

E.1 TRABAJO AGRÍCOLA

EL PROPÓSITO DE ESTA HOJA INFORMATIVA

Esta hoja informativa es para que esté al tanto de sus responsabilidades como empleador. Es su deber conocer y cumplir con las leyes que aplican a usted. La sanción por no cumplir con la ley generalmente es una orden para estar en cumplimiento y una multa. Esta área de derecho se denomina “ley reguladora”. A diferencia del derecho penal, un funcionario del gobierno no necesita una orden de registro o una orden de arresto para averiguar si usted está cumpliendo con los requisitos. Las agencias estatales encargadas de supervisar la seguridad de los trabajadores, a menudo realizan inspecciones “in situ” de los ranchos; simplemente llegan a un campo donde hay trabajadores agrícolas y hacen preguntas. Al igual que con la ley penal, siempre tiene lo que se denomina “derechos de debido proceso”. Esto significa que usted siempre tiene derecho a una audiencia en la que un funcionario del gobierno explica el caso en su contra y usted tiene la oportunidad de presentar pruebas a su favor.

CONCEPTOS

Quién puede trabajar legalmente: La ley federal requiere que cada empleador obtenga un Formulario I-9 completo, un Formulario de Verificación de Elegibilidad de Empleo de cada persona contratada. El Formulario I-9 requiere que el empleado verifique su identidad y autorización de empleo (ciudadanía, residencia legal o una visa especial).

Definición de Empleado: La ley federal y estatal describe quién es considerado empleado y cubierto por las protecciones de la ley de empleo. Los empleadores que violan la ley, al decir que un empleado es contratista independiente o pagando “dinero en efectivo por debajo de la mesa” están sujetos a fuertes sanciones financieras.

Prueba para Contratista Independiente: Para propósitos federales, clasificar erróneamente a un trabajador como contratista independiente resultará en debiendo impuestos atrasados sobre la nómina tasados con interés y sanciones. Asimismo, los trabajadores también pueden deber salarios atrasados si les pagaron menos del salario mínimo. Para propósitos estatales, además de los impuestos atrasados sobre nómina, usted puede ser responsable de los costos y multas relacionadas con no cubrir a un empleado con seguro de compensación de trabajadores. Si usted clasificó como un contratista a alguien, y esta persona se enferma o se lesiona mientras trabajaba para usted y se determina que es un empleado, usted será responsable de pagar todas las facturas relacionadas con la lesión o enfermedad, y se le multará por no cubrir a un empleado con seguro de compensación de trabajadores. En California, no tener cobertura de compensación de trabajadores es un delito penal punible con una multa de no menos de \$ 10,000 y hasta \$ 100,000 o encarcelamiento en la cárcel del condado hasta por un año, o ambos.¹

Varios factores determinan si alguien ha sido clasificado correctamente como un contratista independiente. En muchas situaciones, la aplicación de la ley probablemente estará a favor de convertir a la persona en empleado en lugar de convertirlo en contratista independiente, por lo que es importante que usted considere cuidadosamente al momento de

decidir cómo le va a pagar a alguien. Los factores generalmente a favor del estatus de contratista independiente legítimo incluyen:

- Ellos presentaron una declaración de impuestos que mostraba sus pagos como ingreso de trabajo por cuenta propia;
- Ellos aportaron sus propias herramientas y equipos;
- Ellos determinan su propio horario de trabajo y trabajaron en gran parte sin supervisión;
- Ellos tenían múltiples fuentes de ingresos similares (por ejemplo un negocio que ofrece servicios especializados de poda para un número de ranchos).

Otros factores incluyen la ubicación del trabajo; la duración de la relación entre las partes; si la parte contratante tiene el derecho de asignar proyectos adicionales a la parte contratada; el grado de discreción que tiene la parte contratada sobre cuándo y cuánto tiempo trabaja; la función que tiene la parte contratada en la contratación y el pago de asistentes; y si el trabajo es parte del negocio regular de cualquiera de las partes.

Un buen ejemplo de personas que siempre serán considerados empleados son las personas que cortan maleza, cosechan o empaquetan. Usted puede contratar a una compañía para traer un equipo de trabajadores para hacer estas tareas, pero cada miembro del equipo es un empleado del contratista - o si el contratista está violando la ley y no los trata como empleados, puede ser que los consideren sus empleados.

Un buen ejemplo de personas que a menudo legítimamente los tratan como contratistas independientes son: los tenedores de libros que trabajan fuera del sitio y tienen su propio horario; los diseñadores gráficos que crean un logotipo para usted; los diseñadores web que configuran su sitio web; y una persona especializada en la reparación del equipo, que ofrece sus servicios a todos los ranchos en su área, con el cual le es difícil conseguir una cita y que viene a la entrada de carros en su camioneta con el nombre del negocio pintado orgullosamente en la puerta.

Si usted está tratando de decidir si alguien será visto como un empleado o un contratista independiente, compare la relación que tiene con ellos frente a la relación que tiene con personas que sabe que son empleados y personas que sabe que son contratistas independientes. Si tiene alguna duda, consulte con un Contador Público Certificado (CPA, por sus siglas en inglés) o abogado.

Ley Federal y Estatal de Salario Mínimo: Las leyes federales y estatales protegen a los empleados con salarios mínimos por hora y pago obligatorio de horas extras. La mayoría de los estados tienen leyes que establecen los salarios mínimos, las horas extras, el mantenimiento de los registros y los estándares de empleo para jóvenes para los negocios que operan en el estado.

Impuestos Federales y Estatales sobre la Nómina: Los empleadores también tienen la obligación de pagar impuestos federales sobre la nómina y en muchos estados, que incluye California, también pagan impuestos estatales sobre la nómina. Además, los empleadores deben seguir las reglas federales y estatales para retener una parte del salario del empleado y remitir esa cantidad a las autoridades fiscales federales y estatales.

Otras Retenciones del Empleado: El número de seguro social de un empleado puede estar vinculado a una demanda de pago por manutención de menores, impuestos atrasados, préstamos de estudiantiles u otras deudas legalmente aplicables. Usted puede ser contactado por las autoridades federales o estatales para retener, o “embargar” el salario de un empleado y remitir el pago embargado a las autoridades.

Reglas Especiales para los Empleados Agrícolas: Según la ley federal y estatal que aplica, se le deben pagar horas extra a la mayoría de los empleados. La ley federal y muchos estados eximen a algunos trabajadores agrícolas del salario mínimo y las horas extras. Verifique con su estado sobre las definiciones específicas del trabajo agrícola y los tipos de exenciones que pueden aplicarse al trabajo agrícola. El trabajo agrícola también puede estar sujeto al pago preferencial de los impuestos federales sobre la nómina. Para más información de los impuestos federales sobre la nómina, vea la Publicación 15, Guía tributaria para empleadores (Circular E – Employer’s Tax Guide), disponible solo en inglés, así como la Publicación 51, Guía tributaria para el empleador agrícola (Circular A – Agricultural Employer’s Tax Guide), disponible solo en inglés. Asegúrese de entender la definición específica de un empleado agrícola bajo la ley federal que aplica para la nómina federal, o bajo la ley estatal que aplica para el salario mínimo y otras protecciones. En California, por ejemplo, hay reglas complejas que distinguen a los trabajadores agrícolas exentos de los trabajadores en las operaciones de empaque, y estas reglas son difíciles de aplicar a los pequeños ranchos diversos donde la mayoría de los trabajadores están dentro y fuera del campo y empacando durante el día.

Seguridad de los Trabajadores: Las leyes federales y estatales también obligan a los empleadores a mantener un ambiente de trabajo seguro. La mayoría de los estados requieren que los empleadores tengan un seguro de compensación de trabajadores para cubrir a empleados que se lastiman en el trabajo. La Ley Federal de Seguridad y Salud Ocupacional (Occupational Safety and Health Act; OSHA, por sus siglas en inglés) aplica a todos los empleadores estadounidenses. Los empleadores con menos de diez empleados han modificado los requisitos. OSHA es administrada por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional del Departamento de Trabajo de Estados Unidos. Consulte el sitio web para obtener información actual y útil: <https://www.osha.gov>

Otras Protecciones de los Trabajadores: Las leyes federales requieren que los empleadores exhiban ciertos carteles relacionados con el empleo que describen los derechos legales de los empleados en un área que es frecuentada por empleados, como en la sala de descanso, los vestidores o el baño. Una lista completa de los carteles laborales federales y una explicación de quién debe publicarlos está disponible en línea en: <http://www.dol.gov/oasam/programs/osdbu/sbrefa/poster/matrix.htm>. También hay carteles en el mismo sitio web.

La ley estatal también puede exigir que los empleadores conserven tipos específicos de registros de nómina e informar a los empleados de sus derechos.

Seguro de Compensación del Trabajador: Éste se paga por el empleador, pero cubre al empleado en caso de una lesión relacionada con el trabajo. El empleado no necesita demandar al empleador para recibir los beneficios; la póliza automáticamente paga los gastos médicos y otros beneficios tales como la incapacidad temporal o permanente o los pagos de re-capacitación de trabajo. Un empleador puede ser responsable de la lesión de un empleado si el empleador no toma las precauciones razonables para prevenir condiciones que puedan causar lesiones graves, o si el empleador causó o contribuyó a la lesión. La mayoría de los estados requieren que los empleadores tengan un seguro de compensación de trabajadores. Los pequeños negocios y las exenciones agrícolas varían según el estado.

CÓMO SE APLICAN LAS PROTECCIONES LABORALES

Usted puede recibir una notificación por correo indicando que sus registros de empleo han sido seleccionados para una auditoría. Un funcionario del gobierno puede ir a su rancho y comenzar a preguntarle a la gente acerca del trabajo que hacen. A menudo, una queja de un ex empleado activará una auditoría por parte de una agencia, y si esa agencia encuentra cualquier violación, dicha agencia notificará a otras agencias. Una situación común es que a alguien le pagan como contratista independiente y cuando ellos dejan su empleo, presentan un reclamo de seguro de desempleo. Puesto que no hay registro de que ellos trabajaron para usted, sin embargo, ya que ellos dicen que han trabajado para usted hay una auditoría de su nómina, que desencadena una auditoría de compensación del trabajador y también puede desencadenar una inspección de la división de Seguridad y Salud Ocupacional de su gobierno estatal.

QUÉ HACER SI RECIBE UNA NOTIFICACIÓN DE UNA VIOLACIÓN DE LA LEY DE TRABAJO

Si han cometido un error en el cálculo y al reportar los impuestos sobre la nómina, puede resolver el error con la ayuda de un contador con experiencia o un CPA. Si el pago insuficiente, las multas e los intereses son demasiado para que usted pueda pagar, puede que necesite la ayuda de un abogado.

Si ha violado una ley laboral que protege a los trabajadores, debe buscar la ayuda de un abogado especializado en derecho laboral.

DÓNDE OBTENER AYUDA

Los servicios de nómina comerciales generan cheques de nómina con todas las deducciones aplicables. Además, prepare, archive y pague todos los impuestos estatales y federales aplicables y los reportes de la nómina cuando se deben hacer. Los servicios de nómina comercial a menudo también proporcionan información sobre otros aspectos de la legislación laboral, como los carteles necesarios y los requisitos de OSHA. Su proveedor de seguro de compensación de trabajadores también normalmente tendrá recursos adicionales para ayudarle a cumplir con los requisitos de OSHA y otros requisitos de seguridad.

Las empresas locales de contabilidad también ofrecen servicios de nómina y dependiendo de su área pueden tener conocimiento de las reglas especiales para los empleadores agrícolas.

Un Contador Público Certificado puede ofrecer servicios de nómina o lo puede referir a una firma de contabilidad de buena reputación. Un CPA es alguien que tiene licencia del estado donde ejerce su profesión. El requisito para la obtención de la licencia, en la mayoría de los estados, es una licenciatura de cuatro años con un cierto número de unidades en impuestos, derecho mercantil y contabilidad, una calificación aprobatoria en un examen difícil de varios días y un cierto número de horas de trabajo bajo la supervisión de alguien que tenga licencia como CPA.

Un abogado con licencia es alguien que tiene licencia del estado donde ejerce su profesión. La licencia autoriza al abogado a representar a los clientes en un tribunal de justicia, o en una apelación administrativa con una agencia estatal o federal. El requisito para obtener una licencia, en la mayoría de los estados, es una licenciatura de cuatro años, una licenciatura adicional de una escuela de derecho acreditada, una calificación aprobatoria en un examen difícil de varios días y una verificación de antecedentes. Algunos abogados se especializan en derecho laboral.

RECURSOS ADICIONALES *EN INGLÉS

California FarmLink (California) California Guide to Labor Laws for Small Farms

<http://www.californiafarmlink.org/farm-business-management/labor-laws-for-small-farms>

Farm Commons (Wisconsin, and general resources)

<https://www.farmcommons.org/workers>

Farmers Legal Action Group FLAG (Minnesota)

<http://www.flaginc.org>

- Farmers Guide to Farm Employees: Federal and Minnesota Labor and Employment Law for Small-Scale Family Farmers, August 2012, Farmers' Legal Action Group, Inc.
- Farmers' Guide to Farm Internships: Federal and Minnesota Labor and Employment Law, February 2013, Farmers' Legal Action Group, Inc.

¹ California Labor code Sec. 3700.5 [Sec. 3700.5 del código de trabajo de California]