

New Hampshire

■ LEYES DE PAGO DE SALARIOS (*PAGO OBLIGATORIO*)

CONDICIONES: Cuando un rancho u otro establecimiento agrícola con 5 o más trabajadores pida que un empleado reporte al trabajo en un día particular, el empleado generalmente tiene derecho a cuando menos 2 horas de pago a su salario regular, a no ser que el patrón haya hecho un esfuerzo de buena fe de avisar al empleado que no reportara ese día.

ADMINISTRACION: *Inspection Division, New Hampshire Department of Labor, Concord, New Hampshire 03301 (603-271-3176).*

En vez de registrar un reclamo de salarios con el Departamento, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir esta condición de ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

Puerto Rico

■ LEY DE BONO ANUAL PARA TRABAJADORES AGRÍCOLAS

CONDICIONES: Cada trabajador agrícola que haya trabajado a lo menos 200 horas en la agricultura o haya ganado a lo menos \$200 en salarios agrícolas en Puerto Rico durante el período anual comenzando el 1º de julio de cada año y terminando el 30 de junio del año siguiente, tiene derecho a un bono equivalente al 4 por ciento de su ingreso agrícola total, pero en ningún caso menos de \$165 o más de \$235. El bono agrícola, financiado por el gobierno de Puerto Rico, debe ser pagado para el día 20 de diciembre después del fin del período anual correspondiente.

Para determinar la elegibilidad para el bono, así como la cantidad del bono, no más tarde que el 31 de agosto de cada año todos los patrones agrícolas tienen que reportar a la agencia encargada del programa el nombre de cada trabajador empleado, el número de Seguro Social del trabajador, el total de las horas trabajadas, y la cantidad de las ganancias durante el período anual del reporte.

ADMINISTRACION: *Agricultural Development Administration, Puerto Rico Department of Agriculture, San Juan, Puerto Rico 00908 (787-304-5350)*. Esta agencia se encarga de la investigación de reclamos para bonos anuales no pagados. Si un trabajador es elegible para el bono, pero no recibe todo o parte del bono porque uno o más patrones dejaron de reportar los salarios, el trabajador puede reclamar el *doble* la diferencia entre el bono total y la cantidad actualmente recibido.

El procesamiento de reclamos para bonos no pagados en nombre de los trabajadores afectados es la responsabilidad del *Bureau of Labor Standards, Puerto Rico Department of Labor and Human Resources, Hato Rey, Puerto Rico 00918 (787-754-2100)*.

Wisconsin

■ LEY DE TRABAJADORES MIGRANTES (*HORAS GARANTIZADAS*)

CONDICIONES:

Horas Garantizadas — El acuerdo de trabajo tiene que contener una garantía de (a) cuando menos 45 horas de trabajo en cada período de 2 semanas para los trabajadores empleados solamente en trabajo en la labor, o (b) cuando menos 20 horas de trabajo en cada período de una semana o 64 horas de trabajo en cada período de 2 semanas, si el trabajador se emplea en la labor y también en operaciones de procesar. La garantía cubre todo el tiempo desde la fecha en que el trabajador sea avisado a reportar al trabajo (o la fecha en que el trabajador actualmente reporta, si más tarde) hasta la fecha del fin del empleo.

Excepciones — La garantía de horas generalmente se aplica solamente a los trabajadores de 18 años de edad y mayor. Si un trabajador no está disponible a trabajar en un día particular durante el período de la garantía, el patrón puede reducir la garantía mínima por una cantidad equivalente a los salarios que hubiera ganado si hubiera estado disponible. El patrón tampoco no está obligado a pagar la garantía si el trabajador reporta al trabajo como avisado, pero no es empleado debido a un desastre del tiempo o circunstancias similares fuera del control del patrón. Dentro de 24 horas después de reportar al trabajo en uno de estos casos, el trabajador tiene derecho de recibir un pago, al sueldo aprobado, para todo el tiempo desde su salida del punto original hasta su regreso al punto original, con tal de que no sea menos que 3 ni más de 6 días de pago, figurado a 8 horas por día.

ADMINISTRACION: *Migrant Law Enforcement Section, Employment and Training Division, Wisconsin Department of Workforce Development, Madison, Wisconsin 53707 (608-266-0002)*. Un trabajador migrante que no ha recibido sus salarios según las garantías especificadas en el acuerdo de trabajo, debe ponerse en contacto con el Departamento.

Sin importar la acción del Departamento, un trabajador migrante afectado por una violación de esta ley por parte de un patrón o un contratista, tiene derecho de demandarle al presunto violador en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Un trabajador que se ha sometido a represalia ilegal puede sentar una demanda en contra del patrón o contratista involucrado, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.