

¿Cuál es la Ley de Normas Justas de Trabajo en agricultura y cómo se aplica a mí?

La Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA por sus siglas en inglés) establece el salario mínimo, el pago por horas extras más allá de todas las horas trabajadas después de cumplidas 40 horas en una semana laboral, documentación, y estándares de empleo de jóvenes, afectando a trabajadores en el sector privado y en el gobierno federal, estatal y local. La Sección de Horas y Sueldos (WHD por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de Estados Unidos (DOL por sus siglas en inglés) administra y hace cumplir la Ley de Normas Justas de Trabajo con respecto al empleo privado, empleo estatal y de gobierno local, y federal.

Trabajadores no exentos regulados bajo esta ley tienen derecho a un sueldo mínimo. El pago por horas extras debe ser cumplido a un nivel no menos de uno punto cinco veces la tasa de pago regular por cada hora por encima de las cuarenta horas de trabajo cumplidas en una semana laboral singular.

El sueldo requerido por la FLSA debe ser entregado en el día de pago regular del periodo laboral en cuestión. Las deducciones restadas de sueldos debidas a faltas de efectivo o mercancías, uniformes requeridos por los empleadores o herramientas de trabajo no son legales si reducen los sueldos o el pago de horas extras de los empleados por debajo de los niveles mínimos requeridos por la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA).

La FLSA contiene algunas excepciones a estos estándares básicos. Algunas se aplican a tipos de negocios en particular, otras se aplican a ciertos tipos de trabajo.

Mientras que la FLSA determina un sueldo mínimo, el pago por horas extras y regula el empleo de menores de edad, hay un número de prácticas de empleo las cuales la FLSA no regula. Por ejemplo, la FLSA no requiere:

- Pago para vacaciones, feriados, indemnización, ni enfermedad
- Tiempo para comidas, descanso, feriados ni vacaciones
- Pago extra por trabajo de fin de semana o feriado
- Subidas de sueldo o beneficios aparte
- Notificación de terminación, justificación de terminación ni pago inmediato de último sueldo.

La FLSA no determina pago de sueldo ni procedimientos de recolección de sueldo usual ni prometido ni comisiones ganados excediendo los sueldos requeridos por la FLSA. Sin embargo, algunos estados tienen leyes bajo las cuales ciertos reclamos (incluyendo reclamos referentes a beneficios) pueden ser hechos. Adicional-

AGWU-20200923.001

John P. Hewlett—University of Wyoming, Jeffrey E. Tranel—Colorado State University, Trent Teegerstrom—University of Arizona.
Translation by Eva Romero—University of Arizona.

© All Rights Reserved.
AgHelpWanted.org
September 2020.

AG HELP WANTED

mente, la FLSA no limita el número de horas en un día ni días en una semana que se puedan exigir de un empleado, incluyendo horas extras, con tal de que el empleado tenga un mínimo de 16 años de edad. Estos asuntos generalmente se determinan mediante acuerdo entre el empleador o sus representantes autorizados y sus empleados.

¿A quiénes se aplica la FLSA?

Todos los empleados de negocios involucrados en comercio interestatal, produciendo productos para comercio interestatal o vendiendo, moviendo o trabajando en productos o materiales que hayan sido traídos o creados para este tipo de comercio, son cubiertos por la FLSA. Prácticamente todos los empleados trabajando en la agricultura se encuentran cubiertos por la ley porque producen productos para comercio interestatal. En particular, todos los negocios a los que se aplica la FLSA son:

- Todos aquellos que reporten un volumen bruto anual que en total no llega a menos de USD \$500.000; o
- Los que se encuentran manejando la operación de un hospital, una institución primariamente dedicada al cuidado de los enfermos, los mayores de edad o enfermos mentales los cuales ahí residen; una escuela para niños con discapacidades mentales o físicos o para niños superdotados; un preescolar, una escuela de primaria o secundaria; o un instituto de educación superior (aunque opere para lucro o sin fines de lucro); o
- Los que sean actividad de una agencia pública.

Empleados de empresas los cuales no son cubiertos bajo la FLSA aún pueden ser sujetos al sueldo mínimo requerido, pago por horas extras, reglas de documentación y provisiones para trabajo de menores de edad si se encuentran involucrados, de forma individual, en comercio interestatal o en la producción de bienes para comercio interestatal, o en cualquier proceso altamente relacionado u ocupación directamente esencial para este tipo de producción. Esto generalmente incluye:

1. Empleados en servicios domésticos tales como jornaleros, empleados domésticos, choferes, cocineros, o niños de tiempo completo, siendo el caso que sus sueldos provenientes de un solo empleo en el año 2010 sumen a un mínimo \$1.700 (figura ajustada por la Administración de Seguridad Social anualmente), o que trabajen un total de más de 8 horas semanales para un empleador o más.
2. Empleados que reciban propinas o individuos en ocupaciones en las que regularmente reciben más de USD \$30 mensuales en propinas.
3. Hospedaje ofrecido por el empleador a costo razonable o valor justo u otros bienes que el empleador suele ofrecer para el beneficio de los empleados puede ser considerado parte de los sueldos.



Desarrollar ciertos tipos de trabajo en la casa de un empleado está prohibido bajo la ley (CFR 530.1 (d)) a menos que el empleador haya obtenido permiso previo del Departamento de Trabajo.

EXENCIONES

La FLSA permite el empleo de ciertos individuos a sueldos por debajo del sueldo mínimo estatuario. Entre estos individuos se incluyen:

- Estudiantes – Los estudiantes/aprendices (estudiantes de educación vocacional), tales como estudiantes de tiempo completo trabajando en ventas o servicios, agricultura, o instituciones de educación superior.
- Discapacidad – Los individuos cuya capacidad laboral o productiva es afectada por una discapacidad física o mental, incluyendo aquellas discapacidades relacionadas a la edad o las heridas. Trabajo de este tipo solo se permite bajo certificados provistos por el WHD.
- Jóvenes – Un sueldo no menor a USD \$4,25 la hora se permite para empleados menores de 20 años de edad durante sus primeros 90 días de empleo con un solo empleador.

Algunos empleados son exentos de requisitos de pago por horas extras o ambas las provisiones de sueldo mínimo como también de pago por horas extras. Siendo que las exenciones en general son definidas precisamente bajo la FLSA, los empleadores deben revisar cuidadosamente los términos y las condiciones exactas. Información detallada se encuentra disponible mediante las oficinas locales de WHD. Las exenciones a ambos el sueldo mínimo y el pago por horas extras pueden ser permitidos para:

- Empleados ejecutivos, administrativos y profesionales que no sean empleados de ventas externas, y empleados ocupando ciertos puestos relacionados a la informática (definidas por las regulaciones del Departamento de Trabajo)
- Empleados de negocios de entretenimiento estacional o negocios recreativos, empleados de ciertos periódicos pequeños, marineros trabajando en naves extranjeras, empleados trabajando en operaciones de pesca, y empleados trabajando en la entrega de periódicos;
- Mano de obra agrícola empleada por cualquier persona quien provee empleo por no más de 500 “días de hombres” (cualquier día en que un empleado hace trabajo agrícola por un mínimo de una hora), en términos de trabajo agrícola en cualquier cuarto de calendario del año previo;

- Niños casuales y personas empleadas como acompañantes a los mayores de edad o los enfermos.
- Ciertos empleados quienes reciben una comisión relacionada a ventas al por menor o a servicios; vendedores de autos, camionetas, remolques, implementos agrícolas, barcos, o aeronaves; o empleados de partes de automóviles o mecánicos trabajando en la manutención de autos, camionetas o implementos agrícolas, quienes sean empleados de establecimientos que no sean fabricantes;
- Empleados de ferrocarriles, transporte aéreo, taxistas, ciertos empleados de transporte por motor, marineros en naves estadounidenses, y empleados de entregas pagados de acuerdo con planes de viaje aprobados;
- Locutores, editores de noticias e ingenieros principales de algunas estaciones de transmisión no-metropolitanas
- Trabajadores domésticos viviendo en la residencia del empleador;
- Empleados de teatros de cine y
- **Trabajadores agrícolas.**

Exenciones parciales al pago por horas extras se aplican a los empleados quienes:

- Están involucrados en ciertas operaciones teniendo que ver con bienes agrícolas y a empleados de ciertos distribuidores de petróleo distribuido al por mayor. Hospitales y lugares de cuidado residencial pueden adoptar un periodo de trabajo de 14 días en vez de la semana laboral usual de 7 días si los empleados reciben un mínimo de 1.5 veces su sueldo regular por horas trabajadas por encima de 8 en un día o 80 en un periodo de trabajo de 14 días.
- No tienen un diploma de educación secundaria o quienes no han logrado un nivel educacional más allá del octavo grado, pueden ser requeridos a pasar más de 10 horas en una semana laboral en aprendizaje de lectura o aprendizaje de otras capacidades básicas sin recibir pago por horas extras por estas horas. Sin embargo, los empleados deberán recibir sus sueldos normales por horas pasadas en este tipo de aprendizaje, el cual no debe de ser limitado a las especificidades del empleo.
- Son empleados de agencias públicas de bomberos o policías que puedan establecer un periodo laboral de 7 a 28 días en que el pago por horas extras solo debe ser pagado después de cierto número de horas en cada periodo laboral.

Exenciones adicionales aplicables al sueldo mínimo y a pagos por horas extras que se aplican a **trabajadores agrícolas** tienen que ver con lo siguiente:

- Trabajadores agrícolas que sean miembros de la familia inmediata del empleador
- Aquellos que tengan como actividad principal la producción de ganado
- Mano de obra de cosecha, quienes viajan a diario desde sus casas, y son pagos por pieza donde sea la costumbre, y quienes estuvieron trabajando en agricultura menos de 13 semanas durante el año previo; o
- Menores de 16 años que no sean originarios del lugar, quienes sean mano de obra de cosecha pagados por pieza como es la costumbre, empleados por la misma empresa que su padre o madre, y pagados el mismo sueldo por pieza que aquellos que sean mayores de 16 años.



CUMPLIMIENTO

Los empleadores no cumplen con la FLSA cuando:

- No mantienen documentación de los nombres y las direcciones permanentes de empleados agrícolas temporales, fechas de nacimiento de menores de 19 años, ni horas trabajadas por empleados siendo pagados por pieza.
- No les pagan por horas extras a los empleados cuyos trabajos se relacionan a la agricultura, pero a los cuales no se aplica la definición de agricultura como aparece en la Ley.
- Utilizan los servicios de reclutadores laborales o contratistas agrícolas que sean empleadores conjuntamente del empleado. Empleo conjunto se refiere a que ambos el contratista y la empresa agrícola son responsables por cumplir con el sueldo mínimo, el pago por horas extras, documentación y provisiones de empleados menores de edad de acuerdo con la FLSA. Si cualquiera de los dos no cumple con la ley ambos pueden ser considerados responsables.
- Falta de cumplimiento con la Ley para la Protección de los Obreros Agrícolas Migratorios y de Temporada (MSPA por sus siglas en inglés), ley también administrada por la Sección de Horas y Sueldos. La MSPA generalmente protege a los trabajadores agrícolas migratorios y de temporada mediante el establecimiento de estándares relacionados a sueldos, viviendas, divulgaciones y documentación. La MSPA también requiere que los contratistas/reclutadores laborales de trabajo agrícola se registren con el Departamento de Trabajo de Estados Unidos.

OTRAS CONSIDERACIONES

La FLSA requiere que los empleadores mantengan documentación sobre sueldos, horas, y otra información relevante como se requiere de acuerdo con las regulaciones del Departamento de Trabajo. La mayoría de la información es del tipo que generalmente mantienen los empleadores en prácticas de negocios regulares, cumpliendo con otras leyes y regulaciones.

La Ley de Protección al Paciente y Cuidado de Salud Asequible, firmado en marzo del 2010, enmendó a la FLSA para incluir tiempo de descanso para madres en periodo de lactancia. Solo las empleadas que no sean exentas a los requerimientos de la FLSA referentes al pago de horas extras tienen derecho a descansos para exprimir leche. Los empleadores con menos de 50 empleados no son sujetos a los requisitos de tiempo de descanso de la FLSA si cumplir con esta provisión representa una dificultad excesiva. La FLSA no requiere que los empleadores paguen por descansos tomados con el propósito de lactancia.

AG HELP WANTED

AgHelpWanted es una guía diseñada para asistir a cualquier persona que maneja recursos humanos en una granja, rancho, criadero, lechería u otra operación agrícola. El texto incluye capítulos sobre los temas de:

- Planificación y Organización | Operación dentro de los Límites Legales > Variedades de Cobertura; Discriminación ilegal; Salud y Seguridad; e Información de Cumplimiento;
- Manejo de Empleados | Pago y Desempeño Laboral; Beneficios; y Asesoramiento de Desempeño Laboral; y
- Comunicación y Solución de Problemas | Estándares, Corrección y Disciplina

RECURSOS:

La mayoría de la información presentada en este documento fue tomada de materiales en internet del Departamento de Trabajo de EE. UU. – La Sección de Horas y Sueldos, “Guía útil de referencia a la Ley de Normas Justas de Trabajo”

U.S. DEPARTMENT of LABOR — WAGE AND HOUR DIVISION

elaws - Fair Labor Standards Act Advisor

<https://webapps.dol.gov/elaws/faq/esa/flsa/toc.htm> (acceso abril, 2020).

U.S. DEPARTMENT of LABOR — WAGE AND HOUR DIVISION

Fact Sheet #12: Agricultural Employers Under the Fair Labor Standards Act (FLSA)

<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHd/legacy/files/whdfs12.pdf> (acceso abril, 2020).

U.S. DEPARTMENT of LABOR — WAGE AND HOUR DIVISION

Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act (MSPA)

<https://www.dol.gov/agencies/whd/agriculture/mspa> (acceso abril, 2020).

U.S. DEPARTMENT of LABOR — WAGE AND HOUR DIVISION

Wages and the Fair Labor Standards Act

<https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa> (acceso abril, 2020).



AgHelpWanted prove sus programas y materiales para todos los individuos, independientemente de su raza, color, origen nacional, edad, discapacidad o, en donde aplique, sexo, estado civil, situación familiar, estatus de los padres, religión, orientación sexual, información genética, creencias políticas, represalias, o porque una parte o la totalidad del ingreso de la persona es derivado de cualquier programa de asistencia pública.

