

La Nueva Ley

1. **¿Qué es la Ley Prácticas Laborales Justas para Trabajadores Agrícolas (FLFLPA, por sus siglas en inglés)?** *La propuesta de ley, firmada el 17 de julio de 2019 por el gobernador Andrew Cuomo, establece que la Ley Prácticas Laborales Justas para Trabajadores Agrícolas proteja los derechos del trabajador agrícola y que las condiciones de trabajo y vivienda sean seguras. La ley, concede a los trabajadores agrícolas pago por horas extras, un día de descanso cada semana, cobertura por discapacidad y Permiso Familiar Pagado, beneficios por desempleo y otras protecciones laborales. La ley también requiere que el Comisionado del Departamento de Trabajo convoque una Comisión de Salario.*
2. **¿Cuál es la fecha efectiva de la ley FLFLPA?** *Todas las disposiciones, excepto el requisito de autorización de vivienda para migrantes, serán efectivas a partir del 1 de enero de 2020. La expansión del requisito de autorización de vivienda para migrantes será efectiva a partir del 1 de enero de 2021.*

Cobertura

3. **¿Se requiere que toda operación agrícola cumpla con la disposición del pago de horas extras y día de descanso bajo la ley FLFLPA?** *Sí, toda operación agrícola, independientemente de su tamaño, están cubiertas por la ley.*
4. **¿Quién está cubierto por la disposición del día de descanso bajo la FLFLPA?** *Todos los trabajadores agrícolas están cubiertos. Los siguientes empleados pueden quedar excluidos de la cobertura si cumplen con requisitos específicos:*
 - *el supervisor a cargo (pueden ser más de uno),*
 - *los miembros de la familia inmediata del empleador,*
 - *Ejecutivos,*
 - *Empleados Administrativos, y*
 - *Empleados Profesionales*
5. **¿Quién está cubierto por la disposición del pago de horas extras sobre las 60 bajo la FLFLPA?** *Todos los trabajadores agrícolas, incluyendo los supervisores encargados, están cubiertos por la disposición de horas extras de esta ley. Los siguientes empleados pueden quedar excluidos de la cobertura si cumplen con requisitos específicos:*
 - *Los miembros de la familia inmediata del empleador,*
 - *Ejecutivos,*
 - *Empleados Administrativos, y*
 - *Empleados Profesionales*

6. **¿Quiénes son la familia inmediata del empleador?** *Miembros de la familia inmediata incluye:*
- *relacionado con el tercer grado de consanguinidad o afinidad (relación legal)*
 - *trabajando en la granja por obligaciones familiares, y*
 - *salarios no pagados u otra compensación basada en sus horas o días de trabajo.*
7. **¿Qué es "tres grados de consanguinidad" en relación con los miembros de la familia?** *Los hijos, nietos, bisnietos, padres, hermanos de un empleador, sobrinas / sobrinos, abuelos, tías / tíos y bisabuelos están a tres grados de consanguinidad.*
8. **¿Debería el empleador ejecutar el Aviso de pago y Reconocimiento para trabajadores agrícolas (LS309 o versión del empleador) con miembros de la familia?** *Los empleadores no necesitan ejecutar el Aviso de pago y Reconocimiento para trabajadores agrícolas (LS 309S) con miembros de la familia que cumplan con los criterios anteriores.*
9. **¿Los miembros de la familia de LLC, S-corps, C-Corps o sociedades están excluidos del día de descanso y de las horas extras?** *Sí, los miembros de la familia que cumplen con los criterios anteriores están excluidos de las disposiciones sobre el día de descanso y las horas extra.*
10. **¿Quién es un trabajador Ejecutivo?** *Un Ejecutivo es alguien quien el deber principal:*
- a) consiste en la gestión/administración, y*
 - b) dirige el trabajo de otros dos o más empleados, y*
 - c) tiene la autoridad para contratar o despedir a otros empleados o puede recomendar la contratación, y*
 - d) quien habitual y regularmente ejercen poderes discrecionales, y*
 - e) a quien se le paga por sus servicios un salario, que incluye pensión alimenticia, alojamiento u otros subsidios e instalaciones.*
11. **¿Quién es un empleado Administrativo?** *Un empleado administrativo es alguien quien el deber principal:*
- (a) consiste en la realización de trabajo de campo de oficina o no manual directamente relacionado con las políticas de gestión y las operaciones generales del negocio, y*
 - (b) ejerce discreción y juicio independiente, y*
 - (c) asiste directamente a un empleador, empleado ejecutivo o administrativo o quien realiza, bajo supervisión general, el trabajo en líneas especializadas o técnicas que requieren capacitación, experiencia o conocimiento especial; y*
 - (d) a quien se le paga por sus servicios un salario, que incluye pensión alimenticia, alojamiento u otras asignaciones e instalaciones.*

12. ¿Cuáles son los requisitos de salario mínimo para los empleados ejecutivos y administrativos?

- *En la Cuidada de NY: \$1,125 desde el 31 de diciembre, 2019 en adelante*
- *En los Condados de Nassau, Suffolk y Westchester: \$975 desde el 31 de diciembre, 2019 en adelante; \$1,050 desde el 31 de diciembre, 2020 en adelante, y \$1,125 desde el 31 de diciembre, 2021 en adelante.*
- *Resto del Estado de NY: \$885 desde el 31 de diciembre, 2019 en adelante; \$937.50 desde el 31 de diciembre, 2020 en adelante.*

13. ¿Quien es un Empleado Profesional? Un empleado Profesional es alguien cuyo deber principal consiste en un trabajo que:

(a) requiere conocimiento de un tipo avanzado en un campo de la ciencia o el aprendizaje adquirido habitualmente por un curso prolongado de instrucción / estudio intelectual especializado, y

(b) requiere el ejercicio constante de discreción y juicio; o

(c) es predominantemente intelectual y de carácter variado (en oposición al trabajo mental, manual, mecánico o físico de rutina).

14. ¿Están todos los trabajadores extranjeros cubiertos por las horas extras y las reglas del día de descanso? Sí, todos los trabajadores extranjeros (H-2A, J-1, TN etc.) que se dedican al trabajo agrícola están cubiertos por la disposición de horas extras y el día de descanso. Las horas extras se deben pagar 1 ½ veces del AEWR (Salario por Efectos Adversos), salario predominante o tarifa del contrato.

15. ¿Están cubiertos los pasantes o aprendices bajo la ley FLFLPA? Los pasantes o aprendices son trabajadores agrícolas y, por lo tanto, están cubiertos por la ley FLFLPA. Bajo la Orden de Salario Mínimo para Trabajadores Agrícolas (Parte 190), un aprendiz inscrito en un programa organizado de capacitación en educación vocacional en agricultura bajo una agencia reconocida o autoridad educativa, sin fines de lucro o gubernamental incluyendo, entre otros, programas como Farm Cadet, el programa de trabajo agrícola para estudiantes de Colegio de Agricultura del Estado de Nueva York en la Universidad de Cornell, los programas de trabajo vocacional agrícolas para estudiantes de secundaria, siempre y cuando dicho programa sea aprobado por el comisionado, se considerara que la indemnización bajo dicho programa cumple con los requisitos de la orden salarial.

Horario de trabajo

16. ¿Se les permite a los trabajadores agrícolas trabajar más de 60 horas a la semana? Los trabajadores agrícolas no pueden trabajar más de 60 horas a la semana al menos que voluntariamente acepten hacerlo. Si trabajan más de 60 horas a la semana, entonces se les debe pagar las horas extras a 1 ½ veces el Salario Regular por esas horas.

17. ¿Se requiere que los trabajadores agrícolas reciban descansos o tiempo para comer? *Tiempo para comer o descansar es un requisito para todos los trabajadores agrícolas. Vea el documento orientativo [LS 443](#) para obtener más información sobre los requisitos y duración de turno.*

18. ¿Qué es una semana calendario con respecto a las horas extras y días de descanso? *Para cumplir con las horas extras y el día de descanso, el término semana calendario significara 7 días establecidos, recurrentes y consecutivos designados por el empleador. Una semana calendario no debe cambiarse de una semana a otra.*

Salario por horas extra

19. ¿Cuál es el salario por horas extras para los trabajadores agrícolas que acepten trabajar más de 60 horas en una semana calendario? *El salario por horas extras será de 1½ veces el Salario Regular.*

20. ¿Qué horas se deben contar para calcular el Salario Regular y el salario de horas extras? *Se deben contar todas las horas trabajadas en la semana calendario. No se necesitan contar las horas de descanso o períodos de comidas como horas trabajadas.*

21. ¿Cómo se calcula el salario regular de pago por hora para trabajadores a quienes se les pagan por pieza o por salario fijo? *Los trabajadores agrícolas deben recibir 1½ veces de su salario regular por hora por todas las horas extras trabajadas. El salario regular no puede ser más bajo que salario mínimo. El salario regular de un empleado es la cantidad que se le paga al trabajador agrícola por cada hora de trabajo. Cuando a un trabajador agrícola no se le paga por hora (ej. trabaja por destajo, salario fijo), el salario regular por hora se calcula dividiendo el total de las horas trabajadas durante la semana sobre todos los ingresos de dicho trabajador agrícola. Cuando un trabajador agrícola tiene varias tarifas de pago por pieza, el salario regular es el promedio de todas las tarifas evaluando de la cantidad de horas trabajadas bajo cada tarifa. El salario de las horas extras puede variar de una semana a otra, dependiendo de cuántas horas trabajó el trabajador agrícola bajo cada tarifa de pago por pieza. Ciertos pagos no son parte del salario regular. Estos incluyen: ♣ Gastos generados a nombre del empleador ♣ Pagos extraordinarios por horas extras ♣ Pagos extraordinarios por trabajar sábados, domingos y días feriados ♣ Bonos discrecionales ♣ Regalos ♣ Pagos como regalos en ocasiones especiales ♣ Pagos en períodos cuando no se trabaja debido a vacaciones, días feriados o enfermedad.*

22. ¿Puede un empleador tomar crédito por beneficios complementarios, como días de enfermedad pagada, o bonos discrecionales, en contra la obligación por pago de horas extras? *Con excepción del pago por días*

feriados y turnos diferenciales de fin de semana, los beneficios complementarios y discrecionales no le pueden hacer contrapeso a las horas extras adeudadas.

- 23. ¿Puede un empleador tomar una porción o un crédito por comidas o alojamiento si el trabajador agrícola gana más que el Salario Mínimo?** *No. Estos créditos son parte de la obligación de salario mínimo y no se pueden descontar si el trabajador agrícola gana más que el salario mínimo. Para aquellos trabajadores agrícolas que ganan el salario mínimo se les puede hacer un descuento por comidas o alojamiento adecuado. Existen límites a los descuentos o créditos permitidos por día o semana. Para obtener más información sobre los descuentos o créditos, visite [CR190](#). Recuerde que no se permite descuentos o créditos por alojamiento y utilidades de vivienda a trabajadores agrícolas migrantes.*
- 24. ¿Debe el empleador pagar las horas extras al trabajador agrícola que trabaja más de 60 horas en una semana calendario mientras trabaja para dos empleadores diferentes bajo contrato H-2A compartido?** *El trabajador H-2A tiene derecho al pago de horas extras cuando el total de las horas trabajadas exceden las 60 en una semana calendario. Los trabajadores extranjeros H-2A y los trabajadores domésticos bajo la orden de trabajo H-2A aceptan trabajar para ambos empleadores por el número de días y horas detalladas en el contrato. Los co-empleadores aceptan adherirse a los términos y condiciones del trabajo certificado y son conjuntamente responsables de cualquier infracción.*
- 25. ¿Todavía tiene que pagar un empleador por las horas extras a trabajadores agrícolas que procesan alimentos de otros campos a partir de las 40 horas?** *Sí. Los empleados cuyo trabajo incluye procesamiento, manejo o empaque de productos agrícolas de otras operaciones agrícolas están cubiertos por la Orden de Salario Misceláneo por dicho trabajo y se les debe pagar las horas extras a partir de las 40 horas trabajadas en una semana.*
- 26. ¿Cuándo debe pagar un empleador el salario de horas extras al trabajador agrícola que elabora con los productos del mismo campo?** *Después de 60 horas trabajadas en una semana calendario, o si trabaja en su día de descanso.*
- 27. ¿Debe un empleador pagar horas extras a los trabajadores agrícolas que trabajan en su día de descanso?** *Sí. Empleados que voluntariamente aceptan trabajar en su día de descanso deben recibir una vez y $\frac{1}{2}$ el salario regular por las horas trabajadas ese día, incluso si no han trabajado más de 60 horas en esa semana calendario.*
- 28. ¿Se le debe pagar “horas extras dobles” a un trabajador agrícola que ya ha trabajado más de 60 horas y acepta trabajar el día de su descanso?** *Cuando los trabajadores agrícolas trabajan más de 60 horas en una semana calendario, deben ser compensados a 1 vez y $\frac{1}{2}$ de su salario regular por las horas*

trabajadas (“hora extra estándar”). Los trabajadores agrícolas también tienen derecho al salario de horas extras (“pago extraordinario por horas extras”) por cualquier hora trabajada voluntariamente durante su día de descanso. Sin embargo, no se requiere el pago adicional extraordinario por horas extras si la cantidad de horas ya han sobrepasado las 60 horas en la semana calendario.

- 29. ¿Cuándo tiene que pagar un empleador el salario de las horas extras ganadas?** *Como trabajadores manuales, a los trabajadores agrícolas, se les debe pagar el sueldo dentro de los próximos 7 días de la semana laboral en la cual se ganaron.*
- 30. ¿Un trabajador agrícola puede acumular el pago de horas extras para recopilarlo como pago único al final de la temporada?** *No. Todos los sueldos, incluyendo las horas extras, se deben pagar dentro de los próximos 7 días del final de la semana laboral en cual la nómina se ganó.*
- 31. ¿Puede un trabajador agrícola tomar tiempo libre en lugar de que le paguen por las horas extras?** *Un trabajador agrícola no puede tomarse (o acumular) días libres, también conocido como tiempo libre compensatorio (“comp”) en lugar de que le paguen por las horas extras.*
- 32. ¿Cuándo se les debe pagar por las horas extras al trabajador agrícola que trabaja en los campos y en el café del mismo empleador?** *El trabajo del restaurante está cubierto bajo la Orden de Salario de la Industria de Hospitalidad, por lo tanto, se les debe pagar las horas extras después de 40 horas por semana a la tasa de 1½ veces del salario regular de pago. El trabajo de restaurante se debe pagar por hora.*
- 33. ¿Cómo calcula un empleador el Salario Regular si se toman créditos o descuentos por la vivienda o comidas?** *El Salario Regular y el salario de horas extras se calculan antes de tomar créditos o hacer descuentos.*
- 34. ¿Se incluyen los bonos de producción, como un bono de calidad de la leche, en el salario regular para calcular el salario de horas extras?** *Depende de si el bono es discrecional o no. Las bonificaciones no discrecionales deben ser parte del cálculo del salario regular para determinar el salario de horas extras.*

Día de descanso

- 35. ¿Con que frecuencia debe el trabajador agrícola recibir un día de descanso?** *El trabajador agrícola debe recibir 24 horas consecutivas de descanso una vez por semana calendario.*
- 36. ¿Debe el empleador programar el día descanso por adelantado para el trabajador agrícola?** *La ley no requiere que el día de descanso se programe*

por adelantado. Se puede designar el día de descanso y puede ser recurrente, o puede variar, pero debe llevarse a cabo a no más tardar en el 7mo día de la semana calendario.

- 37. ¿Puede un trabajador agrícola renunciar a su día de descanso?** *No, el trabajador no puede renunciar a su día de descanso, pero puede aceptar trabajar voluntariamente en dicho día y se le debe pagar el salario por horas extras al hacerlo.*
- 38. ¿Se requiere que un empleador documente si el día de descanso fue proporcionado?** *Sí, los empleadores deben mantener registros de las horas trabajadas por día y semana.*
- 39. ¿Se requiere que un empleador documente que un trabajador agrícola acordó voluntariamente trabajar en su día de descanso?** *La ley no requiere un registro para este propósito específico, pero un empleador debe documentar que un empleado voluntariamente trabajó en su día de descanso para mantener cuenta de las horas extras que debe pagar ese período.*
- 40. ¿Si el trabajo no se puede realizar debido al clima u otras circunstancias, puede contar esto como el día de descanso?** *Si, 24 horas consecutivas de descanso debido al clima u otras circunstancias puede contar como un día de descanso semanal.*
- 41. ¿Puede un empleador proporcionar un día de descanso en incrementos o fracción de días?** *No, el día de descanso debe ser un periodo de 24 horas consecutivas de descanso en una semana calendario.*
- 42. ¿Puede un empleador agrícola solicitar una excepción del día de descanso?** *Sí, un empleador puede solicitar una excepción al presentar el [LS 137](#). Sin embargo, el empleador debe pagar el salario por horas extras en este séptimo día.*

Requisitos para el Mantenimiento de Registros del Empleador

- 43. ¿Qué tipo de nómina y registros de tiempo debo mantener?** *Los requisitos de mantenimiento de registros en la Ley Laboral permanecen iguales. Los empleadores deben mantener registros de tiempo reales, precisos y contemporáneos de las horas trabajadas por día y por semana, y los registros de pago que muestren el salario de pago, sueldos brutos, deducciones legales, descuentos, créditos y sueldos netos durante 6 años.*
- 44. ¿Qué registros de pagos nuevos debo mantener como resultado de la ley FLFLPA?** *Las disposiciones del Artículo 6 y/o [Parte 190](#) aplican a operaciones agrícolas. No han surgido nuevos requisitos de mantenimiento de registros bajo la ley FLFLPA.*

45. ¿Debe el empleador proporcionar un aviso de pago o reconocimiento nuevo a los trabajadores agrícolas? *Sí. Los empleadores les deben proporcionar el LS309 a los trabajadores agrícolas que explique que tienen derecho a un día de descanso y pago por las horas extras.*

46. ¿Necesita el empleador proporcionar información diferente en el talonario de pago del trabajador agrícola (declaración de salario)? *Los requisitos permanecen igual bajo la ley.*

Comisión de Salario

47. ¿Qué hace la Comisión de Salario? *La Comisión de Salario reúnen a trabajadores, empresas, partidarios, y al público para considerar las normas mínimas del lugar de trabajo en todas las industrias.*

48. ¿Quién estará en la Comisión de Salario? *La Comisión de Salario consistirá en 3 personas:*

- *David Fisher, el Presidente del NY Farm Bureau,*
- *Denis Hughes, el Ex presidente del sindicato estatal AFL-CIO, y*
- *Brenda McDuffie, Presidente de Buffalo Urban League.*

49. ¿Cuándo se reúne la Comisión de Salario? *La Comisión de Salario comenzó las audiencias públicas alrededor del estado. La Comisión de Salario debe realizar un informe ante el gobernador y la asamblea legislativa donde incluya sus recomendaciones antes del 31 de diciembre de 2020.*

50. ¿Qué clase de cambios puede recomendar la Comisión de Salario? *La Comisión de Salario considerará la tarifa de horas extras y límites. Las recomendaciones generales de la Comisión no pueden reducir las protecciones o los beneficios de los trabajadores.*

Cumplimiento de la ley

51. ¿Cuándo comenzará el cumplimiento de la ley FLFLPA? *Los empleadores deben cumplir con todas las disposiciones de la FLFLPA a partir del 1 de enero de 2020. Los empleadores deben cumplir con los requisitos de permiso de vivienda de migrantes a partir del 1ro de enero de 2021.*

52. ¿Existen sanciones por no cumplir con las disposiciones de la FLFLPA? *Sí. Las infracciones por no pagar el salario mínimo, los salarios acordados, o por no mantener los registros requeridos siempre han estado sujetos a sanciones civiles.*

53. ¿Debe un empleador pagar por el sueldo adeudado si viola las leyes del pago de horas extras? *Sí, el Departamento de Trabajo calcula los sueldos*

adeudados, recupera y devuelve el sueldo a los trabajadores que no recibieron el pago.

Procesador de Cultivo, Contratista de Trabajadores Agrícolas y Registro de Comisario de Campamento

54. ¿Han cambiado los requisitos al registro de Contratistas de Trabajadores Agrícolas, Procesador de Cultivo o de Comisario de Campamento? *No, los requisitos de registro permanecen iguales.*

Seguro

55. ¿Necesitan los empleadores obtener seguro por desempleo? *A partir del 1 de enero de 2020, las empresas agrícolas deben registrarse para obtener seguro por desempleo cuando hayan pagado por lo menos \$300.00 en sueldo en un trimestre o haya adquirido el negocio de otro empleador sujeto a esta responsabilidad. Esto también les aplica a contratistas certificados que emplean a trabajadores agrícolas.*

56. ¿Cómo se registra un empleador para obtener seguro por desempleo? *Visite <https://labor.ny.gov/ui/employer.shtm> para obtener información general y descargue el formulario NYS100-AG (Formulario de registro del empleador del estado de Nueva York para Seguro por desempleo, Retención de impuestos y reporte de salarios). En <https://www.labor.ny.gov/formsdocs/ui/nys100ag.pdf>, que luego puede ser enviado por fax a (518) 485-8010. Una vez que lo solicite, le notificarán su número de registro de empleador de 3 a 4 semanas. Para preguntas, llame a la línea directa para empleadores de seguro por desempleo al 888-899-8810.*

Más información

57. ¿Dónde puedo encontrar más información? *Para informarse de actualizaciones a la ley laboral llame al 1-833-693-2767 (833-NY-FARMS), o visite www.labor.ny.gov/FarmLabor*

58. ¿Dónde puedo encontrar más información sobre el Seguro de Compensación Laboral, Beneficios por Discapacidad y Ausencia Familiar Remunerada? *Para preguntas sobre Compensación Laboral y Beneficios por Discapacidad, por favor llame al 877-632-4996. Para preguntas sobre Ausencia Familiar Remunerada, por favor llame al 844-337-6303. También puede encontrar más información visitando www.wcb.ny.gov/farmtoolkit/*

59. ¿Dónde puedo encontrar más información sobre Sindicatos Laborales? *Para preguntas sobre sindicatos, por favor llame al 518-457-4610 o visite <https://www.perb.ny.gov/resources-for-farm-laborers-and-agricultural-employers/>*