

Resumen de las Leyes Laborales  
del Estado de Nueva York Relacionadas con  
**Empleo en explotaciones agrícolas y  
procesamiento de alimentos\***

\* Este resumen está dirigido a:

PRODUCTORES AGRÍCOLAS Y PROCESADORES DE ALIMENTOS

CONTRATISTAS DE MANO DE OBRA AGRÍCOLA

(Enumera solo algunas de las leyes aplicables a las plantas procesadoras de alimentos.)

# Índice

<b>I.</b>	Registro de trabajadores agrícolas .....	p. 3 - 5
	A. Contratistas de mano de obra agrícola .....	p. 3 - 4
	B. Productores y procesadores de alimentos que utilizan contratistas .....	p. 4
	C. Los productores y procesadores de alimentos no utilizan contratistas.....	p. 4-5
<b>II.</b>	Comisariías de los campos de trabajo agrícola.....	p. 5
<b>III.</b>	Denegación, Revocación y Suspensión de Certificados y Permisos.....	p. 5-6
<b>IV.</b>	Salarios.....	p. 6-7
<b>V.</b>	Salario mínimo.....	p. 7-8
<b>VI.</b>	Registros de nómina y comprobantes de sueldo (talones de pago).....	p. 8 - 9
<b>VII.</b>	Trabajo infantil.....	p. 9-11
	A. Menores que trabajan en granjas.....	p. 9-10
	B. Menores que trabajan en plantas procesadoras de alimentos.....	p. 10-11
<b>VIII.</b>	Sanciones por violaciones a la legislación laboral.....	p. 11
<b>IX.</b>	Agua potable para trabajadores agrícolas.....	p. 11
<b>X.</b>	Saneamiento de campo para trabajadores agrícolas.....	p. 11
<b>XI.</b>	Compensación para trabajadores, beneficios por incapacidad y seguro de licencia familiar remunerada.....	p. 12-13
<b>XII.</b>	Seguro de Desempleo.....	p. 13
<b>XIII.</b>	Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York, División de Normas Laborales – Información de contacto.....	p. 13

# I. Registro de trabajadores agrícolas

## A. Contratistas de mano de obra agrícola

Un contratista de mano de obra agrícola es una persona que recibe pago por realizar cualquiera de las siguientes actividades para un productor agrícola o procesador de alimentos del estado de Nueva York:

- Reclutar trabajadores
- Contratar trabajadores
- Transportar a trabajadores
- Suministrar trabajadores
- Dirigir, supervisar o controlar a los trabajadores que haya reclutado, transportado, suministrado o contratado

### **Certificado de registro de contratista de mano de obra agrícola - Contratistas de mano de obra agrícola**

Debe contar con un Certificado de registro de contratista de mano de obra agrícola del Comisionado de Trabajo para cada productor agrícola o procesador de alimentos que lo emplee como contratista.

- Debe enviar la Solicitud de Certificado de registro de contratista de mano de obra agrícola (LS 113.1, ind. si es un contratista individual o LS 113.1, con si es un contratista comercial), disponible en [www.dol.ny.gov](http://www.dol.ny.gov).
- En este formulario, debe proporcionar información sobre salarios, condiciones de trabajo y alojamiento.
- El productor agrícola o procesador de alimentos debe refrendar su solicitud mediante el formulario LS113.15 disponible en nuestro sitio web. El productor agrícola/procesador de alimentos indicará que toda la información en su solicitud es verdadera.
- Si es la primera vez que presenta una solicitud (o el Departamento de Trabajo le indica que se requiere otro escaneo), debe escanear sus huellas digitales en una sede de Morpho Trust USA en el Estado de Nueva York (consulte las instrucciones en los formularios LS 121 y LS 122 disponibles en nuestro sitio web). Si no puede escanear sus huellas digitales en una sede de Morpho Trust USA en el Estado de Nueva York, llame al (518) 485-1929 para obtener ayuda.

Si se aprueba su solicitud, el Departamento le emitirá un Certificado de registro de contratista de mano de obra agrícola para cada productor agrícola/procesador de alimentos para el que esté trabajando.

- También se emitirá un Certificado de registro a cada productor agrícola o procesador de alimentos, permitiéndoles utilizar sus servicios.
- Ningún productor agrícola o procesador de alimentos puede contratarlo hasta que ambos cuenten con certificados.
- Debe mostrar su(s) certificado(s) al representante del Comisionado de Trabajo si así lo solicita.

### **Aviso de pago y acuerdo de trabajo para sus propios empleados**

Esta sección se aplica a usted, el contratista, cuando actúa como empleador de un trabajador. Esto incluye, pero no se limita a, su propio contador, conductor de camión, trabajador de economato, o trabajador agrícola. La Ley de Trabajo del Estado de Nueva York requiere que le dé a cada uno de sus propios empleados un aviso de pago por escrito:

- Durante la contratación
- Antes de cualquier reducción en la tarifa salarial, y
- Siempre que haya un cambio en alguna de las informaciones, a menos que se muestre en el próximo talón de pago

Debe entregar el aviso de pago en inglés y también en el idioma principal del trabajador si se publica un formulario de aviso de pago en el idioma principal en el sitio web del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York.

- Puede usar el Aviso de Pago y el Acuerdo de Trabajo para Trabajadores Agrícolas (LS 309). Actualmente está disponible en inglés, español y otros 15 idiomas en nuestro sitio [www.dol.ny.gov](http://www.dol.ny.gov).
- En su lugar, puede usar su propio formulario, siempre que contenga al menos la misma información que el LS 309.

Firme el aviso de pago y el acuerdo de trabajo con cada trabajador, entregue a cada trabajador una copia y guarde una copia para sus registros.

### **Ley Federal de Protección para Trabajadores Agrícolas Migrantes y de Temporada**

También debe cumplir con la Ley Federal de Protección para Trabajadores Agrícolas Migrantes y de Temporada. Para obtener más información, comuníquese con la oficina más cercana de la División de Salarios y Horas del Departamento de Trabajo de EE.UU.

### **B. Productores agrícolas y procesadores de alimentos que utilizan contratistas**

#### **Certificados de registro tanto para el productor agrícola/procesador como para el contratista**

Solo puede contratar a un contratista de mano de obra agrícola que cuente con un Certificado de registro de contratista de mano de obra agrícola que muestre el nombre de su explotación agrícola o planta procesadora.

Se le emitirán certificados de registro a usted y a su contratista después de que refrende la solicitud del contratista utilizando el formulario de refrendo LS113.15, disponible en nuestro sitio web en:

<https://dol.ny.gov/system/files/documents/2025/03/ls113.15.pdf> y de que la solicitud haya sido aprobada por el Departamento de Trabajo.

#### **Trabajos de corta duración: 5 días o menos**

Un productor agrícola o procesador de alimentos puede contratar a un contratista certificado de mano de obra agrícola por cinco días o menos si:

- Antes de empezar a trabajar:
  - A cada trabajador se le ha dado un aviso de pago por escrito y un acuerdo de trabajo de quién será el empleador
  - El empleador ha publicado, en un lugar visible para los trabajadores, una copia de cualquier acuerdo de trabajo generalmente aplicable, y
- Dentro de las 24 horas posteriores al inicio del trabajo, el contratista:
  - Envía un Formulario de Solicitud Suplementaria especial (LS 392), refrendado por el productor agrícola o procesador de alimentos, al Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York
  - Publica una copia del LS 392 en el lugar de trabajo

### **C. Productores agrícolas y procesadores de alimentos que no utilizan contratistas**

#### **Certificado de registro de mano de obra migrante de productor agrícola o procesador**

Si trae o es responsable de traer cinco o más trabajadores migrantes de fuera del Estado que no son H-2A al Estado de Nueva York, sin utilizar los servicios de un contratista de mano de obra agrícola:

- Debe obtener un Certificado de registro de trabajadores migrantes, del Comisionado del Trabajo, cada año, antes de que los trabajadores migrantes sean traídos al estado.
- En su solicitud, debe proporcionar información sobre:
  - Salarios
  - Alojamiento

- Condiciones de trabajo

- Su certificado debe mostrarse, previa solicitud, a cualquier representante debidamente autorizado del Comisionado de Trabajo.

También debe obtener un Certificado de registro de mano de obra migrante si emplea a cinco o más trabajadores migrantes que no son H-2A y que han sido traídos al Estado por otro productor agrícola o procesador de alimentos.

### **Aviso de pago y acuerdo de trabajo**

La Orden de Salario Mínimo para los Trabajadores Agrícolas ha requerido durante mucho tiempo acuerdos de trabajo por escrito entre empleadores y trabajadores agrícolas. La Ley de Trabajo requiere que todos los empleadores, en todas las industrias, le den a cada empleado un aviso de pago por escrito.

Para satisfacer ambos requisitos con un solo documento, los empleadores agrícolas pueden usar:

- Aviso de Pago y Acuerdo de Trabajo para Trabajadores Agrícolas (LS 309)
- El formulario LS 309 que actualmente está disponible en inglés, español y otros 15 idiomas en nuestro sitio web en [www.dol.ny.gov](http://www.dol.ny.gov) o
- Su propio documento sí incluye al menos la misma información que el LS 309.

Debe dar el aviso de pago y el acuerdo de trabajo:

- Durante la contratación
- Antes de cualquier reducción en la tarifa salarial
- Siempre que haya un cambio en alguna de las informaciones, a menos que se muestre en el próximo talón de pago

Firme el documento con el trabajador. Entregue al trabajador una copia en inglés o en ambos idiomas, si corresponde. Guarde copias para sus registros.

## **II. Economatos de campos de trabajo agrícola**

Si opera un economato de campo de trabajo agrícola donde se venderán productos, mercancías o alimentos (incluidas las comidas) a los trabajadores:

- ebe obtener un permiso anual del Comisionado de Trabajo antes de poder abrir el economato.
  - El permiso debe estar visible en el economato.
- Debe publicar, y mantener publicados, los precios actuales de todos los bienes que están a la venta o en arrendamiento a los trabajadores en un lugar visible en el economato.
  - Esta lista de precios debe estar en un formulario proporcionado por el Departamento de Trabajo.
  - No puede cobrar más de los precios que figuran en el póster.
- Debe mantener un registro de todos los cargos efectuados a cada trabajador agrícola o procesador de alimentos. Este registro debe incluir el nombre del productor agrícola, procesador de alimentos o contratista que contrató al trabajador.

## **III. Denegación, revocación o suspensión de certificados y permisos**

El Comisionado del Trabajo puede revocar, suspender o negarse a emitir o renovar un certificado o permiso si el Comisionado determina que el solicitante o titular del permiso o certificado:

- Ha violado la Ley de Trabajo
- Ha sido condenado por cualquier delito u ofensa relacionada con su actividad bajo el certificado o permiso

- Ha realizado declaraciones falsas o inexactas en la solicitud
- Ha proporcionado información falsa o engañosa a los trabajadores reclutados o contratados
- No es una persona de buen carácter ni responsable
- De hecho, no es la verdadera parte interesada en dicha solicitud o certificado de registro
- Si el Departamento de Salud del Estado notifica al Comisionado que el solicitante o el titular del permiso o certificado no ha cumplido con el Código Sanitario Estatal para Campamentos de Trabajadores Migrantes

El Comisionado no puede revocar, suspender ni negarse a emitir o renovar un certificado o permiso, a menos que se le haya dado al solicitante o al titular del permiso o certificado la oportunidad de ser escuchado.

El Comisionado o representante autorizado tiene derecho a preguntar, mediante investigación o audiencia, sobre las circunstancias relacionadas con el uso del permiso o certificado.

- Esta consulta es para tomar una determinación sobre la emisión o denegación de un certificado o permiso.
- La investigación o audiencia puede incluir, pero no se limitará a, interrogar al solicitante y a otras partes de interés.
- Su solicitud puede ser denegada si no enumera a todas las demás partes de interés.

Si el Comisionado deniega o revoca su certificado o permiso, no puede solicitar uno nuevo hasta 24 meses después de la fecha de la denegación o revocación. Bajo ciertas condiciones, el Comisionado puede reducir el período de descalificación.

Debe presentar cualquier solicitud nueva al menos 90 días antes de la fecha en que planea prestar servicios en el Estado de Nueva York.

## **IV. Salarios**

### **Frecuencia de pago**

No puede realizar ninguna deducción de los salarios, excepto las que son:

A. Requeridas o autorizadas por ley, tales como:

- Seguro Social
- Medicare
- Retención de impuestos
- Deducciones ordenadas por la corte

B. Autorizadas por escrito por el trabajador y para su beneficio

C. Relacionadas con el pago en exceso de salarios y de acuerdo con las reglas de la parte 195

D. Reembolso de anticipos de salarios y de acuerdo con las reglas de la parte 195

No puede realizar ningún cargo contra el salario de un trabajador, ni exigir que un trabajador realice ningún pago mediante una transacción separada del salario, a menos que el cargo o pago esté permitido como una deducción legal del salario.

No puede deducir de los salarios, ni cobrar a los trabajadores por separado por:

- Daños, deterioro o roturas
- Escasez o pérdidas
- Costo de prendas de uniformes
- Multas o sanciones por llegar tarde, mala conducta o abandono del trabajo sin previo aviso

## Salarios finales

Si un empleado es despedido o renuncia, debe pagarle el salario final a más tardar el día de pago habitual de esos salarios.

- Debe permitir que el empleado recoja el salario final en persona.
- Si el empleado lo solicita, debe pagarle el salario final por correo.

## V. Salario mínimo

### Ley de Salario Mínimo del Estado de Nueva York

A partir del 1 de enero de cada año, el salario mínimo del Estado de Nueva York se muestra en la tabla de tarifas a continuación para operaciones agrícolas y no agrícolas.

### Tabla general de salarios mínimos

Location	1/1/24	1/1/25	1/1/26
Ciudad de Nueva York: Grandes empleadores (11 o más empleados)	\$16.00 /hour	\$16.50 /hour	\$17.00 /hour
Ciudad de Nueva York: Pequeños empleadores (10 o menos empleados)	\$16.00 /hour	\$16.50 /hour	\$17.00 /hour
Long Island y condado de County	\$16.00 /hour	\$16.50 /hour	\$17.00 /hour
Resto del estado de Nueva York	\$15.00 /hour	\$15.50 /hour	\$16.00 /hour

Para estar cubiertas por el salario mínimo, las explotaciones agrícolas deben haber pagado al menos \$3000 en salarios en efectivo durante el año calendario anterior.

- La Orden de Salario Mínimo de la Parte 190 para Trabajadores Agrícolas cubre explotaciones agrícolas y aquellas plantas de clasificación y plantas procesadoras operadas por una explotación agrícola que procesa solo los productos propios de la explotación.
- La Orden de Salario Mínimo de la Parte 142 para Industrias y Ocupaciones Diversas cubre economatos y generalmente cubre fábricas de conservas, plantas de clasificación y plantas de procesamiento que procesan los productos de más de una explotación agrícola o que no son operadas por una explotación agrícola. Los trabajadores cubiertos por esta orden salarial deben recibir un pago por horas extras de 1½ veces la tarifa regular de pago del trabajador por trabajar más de 40 horas en una semana.

Hay más detalles, no resumidos aquí, sobre cómo determinar la cobertura de la orden salarial para el trabajo en fábricas de conservas, plantas de clasificación y plantas de procesamiento que, aunque son operadas por una explotación agrícola, procesan productos de más de una explotación agrícola.

Las órdenes de salario mínimo están disponibles en nuestro sitio web en [www.dol.ny.gov](http://www.dol.ny.gov) o llamando al número de teléfono que figura al final de esta publicación.

### Ley Federal de Salario Mínimo

Desde el 24 de julio de 2009, el salario mínimo federal para las explotaciones agrícolas es de \$7.25 por hora.

Los empleadores que contrataron a trabajadores agrícolas durante más de 500 días en cualquier trimestre del año calendario anterior están cubiertos por el salario mínimo federal.

Para obtener más información, comuníquese con la oficina más cercana de la División de Salarios y Horas del Departamento de Trabajo de EE.UU.

### **Horas extra y días de descanso**

A partir del 1 de enero de 2020, a cada trabajador agrícola se le permiten al menos 24 horas consecutivas de descanso en cada semana calendario. Nada en esta disposición impide que un trabajador agrícola trabaje voluntariamente en su día de descanso, siempre que su empleador le compense a una tasa de al menos 1½ veces la tarifa regular de pago de los empleados por todas las horas trabajadas en dicho día de descanso.

También, a partir del 1 de enero de 2020, los trabajadores agrícolas tienen derecho a recibir pago de horas extra por las horas trabajadas en una sola semana laboral que excedan el umbral de horas extra del trabajador agrícola, que es el siguiente.

1 DE ENERO DE 2020	60 HOURS
1 DE ENERO DE 2024	56 HOURS
1 DE ENERO DE 2026	52 HOURS
1 DE ENERO DE 2028	48 HOURS
1 DE ENERO DE 2030	44 HOURS
1 DE ENERO DE 2032	40 HOURS

## **VI. Registros de nómina y declaraciones de salarios**

A partir del 9 de abril de 2011, los empleadores agrícolas, como todos los demás empleadores, deben conservar sus registros de nómina durante seis años. Para cada empleado, los registros deben mostrar:

- Nombre y dirección del empleado
- Número de seguro social
- Total de horas trabajadas diarias y semanales
- Día de descanso designado del empleado
- Horas trabajadas voluntariamente en el día de descanso del empleado
- Consentimiento por escrito del empleado para trabajar en su día de descanso designado
- Tarifa de pago por horas extra
- La tarifa salarial
- El número de unidades producidas diaria y semanalmente, si se paga por pieza
- El tamaño o peso de la unidad pagada por pieza
- Salario bruto
- Todas las deducciones
- Créditos reclamados (como comidas, alojamiento, pagos en especie)
- Salario neto
- Copias de los avisos de pago/acuerdos de trabajo firmados

Para los empleados no agrícolas que están cubiertos por los requisitos de pago de horas extra de la Ley de Trabajo, los registros también deben mostrar:

- Horas regulares trabajadas
- Horas extra trabajadas
- La tarifa regular por hora
- La tarifa por hora extra

Con cada pago de salarios, el empleador debe entregarle al empleado una declaración de salarios (talón de pago) que muestre:

- Las fechas de trabajo cubiertas por ese pago de salarios
- Nombre completo y dirección del empleador
- Número de teléfono del empleador
- Nombre del trabajador
- Total de horas trabajadas
- Tarifas pagadas y la base de las mismas (por hora, por pieza, etc.)
- Tamaño o peso de la unidad pagada por pieza, si se paga por pieza
- El número de unidades producidas, si se paga por pieza
- El número de unidades producidas diaria y semanalmente, si se paga por pieza
- Salario bruto
- Todas las deducciones
- Créditos reclamados (para comidas, alojamiento, pagos en especie)
- Salario neto

Para los empleados no agrícolas que están cubiertos por los requisitos de pago de horas extra de la Ley de Trabajo, la declaración de salarios (talón de pago) también debe mostrar:

- Horas regulares trabajadas
- Horas extra trabajadas
- La tarifa regular por hora
- La tarifa por hora extra

*El formulario de declaración de salarios (AL 446) está disponible en nuestro sitio web.*

## **VII. Trabajo infantil**

### **A. Menores que trabajan en explotaciones agrícolas**

Menores de 16 y 17 años

- Pueden ser empleados en cualquier explotación agrícola sin permiso de trabajo agrícola ni restricciones horarias, excepto durante el horario escolar.

Menores de 14 y 15 años

- Pueden ser empleados en la explotación agrícola de sus propios padres o tutores, sin permiso de trabajo agrícola y sin restricciones horarias, excepto durante el horario escolar.
- Pueden ser empleados en otra explotación agrícola si cuentan con un Permiso de Trabajo Agrícola emitido por la escuela y firmado por el empleador. No hay restricciones de horario, excepto durante el horario escolar.

Menores de 12 y 13 años

- Pueden ser empleados en la explotación agrícola de sus propios padres o tutores, sin permiso de trabajo agrícola y sin restricciones horarias, excepto durante el horario escolar.
- Pueden ser empleados en otra explotación agrícola si tienen un Permiso Especial de Trabajo Agrícola (AT-25) y:
  - Deben estar acompañados o presentar el consentimiento por escrito de uno de los padres o adultos con quienes residen
  - Solo pueden dedicarse a la cosecha manual de bayas, frutas y verduras

- No pueden trabajar más de 4 horas al día
- Sus horarios deben ser entre las 7 a. m. y las 7 p. m. desde el 21 de junio hasta el Día del Trabajo
- Sus horarios deben ser entre las 9 a. m. y las 4 p. m. desde el día después del Día del Trabajo hasta el próximo 20 de junio

#### Niños menores de 12 años

- No pueden ser empleados en relación con ningún oficio, negocio o servicio, incluido el negocio agrícola de sus propios padres o tutores.
- Pueden hacer tareas domésticas y de jardinería ordinarias que no estén relacionadas con el negocio.

#### Trabajo agrícola prohibido para menores de 16 años

- Una lista de trabajos agrícolas peligrosos que los menores de 16 años tienen prohibido realizar se encuentra al final de la Orden de Salario Mínimo de la Parte 190 para Trabajadores Agrícolas. Esta publicación está disponible en nuestro sitio web [www.dol.ny.gov](http://www.dol.ny.gov) o desde un número de teléfono que figura al final de esta publicación.

### **B. Menores que trabajen en plantas procesadoras de alimentos**

Las personas deben tener al menos 18 años de edad para trabajar en un establecimiento de sacrificio (matadero), de empaque de carne o de transformación de subproductos cárnicos.

Los menores deben tener al menos 16 años de edad para trabajar en una planta de procesamiento de alimentos que (a) esté fuera de la explotación agrícola o (b) en la explotación agrícola, pero donde maneje productos cultivados en otras explotaciones agrícolas.

Los menores deben tener al menos 14 años para trabajar en una planta de procesamiento de alimentos ubicada en la explotación agrícola, que procesa solo productos cultivados por el agricultor.

Puede emplear a un menor de 16 o 17 años en una planta de procesamiento de alimentos que (a) esté fuera de la explotación agrícola (b) en la explotación agrícola pero donde maneje productos cultivados en otras explotaciones agrícolas:

- Si el menor le ha entregado un certificado de empleo (documentos de trabajo) emitido por una escuela, antes de comenzar a trabajar
- Debe mantener el certificado de empleo en el lugar de trabajo mientras el menor esté empleado
- Debe emplear al menor solo dentro de las horas permitidas impresas en el reverso del certificado
- Debe devolver el certificado al menor cuando finalice el empleo

Puede emplear a un menor de 16 o 17 años en una planta de procesamiento de alimentos ubicada en la explotación agrícola, donde maneje solo productos cultivados por el agricultor, sin ningún certificado de empleo ni restricciones de horario, excepto durante el horario escolar.

Puede emplear a un menor de 14 o 15 años en una planta procesadora de alimentos ubicada en la explotación agrícola, donde maneje solo productos cultivados por el agricultor, si el/la menor le muestra y lleva, mientras trabaja, un Permiso de Trabajo Agrícola que usted debe firmar. No hay restricciones de horario, excepto durante el horario escolar.

A los menores de 18 años les está prohibido realizar ciertas tareas peligrosas. No pueden:

- Limpiar, engrasar o pasar un trapo a la maquinaria
- Operar máquinas motorizadas de procesamiento de carne
- Operar máquinas motorizadas de productos de panadería
- Operar empacadoras o compactadoras
- Operar o ayudar con un aparato de elevación motorizado

La anterior es solo una lista parcial de tareas prohibidas. Para obtener más detalles, busque "ocupaciones prohibidas" en nuestro sitio web en [www.dol.ny.gov](http://www.dol.ny.gov) o comuníquese al número que figura al final de esta publicación.

## **VIII. Sanciones civiles por infracciones a la Ley de Trabajo**

Si el Departamento de Trabajo determina que un empleador no ha pagado los salarios o beneficios que le corresponden a un empleado, el Departamento puede cobrarle al empleador:

- El monto total de los salarios o beneficios adeudados más:
  - Indemnización por daños y perjuicios de hasta el 100 % de los salarios o beneficios adeudados
  - una multa civil de hasta el 200 % de los salarios o beneficios adeudados
  - Intereses del 16 %

Por violaciones de las leyes laborales, como las leyes de registro de migrantes, la ley de economatos de campos de trabajo agrícola, las disposiciones de mantenimiento de registros, las disposiciones de declaración de salarios, la ley de deducciones ilegales, la ley del período de comidas y las leyes de trabajo infantil, el Departamento puede cobrar al empleador:

- Hasta \$1000 por la primera infracción
- Hasta \$2000 por la segunda infracción y
- Hasta \$3000 por la tercera infracción o sucesivas

## **IX. Agua potable para los trabajadores agrícolas**

Cada productor agrícola o procesador de alimentos debe proporcionar agua potable segura en cada sitio donde trabajen los trabajadores agrícolas o de procesamiento de alimentos. El agua potable:

- Debe ser proporcionada a expensas del empleador
- Puede estar en un recipiente portátil
- Debe ser razonablemente accesible para los trabajadores

## **X. Saneamiento en el campo para los trabajadores agrícolas**

Todo productor agrícola o procesador de alimentos debe proporcionar instalaciones sanitarias y para lavarse las manos a los trabajadores, incluido el transporte a dichas instalaciones. Las instalaciones sanitarias y de lavado de manos deben:

- Ser proporcionadas a cargo del empleador
- Estar situadas juntas

Si cinco o más personas trabajan en el mismo sitio, el inodoro y las instalaciones para lavarse las manos:

- Deben estar a un cuarto de milla a pie, o
- En el punto más cercano accesible por vehículo motorizado.

La violación de esto es un delito menor que se castiga con una multa de \$500 a \$1000 por la primera ofensa y de \$1000 a \$3000 por la segunda ofensa o las subsiguientes.

# **XI. Compensación para trabajadores, beneficios por incapacidad y seguro de licencia familiar remunerada**

## **A. Empleadores agrícolas**

### **Seguro de compensación para trabajadores**

Un empleador agrícola debe tener cobertura de seguro de compensación para trabajadores para todos sus trabajadores agrícolas. Si un contratista de mano de obra agrícola solo recluta o suministra trabajadores agrícolas, estos trabajadores generalmente se consideran empleados del propietario o del arrendatario de la explotación agrícola.

Los costos de pérdidas de seguros por cada \$100 de la nómina para cada empleado para varios tipos de explotación agrícola se pueden encontrar en el sitio web de la Junta de Clasificación de Seguros de Compensación del Estado de Nueva York en [www.nycirb.org](http://www.nycirb.org):

- Desplácese hacia abajo hasta “**Online Tools**” (Herramientas en línea)
- Haga clic en “**View All Online Tools**” (Ver todas las herramientas en línea)
- Desplácese hacia abajo y haga clic en “**Classification Digest 2.0**” (Resumen de clasificación 2.0)
- Busque for “**Farm**” (Explotación agrícola)

Para más detalles, comuníquese con su agente de seguros o:

New York Compensation Insurance Rating Board  
875 Third Ave FL 8  
New York, NY 10022  
Teléfono (212) 697-3535

### **Beneficios por incapacidad y licencia familiar remunerada**

Los empleadores agrícolas deben proporcionar beneficios por incapacidad y cobertura de licencia familiar remunerada a sus trabajadores agrícolas, así como a cualquier empleado que realice tareas no específicas de la explotación agrícola, como contabilidad, manejo de camiones o ventas minoristas.

## **B. Contratistas de mano de obra agrícola**

Los contratistas de mano de obra agrícola deben proporcionar compensación laboral, beneficios por incapacidad y cobertura de licencia familiar remunerada si contratan, transportan y supervisan a trabajadores agrícolas y a algunos de sus empleados (como camioneros y trabajadores de economatos). No necesitan proporcionar cobertura si solo están reclutando y suministrando trabajadores agrícolas; esta es responsabilidad del agricultor.

## **C. Operadores de economatos**

Los operadores de economatos deben proporcionar compensación laboral, beneficios por incapacidad y cobertura de licencia familiar remunerada a todos sus empleados. Los permisos de economato no son válidos a menos que el operador del economato proporcione dicha cobertura a todos sus empleados.

## **D. Todos los empleadores**

Si un empleador adquiere una cobertura de seguro de compensación para trabajadores, debe pagar el costo total. Es ilegal exigir a los empleados que paguen cualquiera de los costos de las primas de compensación para trabajadores o lesiones.

Para los beneficios por incapacidad, el empleador puede retener contribuciones de los empleados de hasta 60 centavos por semana. Para la licencia familiar remunerada, el empleador puede retener el costo total de la prima del seguro de los empleados, según la tasa de contribución anual establecida por el Departamento de Servicios Financieros.

Para obtener información adicional sobre compensación laboral, beneficios por incapacidad y licencia familiar remunerada, comuníquese con su agente de seguros. También hay más información disponible en línea en [www.wcb.ny.gov](http://www.wcb.ny.gov) y [PaidFamilyLeave.ny.gov](http://PaidFamilyLeave.ny.gov).

## **XII. Seguro de desempleo**

Los empleadores de trabajadores agrícolas son responsables de las contribuciones al seguro de desempleo a partir del primer día del trimestre calendario en el que pagan una remuneración total de \$300 o más, o a partir de la fecha en que compran el negocio de otro empleador responsable o se convierten en sucesores de ese empleador.

Los pagos a personas que prestan servicios bajo una visa H-2A están excluidos de la cobertura y no se consideran como remuneración.

Un jefe de cuadrilla de trabajadores agrícolas también sería responsable si se cumple alguna de las condiciones anteriores y:

- El jefe no es empleado/a del operador de la explotación
- El jefe de cuadrilla posee un certificado de registro válido según la Ley de Registro de Contratistas de Mano de Obra Agrícola de 1963, o, sustancialmente, toda la cuadrilla opera o mantiene el equipo mecanizado que proporciona el líder de la cuadrilla

Los empleadores agrícolas que no cumplan con las condiciones de responsabilidad pueden optar por cubrir voluntariamente a sus empleados.

Los empleadores que no estén seguros de si están obligados a pagar contribuciones al seguro de desempleo, o que deseen cubrir a sus empleados voluntariamente, deben escribir a:

New York State Department of Labor  
Unemployment Insurance Division, Liability and Determination Section  
1220 Washington Avenue  
Albany, NY 12226

## **XIII. Información de contacto**

Visite el sitio web del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York en [www.dol.ny.gov](http://www.dol.ny.gov). Envíe un correo electrónico directamente al Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York desde la página de inicio de nuestro sitio web.

Comuníquese con el Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York llamando al: (518) 457-9000, (888) 469-7365 or (800) 662-1220 (TTY/TTD).

**Para obtener información o hacer preguntas directamente relacionadas con las solicitudes de permisos, llame al (518) 485-1929.**