

CONOZCA SUS DERECHOS

TRABAJADORES/AS AGRÍCOLAS EN EL CONDADO DE SAN MATEO

CENTRO LEGAL
DE LA RAZA

PUENTE



Trabajadores/as Agrícolas

Eres trabajador/a agrícola indirecto/a si:

- Te dedicas a la preparación y el tratamiento de las tierras de cultivo, así como el cuidado y la cosecha de los cultivos.
- Esto puede incluir el trabajo de preparación de tierras de cultivo, las comodidades y herramientas agrícolas para la cosecha, plantar, cuidar, cosechar, empacar en el campo, entregar los productos agrícolas cultivados a el primer lugar de procesamiento, o criar o manejar el ganado.

Eres trabajador/a agrícolas indirectos/indirectas si:

- Procesas y empacas los productos agrícolas cosechados y comprados, para el mercado en la finca.
- Preparas los productos agrícolas cultivados en la finca para el mercado, empacando y procesando los productos en una estructura fija permanente o en una planta empacadora móvil.
- Manejas y empacas productos agrícolas que no se cultivaron en la finca para el mercado.



Sueldo Mínimo - **\$16.50**

- A partir del 1 de abril de 2023, cualquier empleado/a (no contratistas independientes) en el Condado de San Mateo que trabaje al menos 2 horas por semana, tiene derecho a un sueldo mínimo de \$16.50 por hora.

*El salario mínimo de las áreas no incorporadas del condado de San Mateo sera \$17.96 por hora a partir de ml 1 de evento de 2024.



Pago de Horas Extras o Doble

Cuando empleados/as trabajan más de una cierta cantidad de horas en un día laboral o una semana laboral, pueden tener derecho a:

- "pago de horas extra" (1.5 veces su sueldo por hora) o
- "doble tiempo" (2 veces su sueldo por hora).

Es posible que tenga derecho a pago de horas extras y pago de doble tiempo según las horas y días que trabaje. Solo es elegible para pago de horas extras si:

- Tiene 18 años o más
- Tiene 16 o 17 años y no estas obligado/a a atender la escuela.
- Es posible que no tenga derecho a horas extras si está cubierto/a por un acuerdo de negociación colectiva, que proporciona una prima por ese trabajo.

Para trabajadores/as agrícolas directos/as, el inicio del pago de horas extras depende del año trabajado:

Día efectivo (para empleadores con 26 o más empleados/as)	Día efectivo (para empleadores con 25 o menos empleados/as)	¿Después de cuántas horas empieza el pago de horas extras?
1 de enero de 2019	1 de enero de 2022	9.5 horas en un día o 55 horas en una semana
1 de enero de 2020	1 de enero de 2023	9 horas en un día o 50 horas en una semana
1 de enero de 2021	1 de enero de 2024	8.5 horas en un día o 45 horas en una semana
1 de enero de 2022	1 de enero de 2025	8 horas en un día* o 40 horas en una semana
*El pago de doble tiempo (2 veces su sueldo por hora) se aplica después de la 12a hora trabajada en un día.		

Trabajadores/as agrícolas indirectos tienen derecho a:

- Pago de horas extras por las horas trabajadas después de la 8 ha 12 hora, en un solo día laboral; o
- Pago por las horas trabajadas más allá de las 40 en una semana laboral.
- Pago de doble tiempo por horas trabajadas después de la 12 hora cualquier día laboral.



Todo trabajador/a agrícola que trabaje más de 6 días consecutivos en una semana laboral tiene derecho a:

- Pago de horas extras por las primeras 8 horas o 7 día de trabajo.
- Pago de doble tiempo por todas las horas trabajadas después de la 8 hora el 7 día de trabajo.

Para trabajadores/as que realizan trabajo agrícolas directo e indirecto, el pago de horas extra y de doble tiempo depende del tipo de actividad (trabajo agrícola directo o indirecto) que realiza uno el momento en que se trabajaron las horas extra.





Tiempo para Comer y de Descansos

- Todo trabajador/a agrícola tiene derecho a un descanso para comer de 30 minutos por cada 5 horas trabajadas.
- Debe recibir un descanso de 10 minutos si trabaja al menos 3.5 horas en un día
- Debe recibir dos descansos de 10 minutos si trabaja al menos 6 horas en un día, y un descanso adicional de 10 minutos por cada cuatro horas adicionales.



Discriminación

Empleadores no pueden discriminar por su raza, etnia, origen nacional, religión, edad (si tiene más de 40 años), discapacidad, sexo (incluido el estado de embarazo), orientación sexual, identidad de género, cualquier enfermedad, estado civil, o estado militar.



Represalias

Un empleador no puede tomar acciones negativas en su contra (como amenazar a llamar a inmigración, reducir sus horas de trabajo, o despedirlo/a) por preguntar sobre sus derechos o ejercer un derecho protegido (por ejemplo, derechos de pago de horas extras y tiempo de enfermedad, etc.).



Otra Información Importante

Estatus migratorio: Las leyes y protecciones laborales en California se extienden a todos los trabajadores/as “independientemente de su estatus migratorio” con muy pocas excepciones

Pago final: Si lo/la despiden, su empleador tiene que pagarle todo lo que le debe en su último día de trabajo y también es posible que pueda calificar para el seguro de desempleo.

Tiempo de enfermedad pagado: Debe recibir al menos 3 días de enfermedad pagados por año. Algunas ciudades y condados requieren que los empleadores proporcionen más días. Su tiempo de enfermedad debe estar en cada talón de cheque.

Ley de Derechos de la Familia de California (“CFRA”): Trabajadores/ras que han trabajado por un empleador por más de 12 meses y al menos 1250 horas en el período de 12 meses anterior, pueden tomar hasta:

- 12 semanas de tiempo libre sin perder el trabajo, para cuidarse a sí mismos o a sus familiares (incluida cualquier persona relacionada por sangre o personas que son como la familia) que tengan una condición de salud grave o para vincularse con un nuevo/a hijo/ja, siempre que el empleador tenga 5 o más empleados/as.
- Los empleadores no están obligados a pagar por este tiempo y pueden requerir una certificación médica.

Empleados/as que tomen este tiempo también pueden ser elegibles para el permiso familiar pagado o el seguro por discapacidad.

<https://calcivilrights.ca.gov/family-medical-pregnancy-leave/>

DESCARGO DE RESPONSABILIDAD: Por favor tome en cuenta que esta información es una explicación no exhaustiva de los derechos y recursos de los trabajadores de California. Las leyes están sujetas a cambios frecuentes y a diferentes interpretaciones. Centro Legal de la Raza no es responsable por el uso de esta información y recomienda que consulte a un abogado o agencia apropiada acerca de su situación.

**Permiso Familiar Pagado de California (“PFL”):
Trabajadores/as que necesiten faltar al
trabajo para cuidar a un miembro de la
familia gravemente enfermo/a, vincularse con
un nuevo/a hijo/a, o participar en un evento
calificador debido al empleo militar de un
miembro de la familia**

- pueden ser elegibles para hasta 8 semanas de beneficios de reemplazo a corto plazo al 60%-70% del sueldo semanal ganado.
- PFL se aplica a empleados/as de medio tiempo y de tiempo completo que hayan contribuido al Seguro Estatal de Discapacidad y a los residentes de California que trabajan por cuenta propia y hayan contribuido al Programa de Cobertura Electiva del Seguro de Discapacidad durante los 18 meses antes de presentar un reclamo.

https://edd.ca.gov/en/disability/Calculating_DI_Benefit_Payment_Amounts/



**Seguro estatal de discapacidad:
Trabajadores/as que estén embarazadas,
tengan alguna enfermedad, o lesión, no
relacionados con el trabajo, y cuya
discapacidad está certificada por un
médico/profesional, pueden calificar para
hasta**

- 52 semanas de reemplazo de sueldo a corto plazo, estimado a un 60%-70% del sueldo ganado entre 5 y 18 meses antes del reclamo

Uniformes y herramientas: Los empleadores deben cubrir los costos.

Costos de Vivienda: Si le pagan el sueldo mínimo, su empleador no le puede quitar el costo de vivienda de su pago, a menos que haya un acuerdo por escrito entre usted y el empleador. También hay límites máximos para esto.

https://edd.ca.gov/en/disability/Calculating_DI_Benefit_Payment_Amounts/

Si necesita ayuda para comprender si puede tomar acción legal para reclamar salarios adeudados o protegerse contra su empleador, Centro Legal de la Raza proporciona consultas legales gratuitas a trabajadores/as de bajos ingresos. Comuníquese a 510-437-1554 o a info@centrolegal.org.



PREGUNTAS FRECUENTES



01. ¿Soy trabajador agrícola directo o indirecto? / ¿Soy trabajadora agrícola directa o indirecta?

Los trabajadores agrícolas directos/ Las trabajadoras agrícolas directas son Trabajadores/as que se dedican a cualquiera de los siguientes trabajos: la preparación de tierras de cultivo, las comodidades, y herramientas agrícolas para la cosecha, plantar, cuidar, cosechar, empacar en el campo, entregar los productos agrícolas cultivados a el primer lugar de procesamiento, o criar o manejar el ganado.

Los trabajadores agrícolas indirectos/ Las trabajadoras agrícolas indirectas también trabajan en la finca y son trabajadores/as que preparan los productos agrícolas cultivados en la finca para el mercado con empacando y procesando los productos en una estructura fija permanente o en una planta empacadora móvil. También manejan y empacan productos agrícolas para el mercado que no se cultivaron en la finca.



Por favor tome en cuenta que una persona que trabaja en capacidad ejecutiva (gestionando y dirigiendo el trabajo de otros empleados/empleadas, lo que requiere el ejercicio de discreción e independencia), capacidad administrativa (participando en trabajo no manual relacionado con el negocio), o capacidad profesional (tiene licencia y se dedica principalmente a trabajos científicos o artísticos) no se clasifican como trabajadores agrícolas. Para obtener más información sobre trabajadores/as agrícolas indirectos y directos, consulte las Órdenes salariales números 8, 13, y 14 de la Comisión de Bienestar Industrial:

<https://www.dir.ca.gov/IWC/IWCArticle08.pdf>

<https://www.dir.ca.gov/iwc/iwcarticle14.pdf>

<https://www.dir.ca.gov/IWC/IWCArticle13.pdf>

02. ¿El sueldo mínimo del condado de San Mateo me aplica a mí?

- El sueldo mínimo del condado de San Mateo se aplica a cualquier empleado/a que haya realizado al menos dos horas de trabajo en una semana (de domingo a sábado) dentro de las áreas no incorporadas del condado de San Mateo.
- Esto incluye empleados/empleadas que no son ciudadanos/ciudadanas o nacionales de los Estados Unidos y menores de edad.
- El sueldo mínimo del condado de San Mateo no se aplica a los contratistas independientes. En California, se presume que un trabajador/ una trabajadora es un empleado/a en lugar de un contratista independiente, a menos que el empleador pueda demostrar lo contrario (para obtener más información, consulte el Proyecto de Ley de la Asamblea de California No. 5, “California Assembly Bill No. 5”).

El sueldo mínimo del condado de San Mateo no se aplica a la ciudad de San Mateo y varias otras ciudades dentro del condado de San Mateo que ya han implementado sus propias reglas de sueldo mínimo, incluyendo: Belmont, Burlingame, Daly City, East Palo Alto, Foster City, Half Moon Bay, Menlo Park, y South San Francisco.



03. ¿A qué pago de horas extras tengo derecho si soy trabajador agrícola directo / trabajadora agrícola directa?

El pago de horas extras para trabajadores/as agrícolas directos/as depende de cuándo trabajó y el número de empleados o empleadas que tenga su empleador.



Ejemplo:

Si trabajó desde el 1 de marzo de 2022 hasta el 1 de noviembre de 2022 para un empleador con 23 empleados, tiene derecho a 1.5 veces su sueldo por cada hora trabajada más de 9.5 horas por día o por cada hora trabajada en exceso de 55 horas por semana laboral.

También tiene derecho a 1.5 veces su sueldo por las primeras 8 horas trabajadas en un séptimo día laboral consecutivo y 2 veces su sueldo por las horas trabajadas más de 8 horas en ese séptimo día.

Ejemplo:

Empleado/a B trabaja de lunes a viernes de 5:00a.m. a 5:30p.m., con dos descansos de 30 minutos para comer y descansos de 10 minutos, entonces el Empleado/a B ha trabajado 11.50 horas por día y 57.5 horas por semana. Como Empleado/a B superó las 8 horas por día, el Empleado/a B tendría derecho al pago de horas extra (1.5 veces su sueldo por hora) por 10 horas (2 horas por día) esa semana. No habría horas extra adicionales por superar las 55 horas en la semana laboral, porque el empleador solo aplicará las horas extra a la jornada laboral o a la semana laboral, lo que sea más beneficioso para el sueldo del empleado o la empleada.

04. ¿A qué pago de horas extras tengo derecho si soy trabajador agrícola indirecto/ trabajadora agrícola indirecta?

Los trabajadores agrícolas indirectos o Las trabajadoras agrícolas indirectas tienen derecho al pago de horas extras por las horas trabajadas después de la hora 8 y hasta la hora 12 de trabajo en un solo día laboral, o por las horas trabajadas dentro de la semana laboral pasando de las 40 horas. Los trabajadores agrícolas indirectos/Las trabajadoras indirectas deben recibir pago de tiempo doble por las horas trabajadas después de la hora 12 en cualquier día laboral. También tienen derecho a horas extras por las primeras 8 horas trabajadas en su séptimo día consecutivo, y pago de doble tiempo por cualquier hora adicional trabajada en ese día.



Ejemplo:

Si Empleado/a C trabaja de domingo a viernes de 8:00a.m. a 2:00p.m. y trabaja los sábados de 8:00a.m. a 7:00p.m., se le debe el pago de horas extras. Si al Empleado/a C se le proporciona su descanso de almuerzo de 30 minutos (dos el sábado) y los descansos de 10 minutos adecuados, entonces trabaja 5.5 horas por día de domingo a viernes y 10 horas los sábados. Empleado/a C tendrá derecho a pago de horas extras y tiempo doble por su trabajo el sábado porque es su séptimo día consecutivo de trabajo. Tendrá derecho al pago de horas extras (1.5 veces su sueldo por hora) durante las primeras 8 horas y al doble pago (2 veces su sueldo por hora) durante las últimas 2 horas. Aunque Empleado/a C trabajó 43 horas durante la semana laboral, no puede reclamar horas extras por el día y también horas extras por la semana. Los empleadores deben aplicar reglas de pago de horas extras basadas en qué método resultará en el pago más alto para el empleado o la empleada.

05. ¿Cómo se calculan las horas extras si realizo trabajos agrícolas directos e indirectos?

Para los trabajadores/las trabajadoras que realizan ambos trabajos agrícolas directos e indirectos, las reglas apropiadas de horas extras y doble pago dependen del tipo de actividad que realiza el trabajador o la trabajadora en el momento en que se trabajaron las horas extras.

Ejemplo:

Si el 3 de marzo de 2023, Empleado/a D, que trabaja por un empleador con 20 empleados, pisca fruta de las 6:00a.m. a 2:30p.m. (con un descanso de 30 minutos para comer dentro de las primeras cinco horas de trabajo) y de las 2:30p.m. a 4:30p.m. empaca fruta en la planta de procesamiento de la finca, se le debe el pago de horas extras. Empleado/a D ha trabajado 10 horas: 8 horas en trabajo agrícola directo y 2 horas en trabajo agrícola indirecto. Dado que las horas extras que realiza el trabajador o la trabajadora son trabajos agrícolas indirectos, se aplican los derechos de horas extras de trabajadores/as agrícolas indirectos. Entonces, Empleado/a D recibiría pago con sueldo regular por 8 horas y pago de horas extra (1.5x su sueldo por hora) por 2 horas.

06. ¿Cuál es la diferencia entre un trabajador/una trabajadora agrícola estacional y un trabajador/una trabajadora agrícola migrante?

Un trabajador/Una trabajadora agrícola estacional es una persona que está empleada en trabajos agrícolas temporales pero que no se muda de su residencia permanente para buscar trabajo agrícola. Un trabajador/Una trabajadora agrícola migrante es una persona que tiene que ausentarse de su lugar de residencia permanente para buscar empleo en el trabajo agrícola.



07. ¿Tengo los mismos derechos laborales si estoy empleado/a con trabajador/trabajadora de temporada?

Sí, los trabajadores y las trabajadoras temporales y migrantes tienen los mismos derechos. Lo más importante para entender de sus derechos es si es un trabajador o una trabajadora agrícola directo/directa o indirecto/indirecta. Consulte más arriba para obtener más información sobre esos derechos.

08. ¿Cuándo recibirán los trabajadores agrícolas directos /las trabajadoras agrícolas directas el pago de horas extras de la misma manera que todas las demás industrias?

A partir del 1 de enero de 2022, los trabajadores agrícolas directos y las trabajadoras agrícolas directas que trabajan por grandes empleadores (26 o más empleados/empleadas) tienen derecho al mismo pago de horas extras y doble pago que todas las demás industrias. A partir del 1 de enero de 2025, los trabajadores agrícolas directos y las trabajadoras agrícolas directas de pequeños empleadores (25 o menos empleados/empleadas) recibirán el mismo pago de horas extras y el doble de tiempo que todas las demás industrias.

09. ¿Cómo puedo estar seguro/a de cuántos empleados y empleadas tiene mi empleador?

Desafortunadamente, no existe ninguna obligación para que su empleador divulgue la cantidad de trabajadores/as que emplea. Algunos empleadores publican la cantidad de trabajadores/as que emplean en su página de web para la empresa. La página de web puede ser un buen lugar para comenzar la investigación. También puede preguntarles a otros empleados y empleadas si saben o usted puede hacer observaciones sobre cuántos empleados/empleadas están trabajando en la empresa. El número de empleados y empleadas incluye trabajadores/as agrícolas y trabajadores/as no agrícolas.

10. ¿Qué hago si noto una discrepancia en mi talón de pago?

Notifique a su empleador a través de una comunicación escrita. Si no es posible, tome notas sobre la conversación y la fecha. Si su empleador no corrige la discrepancia, es posible que pueda presentar un reclamo salarial si la discrepancia resultó en un robo de sueldo. Hay organizaciones, como el Centro Legal de La Raza, que pueden ayudar a presentar un reclamo salarial ante el Comisionado Laboral.

11. ¿Cuánto dinero puede deducir mi empleador de mi cheque de pago por gastos de vivienda?

Un empleador puede deducir dinero del pago de un trabajador/trabajadora agrícola solamente si al empleado/a se le paga más del salario mínimo requerido y si el empleador y el empleado/a llegan a un acuerdo de deducción por escrito. La cantidad que un empleador puede deducir depende del tipo de vivienda.


12. ¿Puedo denunciar las infracciones de mi empleador si no tengo un estatus legal?

Sí, si su empleador retiene su sueldo, no le paga el sueldo mínimo, no le proporciona los descansos para comer o para descansar que exige la ley, o no le proporciona talones de pago, puede presentar un reclamo ante la Oficina del Comisionado Laboral de California (agencia estatal), el Departamento de Labor de los EE. UU. (agencia federal) o en una corte civil. Poner queja con la Oficina del Comisionado Laboral es gratuito y, por lo general, más accesible para empleados/as.

<https://www.dir.ca.gov/dlse/howtofilewageclaim.htm>
<https://www.dol.gov/agencies/whd/contact/complaints>

13. ¿Dónde puedo poner una queja si hay una violación de mis derechos donde yo trabajo?

- Si su empleador ha tomado represalias contra usted, puede presentar una queja ante la unidad que investiga las quejas de represalias con el Comisionado Laboral.
<https://www.dir.ca.gov/dlse/HowToFileRetaliationComplaint.htm>
- Si su empleador lo/la ha discriminado, puede presentar una queja ante el Departamento de Derechos Civiles de California (agencia estatal) o la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU. (agencia federal).
<https://calcivilrights.ca.gov/complaintprocess/>
<https://www.eeoc.gov/es/presentacion-de-cargos-de-discriminacion>
- Si sospecha que su empleador está participando en actividades ilegales, puede presentar un informe ante el Grupo de Trabajo para el Cumplimiento Laboral (“LEFT,” por sus siglas en inglés) independientemente de su estado legal. Puede contratar a LEFT para que haga el informe llamando a su línea directa al (855) 297-5322, por correo electrónico a left@dir.ca.gov o enviando un formulario en línea. Puede permanecer en el anonimato cuando envíe el informe o dejar su información para ser contactado si hay preguntas de seguimiento.
<https://www.dir.ca.gov/letf/letf.html>



Si necesita ayuda para comprender si puede tomar acción legal para reclamar salarios adeudados o protegerse contra su empleador, el **Centro Legal de la Raza** proporciona consultas legales gratuitas a los trabajadores de bajos ingresos. Comuníquese con nosotros a **510-437-1554** o a **info@centrolegal.org**.

DESCARGO DE RESPONSABILIDAD: Por favor tome en cuenta que esta información es una explicación no exhaustiva de los derechos y recursos de los trabajadores de California. Las leyes están sujetas a cambios frecuentes y a diferentes interpretaciones. Centro Legal de la Raza no es responsable por el uso de esta información y recomienda que consulte a un abogado/una abogada o agencia apropiada acerca de su situación.

PUENTE

620 North Street, Pescadero, CA, 94060
outreach@mypuente.org 650.879.1691
www.mypuente.org

CENTRO LEGAL
DE LA RAZA

3400 E. 12th St., Oakland, CA 94601
info@centrolegal.org 510-437-1554
www.centrolegal.org