

# Manual 2009 de los Reglamentos del Empleo que Regulan a los Empleadores y Trabajadores Agrícolas de Florida: Notificación de Cierre de Planta / Despidos (Ley de Advertencia) [Federal]<sup>1</sup>

---

Fritz Roka, Michael Olexa, Katherine Smallwood, Leo Polopolus, y Carol Fountain<sup>2</sup>

## Propósito

Proveer a los empleados de la notificación de las intenciones de despidos o de cierre.

## Programa / Cobertura del Empleador

En 1988, el Congreso aprobó la Ley de Notificación de Reentrenamiento y Ajustes de los Trabajadores (ADVERTENCIA), conocida también como Ley de Cierre de Plantas. La Ley de Advertencia, cubre a los empleadores con: (a) 100 o más empleados, excluyendo los empleados de

medio tiempo o (b) 100 o más empleados quienes, en conjunto, trabajan al menos 4,000 horas por semana.

Los empleadores cubiertos deben notificar a los trabajadores de las intenciones de cierre del trabajo o interrumpir el empleo de cincuenta o más trabajadores en un solo sitio de trabajo por un periodo de treinta días o más.

De acuerdo a la Ley de Advertencia, no hay excepciones agrícolas o estacionales. Los trabajadores agrícolas estacionales pueden estar exentos de las disposiciones en los tiempos mencionados arriba, solamente si los trabajadores

---

1. Este es el documentao EDIS FE874 (versión en español de FE410), 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.

son notificados al momento de la contratación de que el trabajo es temporal.

### Proceso de Notificación

- Los empleadores de 100 o más trabajadores deben dar el aviso al menos con sesenta días de anticipación a sus empleados del cierre de la planta o del despido masivo.
- Además de notificar a los empleados, los empleadores deben notificar al agente(s) negociador colectivo, o representante (si hay) de negociaciones de los trabajadores (si los hay), y a la unidad de trabajadores desplazados del estado y además a las agencias gubernamentales apropiadas del estado y de la localidad, acerca del cierre y los despidos.

### Sanciones

Si un empleador incumple en proveer la notificación apropiada, puede ser obligado a pagar los salarios perdidos y los beneficios a todos los empleados despedidos, durante un periodo de hasta por sesenta días.

### Definiciones

- *Empleadores*. Cualquier empresario de negocios que emplea:
  - 100 o más trabajadores, excluyendo los empleados de tiempo parcial.
  - 100 o más empleados que, en conjunto, trabajen al menos 4,000 horas por semana.
- *Cierre de Planta*. El cierre permanente o temporal de un solo sitio de trabajo o una o más instalaciones o unidades de operación dentro de un solo sitio de trabajo, si el cierre resulta en una pérdida del empleo para cincuenta o más empleados en un solo sitio de trabajo por un periodo de treinta días.
- *Pérdida de empleo*. Estos incluyen:
  - La finalización de un empleo que no sea por causa de un despido, salida voluntaria o jubilación.

- Un despido que excede los seis meses.
- Una reducción de las horas de trabajo de más del cincuenta por ciento durante cada mes en un periodo de seis meses.

- *Planta*. El término *planta*, no es sinónimo de la palabra *edificio*, tampoco es necesariamente un término de horticultura.

### Información Requerida del Aviso para la ADVERTENCIA

El aviso, de acuerdo a la Ley de ADVERTENCIA, debe contener la siguiente información.

- Una declaración en cuanto a si la acción planeada se espera que sea permanente o temporal.
- Si la planta entera será cerrada, una declaración en ese sentido.
- La fecha esperada cuando la planta se cerrara o cuando iniciara el despido masivo y la fecha esperada, cuando los empleados individuales serán separados.
- Una indicación de si existen o no, ir en contra de los derechos de oposición.
- El nombre y el número de teléfono de una compañía oficial para contacto de información adicional.

### Situaciones de Empleo Compartido

Cuando los empleadores agrícolas tienen también contratistas del trabajo agrícola (CTA), el umbral de los 100 trabajadores puede ser violado en casos de empleo compartido. En esta situación, el número de trabajadores se mide por la suma del número de trabajadores permanentes y estacionales directamente desempleados por el agricultor, al número de trabajadores en el grupo del CTA.

## **Aviso para los Empleados Agrícolas Estacionales**

Para proteger a los empleadores agrícolas, se ha sugerido que los comunicados firmados sean obtenidos al momento de la contratación, dejando claro a los empleados que el trabajo es de naturaleza estacional y que el trabajo terminara, al momento de concluir las tareas (siembra, cosecha, etc.).

### **Agencia Responsable**

Departamento del Trabajo de los E.U.

200 Constitution Avenue, NW

Washington, D.C. 20210

Marque gratuitamente al 1(800) 487-2365

<http://www.dol.gov>