

Manual 2009 de los Reglamentos del Empleo que Regulan a los Empleadores y Trabajadores Agrícolas de Florida: Salario Mínimo (Ley de las Normas Justas de Trabajo) [Federal]¹

Fritz Roka, Michael Olexa, Katherine Smallwood, Leo Polopolus, y Carol Fountain²

Propósito

Proporcionar las normas de salario mínimo por hora para los trabajadores y empleados cubiertos.

Quien Debe Cumplir

Cualquier agricultor que utiliza más de 500 días-hombre de trabajo durante un trimestre calendario del año anterior (el equivalente a trabajar un tiempo completo por cinco días a la semana).

Si el empleador no emplea más de 500 días-hombre, de trabajo agrícola en un trimestre del calendario del año anterior, sus trabajadores están exentos de las disposiciones del salario mínimo de

la Ley para el calendario completo del siguiente año. Contrariamente, si el empleador utiliza más de 500 días-hombre, de trabajo agrícola en cualquier trimestre de un año calendario, la cobertura se extiende al calendario completo del siguiente año, aun si el empleador no utiliza los 500 días-hombre de mano de obra en cualquier trimestre del segundo año.

Los trabajadores están excluidos del salario mínimo y de los requisitos de ley de las horas extras, así como de la prueba de 500 días-hombre si tal empleado es el padre, esposa, niño u otro miembro de la familia inmediata del empleador.

1. Este es el documentao EDIS FE871 (versión en español de FE407), una publicación de Food and Resource Economics Department, Florida Cooperative Extension Service, Institute of Food and Agricultural Sciences, University of Florida, Gainesville, FL. Publicado en Octubre 2010. Por favor visite la página electrónica de EDIS en <http://edis.ifas.ufl.edu>.

2. Fritz Roka, profesor asociado, Food and Resource Economics Department, University of Florida, Southwest Florida Research and Education Center, Immokalee, FL; Micahel Olexa, profesor, Food and Resource Economics Department, University of Florida, Gainesville, FL; Katherine Smallwood, estudiante, Levin College of Law, University of Florida, Gainesville, FL; Leo Polopolus, profesor emérito, Food and Resource Economics Department, University of Florida, Gainesville, FL; y Carol Fountain, editor, Food and Resource Economics Department, University of Florida, Gainesville, FL; Florida Cooperative Extension Service, Institute of Food and Agricultural Sciences, University of Florida, Gainesville, FL. La traducción del inglés al español estuvo a cargo del Dr. Filiberto Reyes-Villanueva.

Este documento está diseñado para proveer información autorizada, segura y actualizada del tema. Sin embargo, ya que las leyes, reglas administrativas y las decisiones de la corte sobre las cuales está basado están sujetas a constantes revisiones, algunas partes de esta publicación podrían volverse obsoletas en cualquier momento. Esta publicación es distribuida en el entendimiento que los autores no están comprometidos en proporcionar asesoría profesional. Por estas razones, el uso de estos materiales por cualquier persona constituye un acuerdo para mantener libre de daño a los autores, al Institute of Food and Agricultural Sciences, y la University of Florida, así como por cualquier reclamo, daños o gastos que pueda incurrir cualquier persona como resultado de una referencia o confianza sobre la información contenida en esta publicación.

El *Institute of Food and Agricultural Sciences / IFAS* (el instituto de alimentos y ciencias agrícolas) es una institución de oportunidades iguales, autorizado a proporcionar investigación, información educativa, y otros servicios, sólo a individuos e instituciones que operan sin discriminación en lo que concierne a raza, credo, color, religión, edad, inhabilidad, orientación sexual, sexo, estado civil, nacionalidad, opiniones políticas, o afiliaciones. U.S. Departamento de Agricultura, Servicio de Extensión Cooperativo, Universidad de Florida, IFAS, Programa de Extensión de Cooperativa de Florida A&M Universidad, y Juntas de Comisionados del Condado en cooperación.

Los siguientes trabajadores también están exentos del salario mínimo y de los requisitos de la ley de horas extras, pero sus días-hombre de trabajo deben ser contados para la prueba de 500 días-hombre:

- Los empleados que son pagados en base a trabajo por partes Y fueron empleados en agricultura como trabajadores de mano de obra en cosecha por menos de trece semanas en el año anterior Y viajan diariamente al trabajo (no migrantes).
- Un empleado en agricultura cuyo empleador no uso más de 500 días-hombre de trabajo agrícola, durante cualquier trimestre del año calendario anterior.
- Cualquier empleado agrícola de dieciséis años de edad o más joven quien es:
 - Empleado como mano de obra de cosecha.
 - Pagado en base a un trabajo en partes en una operación que usualmente y generalmente es reconocida en la región como pagada como un trabajo en partes.
 - Empleado en la misma granja como su padre(s) o persona(s) que toman el lugar de sus padre(s).
 - Pagado en la misma tasa de pago en partes como los empleados mayores de dieciséis años en la misma granja.
- Los empleados principalmente involucrados en la línea de producción de la ganadería, deben estar disponibles a toda hora para el cuidado del ganado. (La aplicación judicial de esta excepción no depende de las características del uso de la tierra para pastoreo sino que de las condiciones bajo la cual los empleados realizan sus deberes. La excepción es aplicable solamente si el método de operación es tal que el cálculo de las horas trabajadas para el cuidado del ganado podría ser *extremadamente difícil*).

Salario Mínimo

Los empleadores deben, si están cubiertos, pagar el salario mínimo para todos los empleados cubiertos. Iniciando el 24 de Julio de 2009, el salario mínimo fue incrementado a \$7.25 por hora. En casos donde un empleado está sujeto a leyes diferentes estatales y federales del salario mínimo, el empleado tiene derecho al salario mínimo más alto.

Oportunidad de Salarios

Los empleadores pueden pagar salarios no menores de \$4.25 por hora para los trabajadores menores de veinte años de edad, pero solo para los primeros noventa días calendario consecutivos (no días de trabajo). Sin embargo los empleadores, no pueden tomar acción en la oportunidad de salario para desplazar a los empleados regulares y contratar a los trabajadores menores de veinte años.

Manteniendo el Registro

Los registros de la nómina para cada empleado deben ser mantenidos al menos por tres años por cada empleado, incluyendo los miembros de la familia de los empleados.

Estos tres años requeridos para la preservación de los registros incluye cualquier contrato, acuerdo o memorándum concernientes al empleo, y cualquier acuerdo de negociación colectiva. Además, las ventas y registros de compra van a ser mantenidos por tres años.

Los siguientes registros deben ser retenidos por un periodo de dos años:

- Los registros básicos del empleo y los ingresos tal como las tarjetas u hojas del control del tiempo de entradas y salidas.
- Las tablas de la tasa del salario o los horarios.
- Los registros de orden, envío y facturación.
- Apoyo detallado por las adiciones y deducciones de los salarios.

- Esos registros deberán incluir:
 - El nombre completo del empleado (el mismo nombre usado para propósitos del Seguro Social)
 - Dirección completa de la casa, incluyendo el código postal.
 - Sexo y ocupación en la que se empleó.
- Identificación de los empleados que son:
 - Los miembros de una familia inmediata del empleado.
 - Los trabajadores de mano de obra de cosecha pagados en base al trabajo en partes.
 - Los empleados dedicados principalmente a la línea de producción del ganado.
- El número de días-hombre trabajados cada semana o cada mes (un día-hombre es cualquier día durante el cual el empleado realiza trabajo agrícola por una hora o más).
- La hora del día y día de la semana en la que comienza el trabajo de la semana.
- La base en la que se paga el salario (es decir, la tasa por hora, por día o la tasa por el trabajo en partes).
- Las horas trabajadas cada día de trabajo y el total de horas cada semana trabajada.
- Ingreso total diario o semanal, dependiendo del periodo de pago aplicable.
- Total de adiciones o deducciones del salario con una explicación para cada una.
- Total de salarios pagados por periodo de pago junto con un comprobante de pago a cada trabajador. Incluyendo pagos adelantados en efectivo u otras deducciones.
- La fecha de pago y el periodo de pago cubierto por los pagos.

Tener archivos de declaraciones de cada empleado exento que trabaja en partes, mostrando el número de semanas empleadas en la agricultura durante el año anterior.

Tener archivos la fecha de nacimiento y los nombres de los padres de cada menor de edad (menor de dieciseis años) exento del pago basado en el trabajo en partes.

Tener archivos que muestre el nombre completo, la dirección actual y permanente y la fecha de nacimiento de cualquier menor de dieciocho años que trabaja cuando no hay clases o que trabaja en una ocupación peligrosa. *Nota:* A los menores de dieciocho años no se les permite manipular o aplicar pesticidas agrícolas.

Muestre el poster *oficial Aviso a los Empleados* donde los empleados puedan verlo. Este aviso contiene información básica sobre los salarios mínimos.

Excepciones de Horas Extras

Como lo definió la Ley de las Normas Justas de Trabajo, los trabajadores empleados en agricultura, están exentos de las horas extras. En general, de acuerdo a la definición primaria de agricultura, si el empleado está dedicado al cultivo del suelo, o la cosecha de cultivos, o criando ganado, abejas, animales de peletería, o aves de corral, el trabajador está dedicado a la agricultura y exento de las horas extras. De acuerdo a la definición secundaria de agricultura, cualquier práctica realizada que sea distinta a la enlistada en la definición primaria tal como: el trabajo de oficina, envío, almacenamiento, transporte, ventas etc., están exentos solamente si se realiza por los empleados del agricultor con respecto a los productos cultivados por su empleador o, si es realizado en una granja de manera incidental y asociado a los productos cultivados en la granja particular en la que ellos están trabajando. El desempeño de cualquier trabajo en una semana que no está exento de acuerdo las definiciones primarias y secundarias causara al empleado estar sujeto a las horas extras por esa semana.

Debido a que algunos trabajadores de los empleadores agrícolas de Florida manejan o por otro

lado, trabajan con productos no cultivados por su empleador, o que trabajan no dentro de la definición de agricultura como se menciona antes, el empleador deberá buscar consejería legal profesional o asesoría concerniente a las excepciones específicas de las horas extras en el Departamento de Trabajo de los E.U., oficina Salario y Horario.

Sin embargo, los trabajadores (no empleados por el agricultor para cuya granja están laborando) quienes laboran únicamente en una granja donde su trabajo se relaciona solamente a las frutas, vegetales o productos de viveros en esa granja, están exentos del tiempo extra.

Los cuidadores de huertos de cítricos que tienen la completa responsabilidad por el cultivo de cítricos que son propiedad de otros, son considerados agricultores con respecto al cultivo que ellos están cultivando.

Excepcion de Horas Extras para el Transporte Agrícola

La excepción total del tiempo extra está disponible para cualquier empleado dedicados al transporte o la preparación para el transporte de frutas y vegetales al primer sitio de procesamiento o la primera comercialización dentro del mismo estado (aun cuando sea realizado por personal no agrícola). Sin embargo, los trabajadores mecánicos y de oficina de un cosechador o comprador no están exentos del tiempo extra.

Esta excepción de horas extras también se aplica a cualquier empleado que transporta trabajadores agrícolas para ser empleados en la cosecha de frutas o vegetales entre cualquier lugar del estado y la granja (si es hecho o no por el agricultor).

Algunas Deducciones Posibles

Los empleadores pueden deducir el costo de ciertos artículos de los salarios de los trabajadores. Sin embargo, se debe ejercer con cuidado debido a que las deducciones de ciertos artículos que no pueden ser rebajados de los salarios más bajos que el salario mínimo.

Las deducciones que *pueden* deducirse legalmente por debajo del nivel del salario mínimo actual son:

- Impuestos requeridos por la ley (ej., el Seguro Social, Cuidado Médico y retención de impuestos).
- La *Tercera parte* son deducciones autorizadas por el empleado (ej., las cuotas sindicales, bonos de ahorro, cuentas de mercados, primas de seguro, iglesias, y organizaciones de caridad) siempre y cuando el empleador no reciba ganancias o beneficios directa o indirectamente.
- Los anticipos del salario, sin cargos por intereses. Los recibos deben ser obtenidos y conservados.
- El alojamiento y las comidas que no excedan el costo real más bajo o el valor de la renta justa y reúnan una serie de condiciones específicas respecto a las ganancias y la tasa de retorno de la inversión (C.F.R 29, Parte 531). Las instalaciones de viviendas deben ser mantenidas para beneficio de los trabajadores, la ocupación no debe ser un mandato y los costos no pueden incluir la devaluación cuando las instalaciones han sido completamente subvaluadas. Las reglas recientes por el Departamento del Trabajo indican que algunas viviendas de migrantes pueden no tener el valor justo de la renta. Si usted aplica un cargo a los trabajadores por la vivienda que puede ser usada solamente por los trabajadores migrantes y así no tener un valor justo de la renta, este cargo de la renta no puede reducir su salario más abajo que el salario mínimo actual.

Actualmente, una deducción que no puede reducir legalmente el nivel del salario más abajo que el actual salario mínimo es el *adelanto por transporte* (la legalidad de esta deducción está siendo apelada en la corte). Esta política se aplica cuando los empleadores agrícolas proporcionan diariamente el transporte para asegurar un número suficiente de trabajadores. Sin embargo, los empleadores agrícolas pueden deducir del salario de los trabajadores el costo más bajo razonable o el valor justo de cada transportación,

independientemente de si tal deducción disminuirá el salario de los trabajadores más abajo que el salario mínimo, cuando los factores siguientes están todos presentes:

- Los trabajadores deben conocer la ubicación de su sitio de trabajo.
- Las fuentes alternativas de transporte deben estar disponibles rápidamente (es decir, un automóvil personal o un carro-compartido).
- Los trabajadores no están obligados a usar el transporte de los empleadores.
- Los cargos por los servicios del contratista (el líder del grupo).
- Los cargos por las *Herramientas Compradas y Otros Materiales Incidentales para llevar a cabo el Negocio de los Empleadores*.

Política de Represalia

La ley del salario mínimo prohíbe a cualquier persona despedir o discriminar de *cualquier otra manera* en contra de cualquier empleado debido a que el o ella hayan presentado un reclamo o haber instituido o causado para haber instituido cualquier procedimiento según o relacionado con esta ley.

Requisitos del Anuncio

El poster oficial del Departamento del Trabajo, *Aviso para los Empleados* debe ser colocado donde los empleados puedan verlo. También debe estar bien colocado. Las siguientes notas pueden ser agregadas: *Las disposiciones del tiempo extra no son aplicables a los trabajadores empleados en la agricultura*.

El incumplimiento de colocar el aviso es considerado una violación de la ley del salario mínimo.

Aplicación

La División de Salario y Horario del Departamento del Trabajo aplica la ley del salario mínimo (Ley de las Normas Justas Trabajo).

Después de una inspección por el Departamento del Trabajo, un empleador puede ser obligado al pago retroactivo de los salarios y daños liquidados. Las sanciones civiles monetarias por las violaciones de la ley del salario mínimo pueden ser:

- Sanciones civiles monetarias hasta por \$1,100 por violación, por empleado por violaciones deliberadas o repetidas del salario mínimo y/o los requisitos del pago de horas extras.
- Demandas civiles por el Departamento de Trabajo de los E.U.
- Demandas civiles por los empleados.
- Acusaciones penales y sanciones por las violaciones según la Ley del Departamento del Trabajo.

Agencias Responsable

Oficina Regional

Departamento del Trabajo de los E.U.

Oficina Regional de Salario y Horario ANE

61 Forsyth, Oficina 6M12

Atlanta, GA 30303

(404) 562-2092

<http://www.doleta.gov/regions/reg03>

Oficinas de Área

(Ver el documento EDIS FE857, Trabajo del Menor de Edad [Estatal y Federal].)