

Arkansas

■ LEY DEL SUELDO MÍNIMO DEL ESTADO DE ARKANSAS (*HORAS Y SOBRETIEMPO*)

CONDICIONES: Con ciertas excepciones mayores, los patrones agrícolas no pueden emplear a un trabajador por más de 40 horas en una semana a no ser que se le pague a lo menos 1½ veces su sueldo regular para cada hora de trabajo que exceda 40.

Excepciones — Esta ley *no se aplica* a los trabajadores en estas tres categorías:

- (1) Trabajadores empleados en una operación agrícola que no usó más de 500 días-trabajadores de trabajo agrícola en un cuarto del calendario en el año anterior (por ejemplo, 50 trabajadores empleados por 10 días, 20 trabajadores empleados por 25 días, o cualquier otra combinación que ocurra de enero a marzo, abril a junio, julio a septiembre, u octubre a diciembre).
- (2) Trabajadores en la cosecha pizcada a mano, que trabajan por contrato, viajan diariamente de su hogar permanente al lugar de trabajo, y fueron empleados en la agricultura menos de 13 semanas durante el año pasado.
- (3) Trabajadores migrantes de 16 años de edad o menor que están trabajando por contrato en la cosecha pizcada a mano, trabajando en el mismo rancho que sus padres, y recibiendo el mismo pago por contrato que reciben los adultos trabajando en el mismo rancho.

ADMINISTRACION: *Labor Standards Division, Arkansas Department of Labor, Little Rock, Arkansas 72205 (501-682-4500)*. Los trabajadores que creen que no han recibido su pago completo bajo esta ley, pueden someter un reclamo a esta agencia, la cual tiene la autoridad de investigar y tomar acción en contra del empleador para recoger salarios no pagados.

En vez de registrar un reclamo o una queja con esta agencia, la ley les da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir estas provisiones, 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.

California

■ LEYES DE SUELDOS Y HORAS (*HORAS Y SOBRETIEMPO*)

CONDICIONES:

Sobretiempo en la Siembra, el Cultivo, y la Cosecha — En la siembra, el cultivo y la cosecha de productos agrícolas, y en la preparación de la tierra, ningún trabajador de 18 años de edad o más (además de ciertos regadores) puede trabajar más de 10 horas en un día, o más de 6 días en una semana, a no ser que se le pague $1\frac{1}{2}$ veces su salario regular para cada hora de trabajo después de 10 en un día y para las primeras 8 horas en el séptimo día, y 2 veces su salario regular para cada hora de trabajo después de 8 en el séptimo día.

Estas mismas reglas se aplican a los trabajadores de 16 y 17 años de edad, puesto que no estén obligados por ley a asistir a la escuela. Sobretiempo *no se aplica* a un trabajador empleado por 7 días en una semana, cuando sus horas esa semana no exceden a 30 y las horas en un día no exceden a 6.

Sobretiempo en la Preparación en Rancho de Productos para el Mercado — Por lo general, ningún trabajador de 18 años de edad o más puede trabajar en operaciones de empacar en el rancho por más de 40 horas en una semana, a no ser que se le pague $1\frac{1}{2}$ veces su salario regular para cada hora de trabajo después de 40 esa semana. Estos trabajadores también tienen derecho de tiempo-y-medio para hasta 4 horas después de las primeras 8 horas de trabajo en un día, y para las primeras 8 horas de trabajo en el séptimo día de la semana. Los patrones tienen que pagar *tiempo doble* para todas las horas en exceso de 12 en un día, y en exceso de 8 en el séptimo día.

Períodos de Comer — Excepto cuando un período de trabajo de 6 horas o menos completará el día de trabajo, los patrones de rancho tienen que darle a los empleados un período de cuando menos 30 minutos para comer después de cada período de trabajo de 5 horas. Si el patrón requiere que un trabajador se quede en servicio durante un período de comer, el arreglo tiene que ponerse por escrito y el período tiene que ser contado como tiempo pagado.

Períodos de Descanso — Los trabajadores agrícolas que trabajan por $3\frac{1}{2}$ horas o más en un día tienen derecho de 10 minutos de descanso para cada 4 horas de trabajo ese día. El período de descanso cuenta como tiempo pagado.

ADMINISTRACION: *Division of Labor Standards Enforcement, California Department of Industrial Relations, Oakland, California 94612 (510-285-2118).*

La ley también le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para recoger sobretiempo, usando un abogado privado o un programa de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Las protecciones de sobretiempo para los trabajadores que siembran, cultivan y cosechan productos agrícolas fueron extendidas considerablemente bajo una ley pasada en septiembre de 2016. Las nuevas condiciones estarán realizadas en fases, de acuerdo con este horario:

Ranchos que Emplean a Más de 25 Trabajadores —

Comenzando el 1º de enero de 2019 — Los trabajadores de siembra, cultivo y cosecha no pueden ser empleados por más de $9\frac{1}{2}$ horas en un día, a no ser que reciban cuando menos $1\frac{1}{2}$ veces su salario regular para las horas extras.

Comenzando el 1º de enero de 2020 — Los trabajadores de siembra, cultivo y cosecha no pueden ser empleados por más de 9 horas en un día, a no ser que reciban cuando menos $1\frac{1}{2}$ veces su salario regular para las horas extras.

Comenzando el 1º de enero de 2021 — Los trabajadores de siembra, cultivo y cosecha no pueden ser empleados por más de $8\frac{1}{2}$ horas en un día, a no ser que reciban cuando menos $1\frac{1}{2}$ veces su salario regular para las horas extras.

Comenzando el 1º de enero de 2022 — Los trabajadores de siembra, cultivo y cosecha no pueden ser empleados por más de 8 horas en un día, a no ser que reciban cuando menos $1\frac{1}{2}$ veces su salario regular para las horas extras, ni por más de 12 horas en un día, a no ser que reciban 2 veces su salario regular para las horas en exceso de 12.

Ranchos que Emplean a 25 Trabajadores o Menos —

Comenzando el 1º de enero de 2022 — Los trabajadores de siembra, cultivo y cosecha no pueden ser empleados por más de $9\frac{1}{2}$ horas en un día, o por más de 55 horas por semana, a no ser que reciban cuando menos $1\frac{1}{2}$ veces su salario regular para las horas extras.

Comenzando el 1º de enero de 2023 — Los trabajadores de siembra, cultivo y cosecha no pueden ser empleados por más de 9 horas en un día, o por más de 50 horas por semana, a no ser que reciban cuando menos $1\frac{1}{2}$ veces su salario regular para las horas extras.

Comenzando el 1º de enero de 2024 — Los trabajadores de siembra, cultivo y cosecha no pueden ser empleados por más de $8\frac{1}{2}$ horas en un día, o por más de 45 horas por semana, a no ser que reciban cuando menos $1\frac{1}{2}$ veces su salario regular para las horas extras.

Comenzando el 1º de enero de 2025 — Los trabajadores de siembra, cultivo y cosecha no pueden ser empleados por más de 8 horas en un día, o por más de 40 horas por semana, a no ser que reciban cuando menos $1\frac{1}{2}$ veces su salario regular para las horas extras, ni por más de 12 horas en un día, a no ser que reciban 2 veces su salario regular para las horas en exceso de 12.

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.

Florida

■ **REGLAMENTOS LABORALES GENERALES (*JORNADA LEGAL*)**

CONDICIONES: A no ser que sea especificado de otro modo en un contrato por escrito, un trabajador empleado para hacer trabajo manual pagado por día, por semana, por mes o por año, se considera de haber trabajado un día legal cuando haya completado las 10 horas de trabajo. Cualquier trabajador que se haya exigido por el patrón a que trabajara más de 10 horas en un día, tiene derecho de pago extra, a no ser que haya un contrato al contrario.

ADMINISTRACION: Un trabajador que no ha recibido pago de sobretiempo de acuerdo con estas provisiones debe tomar acción legal en contra del patrón para recoger los salarios no pagados, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

Hawaii

■ LEY DE SUELDOS Y HORAS (*HORAS Y SOBRETIEMPO*)

CONDICIONES: Menos en la cosecha de café, que no viene bajo la protección de esta ley, los siguientes requisitos tocante al pago de sobretiempo se aplican al empleo en la agricultura:

Protección Completa de Sobretiempo — Con la excepción de 20 semanas de exención parcial cada año, explicada abajo, los patrones agrícolas que emplean a 20 o más trabajadores en una semana tienen que pagar a sus trabajadores a lo menos 1¹/₂ veces su sueldo regular por cada hora de trabajo en exceso de 40 horas en esa semana.

Exención Parcial de Sobretiempo — Durante cualesquier 20 semanas escogidas por el patrón cada año, en vez de una semana de 40 horas y el requisito de sobretiempo correspondiente, un patrón agrícola que tiene 20 empleados o más en una semana tiene que pagar tiempo y medio únicamente después de las primeras 48 horas que el trabajador ponga en el trabajo en esa semana.

ADMINISTRACION: *Wage Standards Division, Department of Labor and Industrial Relations, Honolulu, Hawaii 96813 (808-586-8777)*.

En vez de registrar un reclamo con esta agencia, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para recoger sobretiempo no pagado, 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.

Kentucky

■ **LEYES DE PAGO DE SALARIOS (SOBRETUENPO DEL SÉPTIMO DÍA)**

CONDICIONES: Los rancheros y otros patrones en el estado que permiten que un trabajador trabaje 7 días en una sola semana, tienen que pagarle tiempo y medio para las horas trabajadas en el séptimo día, pero solamente si se ha permitido que trabajara más de 40 horas esa semana.

ADMINISTRACION: *Division of Employment Standards, Apprenticeship, and Mediation, Department of Workplace Standards, Frankfort, Kentucky 40601 (502-564-1524).*

Maryland

■ LEY DE SUELDOS Y HORAS DE MARYLAND (*HORAS Y SOBRETIEMPO*)

CONDICIONES:

Pago de Sobretiempo — Un patrón agrícola que usó más de 500 días-trabajadores de trabajo agrícola en un cuarto del calendario durante el año anterior generalmente tiene que pagar a cada trabajador 1½ veces su salario regular por cada hora de trabajo después de las primeras 60 horas en una semana.

Excepciones — El derecho a sobretiempo *no se aplica* a los trabajadores en estas dos categorías:

(1) Los trabajadores que (a) están empleados en la cosecha pizcada a mano, (b) se pagan por contrato, en una operación típicamente pagada por contrato en la región local, (c) viajan diariamente de su hogar permanente al lugar de trabajo, y (d) estuvieron empleados en la agricultura menos de 13 semanas durante el año pasado.

(2) Los trabajadores de 16 años de edad o menor que están (a) empleados en la cosecha pizcada a mano, (b) trabajando por contrato, en una operación típicamente pagada por contrato en la región local, (c) trabajando en el mismo rancho que sus padres, y (d) recibiendo el mismo pago por contrato que reciben los trabajadores mayores de 16 años en el mismo rancho.

ADMINISTRACION: *Employment Standards Service Unit, Division of Labor and Industry, Maryland Department of Labor, Licensing and Regulation, Baltimore, Maryland 21201 (410-767-2357)*. Un trabajador que no ha recibido sobretiempo de acuerdo con esta ley puede someter un reclamo al Departamento.

En vez de registrar un reclamo con esta agencia, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir el pago de sobretiempo, 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.

Minnesota

■ LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO DE MINNESOTA (*HORAS Y SOBRETIEPO*)

CONDICIONES:

Pago de Sobre tiempo — Con las excepciones notadas abajo, los trabajadores agrícolas en Minnesota deben recibir no menos que 1¹/₂ veces su salario regular por cada hora de trabajo en exceso de 48 horas en una semana de trabajo.

Excepciones — El requisito de sobre tiempo *no se aplica* a:

- (1) Los trabajadores agrícolas que reciben un salario (es decir, los que no se pagan por hora) y que trabajan en un rancho u operación con sólo uno o dos trabajadores de este tipo.
- (2) Los trabajadores agrícolas que reciben un salario fijo por semana (no reciben pago por horas) que excede un cierto mínimo — en este momento, \$698 o más en un rancho grande, o \$569 o más en un rancho pequeño.
- (3) Los trabajadores bajo 18 años de edad que se emplean en trabajo agrícola a mano, cuando uno o ambos de sus padres se emplean también en trabajo agrícola a mano.
- (4) Los trabajadores que trabajan a mano en el betabel de azúcar por contrato (o sea, a destajo), y que ganan a lo menos el equivalente de 40 centavos más que el sueldo mínimo estatal que se le aplique.

ADMINISTRACION: *Labor Standards Division, Minnesota Department of Labor and Industry, St. Paul, Minnesota 55155 (651-284-5070).*

En vez de registrar un reclamo de salarios con esta agencia, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para recoger sobre tiempo no pagado, 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.

Puerto Rico

■ LEYES SOBRE HORAS DE TRABAJO

CONDICIONES:

Jornada Legal — En el empleo agrícola, como en la mayoría de empleo fuera de la agricultura, 8 horas constituye la jornada legal, y 40 horas es una semana legal de trabajo.

Pago de Sobretiempo — Los patrones que permiten que un trabajador trabaje más de 8 horas en un día, o más de 40 horas en una semana, generalmente tienen que pagarle no menos que 1½ veces su salario regular durante cada hora de sobretiempo.

Excepción — Por medio de un acuerdo escrito entre el patrón y el trabajador, se puede establecer un horario alternativo de trabajo semanal, que permita que el trabajador complete una semana de trabajo de hasta 40 horas, con turnos diarios que no sobrepasan las 10 horas en un día. Pero si el trabajador trabaja más de 10 horas en un día, las horas extras tienen que ser pagadas a razón de 1½ veces el sueldo o salario regular.

Períodos de Almorzar — Un patrón no puede exigir que los empleados trabajen más de 5 horas consecutivas sin una pausa de cuando menos una hora para almorzar; si un patrón y un trabajador se ponen de acuerdo por escrito, las pausas de almorzar pueden ser de 30 minutos. A un trabajador que tiene autorización de trabajar durante el período de almorzar, se le tiene que pagar 1½ veces su salario regular.

Excepción — La pausa de comer *no se aplica* a los trabajadores empleados por 6 horas o menos en un día particular.

Día de Descanso — Aparte de las personas empleadas por contrato, los trabajadores agrícolas y los demás empleados tienen derecho a un día de descanso por cada 6 días de trabajo. Cualquier trabajo autorizado en el día de descanso tiene que ser pagado a 1½ veces el salario regular.

ADMINISTRACION: *Bureau of Labor Standards, Puerto Rico Department of Labor and Human Resources, Hato Rey, Puerto Rico 00918 (787-754-2100).*

En vez de registrar un reclamo con esta agencia, un trabajador que no recibe pago completo para horas regulares u horas extras, tiene la opción de recoger la suma no pagada por medio de una demanda en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: El resumen arriba incluye ciertos cambios en la ley ocasionados por la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral. Algunos de los cambios se aplican únicamente a los trabajadores empleados después de que la ley entró en vigor, el 26 de enero de 2017, pero los trabajadores contratados antes de esa fecha por lo general tienen derecho a las mismas protecciones y los mismos beneficios que se les aplicaban antes.

Wisconsin

■ LEY DE TRABAJADORES MIGRANTES (*HORAS DE TRABAJO Y SOBRETIEMPO*)

CONDICIONES: Bajo esta ley, los trabajadores migrantes en Wisconsin tienen protecciones sobre las horas de trabajo y el pago de sobretiempo.

Trabajadores Migrantes Empleados Sólo en la Agricultura —

Horas Máximas — Menos en una emergencia, ningún trabajador migrante empleado solamente en trabajo agrícola puede ser forzado a que trabaje, o ser castigado por haber rehusado a trabajar, por más de 6 días o 60 horas en una sola semana, o más de 12 horas en un solo día.

Períodos de Comida — Es ilegal emplear a un migrante por más de 6 horas consecutivas sin una pausa de cuando menos 30 minutos para comer, a no ser que se pueda acabar el trabajo dentro de una hora adicional. Los patrones no tienen que pagar a los trabajadores para los períodos de comida.

Otros Trabajadores Migrantes —

Sobretiempo en Domingos — Un migrante que no está empleado solamente en operaciones agrícolas, tiene derecho de recibir no menos que 1½ veces su sueldo regular para todas las horas trabajadas en un domingo, a no ser que se le permita otro día de descanso diferente en esa semana.

Períodos de Descanso — Se le tiene que dar a cada trabajador migrante que no está empleado exclusivamente en trabajo agrícola, un período de descanso de cuando menos 10 minutos dentro de cada 5 horas de empleo continuo.

Períodos de Comida — No se le puede exigir a ningún trabajador migrante, que trabaje más de 6 horas consecutivas sin una pausa (sea pagada o no pagada) de 30 minutos o más para comer, a no ser que se pueda acabar el trabajo dentro de una hora adicional.

ADMINISTRACION: *Migrant Law Enforcement Section, Employment and Training Division, Wisconsin Department of Workforce Development, Madison, Wisconsin 53707 (608-266-0002)*. Violaciones de las normas sobre horas y pago de sobretiempo se pueden reportar al 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.