

# Manual 2009 de los Reglamentos del Empleo que Regulan a los Empleadores y Trabajadores Agrícolas de Florida: Ley de Protección del Trabajador Agrícola Migrante y Estacional (LPTME) [Federal]<sup>1</sup>

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

## Propósito

La Ley de Protección del Trabajador Agrícola Migrante y Estacional (LPTME) establece las normas federales específicas para los trabajadores agrícolas. (Ninguna otra industria de los E.U. tiene una norma de trabajo que se aplique solamente a su fuerza de trabajo).

El intento original de la LPTME fue asegurar que los trabajadores agrícolas migrantes y estacionales recibieran la información y las normas sobre las tasas de pago y deducciones, condiciones de trabajo, transporte seguro y actividades de empleo.

## Quien Debe Cumplir

La LPTME se aplica a cualquier empleador agrícola:

- Quien sea el dueño u opere una granja, un rancho, instalaciones procesadoras, enlatadoras, desmontadora, almacén de envases, empacadoras o viveros.
- Quien condiciona o produce semillas.
- Quien recluta, selecciona, contrata, emplea, provee o transporta a cualquier trabajador agrícola migrante o estacional, a menos de otra excepción.

1. Este es el documentao EDIS FE870 (versión en español de FE406), 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; Michael 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.

## Definiciones

- *Trabajador Agrícola Migrante.* Es una persona que es empleada en agricultura por una estación u otra naturaleza temporal, y que está ausente de su lugar de residencia permanente, durante la noche.
- *Trabajador Estacional.* Es una persona que está empleada de manera similar pero no tiene que estar lejos de su residencia permanente durante toda la noche.
- *Contratistas de Trabajo Agrícola.* Deben estar registrados con el Departamento del Trabajo de los E.U. (DT) antes de cualquier solicitud o reclutamiento de trabajadores o de cualquier otra actividad relacionada. También, cualquiera de sus empleados, comprometidos en las actividades de contrato del trabajo, deben ser registrados. El registro debe incluir *todas* las actividades para las cuales se espera que fueron contratados.
- *Empleadores Agrícolas/ Asociaciones Agrícolas.* No están obligados al registro como los contratistas del trabajo de campo. Sin embargo, si los trabajadores son reclutados por cualquier persona o asociación, ellos se convierten en un contratista de trabajo agrícola y deben registrarse con el DT.
- *Empleo Agrícola.* Mientras que los conductores de tractores no están cubiertos por la LPTME, los conductores de tractores que también hacen trabajos de campo tal como la poda manual de fruta durante el verano, sí están incluidos.
- *Empleo Compartido.* La División del Salario y Horario del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos enmendaron su definición de empleo compartido el 12 de Marzo de 1997 como se indica:

La definición del término *emplear* incluye los principios del *empleo compartido*, de acuerdo a la Ley de las Normas Justas de Trabajo. El término de *empleo compartido* significa una condición en la cual un solo individuo es

considerado bajo la ley, como un empleado de dos o más personas al mismo tiempo.

La decisión de si el empleo se considera compartido, depende de todos los hechos en ese caso en particular. Si los hechos establecen que dos o más personas están completamente disociadas con respecto al empleo de un empleado en particular, la situación de empleo compartido no existe. Cuando los empleadores comparten la responsabilidad de las actividades establecidas en los siguientes factores o en otros hechos relevantes, esto es una indicación de que esos empleadores no están completamente disociados con respecto al empleo y que el trabajador agrícola puede ser dependiente económicamente de ambas personas.

Si se determino que un contratista de trabajo agrícola es un contratista independiente, todavía debe determinarse que si o no, los empleados del contratista están siendo compartidos en su trabajo por el empleador agrícola/asociación agrícola. El empleo compartido de acuerdo a la Ley de las Normas Justas de Trabajo, es empleo compartido según la LPTME.

Para determinar si existe o no una relación de empleo entre el empleador agrícola/ asociación agrícola y el trabajador agrícola, la última cuestión a resolver es la realidad económica de si el trabajador es dependiente económicamente del empleador agrícola/asociación agrícola como para ser considerado su empleado (a).

Los factores para ser considerados en la decisión de si existe o no una relación de empleo incluye:

- Si el empleador agrícola/asociación agrícola tienen el poder, ya sea solo, o a través del contratista, para dirigir, controlar o supervisar al empleado(s), o, al trabajo realizado.
- Si el empleador/asociación agrícola tiene el poder, solos o además de otro empleador/asociación, directa o indirectamente para contratar o despedir, modificar las condiciones de empleo o determinar la tasa de pago o métodos de pago de los salarios para el trabajador (s)

- El grado de permanencia o duración de la relación de las partes en el contexto de la actividad agrícola en cuestión.
- El grado en que los servicios prestados por el trabajador (s) sean repetitivas, rotar tareas que requieren de habilidades las cuales se adquieren con un entrenamiento relativamente corto.
- Si las actividades realizadas por el trabajador (s) son una parte integral del funcionamiento total del negocio del empleador agrícola /asociación.
- Si el trabajo es realizado en las instalaciones del empleador agrícola/asociación agrícola, más que en las instalaciones que son propiedad o controladas por otra o entidad empresarial.
- Si el empleador agrícola/asociación agrícola se compromete a las responsabilidades en relación al trabajador (s) que comúnmente son realizadas por los empleadores, tal como la preparación/registros de nomina, preparar/emitir los cheques de pago, pagar los impuestos FICA, proveer Seguro de Compensación de los Trabajadores, proporcionar instalaciones de sanidad en el campo, viviendas, o transporte, o suministrar las herramientas y equipos o materiales necesarios para el trabajo.
- Los trabajadores migrantes deben ser provistos con una declaración escrita de los términos y condiciones del empleo al momento del reclutamiento.
- La declaración escrita se debe facilitar a los trabajadores estacionales cuando la soliciten.
- Los trabajadores estacionales diariamente transportados en las enlatadoras, empacadoras, desmontadoras o en las industrias de condicionamiento de las semillas; deben recibir la divulgación escrita de los términos y las condiciones del empleo en el momento y el lugar del reclutamiento.

Los contratistas del trabajo agrícola, empleadores agrícolas y asociaciones agrícolas, están sujetos a los requisitos de divulgación por la LPTME. Es recomendable el uso de los formatos del DT WH-516. La Forma WH-516, *Ley de Protección del Trabajador Agrícola Migrante y Estacional*, es usado por los contratistas, los empleadores agrícolas o las asociaciones agrícolas para cumplir su obligación de proporcionar a los trabajadores cubiertos, la notificación por escrito de los salarios del trabajador y otros términos y condiciones del empleo, de acuerdo a la LPTME (<http://www.dol.gov/whd/forms/wh516.pdf>).

En la divulgación se deben cubrir estos puntos:

**Requisitos de Divulgación**

La LPTME requiere que los empleadores informen una variedad de términos y condiciones de empleo a los trabajadores migrantes y estacionales. La carga de la divulgación es mayor para los empleadores con trabajadores migrantes. Todas las divulgaciones deben estar en inglés, español u otro lenguaje que comprendan los trabajadores, El Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (DT) tiene formularios de divulgación disponibles en inglés, español y creola haitiano. Los contratistas deben también notificar la divulgación por escrito a los trabajadores, independientemente del tipo de trabajador.

Entre los requisitos:

- Lugar del empleo.
- La tasa salarial (incluyendo la tasa por una parte del trabajo) a ser pagada.
- Los cultivos y tipos de trabajo.
- El periodo del empleo.
- Transporte, vivienda y cualquier otro beneficio proporcionado (mas el costo para el trabajador).
- Si se proporciona la Indemnización al Trabajador y el seguro del desempleo.
- Si esta en progreso una huelga o un paro de trabajo.
- Cualquier comisión (acuerdo) acordado entre el empleador y cualquier comerciante local que le vende a los empleados.

Después de la acción del Congreso con *Presupuesto de Frutas Adams* en 1996, los requisitos de divulgación relacionados a la Compensación del Trabajador fueron sustancialmente expandidos. Los productores deben informar si se provee la Indemnización del Trabajador, y si es así, el nombre de la compañía de seguros de la Indemnización del Trabajador, el nombre del titular de la póliza, el nombre y el número de teléfono de cada persona a quien se debe notificar de un daño o de la muerte y, el periodo de tiempo dentro del cual el reporte debe hacerse. La forma opcional WH-516 ha sido revisada de acuerdo con lo anterior.

El requisito de divulgación de la Indemnización del Trabajador puede llenarse alternativamente por el empleador, proporcionando al trabajador una fotocopia de cualquier noticia respecto al seguro de la Compensación del Trabajador, requerido por la ley del estado.

Cuando es usada apropiadamente, la forma de divulgación puede ser una herramienta útil para los empleadores en la contratación/reemplazo de trabajadores. En general, se indica en el formulario de divulgación, que no existen garantías en cuanto a la duración del empleo (estación) y las actividades del empleo y las practicas que protegen al empleador por violación de reclamos del contrato.

*Nota:* El reglamento de la LPTME prescribe multas y sanciones por declaraciones falsas o engañosas (29 C.F.R. 500.77). Un empleador que prometió una tasa de pago en la WH-516, pero paga otra, en la tasa más baja, se le pueden imponer sanciones por la diferencia de las dos tasas, no solo por mostrar una tasa falsa de pago, sino que también imponérsele sanciones por el retraso de los salarios. Lo mismo ocurre para las deducciones. Un empleador que no hace una lista específica de las deducciones para el pago de los detalles, tales como la recogida de los sacos o costos del transporte serán penalizados por no revelar esta información y se les exigirá el reembolso de las deducciones.

## Excepciones

Las dos excepciones mayores de la LPTME son la granja familiar y las pequeñas empresas. Un operador agrícola debe reunir solamente una de las

dos pruebas, pero no ambas. Si reúne la prueba para el negocio familiar, aunque contrate más de 500 días-hombre de mano de obra, el o ella está exento de LPTME. (Un día-hombre es cualquier día en el cual un trabajador que no es de la familia, trabaja una hora.)

Según la excepción del negocio familiar, una persona que tiene actividad de contratación de trabajo agrícola a nombre de una granja que es propiedad o es operada exclusivamente por esa persona o por un miembro familiar inmediato, está exenta de la LPTME.

Los miembros *inmediatos de la familia* incluyen a la esposa, niños, hijastros, padre, padrastros, hermanos y hermanas. La exención no se aplica si alguien diferente a esas personas, se compromete en las actividades de la LPTME (reclutando, solicitando, contratando, empleando, proveyendo o transportando), aun si esta bajo la dirección de un miembro inmediato de la familia.

*Nota:* El DT sostiene que una remisión al Centro de Empleo y Beneficios, viola la excepción de la familia.

La excepción de los negocios de la familia tampoco aplica si un contratista del trabajo agrícola, autorizado o no, es usado en cualquier momento durante el año.

La excepción de los pequeños negocios, exonera de la protección de la LPTME, a los empleadores agrícolas que no usaron más de 500 días-hombre de la mano de obra agrícola durante cualquier trimestre del año anterior. Todo el trabajo realizado en la granja, ya sea estacional o tiempo completo, cuenta para calcular la prueba de los 500 días-hombre.

En una relación de empleo compartido, los días-hombre trabajados, son contados a cada empleador para propósitos de la prueba de días-hombre.

Otras excepciones de la LPTME incluyen:

- *Los contratistas locales de corto plazo.* Una persona dedicada a las actividades de contratar para trabajo de campo solamente dentro del radio interestatal de 25 millas de su lugar de residencia

permanente por trece o menos semanas por año, está exento de la LPTME. Si esta persona usa el correo de los E.U.; un de teléfono o publicidad para reclutamiento, solicitud, contratación o proporcionar trabajadores desde fuera de veinte y cinco millas o través de la línea estatal, la excepción no se aplica. Si la persona excede el límite de las semanas en un año calendario, inmediatamente pierde la excepción y está sujeta a la LPTME del próximo año.

- *Excepciones de industrias específicas.* Estas incluyen algunas operaciones rutinarias combinadas, forrajeando, cosechando, trasquilando ovejas o actividades de granjas avícolas, de producción de semilla y el crecimiento del tabaco a la sombra.
- *Trabajadores de la empacadora local.* Las casas empacadoras y los trabajadores en almacén de cobertizo que no trabajan en el campo y que regresan cada noche a su hogar de residencia permanente, no están cubiertos por la LPTME mientras ellos no sean transportados diariamente. El primer día que un trabajador es transportado y contratado de esa manera, es un trabajador estacional transportado diariamente, por lo tanto está sujeto a los requerimientos de la LPTME.

## Requerimiento de los Anuncios

Los carteles amarillos de la LPTME (Forma 1376 del DT) deben ser colocados en un lugar visible donde los trabajadores migrantes y estacionales están empleados. Este afiche describe los derechos y protecciones de los trabajadores. En situaciones de trabajo compartido, ambas partes son igualmente responsables para desplegar los avisos. El poster deberá estar asegurado y no puede ser removido fácilmente.

Donde puede haber un problema de lenguaje, la Forma WH-516, el poster amarillo de la LPTME (Forma 1376) y la Forma WH-521 (viviendas) debe estar en un lenguaje que entiendan los trabajadores. La División del Salario y Horario del DT también tiene la Forma WH-501 (salario y nomina, están disponibles en español), pero esta es una forma opcional.

## Requerimientos de Empleo para los Contratistas del Trabajo Agrícola

Los contratistas del Trabajo Agrícola (CTA) deben estar registrados para todas las actividades en que estarán involucrados antes de iniciarse en esas actividades. Estos incluyen el registro de la licencia para contratar y emplear, además de la autorización para registro de vivienda, transporte y licencias de conducir.

La licencia de los CTA deberán indicar todas las actividades probables a ser realizadas en todas las viviendas y vehículos autorizados para usar. Los empleados de los CTA comprometidos con tales actividades deben también ser autorizados.

Los CTA y sus empleados registrados deben llevar consigo sus certificados de registro todo el tiempo y mostrarlos cuando sean requeridos.

Los CTA deben actualizar sus certificados de registro cada vez que ocurra un cambio de dirección, vehículos y/o viviendas usadas.

Las copias de todos los registros de la nomina de los CTAs deben ser proporcionadas al agricultor, procesador o empacador de cada lugar de empleo.

Un empleado con licencia de un CTA puede tener lo que se conoce como un certificado *E*. Este tipo de licencia significa que el individuo puede trabajar solamente en nombre del CTA que muestra su licencia. La persona con un certificado *E*, no puede trabajar para, o representar a cualquier otro CTA, ni trabajar como un CTA por su propia cuenta.

Cualquier persona que use un CTA que se transportará, deberá revisar cuidadosamente que todos los vehículos de transporte a utilizar figuren en la licencia. La autorización de transporte también tiene su propia fecha de vencimiento y usualmente es diferente que el de la licencia misma. La mayoría de los CTAs reúnen los requisitos del seguro para la autorización de transporte por tener la Indemnización del Trabajador. El nombre del titular de la póliza está en la parte inferior de la licencia federal del CTA. El contratista y el titular de la Indemnización del Trabajador deberá ser el mismo nombre, a menos que el agricultor que este usando el

CTA vaya a proveer la cobertura de la Compensación del Trabajador. En este caso, el nombre de los agricultores así como el del titular de la Compensación estarán en la licencia federal.

Si el CTA está proporcionando vivienda, el nombre de la instalación y la ubicación estarán indicados en la licencia federal del CTA.

### **Registro de Nomina y Salario**

Los empleados deben recibir la declaración del salario completo al momento de ser pagados (no menos que semi-mensual).

Los CTAs y/o los empleadores agrícolas deben presentar información específica por cada empleado (Forma WH-501). La siguiente información debe ser hecha, mantenida y preservada durante tres años.

- Las bases en las cuales son pagados los salarios (trabajo por partes o por horas).
- Número de unidades ganadas por el trabajo en partes ( si se paga por trabajar por parte).
- Número de horas trabajadas.
- Total de ingresos del periodo de pago.
- Las sumas específicas retenidas y el propósito de cada una de estas sumas.
- Pago neto.
- Nombre del empleado.
- La dirección permanente del empleado.
- El número de seguro social del empleado.
- Nombre del empleador.
- Dirección del empleador.
- Número de identificación del Servicio de Impuestos Interno (SII) del empleador.

### **Normas de Seguridad de Salud y de las Viviendas**

- Los requisitos de las viviendas se aplican solamente para los trabajadores agrícolas migrantes.
- Cada persona que es dueño o controla una instalación o un bien inmueble, usada como una vivienda para los trabajadores agrícolas migrantes debe asegurar que la instalación o el inmueble cumple con todas las normas federales y estatales de seguridad y salud aplicables a tal vivienda. Por lo tanto, se requiere de una inspección certificada.
- El concepto de empleo compartido (responsabilidad) se aplica cuando más de una persona está involucrada en proveer una vivienda para los trabajadores agrícolas migrantes.
- Las normas federales sustantivas están proporcionadas por la Administración
- Empleo y Entrenamiento (AEE) y la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (ASSO) (ver el EDIS FE868, Campamentos del Trabajador Agrícola Migrante [Federal]).
- Las normas sustantivas del Estado de Florida están en el Capítulo 381: Salud Pública, Estatutos de Florida y el Código Administrativo de Florida (ver el documento EDIS FE869, Viviendas del Trabajador Migrante [Estat]).
- Las viviendas deben ser certificadas por las autoridades de salud del estado o locales o por otra agencia apropiada de que la vivienda reúne las normas de salud y seguridad aplicables. Una copia de este certificado de ocupación debe ser colocado en el sitio de la vivienda y debe ser mantenido durante tres años.
- Cada contratista de trabajo agrícola, empleadores agrícolas o asociación agrícola que proporcionan viviendas para cualquier trabajador agrícola migrante, debe colocar en un lugar muy visible de la vivienda por el periodo completo de la ocupación o presentar

una declaración escrita a los trabajadores al momento de ser reclutados, la siguiente información sobre los términos y condiciones de la ocupación (WH-521):

- Nombre y dirección del empleador (es) que proporcionan la vivienda.
- Nombre y dirección de la persona (as) a cargo de la vivienda.
- La dirección postal y número de teléfono donde puedan localizarse a los ocupantes.
- Quien debe vivir en la vivienda.
- El cargo (o renta) que se hará por la vivienda.
- Las comidas que serán provistas y el costo para los trabajadores.
- Los cargos por los servicios.
- Cualquier otro cargo o condiciones de la ocupación.
- *Excepciones a las normas de la vivienda.* Las normas de la vivienda de la LPTME no se aplican a cualquier persona quien, en el ordinario curso de los negocios, provea regularmente viviendas al público en general y quien provea viviendas a cualquier trabajador agrícola migrante en los mismos o comparables términos y condiciones.

*Notas especiales.* Las personas que proveen las viviendas sujetas a la LPTME deberán desarrollar e implementar procedimientos para asegurar que cierto cumplimiento debe mantenerse en la vivienda. Los agricultores enfrentan un mayor riesgo de reclamos de negligencia por accidentes ocurridos en la vivienda que proporcionan. Aun si hay una aplicación y cobertura de la Indemnización del Trabajador en relación con el daño en el trabajo de campo, el trabajador podrá de cualquier manera reclamar daños estatutarios de las violaciones a la LPTME.

## Requisitos del Conductor, Vehículo y Seguro

Estos reglamentos se aplican para los contratistas y agricultores que proporcionan transporte a cualquier trabajador agrícola migrante o estacional. Esas regulaciones no cubren a los tractores, cosechadoras o equipos similares mientras el equipo se dedica a la siembra, cultivo o cosecha.

*Carros compartidos.* Los nuevos reglamentos del DT (Mayo 1996) explican cómo son tratadas las situaciones de un auto compartido, en donde ni el agricultor ni el contratista tienen nada que ver con los acuerdos entre los trabajadores individuales y una persona no registrada que usa su vehículo para transportar a los trabajadores:

- Para estar exento de los acuerdos de cobertura de la LPTME, el carro compartido debe ser voluntario. Si el productor ayuda a organizar un carro compartido, probablemente perderá su estatus de excepción. Los mismos trabajadores deben pagar al conductor alguna cantidad de reembolso que ellos determinen. Sin embargo, es permisible para un agricultor que proporcionen un anticipo de viaje para cubrir el viaje al sitio de trabajo sin que haya protección de la LPTME.
- En la situación en que el conductor voluntario del carro compartido evita ser contratista en el significado de la LPTME, él o ella debe cobrar a sus compañeros trabajadores una cantidad que refleje el costo razonable, no mayor del actual del transporte compartido.

*Normas de los vehículos* Las normas de transporte se aplican ya sea en la granja o en la carretera. El DT tiene normas vigentes que protegen a los pasajeros de los automóviles, camionetas y cabinas de las camionetas de carga sin importar la distancia que recorren en relación con el transporte de los trabajadores agrícolas migrantes y estacionales, e independiente del tipo de trabajadores transportados. Esas regulaciones se aplican también a otros vehículos si el viaje completo de transporte para los trabajadores migrantes y estacionales, es menor de setenta y cinco millas, y si el vehículo no es usado formalmente para transportar trabajadores a las granjas.

Los vehículos usados para uso exclusivo de transporte de trabajadores y los vehículos usados o que intentan ser usados para el transporte de los migrantes o los trabajadores agrícolas estacionales en una distancia de ida y vuelta mayor de setenta y cinco millas deben reunir los reglamentos emitidos por la Comisión de Comercio Interestatal. Estas incluyen la calificación del conductor y las normas de manejo, así como las normas de los vehículos.

### Calificación de los Conductores

- Cada conductor y todos los responsables para contratar, supervisar, capacitar, asignar y despedir a los conductores, deben cumplir con, y ser expertos con los requerimientos aplicables a los conductores.
- Los conductores deben reunir los requisitos físicos del DT y haber obtenido un examen médico y un certificado de su cumplimiento en un periodo inmediatamente anterior de tres años [Forma WH-515]. Las copias deben ser mantenidas. El chofer debe llevar consigo la certificación cuando está manejando. El empleador debe mantener una copia en su lugar de trabajo.
- Los conductores deben tener un mínimo de veinte y un años de edad, y con un año mínimo, de experiencia en el manejo.
- Los conductores deben ser capaces de leer y hablar inglés, lo suficiente para entender las señales de tránsito y responder a preguntas de los oficiales.
- Los conductores deben poseer un permiso valido que lo califica para operar el tipo de vehículo conducido por él o ella.

### Manejando Vehículos de Motor

- Los conductores deben ser instruidos para, y deben conducir, de hecho, de acuerdo con la ley y las regulaciones así como estar al corriente con los requisitos de las regulaciones.
- Los conductores no deben conducir bajo la influencia de bebidas alcohólicas sin importar el tipo de bebida de alcohol, contenido de alcohol, tomar cualquier bebida o licor mientras maneja.

- Ninguna persona podrá permitir o requerir el funcionamiento de los vehículos entre tal punto en tal periodo de tiempo, a fin de permitir o necesitar el funcionamiento del vehículo exceda los límites de velocidad permitida.
- Los conductores no pueden operar vehículos cargados muy pesadamente o mal distribuidos o inadecuadamente asegurado como para impedir una operación segura de los vehículos.
- Los tapas traseras y las puertas deber estar firmes en su lugar durante el funcionamiento.
- No coloque objetos que puedan obstruir la visión del chofer o la libertad de movimiento o evitar la salida rápida de emergencia.
- Los vehículos no pueden transportar más pasajeros que la capacidad de los asientos, cada pasajero debe tener su cinturón de seguridad y permanecer sentados.
- Todas las personas deberán tener paradas para comer con intervalos que no excedan las seis horas por un periodo de no menos de treinta minutos de duración. Debe haber al menos una ocasión para descansar entre cada parada para comer.
- Ninguna persona deberá manejar ni cualquier persona deberá permitir o exigir a un conductor que maneje por más de diez horas en total (excluyendo las paradas de descanso y las paradas de comidas) en cualquier periodo de 24 horas consecutivas, a menos que se le haya otorgado un descanso a las ocho horas consecutivas, seguidas por las diez horas de manejo total.

*Restricciones del Uso de los Vehículos.* Los vehículos que transportan a los trabajadores incluyen solamente autobuses, camiones sin remolques adheridos y un semi-camion enganchado a una camion tractor sin otros remolques. No pueden ser usadas las camionetas cerradas sin ventanas o sin ventilación. Las camiones deben reunir los requisitos de: asientos fijos, ventiladores etc.

- Cualquier camioneta usada para transportar trabajadores por más de 600 millas debe detenerse por un tiempo no menor de ocho horas consecutivas antes de completar las 600 millas de viaje y en algún intervalo subsecuente de 600 millas.
- Las lámparas y reflectores requeridos no pueden ser oscuros y deberán ser funcionales.
- Los choferes deben tomar medidas para evitar la inflamación del combustible, incluyendo el apagado del motor de combustible del vehículo y no fumar cerca de los vehículos que se están abasteciendo. Los choferes no pueden llevar consigo reservas de combustible excepto la cantidad apropiada en el tanque lleno.
- Excepto en una emergencia, ningún chofer puede permitir que una persona sin autorización, maneje el vehículo.
- Los pasajeros deben ser protegidos de la intemperie.
- Los choferes deben poner el freno de estacionamiento y bloquear las llantas al salir del vehículo.
- En la parte trasera del vehículo debe anunciarse: *Este vehículo se detiene con las señales al cruzar el ferrocarril* y cumple con todas las regulaciones relacionadas cruceros del ferrocarril.

*Nota:* Cualquier conductor que opera un vehículo con dieciséis o más pasajeros debe tener una Licencia de Conductor Comercial (LCC) (ver el documento EDIS FE882, Transporte–Reglamentos de Seguridad del Auto-transporte para Trasladar a los Trabajadores Agrícolas Migrantes [Federal]).

Además, la Forma CO-730 del DT del Examen Físico, válido por veinte y cuatro meses, es un sustituto aceptable de la forma WH-515.

### **Requisitos del Seguro y la Responsabilidad Obligada**

Ningún contratista de trabajo agrícola ni los empleadores agrícolas pueden transportar a ningún

trabajador inmigrante o estacional ni su propiedad, en cualquier vehículo a menos que tengan pólizas de seguro o responsabilidad obligada al corriente a los niveles mínimos determinados, basados en la capacidad de personas de cada vehículo en particular. La responsabilidad del vehículo no puede ser menor de \$100,000 por cada asiento, pero el seguro total no requiere ser mayor de \$5,000,000 independientemente del la capacidad de asientos del vehículo. Los requisitos del seguro pueden ser cubiertos si se tiene el seguro de Compensación del Trabajador, un certificado de seguro de responsabilidad basado en la cantidad de asientos requeridos para cubrir el transporte de todos los pasajeros que no son empleados ni trabajadores, cuya transporte no está cubierto por el seguro de Compensación del Trabajador, el seguro por daño a la propiedad en una mínima cantidad de \$50,000 por la propiedad de otros, o una póliza de responsabilidad general para la misma protección. Además, los granjeros deberán estar asegurados, si es posible, en el certificado de seguro del líder del grupo. De acuerdo a la ley de Frutas Adams de 1996, se definió la Compensación de los Trabajadores como la única compensación y los trabajadores no pueden reclamar daños adicionales en contra de sus empleadores.

### **Obligaciones de los Agricultores Respecto al Registro**

Ningún agricultor o empacador sujeto a la ley, debe utilizar los servicios del contratista de trabajo agrícola para abastecer trabajadores agrícolas migrantes o estacionales a menos que él o ella tome primero, medidas razonables para determinar que un contratista posee un certificado de registro válido que autoriza las actividades para las cuales el contratista puede hacer. El estado de un contratista se comprueba llamando a la División de los Profesionales de Florida, Departamento de los Reglamentos de Negocios y Profesionales en Tallahassee.

Cuando usted conoce o razonablemente debería esperar conocer que un contratista de trabajo con quien usted esta tratando, esta proveyendo vivienda o transporte a los miembros de su grupo, usted puede cerciorarse de que él o ella tienen el certificado de registro de transporte y vivienda para los vehículos y viviendas que él o ella utiliza. Según la ley, él o

ella debe tener un certificado valido antes que se comprometa en cualquier actividad. Toda la documentación deberá ser completada antes de reclutar a los trabajadores y ciertamente antes que miembros del grupo se muden a la vivienda controlada por el líder del grupo o comenzar a trabajar.

## Aplicación

### **Sanciones Criminales**

- Cualquier persona que intencionalmente y a sabiendas, viola la LPTME o cualquier regulación, puede ser multada hasta por \$1,000 o sentenciada a prisión por un tiempo que no exceda de un año, o ambas penalidades. Par cualquier condena posterior, el acusado puede ser multado hasta por \$10,000 o sentenciado a prisión por un término que no exceda los tres años, o ambos.
- Un Contratista de Trabajo Agrícola trabajando sin un certificado puede ser multado hasta por \$10,000 o sentenciado hasta por tres años en prisión, o ambas cosas.

### **Aplicación del Departamento del Trabajo de los E.U.**

- La Secretaria Trabajo de los E.U. puede solicitar a una Corte Federal del Distrito para un castigo temporal o permanente si el Secretario determina que la LPTME ha sido violada.
- La Secretaria del Trabajo de los E.U. puede multar a cualquier persona que comete una violación a la LPTME o reglamentos, con una pena de hasta \$1,000 por cada violación después de notificada la sanción o la oportunidad de audiencia a la agencia, etc. A menos que una audiencia sea solicitada dentro de los treinta días, de otra manera y conforme a la ley, la evaluación de la Secretaria del Trabajo de E.U. es un orden final e inapelable. Sin embargo, si el procedimiento de la audiencia es utilizada, la persona contra quien recaiga una sanción puede obtener una revisión limitada por la Corte del Distrito Federal siguiendo los procedimientos aplicables.

## **Derecho Privad para Acción de los Trabajadores Representados por los Abogados de Oficio o los Abogados Privados**

Cualquier persona que reclama la violación de la LPTME o los reglamentos, por un contratista o empleador agrícola o por otra persona (el dueño o el que controla la vivienda) puede presentar una demanda en la Corte Federal del Distrito. Una vez que se encuentra que el acusado violó la LPMTE sin daños personales o muerte, cada demandante puede adjudicarse daños reales o daños estatutarios hasta por \$500 por violación. Si otra persona (incluyendo el propietario de la daños personales y si hay cobertura y aplicabilidad de la Indemnización del Trabajador, el empleado puede recuperar, según la ley de Indemnización del Trabajador y demandar por los daños legales y compensación igualitaria de la LPMTE. La responsabilidad Estatutaria o legal por mas violaciones es de \$500 por violación. Sin embargo, en las pasadas enmiendas de 1995, el Congreso permitió la posibilidad de hasta por \$10,000 por ciertas violaciones de disposición de seguridad de transporte de LPTME.

La responsabilidad en un tipo de acción que no involucra un reclamo legal de \$10,000 limita a La Corte a no proporcionar más que hasta \$500 por demandante/violación, o hasta \$500,000 por daños o indemnización igualitaria. Para las violaciones donde las penas legales de \$10,000 son disponibles, las infracciones múltiples de una sola disposición de la LPTME constituyen solo una violación para propósitos de determinar los daños estatutarios disponibles. A los recursos de la Compensación del Trabajador, se aplica un tope de un tipo de acción de daño de \$500,000. Un juicio completo puede ser cobrado a cualquiera empleador compartido/demandado que sean responsables.

## **Discriminación Prohibida**

Según la LPTME, nadie puede intimidar, amenazar, contener, coaccionar, poner en lista negra, despedir o discriminar en contra del trabajador migrante o estacional debido a que él o ella, con justa razón, presento una demanda con testigos sobre un reclamo, o que ejerza algún derecho o protección.

Un trabajador que es tan discriminado puede obtener un pago retroactivo, daños y perjuicios y otros tipos de compensaciones.

### Información Adicional

- Ley de Protección del Trabajador Agrícola Migrante y Estacional (Ley Publica 97-470) 29 U.S.C.1801
- Reglamentos, Parte 500: Protección al Trabajador Agrícola Migrante y Estacional, Publicación WH 1455 (Revisado 12/94), U.S. Departamento del Trabajo, División de Salario y Horario
- Reglamentos de la Protección al Trabajador Agrícola Migrante y Estacional, Relacionadas a la Mano de Obra, 29 C.F.R. 500
- Boletín del Trabajo No. 416, Asociación de Frutas y Vegetales de Florida, Orlando, del 15 de Mayo de 1983
- Boletín del Trabajo No. 419, Asociación de Frutas y Vegetales de Florida, Orlando, del 23 Agosto de 1983
- Boletín del Trabajo No.501, Asociación de Frutas y Vegetales de Florida, Orlando, del 17 Noviembre de 1994
- Boletín del Trabajo No. 507, Asociación de Frutas y Vegetales de Florida, Orlando, del 30 de Noviembre de 1995
- Boletín del Trabajo No. 509, Asociación de Frutas y Vegetales de Florida, Orlando, del 31 de Mayo de 1996
- Boletín del Trabajo No. 511, Asociación de Frutas y Vegetales de Florida, Orlando, del 12 de Septiembre de 1996
- Boletín del Trabajo No. 557, Asociación de Frutas y Vegetales de Florida, Orlando, del 16 de Julio del 2002
- El Programa Nacional de Empleos de los Trabajadores Agrícolas, D.C.  
<http://www.doleta.gov/MSFW/>

### Agencias Responsable

EL REGISTRO del Contratista de Trabajo Agrícola se obtiene en las oficinas locales del Departamento de los Reglamentos de Negocios y Profesionales de Florida:

División de Profesionales

Oficina Postal Box 1698

Tallahassee, FL, 32302-1696

(805) 488-3131

<http://www.myfloridalicense.com/dbpr/index.html>

Para las oficinas locales, vea el directorio telefónico para:

- El estado de Florida
- Departamento de los Reglamentos de Negocios y Profesionales
- División de Profesionales
- Centro de Trabajos y Beneficio de Florida

EL CUMPLIMIENTO Y EJECUCION del Contratista de Trabajo Agrícola es por el Departamento del Trabajo de los E.U.:

ANE Oficina Regional de Salario y Horario

61 Forsyth, Oficina 6M12

Atlanta, GA 30303

(404) 562-2092

<http://www.doleta.gov/regions/reg03>

Para las oficinas locales, vea el directorio telefónico para:

- El Gobierno de los E.U.

- Departamento del Trabajo
- División de Salario y Horario

Los Especialistas de Trabajo Agrícola están localizados en las siguientes oficinas:

<http://www.dol.gov/esa/contacts/whd/america2.htm#Florida>

- Orlando Office

3444 McCrory Place, Suite 155

Orlando, FL 32803-3712

(407) 648-6471

- Tampa Office

4905 West Laurel Ave, Suite 300

Tampa, FL 33607

(813) 228-1242

- Miami Office

10300 Sunset Drive, Oficina 255

Miami, FL 33173-3083

(305) 598-6607 (Inglés)

(305) 598-7471 (Español)

- Jacksonville Office

3728 Phillips Highway, Suite 219

Jacksonville, FL 32207

(904) 232-2489