

Sus derechos como trabajador agrícola

Salario mínimo

El salario mínimo en el estado de Washington se recalcula cada año como resultado de una iniciativa aprobada por los votantes en 1998. **A su empleador se le exige que pague el salario mínimo actual.** Usted o su empleador podrán averiguar cuál es el salario mínimo actual:

- Visitando el sitio de Internet de L&I: www.LNI.wa.gov
- Llamando a una oficina local de L&I
- Llamando a la línea de información de normas de empleo de L&I: 360-902-5316

Exención del salario mínimo

A los trabajadores agrícolas se les deberá pagar al menos el salario mínimo del estado, a menos que satisfagan los tres requisitos siguientes:

- 1.Son trabajadores de recolección a mano que reciben un pago a destajo; y
- 2.Viajan diariamente de su lugar de residencia permanente a la finca agrícola; y
- 3.Estuvieron empleados en la agricultura menos de 13 semanas durante el año civil anterior.

Períodos y comprobantes de pago

Se le deberá pagar por lo menos una vez al mes en un día de pago regular programado. Cada vez que se le pague, deberá recibir de su empleador un comprobante de pago que muestre las horas que haya trabajado, su tarifa de pago, la cantidad de unidades de trabajo ganadas por trabajo a destajo, si se le paga en base a la tarifa por pieza, su salario bruto, el periodo de pago y todas las deducciones que se le hagan. Un comprobante de pago deberá indicar el nombre del trabajador y deberá incluir el nombre, la dirección y el número de teléfono del empleador.

Registros de empleo

Su empleador deberá mantener un registro con su nombre, domicilio, ocupación, tarifa de pago, la cantidad que recibe cada periodo de pago y las horas que haya trabajado. **Esos registros se deberán poner a su disposición, cuando usted lo solicite, en cualquier momento razonable.**

Períodos de comida y de descanso

Tiene derecho a un período para comer de por lo menos 30 minutos si trabaja más de cinco horas diarias. Si trabaja 11 o más horas durante un día, se le permitirá al menos un período adicional para comer de 30 minutos.

Tiene derecho a por lo menos un período de descanso pagado de 10 minutos por cada cuatro horas trabajadas.

Contratistas agrícolas

Un contratista agrícola deberá tener una licencia expedida por el Departamento de Labor e Industrias (Department of Labor and Industries - L&I) y un bono de garantía que garantice el pago de sus salarios a los trabajadores. El contratista agrícola deberá mostrarle su licencia. Asimismo, deberá proporcionarle comprobantes de pago que detallen las horas que haya trabajado y la tarifa de pago. El contratista agrícola deberá entregarle un formulario firmado que explique las condiciones de empleo y sus derechos como trabajador.

Quejas

L&I tiene derecho a investigar los salarios, las horas y las condiciones de trabajo de todos los empleadores. Usted podrá presentar una queja a la oficina local de L&I si considera que se ha violado alguna de dichas leyes.

Multas

Un empleador convicto de violar provisiones de la ley del salario mínimo o de aplicarle discriminación a algún empleado por haber presentado una queja relativa al salario mínimo será culpable de un delito menor. El Departamento podrá imponerles multas a los empleadores que violen las leyes para trabajadores menores y los requisitos de períodos de pagos, períodos de comidas y de descanso.

Apelaciones

Cualquier persona, empresa o sociedad anónima podrá apelar contra cualquier acción o decisión tomada por L&I. Comuníquese con la oficina local de L&I para averiguar algo más sobre el proceso de apelaciones.

Trabajadores menores de 18 años

El salario mínimo para los trabajadores de 16 y 17 años de edad es el mismo que el de los adultos. A los menores que tengan menos de 16 años de edad se les podrá pagar el 85 por ciento del salario mínimo del estado.

Los empleadores quienes emplean menores de 18 años de edad deberán obtener un permiso endosado en su licencia comercial y deberán hacer una solicitud a este respecto, no mas de 3 días después de haber empleado a un menor de edad. Antes de emplear a un menor de edad, el empleador deberá obtener permiso por escrito de parte del tutor legal del menor y de la escuela si se le emplea durante el período escolar. Estas reglas no se aplican a familiares inmediatos (de menores de edad) dueños de una granja.

La edad mínima para trabajadores menores es de 14 años. La única excepción es: A los niños de 12 y 13 años de edad se les permite trabajar sólo durante semanas sin escuela, para recolectar a mano bayas, bulbos y pepinos y cultivar a mano espinacas. No se aplican otras excepciones.

Horas que se les permite trabajar a los menores en la agricultura:

	14 y 15 años de edad		16 y 17 años de edad	
	Escuela	Sin escuela	Escuela	Sin escuela
Horas de trabajo	7 a.m. - 8 p.m.	5 a.m. - 9 p.m.	*5 a.m. - 10 p.m.	5 a.m. - 10 p.m.
Horas máximas al día	3 horas	8 horas	4 horas	10 horas
Horas máximas por semana	21 horas	40 horas	28 horas	50 horas
Días máximos por semana	6 días	6 días	6 días	6 días
Excepciones	Lecherías, ganado, cosecha de pastura, riego: pueden trabajar 7 días por semana. Pueden empezar a trabajar a las 6 de la mañana en estos trabajos	Lecherías, ganado, cosecha de pastura y el riego: pueden trabajar 7 días por semana.	Lecherías, ganado, cosecha de pastura, riego: pueden trabajar 7 días por semana. *No pueden trabajar despues de las 9 de la noche por dos noches consecutivas cuando hay escuela el próximo día.	Lecherías, ganado, cosecha de pastura y el riego: Pueden trabajar 7 días por semana. 60 horas por semana durante la cosecha mecánica del chicharo, trigo y pastura

12 y 13 años de edad. Pueden trabajar hasta 8 horas diarias, 40 horas por semana, 6 días por semana, sólo durante las semanas sin escuela, recolectando a mano bayas, bulbos y pepinos y cultivando a mano espinacas. Horas de comienzo y salida: 5 a.m. - 9 p.m.

Trabajos prohibidos para menores de edad en la agricultura.

A los menores de edad que trabajen en la agricultura se les prohíben las tareas peligrosas, tales como el manejo de pesticidas peligrosos, amoníaco anhidro y dinamita o detonadores. A los menores de edad también se les prohíbe recolectar cosechas antes de que transcurra por completo el intervalo previo a la recolección o dentro de los 14 días que sigan a una aplicación de productos químicos, si no existe intervalo previo a la recolección. A los trabajadores menores de 16 años de edad se les aplican otras prohibiciones adicionales tales como el manejo de maquinaria peligrosa, el trabajo en escaleras altas y en la elaboración de alimentos. Para obtener más información sobre el trabajo de adolescentes en la agricultura visite el sitio de Internet de L&I, www.TeenWorkers.Lni.wa.gov o llame a su oficina local o al 360-902-5316.

Más información sobre sus derechos como trabajador

Si desea más información sobre estas leyes o para recibir más copias de este cartel, comuníquese con su oficina del L&I, llame al 360-902-5316 o visite el sitio de Internet de L&I: www.LNI.wa.gov/WorkplaceRights.

Estipulaciones del permiso de ausencia familiar y cuidado de la familia

Ley del cuidado de la familia de Washington

(el uso del permiso pagado para cuidar a un miembro de la familia)

Si usted trabaja para un empleador que tiene un plan para permiso de ausencia pagado (enfermedad, vacaciones o cualquier otro permiso de ausencia pagado) la ley le permite el uso de cualquier clase de permiso de ausencia pagado que usted escoja para cuidar a los miembros de su familia que estén enfermos. Aquellos que no tengan el beneficio de permiso de ausencia pagado por enfermedad posiblemente pueden usar un plan de discapacidad de corto tiempo proporcionado por el empleador para este propósito. Los miembros de la familia incluyen:

- Los hijos menores de 18 años con una condición de salud que requiera supervisión o tratamiento.
- Cónyuge, padres, suegros o abuelos con una condición de salud seria o de emergencia.
- Hijo o hija adultos que no puedan cuidarse a sí mismos por causa de una discapacidad.

Los empleadores no pueden despedir, penalizar o discriminar a los trabajadores que usen su permiso para este propósito o por presentar una queja acerca de violaciones a estas leyes de permiso de ausencia.

Ley federal de Ausencia Médica y Familiar (FMLA)

La Ley federal FMLA requiere que los empleadores registrados le proporcionen hasta 12 semanas de permiso de ausencia sin pago con protección de empleo, a los empleados “elegibles” por algunas razones familiares y médicas. Los empleados son elegibles si ellos:

- Trabajan 1,250 horas para un empleador durante los 12 meses anteriores; y
- Hay por lo menos 50 empleados dentro de 75 millas.

Hay información completa sobre la ley federal FMLA del Departamento de Trabajo de E.U. Llame al 1-866-487-9243 o visite www.dol.gov/dol/allcfr/ESA/Title_29/Part_825/toc.htm

Ley de ausencia familiar de Washington

(Tiempo libre adicional por discapacidad relacionada con maternidad)

Las empleadas que califiquen para la Ley federal de Ausencia Médica y Familiar (FMLA) descrita en la sección anterior también tendrán derecho a permiso que proteja el trabajo bajo la Ley de Ausencia Familiar de Washington (FLA) por discapacidad por embarazo y nacimiento, adicional a las 12 semanas de otro permiso familiar.

Discriminación por discapacidad por maternidad

La discriminación por el embarazo o discapacidad por maternidad es una violación a la ley del estado. Esta ley se aplica a los empleadores con 8 o más empleados. El proveedor del cuidado de la salud de la mujer determinará la cantidad de tiempo libre necesario cuando haya discapacidad por embarazo.

Hay información completa en el sitio de Internet de la Comisión de Derechos Humanos del estado www.hum.wa.gov o llamando al 1-800-233-3247.

L&I tiene información completa sobre las leyes de cuidado de la familia y de ausencia familiar. Visite el sitio de Internet www.Lni.wa.gov/WorkplaceRights y escoja “Leave & Benefits”(Ausencias y Beneficios) o llame al 1-866-219-7321.



Washington State Department of
Labor & Industries

Este documento está disponible en formato alterno para personas con discapacidades. Para asistencia llame al 1-800-547-8367. (Usuarios de TDD “aparato especial para personas con problemas auditivos e impedimento del habla”, por favor llamen al 360-902-5797.) El Departamento de Labor e Industrias es un empleador con igualdad de oportunidad.