

Informe y recomendaciones de la Junta Salarial de
Trabajadores Agrícolas

LA COMISIONADA DE TRABAJO DEL ESTADO DE NUEVA YORK

Resumen ejecutivo

Durante los últimos dos años, a partir de 2020, la Junta Salarial de Trabajadores Agrícolas (la "Junta") celebró audiencias y escuchó testimonios a fin de cumplir su encargo de considerar el umbral sobre el que deben pagarse sueldos de tiempo extra a los trabajadores agrícolas en el estado de Nueva York. La Junta recibió testimonios orales, presentaciones formales y comentarios escritos de una amplia gama de partes interesadas, incluyendo a propietarios de granjas, trabajadores, grupos activistas e investigadores académicos.

Este informe, preparado bajo la dirección de la Junta por personal del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York (el "Departamento"), documenta y resume el proceso de la Junta y la información que recibió, y establece sus conclusiones y recomendaciones. El informe está organizado en las siguientes secciones:

- (1) Nombramiento, alcance y forma de trabajo de la Junta
- (2) Reuniones de la Junta y audiencias públicas
- (3) Características de la industria
- (4) Presentaciones formales hechas a la Junta
- (5) Testimonios y comentarios generales – Temática común
- (6) Consideraciones
- (7) Recomendaciones finales

A lo largo de este proceso, los miembros de la Junta han profundizado su comprensión del tema y evaluado los efectos potenciales de una reducción en el umbral sobre las vidas cotidianas de las personas de esta industria. Los miembros de la Junta analizaron detenidamente todos los argumentos a favor y en contra de reducir el umbral de tiempo extra, y entienden las inquietudes que genera esta cuestión de política en todas las partes involucradas.

El 28 de enero de 2022, la Junta recomendó que el umbral actual de 60 horas para el pago de tiempo extra se redujera a 40 horas por semana a partir del 1 de enero de 2032. La Junta además recomendó que la reducción se hiciera gradualmente a lo largo de diez años, haciendo una reducción de cuatro horas cada dos años, como se muestra a continuación:

- A partir del 1 de enero de 2024, el umbral presente para el pago de tiempo extra se reducirá en cuatro horas, a 56 horas.
- El 1 de enero de 2026, el umbral se reducirá en cuatro horas a 52 horas.
- En lo sucesivo, cada dos años el umbral se reducirá cuatro horas más hasta alcanzar 40 horas por semana el 1 de enero de 2032. En lo sucesivo, el umbral permanecerá en 40 horas.

Nombramiento, alcance y forma de trabajo de la Junta

Propósito estatutario y facultades

La Ley de Prácticas Laborales Justas para Trabajadores Agrícolas (la "Ley"), promulgada en 2019, ordena que a partir del 1 de enero de 2020 los trabajadores agrícolas reciban el pago de tiempo extra por todo el trabajo que realicen excedente a 60 horas por semana. La Ley también extiende ciertas protecciones de los trabajadores a los trabajadores agrícolas, incluidos los derechos de negociación colectiva, el seguro de incapacidad laboral, el seguro de desempleo, la vivienda y un día de descanso.¹

La Ley ordena que la comisionada de trabajo (la "Comisionada") convoque a una Junta Salarial de Trabajadores Agrícolas (la "Junta") para considerar con mayor detalle el umbral apropiado para el pago de tiempo extra a los trabajadores agrícolas. La Ley además ordena que, una vez formada, la Junta haga recomendaciones acerca de si el umbral de tiempo extra para trabajadores agrícolas podría reducirse a menos de 60 horas por semana, y en qué medida.² La Ley permite que la Junta recomiende la implementación gradual de cualquier reducción, reduciendo de manera sucesiva y parcial el umbral hasta alcanzar un umbral definitivo recomendado. La Ley establece que la Junta debe considerar las tarifas de horas extras existentes en sectores con situaciones similares en el estado de Nueva York. La Ley prohíbe explícitamente que la Junta presente un informe o una recomendación que disminuya o limite los derechos, las protecciones, los beneficios y los privilegios que actualmente tengan los trabajadores agrícolas.

El 28 de febrero de 2020, la comisionada Roberta Reardon convocó a la Junta en los términos de la Ley y de las disposiciones sobre el salario mínimo de los artículos 19 y 19-a de la Ley de Trabajo del Estado de Nueva York, que también autoriza a la comisionada a convocar a juntas salariales. La Ley estableció una Junta de tres miembros que debían incluir un miembro de la Oficina de Granjas de Nueva York, un miembro de la AFL-CIO del estado de Nueva York y un miembro nombrado por la comisionada. Los miembros de la Junta son:

- Sra. Brenda McDuffie, presidenta de la Junta, ex-presidenta de Buffalo Urban League
- Sr. David Fisher, miembro de la Junta, presidente de la Oficina de Granjas de Nueva York
- Sr. Denis Hughes, miembro de la Junta, ex-presidente de la AFL-CIO del Estado de Nueva York

El encargo de la comisionada

¹ <https://dol.ny.gov/farm-laborers-fair-labor-practices-act>

² <https://legislation.nysenate.gov/pdf/bills/2019/A8419>; Ley de Trabajo de Nueva York § 674-a.

Durante la audiencia del 28 de febrero, la comisionada encargó a la Junta las siguientes responsabilidades:³

- La Junta hará recomendaciones sobre las horas extras de trabajo de los trabajadores agrícolas, que no excederán las sesenta horas.
- La Junta deberá considerar hasta qué punto se puede reducir el umbral para el pago de tiempo extra por debajo de las 60 horas establecidas por Ley,
- La Junta puede proporcionar una serie de umbrales sucesivamente más bajos de horas extras, y las fechas de su implementación gradual, como parte de sus determinaciones.

Reuniones de la Junta Salarial y audiencias públicas

Preparación de registros: actividades organizativas

En el transcurso de 2020, la Junta escuchó testimonios orales y aceptó testimonios escritos durante cinco audiencias públicas, y posteriormente sostuvo cuatro reuniones públicas para conversar sobre los testimonios rendidos. Todas las audiencias se anunciaron con anticipación y fueron abiertas al público, videograbadas y publicadas en el sitio de internet del Departamento.⁴ Durante cada audiencia y reunión, la Junta ofreció servicios de traducción para ayudar a promover una participación más amplia.

Durante la primera audiencia de la Junta, el 28 de febrero de 2020, después de que la comisionada hizo su encargo a la Junta, el abogado general del Departamento, fungiendo como abogado de la Junta, explicó las facultades y responsabilidades de la Junta. La Junta designó al subcomisionado de protección a trabajadores del Departamento como secretario de la Junta. El jefe de estadísticas laborales de la División de Investigación y Estadísticas del Departamento también aportó información descriptiva y estadísticas sobre la industria agrícola del estado de Nueva York.

La Junta debatió un proceso para reunir comentarios del público y acordó programar cuatro audiencias adicionales: el 13 de marzo (Syracuse), el 23 de marzo (Binghamton), el 16 de abril (Long Island) y el 23 de abril (Batavia). Sin embargo, debido a la pandemia de COVID-19, la Junta fue incapaz de celebrar esas audiencias adicionales planeadas. En cambio, la Junta estableció nuevas fechas para las audiencias y las celebró de forma remota por medio de un sistema de videoconferencias en línea. Las audiencias reprogramadas se llevaron a cabo el 26 de agosto, 27 de agosto, 31 de agosto y 30 de septiembre de 2020. Posteriormente, la Junta celebró audiencias públicas el 19 de noviembre, 28 de diciembre, 29 de diciembre y 31 de diciembre de

³ <https://dol.ny.gov/system/files/documents/2021/03/farm-wage-board-commissioners-charge.pdf>

⁴ www.labor.ny.gov/farmwageboard

2020. Durante estas reuniones, los miembros recibieron materiales de presentación adicionales del personal del Departamento y deliberaron como Junta.

Pausa de 2020 (COVID-19)

Durante la reunión del 31 de diciembre de 2020, la Junta, con una votación de 2-1, aprobó una resolución a favor de publicar un informe citando las circunstancias extraordinarias de la pandemia de COVID-19, incluyendo los desafíos sin precedentes que afectaron tanto a la industria agrícola como a la economía global, así como sus efectos sobre los sistemas alimentarios del estado de Nueva York, y recomendando que la Junta se volviera a reunir en una fecha posterior, antes de que terminara 2021.

De acuerdo con la Ley de Trabajo de NY §656, la comisionada emitió una orden el 19 de febrero de 2021 que pedía: (i) que la Junta se reuniera a más tardar el 15 de diciembre de 2021, y (ii) que el Departamento, previa consulta al Departamento de Agricultura y Mercados y a otras agencias y partes interesadas, presentara información estadística y otras informaciones clave relacionadas con el asunto ante la Junta, incluyendo información referente a: (1) la seguridad económica y la salud mental y física de los empleados agrícolas, según lo documentado por las clínicas de seguridad y salud ocupacional y otras organizaciones del estado de Nueva York que prestan servicios directos a esta población; (2) los ingresos brutos y netos de los empleadores agrícolas, según las publicaciones anuales del Departamento de Agricultura de Estados Unidos; (3) las tasas de retención de empleados de la industria, sobre la base de los datos del Departamento; (4) los efectos del umbral de sesenta horas para el pago de tiempo extra y de las otras protecciones laborales impuestas por la Ley a empleadores y empleados en sectores particulares de la industria agrícola de Nueva York; y (5) los efectos de las protecciones salariales y otras protecciones sobre otras industrias en situación similar en el estado de Nueva York.

El 15 de diciembre de 2021, la comisionada convocó a la Junta y anunció las fechas de cuatro audiencias públicas adicionales a celebrarse en enero de 2022. Estas audiencias se llevaron a cabo el 4 de enero, 18 de enero, 20 de enero y 28 de enero de 2022. Estuvieron abiertas al público en general y se realizaron por videoconferencia.

Participación del público y recopilación de información

La Junta escuchó a una amplia gama de partes interesadas, incluidos agricultores, trabajadores, asociaciones industriales agrícolas, activistas laborales y obreros, organizadores de suministro y financiamiento agrícola y otros grupos relacionados. Varios miembros de la Legislatura del Estado de Nueva York también testificaron, así como miembros del público. Los miembros del público también presentaron testimonios escritos a la Junta. La Junta recibió diversos estudios e informes gubernamentales, académicos y de otros tipos en los que se presentaban datos e información estadística.

Características de la industria

En 2020, la industria agrícola del estado de Nueva York empleaba a poco menos de 23,500 trabajadores en alrededor de 2,300 establecimientos de todo el estado, de acuerdo con el programa del Censo Trimestral de Ocupación y Sueldos del Estado de Nueva York (QCEW, por sus siglas en inglés).

El programa del QCEW utiliza la versión 2017 del Sistema de Clasificación de la Industria de Norteamérica (NAICS, por sus siglas en inglés) – el estándar utilizado por las agencias federales de estadística para clasificar los establecimientos comerciales. El NAICS clasifica los subsectores pertinentes de la industria agrícola del estado de Nueva York en dos códigos:⁵ 111 (Producción de cultivos) y 112 (Producción de animales y acuicultura). El subsector de producción de cultivos se compone de industrias que cultivan plantas principalmente para alimentos y fibras y de establecimientos principalmente dedicados a cultivar productos, plantas, vides o árboles y sus semillas, como granjas, huertos, arboledas, invernaderos y viveros. El subsector de producción de animales y acuicultura se compone de industrias que crían o engordan animales para la venta de animales o productos animales y/o cultivan plantas acuáticas y animales en ambientes acuáticos controlados o seleccionados para la venta de plantas acuáticas, animales o sus productos. El código 112 también incluye a establecimientos principalmente dedicados a mantener, pastar, criar y alimentar animales, como ranchos, granjas y cebaderos.

Dado que la información laboral del QCEW incluye solamente a trabajadores cubiertos por el seguro de desempleo, los propietarios, los agricultores autónomos sin personalidad jurídica, los miembros de la familia no remunerados y ciertos trabajadores domésticos no son considerados. La información también excluye a los trabajadores agrícolas que reciben sus pagos sin registros contables, un grupo que muchos expertos creen que es de tamaño significativo.

Perfil del trabajador agrícola

Los trabajadores agrícolas desempeñan una variedad de funciones relacionadas con la producción de bienes agrícolas, que incluyen plantar, cultivar y cosechar los cultivos, además de atender a los animales de granjas, ranchos y acuicultura.

Los trabajadores agrícolas del estado de Nueva York tienden a ser un poco más jóvenes que el trabajador promedio en todas las industrias privadas. De acuerdo con la información de 2015-2019 de la Encuesta sobre la Comunidad Estadounidense, el 47% de los trabajadores agrícolas

⁵ Esta definición de la industria agrícola del estado de Nueva York difiere del sector 11 del NAICS: Agricultura, silvicultura, pesca y caza. Excluye a las industrias que tradicionalmente no son afectadas por la excepción a las reglas sobre el pago de tiempo extra, como la silvicultura, pesca y caza, y los servicios de asistencia agrícolas.

del estado de Nueva York tenían de 16 a 34 años de edad, en comparación con el 40% de todos los trabajadores del sector privado. La fuerza laboral agrícola también tiende a tener menos años de escolaridad; solamente el 37.7% de los trabajadores agrícolas del estado habían recibido alguna forma de educación superior, en comparación con casi el 64.8% de todos los trabajadores del sector privado. El número de hombres que trabajan en la agricultura supera ampliamente al número de mujeres, abarcando casi tres de cada cuatro trabajadores.

Perfil salarial

Los trabajadores agrícolas tienden a recibir sueldos significativamente menores que el trabajador promedio de todas las industrias privadas del estado de Nueva York. En 2020, el sueldo anual promedio en la industria agrícola del estado de Nueva York era de \$39,137, comparado con \$84,739 en todas las industrias privadas.

Dentro de la industria, la producción de cultivos representó alrededor de la mitad de los empleos y sueldos totales (51.4% y 48.4%, respectivamente), mientras que el subsector de producción de animales y acuicultura representó el 48.6% de los empleos agrícolas totales y el 51.6% de los sueldos totales. El sueldo anual promedio de \$36,850 en producción de cultivos fue 5.9% más bajo que el promedio de la industria. El sueldo anual promedio de 41,590 en producción de animal es fue 6.2% más alto que el promedio de la industria.⁶

Horas trabajadas

Los trabajadores empleados en la industria agrícola del estado de Nueva York tendieron a trabajar horarios más largos que los trabajadores de todas las industrias privadas. El porcentaje de empleados agrícolas que trabajaron más de 41 horas por semana (41.9%) excedió al porcentaje promedio de todos los trabajadores del sector privado (25.3%) en 2015-19. El porcentaje de empleados agrícolas que trabajaron más de 60 horas por semana (10.4%) fue casi cinco veces más que el de todos los trabajadores del sector privado (2.1%). Producción de cultivos y producción de animales y acuicultura estuvieron entre las 10 principales industrias del estado de Nueva York en términos del porcentaje de trabajadores que trabajaban 60 horas o más por semana. La producción de animales y acuicultura ocupó el primer lugar, con 15.9% de empleados que trabajaron más de 60 horas por semana, y producción de cultivos ocupó el sexto, con un porcentaje de 5.7%.

⁶ En la página 10 hay más información sobre las definiciones: [Documento informativo sobre empleo, sueldos y horas en la industria agrícola del estado de Nueva York \(ny.gov\)](#)

Industrias en situación similar

La Ley ordena que la Junta tome en cuenta las características de otras industrias en situación similar como parte de su encargo. La Junta cumplió este requisito al tomar en cuenta información provista por el Departamento durante presentaciones formales el 19 de noviembre de 2020 y el 4 de enero de 2022. La información destacó y explicó a 10 industrias diferentes en las que las empresas involucradas en esas industrias enfrentan algunas de las mismas condiciones que la comunidad de agriculturas identifica como particularmente difíciles para el pago de tiempo extra.

Pese a esas condiciones, las empresas en todas las industrias resaltadas deben pagar tiempo extra por las horas trabajadas en exceso de 40 por semana, a menos que exista una excepción debido a las funciones individuales del empleado (por ejemplo, un profesionista), y no como parte de una clasificación de la industria. Por ejemplo, en las industrias de transporte y almacenaje y de comercio minorista, el aumento de la demanda de los consumidores durante la época decembrina genera la necesidad de aumentar el personal. En la industria de la jardinería, es común aumentar la fuerza laboral durante tormenta de nieve, cuando es de importancia crítica quitar la nieve. La siguiente tabla ilustra algunos de estos puntos. Aunque existen excepciones limitadas para las ocupaciones en ciertas industrias (como consejeros de campamentos), ninguna otra industria tiene una excepción categórica al pago de tiempo extra después de 40 horas.

**Desafíos operativos que influyen sobre la necesidad de tiempo extra
en industrias en situación similar**

Industria	Aumento temporal de personal (época decembrina)	Dependencia del clima	Estacionalidad	Fuerza laboral escasa o lejana	Animales vivos
Transporte y almacenaje	X				
Comercio minorista	X				
Campos de golf		X	X		
Jardinería (incluye quitar nieve)		X	X		
Construcción		X	X		
Hoteles (excepto hoteles con casino) y moteles			X	X	
Campamentos recreativos y vacacionales			X	X	
Zoológicos y jardines botánicos					X
Servicios de cuidado de mascotas (incluye albergues y criaderos de animales domésticos; excluye veterinarios)					X
Servicios de veterinaria					X

Presentaciones formales hechas a la Junta

2020 [Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York](#) presentada por Kevin Hannel y Jeanette Lazelle

El Sr. Kevin Hannel, representante de la División de Investigación y Estadísticas del Departamento, hizo presentaciones en cada una de las cinco audiencias públicas y en una reunión pública celebrada durante 2020.⁷ La información presentada a la Junta se resume en las secciones anteriores de este informe y cubrió temas que incluyeron: información general de la industria (sueldos, número de establecimientos, número de trabajadores, composición demográfica de los trabajadores, número de horas trabajadas), industrias en situación similar, desafíos emergentes por COVID y datos financieros de la industria del Departamento de Agricultura de Estados Unidos (USDA, por sus siglas en inglés).

La Junta también recibió información del Departamento sobre los otros estados que emprendieron acciones sobre el tiempo extra en las industrias agrícolas, como:

- California (redujo el umbral para tiempo extra, con diferentes períodos de implementación gradual para granjas de diferentes tamaños según su cantidad de empleados; un estándar de tiempo extra después de 40 años estará vigente para los empleadores agrícolas de todos los tamaños para 2025)⁸
- Hawaii (tiempo extra después de 40 horas, pero con una opción para el empleador de seleccionar hasta 20 semanas al año en las que se paga tiempo extra después de 48 horas)
- Maryland (tiempo extra después de 60 horas)
- Minnesota (tiempo extra después de 48 horas)
- Washington (tiempo extra después de 40 horas para trabajadores de lácteos)⁹

La Sra. Jeanette Lazelle, una representante de la División de Políticas y Asuntos de Inmigrantes (DIPA, por sus siglas en inglés) del Departamento, hizo una presentación a la Junta durante la reunión pública del 19 de noviembre de 2020, donde resumió la Ley y brindó un panorama general del trabajo realizado por las divisiones de protección a los trabajadores del Departamento.¹⁰

⁷ Investigación y Estadísticas hizo presentaciones a la Junta en las siguientes fechas: 28 de febrero de 2020, 26 de agosto de 2020, 27 de agosto de 2020, 31 de agosto de 2020, 30 de septiembre de 2020 y 19 de noviembre de 2020.

⁸ [Tiempo extra para los trabajadores agrícolas \(ca.gov\)](#)

⁹ Al 1 de enero de 2022, todos los trabajadores agrícolas de WA son elegibles para recibir el pago de tiempo extra de acuerdo con un programa gradual que llega a 40 horas en 2024. [Tiempo extra \(wa.gov\)](#)

¹⁰ Videgrabaciones de 2020: <https://dol.ny.gov/farm-laborers-wage-board-hearings>

2022

Durante las audiencias de 2022, la Junta escuchó presentaciones formales del Departamento y de otras organizaciones no gubernamentales. Los presentadores, las fechas de las presentaciones y descripciones breves de sus presentaciones se incluyen en la siguiente tabla, que incluyen enlaces a videgrabaciones como notas al pie de página. A continuación se presentan resúmenes y algunos puntos clave de cada una de las presentaciones.

Organización	Presentador	Fecha	Descripción
Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York (División de Investigación y Estadísticas)	Kevin Hannel, jefe de la oficina	4/Ene/22	Presentó información y datos referentes a puntos específicos enumerados en la orden de la comisionada (ver la página 3) ¹¹
Departamento de Trabajo del Estado de NY	Melissa Buckley, directora adjunta interina	4/Ene/22	Presentó un panorama general de las funciones y el trabajo de la División de Protección para los Trabajadores, incluyendo a la División de Políticas y Asuntos de Inmigración. ¹²
Farm Credit East	Chris Laughton, director de intercambio de conocimientos	18/Ene/22	Presentó datos de tendencias a 10 años y conclusiones de su análisis de los posibles efectos de reducir el umbral. ¹³
Universidad Cornell (Escuela Dyson de Economía Aplicada y Administración)	Chris A. Wolf, profesor	20/Ene/22	Presentó conclusiones de investigaciones de los efectos potenciales de reducir el umbral a 50 y 40 horas, y los resultados de una encuesta reciente a propietarios de granjas. ¹⁴
National Employment Law Center	Rebecca Dixon, directora ejecutiva	20/Ene/22	Presentó el contexto histórico de la excepción al tiempo extra para los trabajadores agrícolas. ¹⁵
National Employment Law Center	Paul Sonn, director del programa de políticas estatales	20/Ene/22	Presentó información sobre la experiencia en CA y WA, y en industrias en situación similar. ¹⁶
Economic Policy Institute	Daniel Costa, director de derecho migratorio e investigación de políticas (y profesor visitante de la Universidad de California, Davis)	20/Ene/22	Presentó la experiencia de la industria agrícola de California después de la implementación en ese estado de nuevas protecciones para el tiempo extra de los trabajadores agrícolas. ¹⁷
Immigration Research Initiative	David Kallick, director	20/Ene/22	Ofreció la perspectiva de lo que ha ocurrido en el estado de Nueva York después de la aplicación del umbral de 60 horas y los posibles efectos de reducirlo más. ¹⁸

Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York presentado por Kevin Hannel y Melissa Buckley

¹¹ <https://youtu.be/iCr4jCIEW9Q>; minuto 17:58.

¹² <https://youtu.be/iCr4jCIEW9Q>; minuto 27:07.

¹³ <https://youtu.be/uaXqdpabSOk>; minuto 5:53.

¹⁴ <https://www.youtube.com/watch?v=3tQSRUjTt0M>; minuto 11:19.

¹⁵ <https://www.youtube.com/watch?v=3tQSRUjTt0M>; minuto 22:12.

¹⁶ <https://www.youtube.com/watch?v=3tQSRUjTt0M>; minuto 26:23.

¹⁷ <https://www.youtube.com/watch?v=3tQSRUjTt0M>; minuto 33:29.

¹⁸ <https://www.youtube.com/watch?v=3tQSRUjTt0M>; minuto 39:40.

La presentación del Sr. Hannel se concentró en cuatro de los cinco puntos descritos en la orden de la comisionada de 2021.¹⁹ Los puntos destacados incluyen:

- La información de la Declaración de Ingresos 2020 del USDA mostró que los ingresos netos de las industrias agrícolas del estado de Nueva York disminuyeron un 3%, una reducción de \$74 millones, de \$2,251 millones en 2019 a \$2,177 millones en 2020.
- Pese a esta disminución en un año, los ingresos netos excedieron el promedio a 5 años de \$1,576 millones en \$601 millones (o 38%). La parte de los ingresos netos en 2020 atribuibles a pagos directos del gobierno excedió los promedios históricos (\$721 millones, la cantidad más alta registrada y aproximadamente ocho veces el promedio de 5 años del estado de Nueva York). Sin estos pagos, la reducción en los ingresos netos de un año a otro hubiera sido aún mayor.
- La información de la Declaración de Ingresos referente a las empresas agrícolas del estado de Nueva York, comparada con la de otros cinco estados que han hecho cambios a los umbrales de tiempo extra para trabajadores agrícolas (CA, HI, MN, MD y WA) mostró amplias variaciones en la experiencia de esos estados, por lo que es difícil extraer conclusiones claras.
- Sobre la base de la información del QCEW del estado de Nueva York, la tasa anual de retención de empleados agrícolas no ha variado significativamente en la última década, incluso en años recientes. Además, la demanda de visas H-2A de empleadores agrícolas del estado de Nueva York en general ha aumentado todos los años de 2012 a 2021, incluyendo a los dos años más recientes, después de la promulgación de la Ley.
- A pesar de que la cantidad de establecimientos que se contabilizan en el QCEW aumentó considerablemente en 2020, el empleo promedio anual de esta industria en el QCEW disminuyó ligeramente. Los sueldos totales y los sueldos promedio también siguieron aumentando en 2020.

En una presentación separada, la Sra. Buckley expuso un panorama general de la Ley, los aumentos al salario mínimo en el estado de Nueva York y los sueldos de efectos adversos (AEWR, por sus siglas en inglés) para trabajadores H-2A. Describió el trabajo de varias divisiones del Departamento que desempeñan funciones pertinentes a la seguridad de los trabajadores agrícolas, incluyendo a la División de Protección para los Trabajadores. La Sra. Buckley describió cómo la DIPA procesa las órdenes de trabajo para visas H-2A y H-2B de empresas agrícolas del estado de Nueva York a los Servicios de Ciudadanía e Inmigración de Estados Unidos, así como el trabajo realizado por la DIPA en inspecciones de vivienda para el programa de trabajadores

¹⁹ La Junta utilizó testimonios orales y escritos para determinar la seguridad económica y la salud física y mental de los empleados agrícolas según lo documentado por clínicas de salud y seguridad ocupacional, así como otras organizaciones dentro del estado de Nueva York que brindan servicios directos a esta población.

invitados H-2A. También ofreció información adicional sobre la estrategia basada en educación y cumplimiento que la DIPA aplica en su trabajo.

Farm Credit East presentado por Chris Laughton

La presentación del Sr. Laughton se concentró en los efectos para los propietarios de granjas de la reducción del umbral de tiempo extra de 60 horas a 40 horas. La base de su presentación fue un informe de 2021 producido por Farm Credit East y entregado formalmente a la Junta.²⁰

Algunos de sus puntos y argumentos destacados son:

- Los sueldos promedio y la tasa de tiempo extra promedio en la industria agrícola han aumentado junto con los aumentos al salario mínimo en el estado de Nueva York desde 2011.
- Estos aumentos en el costo de la mano de obra contrastan con reducciones de los precios al mayoreo de la leche, del valor de la producción agrícola y de los ingresos netos de las granjas en el mismo período.
- El Sr. Laughton también resaltó su análisis de datos promedio a 5 años (2016-2020) relacionados con la producción agrícola, los costos de la mano de obra contratada y los pagos estimados de capital de deudas.
- Reducir el umbral de tiempo extra a 40 horas (de manera adicional al aumento de los salarios mínimos) produciría un aumento promedio de 42% en los costos de mano de obra y una reducción promedio de 20% en los ingresos de las granjas.
- En general, las granjas han podido cubrir el umbral de tiempo extra de 60 horas, pero una reducción adicional podría tener efectos nocivos.
- El aumento en los costos de mano de obra podría producir una mezcla de cambios a corto y largo plazo. Estos cambios incluyen la reducción en los ingresos de las granjas, aumento de la insolvencia, más granjas que abandonen la industria por completo, reducciones en las horas de trabajo de los trabajadores, menos inversiones en la agricultura del estado de Nueva York, un cambio a prácticas que reduzcan la mano de obra y un cambio a cultivos que requieran menos mano de obra, etc.

Universidad Cornell, Escuela Dyson de Economía Aplicada y Administración presentada por Chris Wolf

²⁰ [Los efectos económicos del pago de tiempo extra para la agricultura del estado de Nueva York \(farmcrediteast.com\)](https://farmcrediteast.com)

El profesor Wolf expuso su perspectiva sobre los efectos que las leyes de tiempo extra del estado de Nueva York tendrían sobre los costos de producción y la competitividad, comenzando con los efectos del umbral actual de 60 horas, y ampliando el análisis a los efectos potenciales de un umbral de 50 horas y de 40 horas. El profesor Wolf y su equipo evaluaron los efectos del umbral presente de 60 horas usando datos de estudios secundarios (Resumen empresarial de granjas lácteas de Cornell y Resúmenes empresariales de granjas frutales del Programa de Frutas de Lake Ontario). Son embargo, la base para su análisis prospectivo más amplio fue la información que él y su equipo extrajeron de encuestas y entrevistas a 40 operadores de granjas (20 de lácteos, 20 de frutas y verduras) entre julio y septiembre de 2021.

- La información del Resumen empresarial de granjas lácteas de Cornell y los Resúmenes empresariales de granjas frutales del Programa de Frutas de Lake Ontario muestra un aumento en el costo de la mano de obra para las granjas de lácteos y las granjas de frutas y verduras de 2019 a 2020.
- Sobre la base de la encuesta de 2021, algunos de los temas recurrentes (en todos los umbrales) de los operadores acerca de cómo han respondido al umbral de 60 horas o cómo responderán a un umbral de tiempo extra aún más bajo incluyen: mayor control en los costos de mano de obra, inversiones en tecnología para reducir la mano de obra y un cambio a cultivos que requieran menos mano de obra.
- Además, los propietarios señalaron que se redujo la cantidad de horas trabajadas de muchos trabajadores a fin de evitar el costo de las horas extra adicionales, se redujeron o cancelaron inversiones, y en algunos casos se abandonó por completo la industria.
- Durante su explicación sobre competitividad, el profesor Wolf se concentró en los efectos adversos relacionados con el aumento en los costos de producción, el ambiente regulatorio, los efectos para la comunidad y la capacidad para atraer trabajadores.

National Employment Law Project (NELP) presentado por Rebecca Dixon y Paul Sonn

La Sra. Dixon y el Sr. Sonn se concentraron en el contexto histórico de la exención y en las experiencias de otros estados, como California y Washington, al brindar protección para el tiempo extra después de 40 horas, resaltando la implementación gradual como una ruta para lograrlo.

Puntos clave expuestos durante el testimonio de la Sra. Dixon:

- La historia de exentar a los trabajadores agrícolas de las protecciones laborales tiene un origen discriminatorio y se basa en los compromisos del Congreso con los estados que antes tenían esclavos, a fin de preservar la economía de las plantaciones en el Sur.
- Esta historia de vincula con la denegación actual de protecciones laborales en el estado de Nueva York a su población de trabajadores agrícolas predominantemente latina.

- La Sra. Dixon destacó que el límite de 60 horas para tiempo extra condena a la población desproporcionadamente latina de los trabajadores agrícolas del estado de Nueva York a una vida de sueldos inferiores y pobreza.

Puntos clave expuestos durante el testimonio del Sr. Sonn:

- Como líderes en los mercados de lácteos y producción de manzanas, y siendo estados con salarios mínimos comparables, la experiencia de California y Washington sugiere que el estado de Nueva York puede hacer una transición exitosa a un umbral de tiempo extra de 40 horas por semana.
- El Sr. Sonn resaltó que el cambio no provocaría escasez de mano de obra como resultado de trabajadores huyendo a estados vecinos, porque los empleadores harían esfuerzos por contratar a más trabajadores para reducir su uso de tiempo extra.
- Uno de los efectos deseados del pago de tiempo extra es reducir el trabajo excesivo.

Economic Policy Institute (EPI) presentado por Daniel Costa

El Sr. Costa hizo una presentación a favor de reducir el umbral de tiempo extra a 40 horas por semana, y fundamentó sus comentarios en un testimonio escrito que entregó a la Junta. Destacó que los trabajadores agrícolas brindan un servicio esencial y reciben una remuneración demasiado baja. Durante su testimonio, el Sr. Costa presentó varias tablas para ilustrar puntos clave relacionados con las características de los trabajadores agrícolas y la experiencia de California desde la adopción de las nuevas disposiciones de tiempo extra. Algunos de estos puntos fueron:

- Los trabajadores agrícolas se encuentran entre los peor pagados en el mercado laboral de EE. UU. En promedio, los trabajadores agrícolas ganan menos que los trabajadores sin diploma de educación secundaria.
- El mercado laboral de California se ha mantenido estable desde la implementación de la obligación estatal del pago de tiempo extra a los trabajadores agrícolas.
- El sueldo total pagado por los empleadores agrícolas a los trabajadores agrícolas en California ha aumentado más lentamente desde la aprobación de la ley de tiempo extra agrícola en California.
- La ley de tiempo extra agrícola en California no provocó un aumento repentino de los sueldos totales pagados por los empleadores agrícolas.

- La cantidad de establecimientos agrícolas en California se mantuvo constante después de que entraron en vigor las disposiciones sobre tiempo extra de California.
- La cantidad de empleos H-2A creados en California no ha disminuido durante la fase de tiempo extra, sino que ha aumentado rápidamente.

Immigration Research Initiative (IRI) presentada por David Kallick

El Sr. Kallick presentó lo que él y su equipo del Fiscal Policy Institute (FPI) han observado con la implementación del estándar de tiempo extra después de 60 horas en el estado de Nueva York. Estas conclusiones se presentan en un informe de 2019 del FPI titulado "El pago de tiempo extra a los trabajadores agrícolas es asequible y debió implementarse hace mucho tiempo".²¹

Algunos puntos destacados incluyen:

- Los trabajadores agrícolas han trabajado horarios menos extremos y su sueldo semanal aumentó.
- Los agricultores también pudieron cumplir con las regulaciones sobre tiempo extra. Algunos agricultores contrataron a más trabajadores para reducir la cantidad de horas por trabajador, mientras que otros agricultores implementaron mejores prácticas administrativas, haciendo uso más eficiente del tiempo de los trabajadores. Algunos agricultores invirtieron en equipo agrícola que facilitó y aceleró el trabajo, redujo la necesidad de levantar y cargar cosas, y de esa manera aumentó la productividad.
- En muchos casos, cuando los empleadores se ven obligados a pagar sueldos más altos, hacen un mayor esfuerzo por aumentar la eficiencia de su lugar de trabajo. Algunos ejemplos se observaron cuando se aumentó el salario mínimo, cuando los trabajadores de empresas se sindicalizan y durante el año pasado, en las granjas con el umbral de 60 horas para el pago de tiempo extra.
- El Sr. Kallick refutó específicamente la predicción de un desastre económico de los agricultores a los que se les preguntó qué ocurriría si tuvieran que cumplir con un umbral de 40 horas para el pago de tiempo extra.
- Habría un costo para los agricultores, pero incluso si los agricultores tuvieran que absorber todo el costo, representaría un porcentaje aceptable de sus utilidades.

²¹ [farm workers brief 05-22mgddk \(fiscalpolicy.org\)](https://www.fiscalpolicy.org/farm-workers-brief-05-22mgddk)

Testimonios y comentarios generales – Temática común

En el transcurso de las nueve audiencias públicas celebradas en 2020 y 2022, la Junta escuchó testimonios de cientos de personas, y estimó que la asistencia total a las audiencias llegó a más de 1,000 personas. Los comentarios recibidos por la Junta se clasificaron casi exclusivamente en tres categorías: (1) reducir el umbral de tiempo extra a 40 horas para igualarlo con los de otros trabajadores del estado; (2) mantener el umbral de 60 horas de manera indefinida; y (3) estudiar los efectos del umbral de 60 horas que acaba de promulgarse.

En sus argumentos en contra de reducir el umbral de 60 horas para tiempo extra para trabajadores agrícolas, los agricultores y grupos industriales agrícolas afirmaron que la mano de obra ya es un importante costo para sus empresas y que los agricultores operan con márgenes de ganancia muy limitados. La industria también instó a la Junta a aplazar cualquier acción y estudiar los efectos del umbral de 60 horas para el pago de tiempo extra durante varios años, advirtiendo que reducir el umbral ahora sería prematuro. Las condiciones de la industria, como su dependencia del clima, la poca influencia de los agricultores sobre los precios de sus productos y la competencia con los estados y países sin tiempo extra y con salarios mínimos más bajos también se citaron como factores en contra de reducir el umbral.

Algunos trabajadores agrícolas testificaron con sus empleadores, y varias granjas reunieron testimonios de algunos de sus trabajadores. Sus comentarios resaltan el trato favorable que recibieron de sus empleadores y estos trabajadores pidieron que no se redujera el umbral, citando su deseo de trabajar más horas y los potenciales efectos negativos para la rentabilidad de las granjas.

Trabajadores agrícolas, organizaciones activistas y de servicio a trabajadores agrícolas, defensores de los trabajadores y grupos de derechos civiles también testificaron y entregaron testimonios escritos instando a la Junta a reducir el umbral de tiempo extra a 40 horas. Estos grupos argumentaron que el umbral de 40 horas es estándar, y que la excepción para los trabajadores agrícolas es una costumbre obsoleta fincada en el racismo. También argumentaron que esta fuerza laboral es particularmente vulnerable debido al arduo trabajo físico requerido, las protecciones laborales mínimas en la industria y las largas jornadas de trabajo con sueldos bajos.

Argumentando a favor de la inclusión en el umbral estándar de 40 horas, estos grupos señalaron a otras fuerzas laborales estacionales, como la construcción y el turismo, que son cubiertas por el estándar y que también se ven afectadas por el clima. También señalaron que la agricultura es la única industria que evita el tiempo extra al argumentar en esencia que reduce sus utilidades. Muchos señalaron que la Ley de Trabajo §674-A(6) ordena que se tome en cuenta solamente un factor: "las tasas existentes de tiempo extra en industrias en situación similar en el estado de Nueva York", argumentando que dado que casi todos los demás empleadores del estado están obligados a pagar tiempo extra después de 40 horas, los empleadores agrícolas también deben

hacerlo. Sobre este punto, los agricultores y los defensores de los agricultores dejaron clara su convicción de que la industria agrícola es diferente a todas las demás.

A participación de trabajadores agrícolas en estas audiencias fue menor que la de la comunidad de propietarios. Los activistas a favor de los trabajadores explicaron porqué los niveles de participación podrían ser bajos: mencionaron consistentemente conflictos en los horarios de trabajo, temor a represalias de los empleadores y la vulnerabilidad de una fuerza laboral con sueldos bajos y con frecuencia indocumentada. De hecho, una gran cantidad de testimonios de trabajadores fueron leídos por los mismos activistas, ya que muchos trabajadores no pudieron estar presentes o deseaban mantener el anonimato.

Consideraciones

Nosotros (la Junta) celebramos un total de nueve audiencias públicas y cinco reuniones públicas desde que la Ley entró en vigor, con el fin de considerar detenidamente el asunto de mantener o reducir el umbral actual de 60 horas para el pago de tiempo extra a trabajadores agrícolas. Hemos reflexionado seriamente sobre la información recibida de testimonios directos, cartas, peticiones, informes y datos expuestos en las audiencias y mediante el proceso de presentación abierta. La siguiente sección pretende explicar las observaciones, inquietudes y consideraciones específicas subyacentes a nuestra recomendación definitiva a la comisionada.

Desgaste físico y emocional

Los trabajadores agrícolas son una parte esencial de la robusta economía agrícola y fuerza laboral del estado de Nueva York. Los trabajadores agrícolas con frecuencia trabajan largas jornadas para producir alimentos saludables, cultivados en la localidad, que alimenta a nuestros niños y nuestras comunidades.

El trabajo físico ofrece muchos beneficios para la salud. Sin embargo, cuando se practica reiteradamente y por períodos prolongados, puede afectar la salud y el bienestar del ser humano.

Escuchamos directamente a trabajadores que relataron de primera mano el desgaste físico que sufren. Médicos y otros profesionales que tratan directamente con estos trabajadores testificaron sobre la naturaleza físicamente agotadora del trabajo agrícola y sus efectos sobre el cuerpo humano. Escuchamos a expertos de NELP y EPI hablar sobre este tema, señalando el problema de las largas jornadas de trabajo y caracterizando al trabajo en esta industria como uno de los más peligrosos en todo el mercado laboral de EE. UU. Si bien existen normas ocupacionales para abordar muchas de estas inquietudes, el punto de vista de la mayoría de la Junta es que el trabajo físico prolongado debe ser remunerado con un sueldo mayor después de 40 horas.

Efectos económicos

Escuchamos inquietudes de una cantidad significativa de agricultores en el sentido de que cualquier cambio tendría un efecto perjudicial para su bienestar financiero. La pandemia de COVID-19 ha aumentado esas inquietudes y ha influido sobre nuestra decisión de tomar un año adicional para estudiar los efectos sobre la industria de esta crisis en curso.

Al reanudar las deliberaciones en 2022, la gobernadora y la Legislatura promulgaron tres nuevos créditos fiscales para ayudar a los empleadores agrícolas a cambiar a un estándar con un umbral más bajo para tiempo extra.

- El Crédito Fiscal para Inversiones se aumento del cuatro por ciento al 20 por ciento para las empresas agrícolas, fomentando la posible automatización de la producción agrícola.
- El Crédito Fiscal para Retención de la Fuerza Laboral Agrícola se aumentó a \$1,200 por empleado, para brindar un apoyo a corto plazo a los empleadores.
- Más importante se estableció un nuevo crédito fiscal para tiempo extra reembolsable para cubrir horas extra pagadas por los empleadores agrícolas al nivel establecido por la Junta y confirmado por la comisionada del DOL de 60 horas.

Estas acciones de la gobernadora y la Legislatura apoyan a la producción de alimentos y la economía agrícola. Ofrecen a los agricultores de Nueva York una forma de superar la difícil transición a una norma con un umbral más bajo de tiempo extra con menores efectos económicos, y ayudará a apoyar una economía agrícola fuerte en Nueva York.

Equidad y justicia racial

La Junta considera el tema de la equidad como sumamente importante.

No se presentaron testimonios ni evidencias que sustenten una conclusión de que actualmente existe discriminación por motivos de raza en la industria agrícola del estado de Nueva York. Algunos expositores expresaron su convicción de que la decisión de exentar a los trabajadores agrícolas del tiempo extra es una costumbre obsoleta de una era de políticas excluyentes. Además, la mayoría de la Junta considera el cambio de la práctica actual sobre el tiempo extra como un refuerzo del valor que el estado de Nueva York concede a las prácticas laborales equitativas en todas las industrias.

Participación de trabajadores agrícolas

Los relatos de los trabajadores agrícolas fueron convincentes al exponer algunas de sus experiencias individuales y el beneficio que les brindaría un umbral más bajo. Los defensores de los trabajadores agrícolas señalan a la falta de participación de los trabajadores en las audiencias debido a un desequilibrio de poder o a preocupación de que su participación podría afectar a su empleo de diversas maneras.

La mayoría de las personas que testificaron formaban parte de la comunidad de propietarios de granjas o hablaban en su nombre. Esta comunidad estuvo bien organizada y fue clara en su mensaje de que el umbral no debe reducirse. El sentimiento expresado fue que cualquier aumento en los costos de operación, incluyendo a los sueldos, afectaría negativamente su posición competitiva.

Sin embargo, no concluimos que el desequilibrio en las tasas de participación refleje una falta de interés por parte de los trabajadores.

Recomendaciones finales

Después de escuchar y leer los testimonios de agricultores, trabajadores agrícolas, representantes de grupos industriales agrícolas, organizaciones activistas y de servicio y grupos de derechos civiles, quedó claro a los miembros de la Junta que los agricultores y los trabajadores agrícolas desempeñan un papel crítico en la producción y el suministro de alimentos del estado de Nueva York, y para garantizar que el estado de Nueva York tenga un sistema agrícola y alimentario local fuerte.

Nosotros (la mayoría de la Junta) hemos adoptado tres resoluciones recomendando que la comisionada aumente las normas que rigen el pago de tiempo extra en la agricultura para igualarlas con las de otras industrias, atendiendo a las necesidades de las empresas agrícolas.

Hemos evaluado toda la información presentada, incluidos los testimonios individuales, y grabado testimonios en video de presentadores con diferentes puntos de vista sobre este importante tema. Hemos deliberado y hemos votado (2-1, con el voto en contra del Sr. David Fisher) a favor de reducir el umbral de 60 horas, pero de manera mesurada, a lo largo de varios años.

Esta recomendación refleja nuestra conclusión (de la mayoría de la Junta) de que el pago de tiempo extra después de 40 horas debe ser la norma para los trabajadores agrícolas del estado de Nueva York. Sin embargo, recomendamos que esta política de implemente de tal manera que refleje nuestro deseo de alcanzar el objetivo de 40 horas de tal manera que se mitiguen los problemas económicos para los agricultores y se aumente la viabilidad económica de los trabajadores agrícolas. Con ese fin, los siguientes son los detalles de nuestras recomendaciones:

- A partir del 1 de enero de 2024, el umbral presente para el pago de tiempo extra se reducirá en 4 horas, a 56;
- Las 56 horas seguirán siendo la norma hasta el 1 de enero de 2026, cuando el umbral se reducirá en 4 horas a 52;
- En lo sucesivo, cada dos años el umbral se reducirá 4 horas más hasta alcanzar 40 el 1 de enero de 2032; y
- En lo sucesivo, el umbral permanecerá en 40.

Las próximas tres páginas son las resoluciones adoptadas por la Junta Salarial de Trabajadores Agrícolas el 28 de enero de 20:

RESOLUCIÓN 1.

El umbral de horas extras para los trabajadores agrícolas, que actualmente se establece en sesenta horas se reducirá a cuarenta horas.

RESOLUCIÓN 2.

La reducción del umbral de horas extras de sesenta a cuarenta horas se introducirá gradualmente en diez años con reducciones de cuatro horas semestrales.

RESOLUCIÓN 3.

El calendario de introducción gradual comenzará el 1 de enero de 2024, con el umbral establecido en 56 horas; el 1 de enero de 2026, con el umbral fijado en 52 horas; el 1 de enero de 2028, con el umbral fijado en 48 horas; el 1 de enero de 2030, con el umbral fijado en 44 horas; el 1 de enero de 2032, con el umbral fijado en 40 horas.

Respetuosamente presentado,

Sr. David Fisher

Presidente de la Oficina Agrícola de Nueva York

Sr. Denis Hughes

Expresidente de la AFL-CIO del Estado de Nueva York

Sra. Brenda McDuffie

Expresidenta del Buffalo Urban League

Resolutions Adopted by the Farm Laborers Wage Board on January 28, 2022:

RESOLUTION 1.

The overtime threshold for farm laborers, which is currently set at sixty hours, be reduced to forty hours.


RESOLUTION 2.

The reduction of the overtime threshold from sixty to forty hours be phased in over ten years with reductions of four hours on a biannual basis.

RESOLUTION 3.

The phase-in schedule will begin on January 1, 2024 with the threshold set at 56 hours; on January 1, 2026, with the threshold set at 52 hours; on January 1, 2028, with the threshold set at 48 hours; on January 1, 2030, with the threshold set at 44 hours; on January 1, 2032, with the threshold set at 40 hours.

Respectfully submitted,



Mr. David Fisher

President of the New York Farm Bureau

Mr. Denis Hughes

Former President of the New York State AFL-CIO

Ms. Brenda McDuffie

Former President of the Buffalo Urban League

Resolutions Adopted by the Farm Laborers Wage Board on January 28, 2022:

RESOLUTION 1.

The overtime threshold for farm laborers, which is currently set at sixty hours, be reduced to forty hours.

RESOLUTION 2.

The reduction of the overtime threshold from sixty to forty hours be phased in over ten years with reductions of four hours on a biannual basis.

RESOLUTION 3.

The phase-in schedule will begin on January 1, 2024 with the threshold set at 56 hours; on January 1, 2026, with the threshold set at 52 hours; on January 1, 2028, with the threshold set at 48 hours; on January 1, 2030, with the threshold set at 44 hours; on January 1, 2032, with the threshold set at 40 hours.

Respectfully submitted,

Mr. David Fisher

President of the New York Farm Bureau



Mr. Denis Hughes

Former President of the New York State AFL-CIO

Ms. Brenda McDuffie

Former President of the Buffalo Urban League

Resolutions Adopted by the Farm Laborers Wage Board on January 28, 2022:

RESOLUTION 1.

The overtime threshold for farm laborers, which is currently set at sixty hours, be reduced to forty hours.

RESOLUTION 2.

The reduction of the overtime threshold from sixty to forty hours be phased in over ten years with reductions of four hours on a biannual basis.

RESOLUTION 3.

The phase-in schedule will begin on January 1, 2024 with the threshold set at 56 hours; on January 1, 2026, with the threshold set at 52 hours; on January 1, 2028, with the threshold set at 48 hours; on January 1, 2030, with the threshold set at 44 hours; on January 1, 2032, with the threshold set at 40 hours.

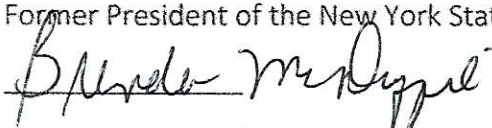
Respectfully submitted,

Mr. David Fisher

President of the New York Farm Bureau

Mr. Denis Hughes

Former President of the New York State AFL-CIO


Ms. Brenda McDuffie

Former President of the Buffalo Urban League

Junta Salarial de Trabajadores Agrícolas
Reunión virtual, 6 de septiembre de 2022

Durante la reunión virtual de la Junta Salarial de los Trabajadores Agrícolas el 6 de septiembre de 2022, la Junta votó para incluir los siguientes comentarios del miembro de la Junta David Fisher como un Anexo a este informe.

DAVID FISHER

Brenda, quisiera hacer algunos comentarios.

BRENDA MCDUFFIE

Por favor. Sr. Fisher.

DAVID FISHER

Cuando fue nombrado como integrante de esta junta salarial, tenía la esperanza de que lo que averiguáramos se tomaría en serio en el resultado final. Aprecio sinceramente la cortesía y la atención que Brenda y Denis han demostrado durante el proceso de más de dos años que hemos vivido. Ha sido un proceso incómodo. Los tres no pudimos estar juntos en la misma habitación, o tener conversaciones significativas, o visitar una granja, o hacer otras cosas que hubieran sido útiles.

Dicho eso, no llegué a este proceso con los ojos cerrados. Sabía que las probabilidades estaban en contra de la postura de mi organización y de lo que agricultura realmente cree que es lo mejor para las granjas, los trabajadores agrícolas y el suministro de alimentos. A fin de cuentas, creo que el informe, que fue escrito por el Departamento de Trabajo, no refleja la información, las investigaciones y el alcance de todos los testimonios que se rindieron.

Ofrecí una buena cantidad de sugerencias, muchas de las cuales no se tomaron en cuenta. Señalaré brevemente algunas de mis principales preocupaciones respecto al informe. Para comenzar, llega a una serie de conclusiones que se fundamentan solamente en opiniones, no en hechos, y le da importancia a acusaciones despectivas sobre la industria. Aunque el informe expresa que no se determinó que existiera injusticia racial en las granjas, el estado de Nueva York tiene estrictas reglamentaciones vigentes para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores de todas las industrias, incluyendo a la agrícola, y colaboramos con esas agencias estatales y locales, y contamos con ellas, para garantizar que cualquier persona que infrinja esas reglas asuma su responsabilidad en cualquier sector comercial. El informe además afirma, sin evidencias que lo sustenten, que una gran cantidad de empleados agrícolas reciben sus sueldos sin registros contables. La afirmación es claramente falsa, e incluso si fuera verdadera, sería un fracaso del DOL de hacer cumplir sus propias reglamentaciones. Hasta que el DOL pueda demostrar sus afirmaciones de que los empleadores agrícolas cometen esa práctica

ilegal de manera más generalizada que en otras industrias, ese texto debería eliminarse del informe.

El informe señala lo que afirma que son sueldos significativamente más bajos para los trabajadores agrícolas en comparación con los trabajadores de la industria privada. El informe dice que los sueldos son de casi 40,000 al año para trabajadores agrícolas, pero en ninguna parte toma en cuenta que los trabajadores estacionales ganan su dinero en un período breve de 4 a 8 meses, ni la multitud de beneficios únicos que reciben además de sus sueldos, como vivienda gratuita, servicios básicos, alimentos de la granja y transporte, que no es común que se proporcionen a muchos otros trabajadores. También hace referencia a industrias en situación similar que pagan tiempo extra, pero no incluye ninguno de los testimonios que describen por qué no se trata de comparaciones justas y lo diferentes que son en realidad las industrias.

El informe incluye testimonios de partidarios de un umbral más bajo que indican que un umbral de 40 horas no ha tenido efectos negativos en California, pero no hace mención de los testimonios de que el umbral de 40 horas acaba de implementarse en sus etapas finales este año, y que no se presentaron datos en las audiencias de enero que sustenten la afirmación de que no está causando daños a la agricultura de allá. Y eso provino, con falta de información, directamente del personal del DOL. Al resaltar el testimonio del economista Chris Wolf de Cornell, el informe de manera conveniente omite la encuesta a los empleados que mostró que el 72% de los trabajadores agrícolas dijeron que abandonarían el estado si se reducen sus horas de trabajo. También ignora por completo las voces de los agricultores simplemente porque la mayoría quiere permanecer en 60. Apenas menciona el testimonio referente a cómo esto hará que las granjas sean menos competitivas y cómo la escasez de mano de obra ya es un problema, y que solamente empeorará si los trabajadores abandonan el estado.

No podemos ignorar los hechos, incluso si el informe no les aplica la diligencia debida. Lo que puede ser más desalentador son las referencias a políticas racistas históricas para justificar un umbral más bajo. El informe no citó evidencias ni testimonios de discriminación racial en las granjas, pero resalta el testimonio de la Sra. Dixon que dice: "historia se vincula con la denegación actual de protecciones laborales en el estado de Nueva York a su población de trabajadores agrícolas predominantemente latina", cuando de hecho los trabajadores agrícolas del estado de Nueva York tienen protecciones que están entre las más fuertes, si no es que son las más fuertes, en el país.

Hoy estamos reunidos debido a una importante reforma de las reglamentaciones sobre trabajadores agrícolas en el estado, algunas de las cuales fueron promovidas por la comunidad de agricultores, incluido el umbral de 60 horas para el pago de tiempo extra, que fue un acuerdo que todas las partes apoyaron hace tan solo tres años. Nueva York es líder en protecciones para trabajadores agrícolas. Algunas protecciones para la mano de obra agrícola son incluso más fuertes que en el resto del sector privado, como un día de descanso obligatorio, tiempo extra si un empleado trabaja un séptimo día sin importar la cantidad de horas trabajadas, y el uso de un sistema de tarjetas para afiliarse a un sindicato, en lugar de una votación privada. El informe y el Departamento de Trabajo no han reconocido todo el trabajo

que la industria agrícola ha realizado y sigue realizando para mejorar las condiciones de trabajo en nuestras granjas. Promovimos un especialista en desarrollo de la fuerza laboral agrícola por medio de la Extensión Cooperativa de Cornell, hemos hecho importantes inversiones en capacitación y equipo de seguridad, desarrollo de recursos humanos, sueldos más altos, construcción de nuevas viviendas, y no toma en cuenta que las negociaciones colectivas permiten que los trabajadores y los empleadores negocien de buena fe beneficios adicionales y condiciones de trabajo. El informe refleja una imagen de las protecciones a los trabajadores agrícolas que realmente no corresponde a la realidad.

Por último, el informe llega a la conclusión de que una cantidad significativa de trabajadores agrícolas no testificaron por temor a represalias o porque tienen bajos ingresos o con frecuencia son indocumentados. No menciona que la mayoría de las audiencias se programaron cuando los trabajadores estacionales estaban fuera del país o no estaban disponibles. Aunque hace referencia a cartas escritas por trabajadores agrícolas, claramente subestima sus méritos en comparación con quienes expusieron en persona. Deben escucharse las voces de todos los trabajadores agrícolas. Deben ponderarse todos los testimonios. Tampoco menciona que la junta salarial no vio todos los videos que se recibieron. Así que el DOL en este informe no debe hacer acusaciones sobre la falta de participación cuando no se hizo referencia a todos los testimonios, y ni siquiera se tomaron en cuenta.

Por esos motivos. En este momento no puedo apoyar este informe final como se ha redactado, y si el informe se reenvía, solicitaría respetuosamente que mis comentarios se añadan como un apéndice al informe, sin importar el resultado de hoy o de las próximas semanas, algo en lo que todos podemos estar de acuerdo es en lo valiosos que son nuestros empleados para el trabajo de alimentar a nuestros conciudadanos neoyorquinos. Los agricultores no pueden hacerlo sin ellos, y seguiremos apoyándolos y haciendo todo lo posible para proporcionar buenos empleos y oportunidades para nuestros empleados. Gracias.

BRENDA MCDUFFIE

Gracias, Sr. Fisher. Y quiero señalar, como sabe, que esta reunión se está grabando y que todos los comentarios de todos los miembros de la junta, de todos ustedes, son registros públicos.