Miembros de la familia inmediata del empleador (hasta 3 grados de consanguinidad)

Los trabajadores agrícolas tienen permitido trabajar de manera voluntaria durante el día de descanso designado, **siempre que el empleador le pague la tarifa de horas extra por ese día de trabajo.**

Los empleadores deben brindar por lo menos un día (**24 horas consecutivas**) de **descanso** en cada semana calendario. Los siguientes trabajadores pueden estar excluidos:

- Personal ejecutivo, profesional y administrativo
- Miembros de la familia inmediata del empleador (hasta 3 grados de consanguinidad)
- El capataz encargado (puede ser más de uno)

Los empleadores, incluyendo a los jefes de equipos agrícolas certificados (FLC, por sus siglas en inglés) ahora deben brindar **cobertura de seguro de desempleo** a los trabajadores agrícolas una vez que el empleador haya pagado una remuneración de \$300 o más en un trimestre.

Los trabajadores extranjeros invitados del programa H-2A están excluidos de la cobertura del seguro de desempleo y ya no es necesario que los empleadores los reporten.

Diapositiva 3: Estos son los aumentos al salario mínimo y a la tasa salarial por efectos adversos (o AEWR, por sus siglas en inglés) para trabajadores del programa H-2A.

A partir del 31 de diciembre de 2021, el salario mínimo del estado de Nueva York será de \$15 por hora en la ciudad de Nueva York y los condados de Nassau, Suffolk y Westchester.

Los trabajadores en el resto del estado deberán recibir un salario mínimo de \$13.20 por hora.

A partir del 29 de diciembre de 2021, el AAERW para órdenes de trabajo H-2A en el estado de Nueva York es de \$15.66 por hora en todo el estado.

GUIÓN PARA ACOMPAÑAR EL POWER POINT

DIPA al Consejo de Salarios 4/Ene/2022

Diapositiva 4: A continuación quiero resaltar las DIVISIONES QUE PROTEGEN A LOS TRABAJADORES EN EL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DEL ESTADO DE NY.

La División de Políticas y Asuntos de Inmigrantes (DIPA): La DIPA realiza visitas educativas a los empleadores y trabajadores agrícolas del estado de Nueva York. El personal explica los empleadores y trabajadores las leyes laborales y los servicios de empleo disponibles a través del sistema de centros de desarrollo profesional, y resuelve infracciones aparentes. Además, el personal de la DIPA ayuda en el procesamiento de las órdenes de trabajo H-2A y H-2B de los empleadores del estado de NY. El Defensor Supervisor Estatal también forma parte de la DIPA.

La División de Normas Laborales (DLS): La DLS hace cumplir las leyes laborales del estado, incluidas las reglamentaciones de trabajo agrícola y contra las represalias.

Otras divisiones son la Oficina de Obras Públicas, la División de Seguridad y Salud, la Oficina de Investigaciones Especiales.

Diapositiva 5: Esta es información adicional sobre la División de Políticas y Asuntos de Inmigrantes del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York:

- Trabajamos bajo la dirección del subcomisionado de trabajo para protección de los trabajadores.
- La DIPA se encarga de trabajos relacionados con educación y cumplimiento; no somos cuerpos de ejecución de la ley.
- La DIPA ha implementado 6 programas:
 - **Programa de Trabajo Agrícola:** Acercamiento ordenado a nivel federal con trabajadores agrícolas de todo el estado, que incluye información sobre sus derechos laborales legales, los servicios de empleo disponibles y asistencia con quejas.
 - **Unidad de Certificación de Trabajo Extranjero:** Procesamiento ordenado a nivel federal de órdenes de trabajo H-2A y H-2B para empleadores del estado de NY que desean contratar a trabajadores extranjeros invitados. Esto incluye la obligación a nivel federal de hacer inspecciones de vivienda, revisiones de campo y derivar las infracciones observadas o descubiertas en el campo.
 - **Defensor Supervisor Estatal:** Supervisa los servicios prestados por el personal del Departamento de Trabajo del Estado de NY y promueve las protecciones para los trabajadores agrícolas.
 - **Acceso al idioma:** Nos aseguramos de que el Departamento de Trabajo del Estado de NY cumpla los requisitos de prestar servicios en la lengua materna del cliente.
 - **Acercamiento con las comunidades de inmigrantes:** Hacemos presentaciones de "Conozca sus derechos" a los trabajadores y empleadores de todo el estado, enseñándoles sus derechos y responsabilidades laborales legales.

GUIÓN PARA ACOMPAÑAR EL POWER POINT

DIPA al Consejo de Salarios 4/Ene/2022

- **Esfuerzos contra la trata de personas:** Certificamos a posibles víctimas para que reciban servicios, y ayudamos con certificaciones para visas U y T en casos relacionados con el Departamento de Trabajo.

Durante el curso de sus trabajos de educación y cumplimiento, el personal de la DIPA no participa en conversaciones sobre la situación migratoria, ya que las leyes laborales se aplican a todos los trabajadores.

Diapositiva 6: Esta es una descripción general del PROGRAMA DE TRABAJO AGRÍCOLA (o AgLP, por sus siglas en inglés)

Hay personal de acercamiento en distintas partes del estado, que trabaja principalmente en el campo durante la temporada de cosecha:

- El personal de acercamiento cuenta con computadoras portátiles y teléfonos inteligentes, para atender a los trabajadores.
- Trabajan con horarios flexibles para atender a los trabajadores agrícolas que quizá solo estén disponibles fuera del horario normal de oficina.
- El personal tiene formularios y otros documentos necesarios para ayudar a los clientes en diferentes lugares, como campamentos de trabajo, lugares de trabajo o cafeterías cercanas.

El personal con frecuencia colabora con organizaciones comunitarias para brindar acercamiento educativo, por ejemplo:

- Empire Farm Days,
- Becker Forum y
- Diversos eventos con consulados móviles en todo el estado

El personal de acercamiento también ayuda al programa federal de trabajadores extranjeros invitados H-2A al realizar:

- Revisiones de campo (como lo ordenan las reglamentaciones federales cuando hay una colocación doméstica)
- Visitas de campo (como lo permiten las reglamentaciones federales para brindar acercamiento a trabajadores extranjeros y nacionales).

Cuando el personal descubre una posible infracción en el campo, puede intentar resolverla, o bien derivarla a la agencia de ejecución correspondiente.

- Los factores incluyen la complejidad de la infracción, la cantidad de trabajadores y los asuntos jurisdiccionales.

GUIÓN PARA ACOMPAÑAR EL POWER POINT

DIPA al Consejo de Salarios 4/Ene/2022

Diapositiva 7: A continuación revisaremos cómo maneja las infracciones el AgLP.

- El personal de la DIPA recibe información sobre posibles infracciones a las leyes laborales o a otras leyes o reglamentos.
 - El personal de la DIPA reúne la información de contacto y otros detalles de los trabajadores afectados.
 - La DIPA entonces decide si intentará aplicar medidas de educación y cumplimiento al empleador o si deriva el caso a las autoridades de ejecución.
 - Si el intento de cumplimiento de la DIPA no tiene éxito, el caso se deriva a las autoridades de ejecución.
- Durante las medidas de educación y cumplimiento, la DIPA no revelará sus fuentes de información a los empleadores. La única excepción es cuando la infracción se relaciona con salarios u otros beneficios debidos a un empleado específico.

¿Qué ocurrirá si los casos se derivan a autoridades de ejecución?

- Cuando los casos se derivan a autoridades de ejecución, la DIPA proporcionará la información del caso y puede ayudar (por ejemplo, con necesidades lingüísticas) si es necesario.
- El empleador está sujeto a escrutinio adicional por parte de las autoridades de ejecución, que pueden aplicar multas y sanciones debido a las infracciones.

Es necesario hacer una derivación a las autoridades de ejecución cuando existen infracciones sistemáticas, complejas y generalizadas de las leyes laborales. Pero no tiene que hacerse en el caso de infracciones "pequeñas". Si los empleadores pueden corregir las infracciones, ¡es razonable aprovechar la oportunidad para que lo hagan!

Diapositiva 8: ¿Cuáles son las infracciones "pequeñas" que la DIPA encuentra habitualmente en el campo?

- Incumplimiento con la colocación de los carteles obligatorios
- Incumplimiento de entregar el contrato de trabajo requerido
- Incumplimiento de entregar recibos de pago que cumplan todos los requisitos
- Incumplimiento de brindar servicios sanitarios y agua potable en el campo
- Salarios insolutos por períodos breves e infracciones de la frecuencia de pago
- Incumplimiento de pagar el salario mínimo del estado de NY después de un aumento reciente
- Incumplimiento de brindar un período para comer

¿Por qué es buena idea cooperar con la DIPA?

- Cuando un empleador decide colaborar con la DIPA para rectificar una infracción, demuestra buena fe por parte del empleador. **¡Estar dispuesto a corregir las infracciones "pequeñas" es un buen negocio!**

GUIÓN PARA ACOMPAÑAR EL POWER POINT

DIPA al Consejo de Salarios 4/Ene/2022

- Los empleadores pueden ser proactivos para abordar las infracciones "pequeñas" antes de que las infracciones, como los pagos insuficientes, se vuelvan demasiado grandes como para resolverlas.
- Los empleadores pueden evitar el pago de multas y sanciones monetarias que puede imponer una agencia de ejecución.

Diapositiva 9: ¿Cómo ha ayudado la DIPA a los empleadores agrícolas y a los trabajadores agrícolas migrantes y por temporadas en 2021?

- El personal de campo reanudo el acercamiento presencial en junio de 2021.
- El personal realizó 443 visitas de campo a empleadores y trabajadores.
- El personal realizó 127 inspecciones de vivienda para empleadores H-2A.
- El personal se comunicó con 1398 empleadores y gerentes, 1676 trabajadores agrícolas migrantes y por temporada nacionales, 5097 trabajadores agrícolas H-2A, 499 trabajadores permanentes, 2492 trabajadores no agrícolas y 108 ONG y proveedores de servicios, para un total de 11,263 contactos.
- El personal identificó 213 infracciones aparentes y ayudó en la resolución de 185.
- La DIPA recibió 8 quejas durante 2021. Y el personal ayudó en el pago de \$6133.88 a 3 trabajadores.
- En 2021, el personal ayudó a trabajadores en los siguientes idiomas:
 - Árabe
 - Birmano
 - Chino
 - Criollo haitiano
 - Español

Diapositiva 10: ¿Cómo se realizarán las inspecciones de vivienda para el programa de trabajadores invitados H-2A en 2022?

El Departamento de Salud realzará todas las inspecciones de vivienda.

Diapositiva 11: Gracias por su tiempo.

Para obtener más información, la diapositiva muestra nuestro sitio de internet.