

MANUAL PARA LOS CONTRATISTAS DE MANO DE OBRA AGRÍCOLA/FORESTAL DE OREGON

Edición 2013

División de Salarios y Horas
(Wage and Hour Division)
DEPARTAMENTO DE TRABAJO E INDUSTRIAS
(BOLI)
Brad Avakian, Comisionado

A nuestros lectores

El presente manual constituye un resumen general y una guía educativa encaminada a ayudar a los contratistas de mano de obra agrícola y forestal a entender los reglamentos del Estado de Oregon con respecto a los contratistas de mano de obra agrícola, operadores de campamentos de labradores, salarios y horas, así como al trabajo de menores y a cumplir con los mismos. La información contenida en el manual refleja los cambios legislativos hasta la sesión legislativa del 2007 y las reglas administrativas que entraron en vigor en enero del 2008.* Los apéndices abarcan los Estatutos Modificados de Oregon y las Reglas Administrativas de Oregon pertinentes, junto con formularios de muestra y otra información práctica.

Además de entender y respetar la Ley de contratista de mano de obra agrícola (*Farm Labor Contractor Law*), los contratistas de mano de obra agrícola también deben entender y respetar los reglamentos estatales y federales tocantes a salarios y horas y a derechos civiles. Las oficinas del Departamento de Trabajo e Industrias (BOLI) disponen de las publicaciones afines “Wage and Hour Laws” (Salarios y Horas) y “Civil Rights Laws” (Leyes de Derechos Civiles). (Véase la lista de las oficinas en la página siguiente.) También se dispone de información con respecto a las leyes del contratista de mano de obra agrícola, salarios y horas, el trabajo de menores y derechos civiles en la página Web de BOLI ubicada en www.oregon.gov/boli.

Las personas que tengan preguntas de tipo general sobre los reglamentos tocantes a los contratistas de mano de obra agrícola, salarios y horas o derechos civiles, de Oregon, pueden llamar o enviar sus preguntas por escrito y en detalle al Departamento de Trabajo e Industrias.

La información en el presente manual no constituye asesoramiento legal. Las personas que deseen recibir asesoramiento legal deben comunicarse con un abogado y no depender de la presente guía.

*El cuerpo legislativo de Oregon es el responsable de promulgar la legislación (Estatutos Modificados de Oregon [*Oregon Revised Statutes*]) que se tratan en el presente manual. El cuerpo legislativo ha otorgado al Comisionado del Departamento de Trabajo e Industrias la autoridad para adoptar reglas administrativas (Reglas administrativas de Oregon) para ejecutar tales leyes.

¿Qué es un “contratista de mano de obra agrícola/forestal”?

Un contratista de mano de obra agrícola/forestal es aquél que recibe una compensación por captar, solicitar, suministrar o emplear a trabajadores para que trabajen en el sector agrícola o de reforestación en tierras que no pertenecen a la persona y que no son alquiladas a la misma. La persona actúa como contratista de mano de obra agrícola/forestal incluso cuando la persona no emplea directamente a los trabajadores siempre que sea la persona la que solicite o suministre a los trabajadores a otra por paga o algún tipo de ganancia. La persona que participa en actividades que concuerdan con la definición de contratista de mano de obra agrícola/forestal debe contar con una licencia de BOLI.

La ley de concesión de licencias de Oregon hace una distinción entre las actividades de “contratación de mano de obra **agrícola**” y de “contratación de mano de obra **forestal**”.

Por lo general, el contratista de mano de obra agrícola participa en la obtención de la mano de obra para ser empleada en la producción y/o cosecha de productos agrícolas (frutas y verduras), ya sea en tierras privadas o públicas, o la recolección de ciertos productos forestales silvestres en tierras públicas. El contratista de mano de obra agrícola es también aquél que proporciona alimento y albergue en conexión con la obtención de la mano de obra para los fines descritos.

Por lo general, el contratista de mano de obra forestal participa en la obtención de la mano de obra para ser empleada en actividades de forestación o reforestación de tierras, pero también en la extinción de incendios forestales por parte de cuadrillas de mano de obra contratada. Se puede obtener una licencia para la contratación de mano de obra para actividades agrícolas únicamente, o conjuntamente con un suplemento (*indorsement*) de forestación que permite tanto las actividades de contratación de mano de obra agrícola como forestal.

Es importante destacar que el solo acto de presentar ofertas de contratación para suministrar mano de obra o pujas por contratos de suministro de mano de obra —sea para fines de producción/cosecha agrícola o para la forestación/reforestación de tierras—, constituye una actividad incluida para la cual se necesita una licencia.

(ORS 658.405; 658.410)

La ley de Oregon define “**contratista de mano de obra agrícola**” de la manera siguiente:

- Toda persona que, por una remuneración o tipo de paga acordado, capta, solicita, suministra o emplea a trabajadores para que trabajen para otra persona en la producción o cosecha de productos agrícolas
- Toda persona que capta, solicita, suministra o emplea a trabajadores para un empleador que participa en la producción o cosecha de productos agrícolas
- Toda persona que capta, solicita, suministra o emplea a trabajadores para recolectar productos forestales silvestres
- Toda persona que proporciona alimento o albergue a trabajadores en conexión con la captación, solicitud, suministro o empleo de trabajadores que participarán en la producción o cosecha de productos agrícolas o en la recolección de productos forestales silvestres
- Toda persona que participa en una puja o que presenta ofertas de contrato para la producción o cosecha de productos agrícolas o en la recolección de productos forestales silvestres
- Toda persona que contrae un subcontrato con otra para la producción o cosecha de productos agrícolas o en la recolección de productos forestales silvestres

La ley de Oregon define “**contratista de mano de obra forestal**” de la manera siguiente:

- Toda persona que, por una remuneración o tipo de pago acordado, capta, solicita, suministra o emplea a trabajadores para que trabajen para otra persona en la forestación o reforestación de tierras
- Toda persona que capta, solicita, suministra o emplea a trabajadores para un empleador que participa en la forestación o reforestación de tierras
- Toda persona que proporciona alimento o albergue a trabajadores en conexión con la captación, solicitud, suministro o empleo de trabajadores que participarán en la forestación o reforestación de tierras
- Toda persona que participa en una puja o que presenta ofertas de contrato para la forestación o reforestación de tierras
- Toda persona que contrae un subcontrato con otra para la forestación o reforestación de tierras

(ORS 658.405; OAR 839-015-0004)

Entre los contratistas de mano de obra agrícola/forestal (F/FLC por sus siglas en inglés) se hallan:

Toda persona que presente una puja o precios sobre contratos, o que, a cambio de una compensación, capte o suministre trabajadores para la producción de cultivos agrícolas o la reforestación de tierras debe solicitar una licencia de contratista de mano de obra agrícola/forestal. (ORS 658.410)

Asimismo, los *empleados* de los contratistas de mano de obra agrícola/forestal debidamente licenciados que desempeñen actividades de contratación incluidas, deben obtener una licencia con suplemento para empleado. (ORS 658.411)

Los contratistas de mano de obra agrícola que administren un campamento de labradores deben obtener también un suplemento a la licencia de operador de campamento de labradores. (ORS 658.715)

Exoneraciones bajo la Ley de F/FLC

Las personas que se indican a continuación no tienen que obtener una licencia de contratista de mano de obra agrícola o forestal:

- Agricultores, propietarios o arrendatarios de tierras encaminadas a ser utilizadas para la producción de maderaje que traten con trabajadores o grupos de trabajadores sólo en lo que respecta al empleo en sus propias actividades
- Propietarios u operadores de viveros que traten con trabajadores o grupos de trabajadores sólo en lo que respecta al empleo en sus propias actividades
- Procesadores de productos agrícolas que traten con trabajadores o grupos de trabajadores sólo en lo que respecta al empleo en sus propias actividades agrícolas
- Empleados permanentes de un agricultor, propietario de un vivero, o procesador de productos agrícolas, o empleados permanentes de un propietario o arrendatario de tierras encaminadas a ser utilizadas para la producción de maderaje siempre y cuando los empleados participen en actividades que no exigen que el empleador esté licenciado si estuviese éste desempeñando tal actividad
- Personas que participan únicamente en la solicitud de trabajadores para trabajos agrícolas diurnos y no en el arreglo de provisión de alimentos o albergue para los trabajadores migratorios y que no funjan como el empleador de los trabajadores
- Líderes de grupo militar (*platoon leaders*)
- Líderes o agentes de líderes de una organización que funciona como un sindicato (*labor union*), siempre que el único pago que reciba de los trabajadores sea en forma de cuotas de afiliación mediante las cuales se conceda a los trabajadores la condición de afiliados en la conducción de los asuntos de la organización
- Empleados de un contratista de mano de obra agrícola o forestal, salvo los empleados que:
 - (a) Capten, soliciten, suministren o empleen a trabajadores en nombre del contratista de mano de obra agrícola o forestal; o
 - (b) A cambio de una remuneración o tipo de paga acordado, soliciten, suministren o empleen a trabajadores para que trabajen para otras personas en la forestación o reforestación de tierras o en la producción o cosecha de productos agrícolas; o
 - (c) Capten, soliciten, suministren o empleen a trabajadores para que recolecten productos forestales silvestres; o
 - (d) Proporcionen alimentos y albergue a tales trabajadores (pero los cocineros que sean empleados por un contratista no tienen que tener una licencia por ser ésta la única actividad que desempeñan); o
 - (e) A nombre propio, presenten pujas o precios por ofertas de contratos para tales actividades o que contraigan un subcontrato con otra persona para cualesquiera de dichas actividades.

Exoneraciones bajo la Ley de F/FLC – continuación

- Líderes de cuadrilla (*crew leader*) siempre que si el líder participase en cualquier actividad o recibiese cualquier tipo de compensación con respecto a cualquier trabajador que excediese las actividades permitidas o la compensación permitida según se define en OAR 839-015-0004(7)(a) (véase el Apéndice B), el líder de cuadrilla no estará exento con respecto a ninguna de las actividades o trabajadores.
- Personas que fungen principalmente como abastecedoras de equipamiento en la granja (trasquiladoras, cosechadora [arrancadora] de papas u otro tipo de maquinaria agrícola) o máquinas para la cosecha de álamos (*cottonwood trees*), a menos que las personas también suministren trabajadores temporales que no sean trabajadores encargados de conducir la maquinaria o darle mantenimiento;
- Entidades publicitarias;
- Empleados del Departamento de Empleo que estén actuando dentro de las actividades de su función;
- Personas que desempeñen una labor de índole mental, técnica, profesional o administrativa según se define en OAR 839-015-0004(18) (véase el Apéndice B);
- Personas que desempeñen labores, que no sean captar, solicitar, suministrar o emplear a trabajadores para que trabajen para otras personas, o que no capten, soliciten, suministren o empleen a trabajadores para que recolecten productos forestales silvestres, por cuenta propia o sólo con la ayuda de su cónyuge, hijos, hermanos o padres;
- Personas que trabajan en conexión con un acuerdo de intercambio de mano de obra o servicios entre sí, siempre que el trabajo se desempeñe en tierras que sean propiedad de las personas en cuestión o arrendadas por las mismas, y que la mano de obra y los servicios involucrados sean prestados únicamente por dichas personas, sus familiares inmediatos o sus empleados permanentes;
- Instituciones educativas que sean reconocidas como tal por el Departamento de Educación de Oregon;
- Personas que coleccionen piñas con semillas de árboles o personas que compren piñas con semillas de árboles de otras personas. (Esta exoneración afecta solamente a las *personas* y no a otras que satisfagan la definición de contratista de mano de obra agrícola o forestal.)
- Personas que capten, soliciten, suministren o empleen a trabajadores para que trabajen, bajo contrato o acuerdo, en las siguientes actividades exclusivamente, siempre que la persona no realice ningún otro tipo de actividad que exija una licencia:
 - (a) Remoción de desechos de arroyos o riachuelos;
 - (b) Prestación de servicios de seguridad;
 - (c) Toda actividad cuya finalidad principal no sea la forestación o reforestación de tierras, la recolección de productos forestales silvestres o la producción o cosecha de productos agrícolas. Las personas que participan en la tala de árboles que pasarían a ser contratistas de mano de obra agrícola o forestal sólo por participar en actividades de reforestación que son secundarias a los contratos cuya finalidad principal es la venta de maderaje, siempre que desempeñen tal reforestación secundaria utilizando a sus propios empleados. (Si las actividades secundarias de reforestación son realizadas por un subcontratista, éste deberá estar debidamente licenciado.)

(ORS 658.405; OAR 839-015-0130)

PREGUNTAS COMUNES

¿Afecta la Ley de F/FLC a las agencias de colocación temporal y de alquiler de personal?

Las agencias de colocación temporal y de alquiler de personal actúan como contratistas de mano de obra agrícola y deben estar debidamente licenciadas al momento de captar, solicitar, suministrar o emplear colectivamente a trabajadores para que trabajen para otras personas en las actividades incluidas. Cuando una agencia de colocación temporal o de alquiler de personal suministre a trabajadores u otros servicios incluidos a otro contratista, **tanto** la agencia de colocación temporal/de alquiler de personal **como** el contratista deben estar debidamente licenciados.

¿Afecta la Ley de F/FLC a los bomberos?

Sí. La persona que capte, solicite o suministre bomberos para que formen parte de cuadrillas de mano de obra contratada deberá estar debidamente licenciada.

¿Afecta la Ley de F/FLC a las actividades de tala de árboles?

No. Las personas que tienen contratos de tala de árboles en los que la finalidad principal es la venta de maderaje no tienen que tener una licencia de F/FLC. Los contratistas de tala de árboles que utilicen a sus propios empleados para limpiar las cortaduras de la tala de árboles y construir senderos de acceso en caso de incendio (*fire trails*) cuando tal actividad forma parte del contrato para la cosecha de leña, no están sujetos a las disposiciones de la Ley de F/FLC, siempre que las otras actividades sean secundarias a la actividad principal de cosechar leña, y sólo el empleado del contratista de tala de árboles desempeñe las actividades secundarias.

Sin embargo, si el contratista de tala de árboles subcontrata a otra persona, y cualquiera de las actividades dentro del contrato original del contratista de cosechar leña concordase con la definición de contratista de mano de obra agrícola (descrita en OAR 839-015-0004(8)), el contratista que recibe el subcontrato y que desempeña la actividad deberá obtener la licencia de F/FLC.

¿Debo obtener la licencia de F/FLC si no acepto ninguna forma de compensación a cambio de los trabajadores que suministro a un agricultor?

Sí, de todos modos debe tener una licencia. Si usted funge como agente de un agricultor, o capta o suministra trabajadores y no es un empleado a tiempo completo todo el año del agricultor, debe tener la licencia.

¿Debo obtener la licencia de F/FLC si capto o suministro trabajadores a un agricultor, pero éste contrata a los trabajadores y les paga sus salarios?

Sí. No importa si usted contrata y paga directamente a los trabajadores que capta y suministra al agricultor, o si simplemente capta y suministra trabajadores al agricultor que pasa a contratar a los trabajadores. En ambos casos, usted necesita una licencia.

¿Afecta la Ley de F/FLC al empleado que me ayuda en mis propias actividades de contratación?

La definición de contratista de mano de obra agrícola bajo el Estatuto Modificado de Oregon 658.405 abarca a “toda persona... que capta, solicita, suministra o emplea a trabajadores en nombre de un empleador que participa en dichas actividades”. Las personas que participan en tales actividades deben obtener primero una Licencia de contratista de mano de obra agrícola. Asimismo, ORS 658.411 exige que los *empleados* de los contratistas de mano de obra agrícola que participan en tales actividades estén debidamente licenciadas. Por tanto, si usted tiene empleados propios que captan, solicitan o emplean a otros trabajadores en su nombre, dichos empleados **deben** obtener primero una Licencia de contratista de mano de obra agrícola/forestal con suplemento de empleado (*employee indorsement*).

Para obtener un suplemento para el empleado, éste deberá llenar una solicitud de licencia de contratista de mano de obra agrícola/forestal (WH-37), y remitirla a BOLI junto con un formulario de Declaración de patrocinio (*Sponsorship Statement*, WH-36) de usted que indique que usted está patrocinando al empleado bajo su propia licencia. El empleado deberá también presentar y aprobar el examen escrito de contratista de mano de obra agrícola y satisfacer todas las demás condiciones de la licencia de contratista de mano de obra agrícola a excepción de tener que obtener una garantía o seguro de indemnización por accidentes de trabajo. Ello se debe a que usted, el empleador, al patrocinar al empleado, ha aceptado hacerse responsable de las acciones del empleado bajo su propia garantía y seguro. Al patrocinar a la persona, usted también acepta hacerse responsable, colectiva e individualmente por las acciones de índole laboral que adopta el empleado patrocinado bajo el suplemento del empleado.

Soy agricultor. ¿Tengo que acatar las leyes de F/FLC?

Si usted es propietario de tierras o las alquila y contrata a trabajadores para que trabajen sólo en sus terrenos, no necesita una licencia de F/FLC. No obstante, si usted envía a una cuadrilla de trabajadores de temporada (*seasonal labor crew*) a la granja de un vecino y pide a dichos trabajadores que trabajen en la granja vecina como condición de su empleo con usted, o si usted recibe una compensación de otro agricultor, estará entonces fungiendo como contratista de mano de obra agrícola y deberá obtener una licencia.

Asimismo, todo agricultor que, a sabiendas, utilice los servicios de un F/FLC informal, es decir, sin la debida licencia, es responsable personal, colectiva e individualmente con la persona que se desempeña como contratista informal de cualquier salario pendiente y otros daños y perjuicios, según estipule la ley, incluidos los costos y honorarios razonables de abogados en conexión con cualquier proceso que se inicie para recuperar tales cantidades. (ORS 658.465; OAR 839-015-0605)

¿Debo obtener una licencia de F/FLC si desempeño trabajo agrícola o forestal por cuenta propia o solamente con familiares?

La persona que trabaje, *pero que no capte, suministre, solicite o emplee a trabajadores para que trabajen para otros*, por cuenta propia o sólo con la ayuda de su cónyuge, hijos, hermanos o padres no tiene que obtener una licencia de F/FLC.

¿Pueden mis familiares inmediatos trabajar bajo mi contrato si tengo una licencia de F/FLC exenta que restringe el número de empleados que puedo tener a dos o menos (véase la página 9)?

Sí. Sin embargo, los familiares deben contarse como empleados, y no más de dos personas pueden ser empleadas por un F/FLC con una licencia “exenta”, independientemente de que se trate de familiares o no.

Si tengo una licencia de F/FLC exenta y uno de mis empleados se enferma, ¿puedo reemplazarlo?

Sí. Los F/FLC que tengan una licencia exenta pueden reemplazar a los empleados que renuncien o que no estén en condiciones de trabajar siempre y cuando sólo dos trabajadores o menos estén empleados a la vez.

Como F/FLC exento, ¿puedo celebrar un solo contrato a la vez?

No. Usted puede celebrar varios contratos a la vez cuyo total ascienda a más de \$25,000 siempre que ninguno de los contratos individuales exceda \$25,000, y usted emplee a dos personas o menos a la vez.

Si suministro o empleo a trabajadores para que trabajen en actividades agrícolas o forestales fuera del estado de Oregon, ¿debo cumplir de todos modos con las leyes y reglamentos de contratista de mano de obra agrícola/forestal de Oregon?

Sí. Siempre que usted capte, solicite, suministre o emplee a trabajadores del estado de Oregon, deberá cumplir con las leyes y reglamentos de contratista de mano de obra agrícola de Oregon—incluida la presentación de los formularios de certificación de salarios en el caso de los contratistas de forestación—, independientemente de la ubicación del lugar de trabajo.

Clases de licencias y costo

Tanto los contratistas de mano de obra **agrícola** como **forestal** tienen que estar licenciados por BOLI bajo la Ley de contratista de mano de obra agrícola de Oregon. Los contratistas pueden estar licenciados como contratistas de mano de obra agrícola (únicamente) o, si el contratista participa en actividades de contratación de mano de obra TANTO agrícola COMO forestal o forestal (únicamente), se otorgará una licencia de contratista de mano de obra agrícola con un “suplemento” (“*indorsement*”) de forestación, que permitirá al contratista participar en actividades de contratación de mano de obra tanto agrícola *como* forestal. (ORS 658.410; ORS 658.417; OAR 839-015-0004(3))

Costo de las licencias

Licencia de contratista de mano de obra agrícola (únicamente) - \$100.00

Licencia de contratista de mano de obra agrícola/forestal - \$250.00

Suplemento de empleado, mano de obra agrícola (únicamente) - \$100.00

Suplemento de empleado, mano de obra agrícola/forestal - \$250.00

Licencia de reforestación “exenta”* - \$250.00

Suplemento para operador de campamentos - \$50.00

*Véase la página 9 para obtener más información

Tipos de entidades que pueden recibir una licencia de F/FLC

Se otorgan licencias de contratista de mano de obra agrícola/forestal a los siguientes tipos de empresas contratistas:

- **Propiedad de una sola persona**
- **Sociedad colectiva o compañía de responsabilidad limitada** – Cada uno de los socios debe presentar una solicitud
- **Corporación** – La corporación y el accionista o accionistas mayoritarios deben presentar una solicitud a menos que haya 10 o más accionistas y más de dos de ellos sean propietarios de la mayoría de la corporación
- **Sociedad de responsabilidad limitada** – La LLC (por sus siglas en inglés) y la mayoría de los miembros de la LLC deben presentar una solicitud a menos que la LLC tenga 10 o más miembros y más de dos de ellos sean propietarios de la mayoría de la LLC
- **Corporación cooperativa**
- **Corporación privada sin fines de lucro**
- **Asociación agrícola**
- **Empresa que cotiza en bolsa (o Sociedad de responsabilidad limitada)**
- **Empleado(s) de contratistas de mano de obra agrícola/forestal licenciados** – Toda persona que actúe como contratista —si no se trata de un propietario único, socio, accionista o gerente de LLC licenciado— debe tener una licencia.

Tipos de entidades que pueden recibir una licencia de F/FLC (continuación)

Las razones sociales adoptadas y corporaciones DEBEN estar registradas en la División de Empresas (*Corporation Division*) antes de poder recibir la licencia. (Véase el Apéndice para obtener la información de contacto.)

Licencias de F/FLC con suplemento de empleado

El empleado de un F/FLC licenciado puede recibir una licencia como F/FLC con un suplemento de empleado si reúne continuamente todas las condiciones siguientes:

- el empleador del empleado ha presentado una declaración (WH-36) firmada ante BOLI en la cual accede a patrocinar la solicitud y a notificar a BOLI oportunamente si despide al empleado
- el empleado participa en actividades que requieran una licencia de F/FLC *solamente* en nombre del empleador F/FLC que lo patrocina
- el empleado no emplea personalmente a ningún trabajador y no es responsable de pagar a los trabajadores
- el empleador F/FLC que lo patrocina tiene un comprobante de responsabilidad financiera
- la licencia del empleador F/FLC que lo patrocina sigue vigente
- el empleado reúne todas las condiciones obligatorias para recibir la licencia (salvo los requisitos de comprobación de responsabilidad financiera y de suministro de seguro de indemnización por accidentes de trabajo)
- el empleado no está autorizado o no tiene licencia de contratista para trabajo agrícola o forestal de ninguna otra forma bajo estas reglas.

Un F/FLC que emplee a otro contratista/empleado es responsable personal, colectiva e individualmente de todo daño, honorarios de abogados o costos contra el empleado por acciones que éste haya tomado dentro de la esfera de acción del puesto del empleado o por acciones que el empleado haya tomado durante sus actividades de contratación de las cuales esté al tanto o debería haber estado al tanto el empleador contratista.

(ORS 658.411)

Licencias de reforestación “exentas”

Los contratistas en el sector de reforestación que son propietarios únicos, tienen dos empleados como máximo y que sólo presentan pujas por contratos con un valor de \$25,000 como máximo pueden solicitar una licencia “exenta”. Tal licencia exonera al contratista de los requisitos de comprobación de responsabilidad financiera así como de los requisitos de presentación de registros de nómina certificados bajo las leyes de F/FLC. Los contratistas que soliciten este tipo de licencia deben presentar el formulario

Licencias de reforestación “exentas” (continuación)

de Solicitud de exoneración de requisitos de comprobación de responsabilidad financiera y presentación de nómina para contratistas que participan en actividades de reforestación (Application for Exemption from Financial Responsibility and Payroll Submission Requirements for Contractors Engaged in Reforestation Activities, WH-56) junto con su solicitud para la licencia. (ORS 658.418)

Permisos temporales

Una vez que un solicitante nuevo haya presentado una solicitud de licencia de F/FLC debidamente completada, el departamento de licencias de BOLI expedirá un permiso temporal al contratista. Los permisos temporales tienen validez por 60 días y no pueden ampliarse. Puede expedirse un solo permiso temporal al contratista en un período de 12 meses. Después de expedirse el permiso temporal, el contratista puede desempeñarse legalmente como contratista licenciado hasta que venza el permiso, sea revocado por la agencia, o se expida la licencia en su lugar. Antes de poder expedirse una licencia de F/FLC a un solicitante de licencia de F/FLC nuevo, el solicitante deberá presentar y aprobar el examen diseñado para evaluar su habilidad, sus conocimientos y competencia para manejar y administrar el negocio de un F/FLC. (Véase “Examen para la licencia”, página 12.) (ORS 658.425)

Vencimiento y renovación de licencias

Las licencias de F/FLC vencen al año de su fecha de expedición a menos que sean revocadas antes por el Comisionado del Departamento de Trabajo e Industrias. BOLI envía por correo solicitudes de renovación de licencias a los F/FLC licenciados aproximadamente dos meses antes de la fecha de vencimiento de la licencia. Las solicitudes de renovación debidamente completadas y todos los documentos obligatorios deben ser presentados por el solicitante a BOLI con 30 días como mínimo antes de la fecha de vencimiento de la licencia. (ORS 658.435)

El costo para renovar la licencia es el mismo de las licencias nuevas.

Requisitos para la solicitud de licencias

A fin de obtener una licencia de F/FLC, el solicitante debe presentar lo siguiente:

- El importe correspondiente al costo de la licencia
- La solicitud de licencia debidamente completada (WH-37)*
- Cuatro (4) fotografías a color tamaño pasaporte 2” x 2”
- Certificado de cumplimiento del Servicio de Recaudación de Impuestos (IRS) (WH-191)
- Certificado de cumplimiento tributario del Departamento de Ingresos de Oregon (DOR) (WH-192)
- Certificado de cumplimiento tributario del Departamento de Empleo de Oregon (WH-193)
- Una hoja de información vehicular debidamente completada (WH-150) si utiliza vehículos para transportar a trabajadores*
- Un certificado de seguro expedido por una compañía de seguros de automóvil que indique a BOLI como el titular del certificado y que incluya un aviso de cancelación de 30 días de todos los vehículos que se utilicen para transportar a trabajadores
- Copias de los formularios WH-151 (Derechos de los trabajadores) y WH-153 (Acuerdo entre contratista y trabajador) o documentos equivalentes que se utilicen en el negocio de la contratación (para las personas que soliciten *renovar* la licencia)*
- Un certificado de seguro expedido por una compañía de seguro de indemnización por accidentes de trabajo que indique a BOLI como el titular del certificado y que incluya un aviso de cancelación de 30 días.
- Comprobante de responsabilidad financiera
- Declaración certificada (WH-56) si se solicita una licencia de reforestación “exenta ” (véase la página 6)
- Declaración de patrocinio (WH-36) para los solicitantes de licencias de F/FLC con suplemento de *empleado*
- Declaración certificada (WH-35) y comprobante de exoneración del IRS 501(c)(3) para corporaciones privadas sin fines de lucro que soliciten licencias de F/FLC

El comprobante de responsabilidad financiera y los certificados de seguro de automóvil y de indemnización por accidentes de trabajo no son obligatorios para los solicitantes de licencias de F/FLC con suplemento de empleado.

*Formularios también disponibles en español

Examen para la licencia

Las personas que soliciten una licencia deben pedir una cita para presentar el examen y tomar el mismo dentro de los 45 días de haber recibido el permiso temporal. Los exámenes pueden pedirse y presentarse en cualquiera de las oficinas de BOLI. Los exámenes están disponibles en los idiomas inglés, español y ruso.

Si el solicitante desea que haya un intérprete presente al momento de tomar el examen, BOLI facilitará a tal persona a pedido del solicitante. (Sólo se permiten intérpretes facilitados por BOLI.)

El solicitante deberá obtener un puntaje de 75% para aprobar el examen. Los solicitantes que no aprueben el examen pueden solicitar una evaluación de su examen dentro de los 30 días de haberlo presentado. Los solicitantes que reprobren el examen pueden volver a tomarlo, pero deberán esperar los siguientes períodos entre los exámenes:

Primera reprobación: 7 días*

Segunda reprobación: 14 días

Tercera reprobación: 30 días

Reprobaciones posteriores: 60 días

*Cualquier examen posterior al primero no puede presentarse antes de los siete días de haberse evaluado el examen reprobado.

(ORS 658.412; OAR 839-016-0170 – 839-016-0195)

Requisitos adicionales para obtener la licencia

Para ser elegible para la licencia:

- el solicitante debe tener entereza, ser competente y fiable,
- no habersele denegado, revocado o suspendido una licencia de F/FLC en Oregon ni en ninguna otra jurisdicción en los tres años anteriores,
- no tener a personas interesadas, desde el punto de vista financiero, en el negocio del solicitante a quien se le haya denegado, revocado o suspendido una licencia de F/FLC en Oregon ni en ninguna otra jurisdicción en los tres años anteriores.
- no tener una sentencia definitiva no satisfactoria u órdenes definitivas que exijan que pague salarios pendientes a empleados o avances hechos a contratistas por agricultores o propietarios/arrendatarios de tierras.

Requisitos de comprobación de responsabilidad financiera

Las personas que soliciten licencias de contratista de mano de obra agrícola/forestal deben adjuntar un comprobante de responsabilidad financiera a sus solicitudes. Un comprobante de responsabilidad financiera es una garantía comercial (*Corporate Surety Bond*) expedida por una empresa que esté licenciada para desempeñar actividades comerciales en Oregon, un depósito en efectivo o un depósito de equivalente de efectivo (tal como un certificado de depósito a término [*Time Certificate of Deposit*]). Todos los documentos afines a la responsabilidad financiera deben suministrarse en los formularios facilitados por BOLI. La cantidad del comprobante de responsabilidad financiera que se necesite se basará en el número máximo de empleados que el contratista de mano de obra agrícola/forestal prevea emplear durante el año en que tenga la licencia:

\$10,000 en el caso de 20 empleados o menos

\$30,000 en el caso de 21 empleados o más y de asociaciones agrícolas (independientemente del número de empleados que tenga o tenga previsto contratar la asociación)

(ORS 658.415)

Monto adicional obligatorio para operadores de campamentos de labradores

Los contratistas de mano de obra agrícola/forestal que operan campamentos de labradores y que deben tener un suplemento de operador de campamento para la licencia deben presentar un comprobante de responsabilidad financiera no inferior a \$15,000, independiente del número de empleados que tengan.

(ORS 658.735)

PREGUNTAS COMUNES

¿Debe cada uno de los solicitantes de una misma entidad comercial, que deben estar licenciados, obtener un comprobante de responsabilidad?

Si más de una persona debe estar licenciada en una entidad comercial, tal como en el caso de una sociedad colectiva o una corporación que cuenta con más de un accionista mayoritario, cada una de las partes debe suministrar el comprobante correspondiente de responsabilidad financiera el primer año que la entidad comercial esté licenciada. Después de que la entidad haya estado licenciada por un año como mínimo, las partes podrán solicitar una reducción de la cantidad agregada de garantía o depósito obligatorio. Si el Comisionado determina que el negocio se ha desarrollado durante un año como mínimo sin ninguna reclamación válida contra su garantía o depósito, el Comisionado podría conceder la solicitud de reducción de la cantidad agregada de la garantía o depósito obligatorio equivalente a la cantidad que sólo se exigiría de una de las personas licenciadas/uno de los solicitantes. (ORS 658.415; OAR 839-015-0157)

¿Puede reducirse la cantidad de la garantía/depósito obligatorio?

Además de la reducción de la garantía agregada en el caso de más de un solicitante/persona licenciada en una entidad comercial, los contratistas de mano de obra agrícola y forestal que tengan 21 empleados o más y que hayan tenido una licencia durante por lo menos dos años consecutivos, pueden solicitar una reducción de la garantía o depósito obligatorio. Si el Comisionado determina que el solicitante se ha desenvuelto como contratista licenciado durante dos años como mínimo en conformidad con todas las leyes afines a la operación del negocio del contratista, y no se han presentado contra el solicitante demandas válidas por salarios pendientes, la cantidad de la garantía o depósito podrá reducirse de la manera siguiente:

Después de dos años:	\$27,500
Después de tres años	\$25,000
Después de cuatro años	\$22,500
Después de cinco años	\$20,000

No se ofrece una reducción de la garantía a los contratistas que tienen 20 empleados o menos.

Obligaciones del contratista de mano de obra agrícola

Antes de empezar a trabajar en cualquier contrato, los F/FLC deben mostrar y entregar una copia de la licencia de contratista o del permiso temporal a la persona a la que suministra los trabajadores (o al agente de la misma).

Asimismo, los F/FLC deben:

- llevar consigo sus licencias, en todo momento, y mostrarlas, de solicitarse, a cualquier persona con quien el contratista tenga intención de tratar en su calidad de F/FLC;
- informar por escrito a la oficina de correos de EE.UU. de cualquier cambio de dirección, si el cambio es permanente, y notificar a BOLI cada vez que cambie de dirección;
- pagar o distribuir oportunamente todo el dinero o las prendas de valor que les hayan sido confiadas, a las personas que tienen derecho a los mismos;
- cumplir con los términos y condiciones de todos los acuerdos o contratos legales y válidos que hayan celebrado en su calidad de F/FLC;
- presentar información que se relacione con los contratos laborales entre el F/FLC y los agricultores (de ser pertinente), así como entre el F/FLC y los trabajadores y BOLI según se exija;
- notificar a BOLI de cualquier cambio en las circunstancias bajo las cuales se les concedió la licencia de F/FLC;
- entregar a cada trabajador al momento de la contratación, captación, solicitud o suministro —lo que se dé primero—, un resumen escrito de los términos y condiciones del empleo en inglés y en cualquier otro idioma que el F/FLC utilice para comunicarse con los trabajadores (véase “Formularios obligatorios” en el Apéndice);
- celebrar un acuerdo por escrito entre el trabajador y el F/FLC al momento de contratar al trabajador y antes de que éste desempeñe cualquier tipo de trabajo para el contratista, el cual deberá indicar los términos y condiciones del empleo según se exige (tanto en inglés como en cualquier otro idioma que el F/FLC utilice para comunicarse con el trabajador);
- al momento de pagar a los trabajadores, entregar a cada uno de ellos una declaración escrita en la que se desglose el total de la cantidad pagada, la cantidad y el propósito de cada una de las deducciones, las horas laboradas y el tipo de paga (o paga por pieza y número de piezas laboradas si el trabajo se realiza sobre la base de paga por pieza), e información sobre el trabajo realizado bajo la ley federal de contratación de servicios (*Service Contract Act*) o las leyes estatales pertinentes (véase “Formularios obligatorios” en el Apéndice);
- cumplir con los reglamentos de higiene en el campo y la vivienda, seguridad o habitabilidad de ser pertinente.
- entregar a BOLI la nómina de pagos atestiguada de todo pago a trabajadores a quienes UD contrato a desempeñar trabajo en la agricultura e hizo pagos a los trabajadores directamente. (ORS 658.440)

Requisitos de pago de gastos de viaje, alimentos y albergue

Si un F/FLC capta o solicita trabajadores para que viajen de un lugar a otro antes de que se disponga de trabajo, el contratista deberá suministrar albergue y alimento suficiente a los trabajadores de forma gratuita antes de que empiecen a trabajar.

Si no empiezan a trabajar dentro de los 30 días de la fecha en que el contratista aseguró habría trabajo, el contratista deberá reembolsar a los trabajadores los montos que éstos le hayan pagado y cubrir los costos de transporte, alimentos y albergue para que los trabajadores puedan volver al lugar del que se les pidió viajaran (o los costos de transporte, alimento y albergue para ir a otro lugar de trabajo elegido por los trabajadores, la cantidad que sea menor). (ORS 658.440)

Actividades prohibidas

Está prohibido que los F/FLC:

- hagan declaraciones falsas, tergiversen u oculten información adrede al solicitar una licencia;
- hagan adrede o hagan que se haga a cualquier persona declaraciones falsas, fraudulentas o tergiversadas, o que publiquen o hagan circular información fraudulenta o engañosa con respecto a los términos, condiciones o la existencia de empleo en cualquier lugar o por parte de cualquier persona;
- soliciten o inciten (o hagan que se solicite o se incite) el quebrantamiento de contratos laborales en vigor;
- empleen, a sabiendas, a personas extranjeras que no residan legalmente en los Estados Unidos y que no puedan ser empleadas legalmente;
- ayuden a personas que carecen de una licencia a violar las leyes de F/FLC;
- amedrenten o amenacen con despedir o deportar, o incitar, de cualquier otra manera a un empleado para que renuncie a cualquier parte de la remuneración a la que tiene derecho en virtud del contrato laboral del empleado o las leyes estatales o federales de salarios;
- soliciten o inciten (o hagan que se solicite o se incite) a un trabajador a que viaje de un lugar otro diciéndole que hay trabajo cuando no haya trabajo dentro de los 30 días de la fecha en que se dijo habría trabajo;
- despidan o discriminen, de manera alguna, a un empleado por haber presentado éste un reclamo salarial en contra del F/FLC o el empleador; haber provocado que se instituya o haber participado en autos bajo la Ley de contratista de mano de obra agrícola (*Farm Labor Contractor Law*) o en relación a la misma; haber discutido o consultado a alguien con respecto a los derechos de los empleados bajo la Ley de contratista de mano de obra agrícola.

(ORS 658.440; ORS 658.452)

Sanciones administrativas por violaciones de la ley F/FLC

Además de las otras sanciones estipuladas por la ley, BOLI podría imponer una sanción administrativa de hasta \$2,000 por cada violación de la ley F/FLC, a saber:

- Captar, solicitar, suministrar o emplear a trabajadores sin tener una licencia de F/FLC o sin el suplemento a la licencia obligatorio;
- No llevar consigo, mostrar o suministrar una copia de la licencia de contratista o del permiso temporal a la persona a la que se suministra los trabajadores;
- No colgar un aviso en inglés y en cualquier otro idioma que utilice para comunicarse con los trabajadores, el cual indique que el contratista tiene una garantía o depósito y dónde pueden presentarse reclamos contra la garantía o depósito;
- No cumplir con los contratos o acuerdos celebrados en calidad de contratista;
- No entregar a cada uno de los trabajadores, al momento de la contratación, captación, solicitud o suministro, una declaración escrita con los términos y condiciones del empleo según lo exigido;
- No celebrar un acuerdo por escrito entre el trabajador y el F/FLC al momento de contratar al trabajador y antes de que éste desempeñe cualquier tipo de trabajo para el F/FLC;
- No entregar los estados de deducciones desglosados obligatorios;
- Hacer declaraciones falsas, tergiversar u ocultar información adrede en la solicitud de la licencia;
- Suministrar, adrede, información falsa, fraudulenta o engañosa con respecto a los términos, condiciones o existencia de empleo;
- Emplear, a sabiendas, a personas extranjeras que no residan legalmente en los Estados Unidos y que no puedan ser empleadas legalmente;
- No suministrar registros de nómina certificados a BOLI (esto no aplica a los contratistas “exentos”);
- No suministrar seguro de indemnización por accidentes de trabajo;
- Incitar, de manera alguna, a un empleado o subcontratista a que renuncie a cualquier parte de su remuneración a la que tiene derecho en virtud del contrato laboral del empleado o las leyes estatales o federales de salarios;
- Despedir o discriminar, de forma ilegal, a un empleado;
- Ayudar a un contratista de mano de obra agrícola que carece de una licencia.
(ORS 658.453; OAR 839-015-0508)

Revocación, suspensión o denegación de renovación de la licencia

BOLI tiene la facultad de revocar, suspender o denegar la renovación de licencias para desempeñarse como F/FLC en las circunstancias siguientes:

- la persona licenciada o agente viola o no cumple cualquiera de las disposiciones de la Ley de contratista de mano de obra agrícola;
- las condiciones bajo las cuales se concedió la licencia cambian o dejan de existir;
- la falta de entereza, fiabilidad y competencia de la persona licenciada la inhabilitan para desempeñarse como F/FLC.

(ORS 658.445)

Obligaciones de las personas que emplean los servicios de F/FLC

Antes de permitir el inicio del trabajo, bajo contrato o acuerdo, con un contratista de mano de obra agrícola, la persona a la que se suministran los trabajadores o el agente de la misma, debe hacer lo siguiente:

- Examinar la licencia o el permiso temporal del F/FLC y
- Conservar una copia de la licencia o del permiso temporal provista por el F/FLC
- E identifique a el contratista que esta proporcionando los trabajadores como el mismo individuo cuya fotografia aparece en la licencia o permiso temporal; y

(ORS 658.437; OAR 839-015-0509)

Responsabilidad de las personas que emplean los servicios de F/FLC informales (sin licencia)

Toda persona que, a sabiendas, utilice los servicios de un F/FLC informal, es personal, colectiva e individualmente responsable, con la persona que se desempeña como contratista informal, de cualquier salario pendiente y otros daños y perjuicios, según estipule la ley, incluidos los costos y honorarios razonables de abogados en conexión con cualquier proceso que se inicie para recuperar tales cantidades. (ORS 658.465; OAR 839-015-0605)

Sanciones administrativas

Además de ser responsable de los salarios pendientes y otros daños y perjuicios, a las personas que utilicen los servicios de un F/FLC informal podría imponérseles sanciones administrativas de hasta \$2000 por violación. (ORS 658.850; OAR 839-015-0508)

Formularios obligatorios

Todos los formularios de la presente sección se incluyen en el Apéndice. La mayoría de ellos están disponibles tanto en inglés como en español.

Nómina de contratistas (*Payroll for Farm/Forest Labor Contractors, WH-141*)

Los F/FLC deben presentar nóminas certificadas ante BOLI cuando les pagan directamente a los trabajadores. (ORS 658.440(1)(i)) Este requisito afecta el trabajo realizado a través de contratos públicos y privados, así como en tierras públicas y privadas y afecta el trabajo agrícola y forestación/reforestación.

Si bien no es obligatorio, los contratistas pueden utilizar el formulario WH-141 para reportar su nómina. Sin embargo, el contratista debe suministrar toda la información contenida en el formulario, y la declaración certificada en el dorso del formulario debe ser firmada y entregada junto con la nómina del contratista. La declaración certificada que debe ser firmada certifica la precisión de la información suministrada en la nómina, tal como las declaraciones con respecto a la provisión de beneficios complementarios a los empleados.

El primer informe debe presentarse no más de 35 días después de haber empezado a trabajar el contratista en cada contrato y debe incluir los salarios que el contratista haya pagado a la fecha del informe. El segundo informe debe presentarse no más de 35 días después de haber concluido el período de 35 días de cada contrato, debiéndose presentar los informes de nómina posteriores en intervalos de 35 días sucesivos, es decir, a los 35, 70, 105, 140 días, etc. de la fecha en que el contratista empieza a trabajar en el contrato, y debe incluir las nóminas que se hayan expedido a la fecha del informe.

Los contratistas que hayan captado, solicitado o suministrado trabajadores del estado de Oregon para contratos ubicados fuera del estado de Oregon, también deben presentar informes de nómina certificados.

Derechos de los trabajadores (WH-151 y WH-151S)

Los F/FLC deben entregar a cada trabajador al momento de la contratación, captación, solicitud o suministro —lo que se dé primero—, una declaración escrita en inglés y en cualquier otro idioma que utilice el F/FLC para comunicarse con los trabajadores, en el que resuma los derechos y recursos jurisdiccionales del trabajador bajo las diversas leyes. (658.440(1)(f); OAR 839-015-0310; OAR (839-015-0360) La declaración debe incluir descripciones de lo siguiente:

- El método de cómputo de la tasa de remuneración,
- Los términos y condiciones de cualquier gratificación (*bonus*) que se ofrezca, incluida la manera en que se determina cómo se gana una gratificación,
- Los plazos y condiciones de cualquier préstamo que se haga al trabajador,
- Las condiciones de albergue, servicios de salud y de cuidado de niños que se ofrece,
- Los términos y condiciones de empleo, incluida la duración aproximada de la temporada o período laboral, así como la fecha de inicio y de finalización de los mismos,
- Los términos y condiciones bajo los cuales se suministra al trabajador vestimentas y equipamiento,
- El nombre y la dirección del propietario de todas las operaciones en las que el trabajador laborará como resultado de haber sido captado, solicitado, suministrado y empleado por el contratista de mano de obra agrícola y forestal,
- La existencia de disputas laborales en el lugar de trabajo,
- Los derechos y recursos jurisdiccionales del trabajador bajo los capítulos 654 y 656 de ORS, ORS 658.405 a 658.503 y la Ley de contratación de servicios (41 U.S.C. 351-401) y cualquier otra ley afín que indique el Comisionado del Departamento de Trabajo e Industrias, en un lenguaje sencillo en un formulario indicado por el Comisionado.

Si bien no es obligatorio, el formulario WH-151 puede utilizarse para presentar esta información. Si el contratista prefiere utilizar sus propios formularios, deberá incluir en los mismos toda la información solicitada en el formulario WH-151.

Las personas que deseen solicitar la renovación de su licencia de F/FLC deben presentar el formulario que se utiliza para dicho fin al renovar su licencia. (OAR 839-015-0360(3))

Cada vez que se produzca un cambio en los elementos de la declaración original, deberá suministrarse una notificación escrita con los cambios en los términos y condiciones de empleo. Salvo en el caso de los avisos de disminución de la paga, si no sea factible ofrecer un aviso escrito al momento de efectuarse cambios en los términos y condiciones de empleo, los avisos escritos de tales cambios pueden efectuarse en cuanto sea posible. (OAR 839-015-0360(5) y (6))

Debe suministrarse un aviso escrito de disminución de la paga antes de ejecutarse la disminución o al momento de ejecutarse la misma. (OAR 839-015-0360(7))

Los F/FLC deben suministrar información sobre los cambios de la ubicación de los trabajos (es decir, el nombre y la dirección de los propietarios de las operaciones en que se emplean a los trabajadores) el día regular de paga programado siguiente, a más tardar, tras haber cambiado la ubicación del trabajo. Tal información debe suministrarse por escrito en un formulario WH-151 enmendado (o equivalente), notificando por escrito a BOLI, o suministrando la información en cualquier documento que se entregue a los trabajadores (tal como “*picking tickets*” [boletos de recolección] o estados de deducciones desglosados). (OAR 839-015-0360(8))

Acuerdo entre contratista y trabajador (WH-153)

Al momento de contratar a los trabajadores y antes de que éstos desempeñen cualquier tipo de trabajo para el contratista de mano de obra agrícola, los F/FLC deben celebrar un acuerdo escrito con cada uno de los trabajadores que contenga los términos y condiciones descritos en el formulario WH-151 (Derechos de los trabajadores). (ORS 658.440(1)(g)) El acuerdo escrito debe estar redactado en inglés y en cualquier otro idioma que el que el F/FLC utilice para comunicarse con el trabajador. (ORS 658.440(1)(f); OAR 839-015-0360(4))

Acuerdos entre contratista de mano de obra agrícola y agricultores y/o propietarios/arrendatarios de tierras (WH-152, “Acuerdos Entre El Contratista Agrícola y Los Granjeros o Propietarios o Rentistas De Tierra”)

Los contratistas de mano de obra agrícola deben presentar ante BOLI información con relación a sus acuerdos con agricultores el 30 de abril de cada año a más tardar. (OAR 839-015-0350) Si bien no es obligatorio, el formulario WH-152 puede utilizarse para cumplir con esta regla. Los F/FLC pueden utilizar cualquier formulario para presentar la información obligatoria siempre y cuando contenga todos los elementos que se solicitan en el formulario WH-152. La información enmendada o actualizada puede presentarse en cualquier momento. Los contratistas que participen en actividades de contratación de mano de obra **forestal** exclusivamente (y no mano de obra **agrícola**) no tienen que presentar este formulario.

Estado de ganancias (WH-154)

Los F/FLC deben entregar a cada uno de los trabajadores, junto con su paga, un estado escrito con la información siguiente:

- la paga total bruta que se efectúa,
- la cantidad y el propósito de cada deducción que se efectúe de la paga bruta,
- el número total de horas laboradas durante el período que abarca la paga bruta,
- el tipo de paga,
- si se paga al trabajador por pieza, el número de piezas laboradas y el tipo de paga por pieza completada,
- la cantidad neta pagada después de haberse efectuado las deducciones,
- el nombre, la dirección y el número de teléfono del empleador,
- el período de paga que abarca el pago,
- si al trabajador se le paga por trabajo realizado bajo cualquier ley que exija el pago de un salario actual (tal como la ley federal de contratación de servicios, la ley “Davis-Bacon Act” o la ley estatal de salario actual), una declaración escrita que indique la cantidad del salario actual que debe pagarse. (ORS 658.440(1)(h) y OAR 839-015-0370)

Si bien no es obligatorio, los F/FLC pueden utilizar el formulario WH-154 que contiene los elementos obligatorios y que puede utilizarse para cumplir con esta regla. Los contratistas de mano de obra agrícola y forestal pueden utilizar cualquier formulario para presentar esta información a los trabajadores siempre y cuando contenga todos los elementos que se solicitan en el formulario WH-154.

Requisitos de colocación de avisos y teneduría de registros

Aviso de cumplimiento de requisitos de garantía (WH-155)

Los F/FLC deben colgar un aviso de cumplimiento de requisitos de garantía (*Notice of Compliance With Bond Requirements*) en el lugar de trabajo, en el idioma que se utilice para comunicarse con los trabajadores. (ORS 658.415(15)) Si bien no es obligatorio, puede utilizarse el formulario WH-155 para dicho fin.

Las leyes estatales y federales exigen que los empleadores coloquen carteles del salario mínimo (véase el Apéndice).

Además de estos requisitos bajo la Ley de contratación de mano de obra agrícola, hay otros requisitos con respecto a la colocación de documentos bajo diversas leyes estatales y federales. Para obtener mayor información, vea <http://www.oregon.gov/boli/crd/c-postings.shtml>, o comuníquese con la Oficina de ayuda técnica para empleadores (Technical Assistance for Employers Unit) del Departamento de Trabajo e Industrias al (971) 673-0763.

Requisitos de teneduría de registros

Los F/FLC deben llevar y conservar durante un período de tres años los registros necesarios para determinar si están acatando las leyes de contratación de mano de obra. Ello exige conservar los nombres y las direcciones de todos los trabajadores, así como registros de nómina individuales; copias de todos los acuerdos celebrados con los trabajadores; así como todos los acuerdos escritos entre el contratista y el agricultor. Pueden hallarse requisitos adicionales con respecto a la teneduría de registros en OAR 839-015-0400.

Los F/FLC deben facilitar dichos registros para ser inspeccionados por representantes del Departamento de Trabajo e Industrias cuando se los solicite. OAR 839-015-0410.

Además de los requisitos de teneduría de registros de la Ley de contratista de mano de obra agrícola, las leyes estatales y federales de salarios y horas exigen que los empleadores mantengan ciertos registros de tiempo y nómina (véase la página 38).

CAMPAMENTOS DE LABRADORES/OPERADORES DE CAMPAMENTOS DE LABRADORES

¿Qué es un “campamento de labradores”?

Por “campamento de labradores” se entiende cualquier lugar o área en la que el agricultor, el contratista de mano de obra agrícola, el empleador u otra persona proporciona a los trabajadores un sitio para dormir en conexión con la captación o empleo de los trabajadores que trabajarán en la producción y cosecha de cultivos agrícolas o en la reforestación de tierras.

La ley de Oregon excluye, expresamente, de la definición de “campamento de labradores”:

- Una vivienda individual y aislada que esté habitada solamente por los miembros de una misma familia, o por cinco o menos personas no emparentadas, o
- Un hotel o motel que ofrece comercialmente al público general albergue con las mismas características y bajo los mismos términos y condiciones que a los trabajadores.

(ORS 658.705)

¿Quién es el operador de un campamento de labradores?

El operador de un campamento de labradores es aquél que, de forma práctica, ejerce el derecho máximo de determinar los términos y condiciones de la habitación de un campamento de labradores y que controla su mantenimiento y funcionamiento. Dicha persona debe contar con una licencia de contratista de mano de obra agrícola con un suplemento para poder operar el campamento, a menos que el operador haya sido exonerado de los requisitos de obtención de la licencia.

Los operadores de campamentos de labradores no tienen que tener una licencia si el operador tiene un interés de propiedad significativo (30% como mínimo) en el bien inmueble en el que está ubicado el campamento; o tiene alguna forma de interés de propiedad en la entidad comercial que opera el campamento; o está emparentado (por lazos de sangre o matrimonio) a la persona con tales intereses siempre que:

- el bien inmueble en el que está ubicado el campamento esté sujeto a una evaluación de uso especial agrícola bajo la ley; y
- la empresa u organización que opera el campamento haya presentado una declaración de impuestos que indique actividad agrícola.

Los empleados permanentes de un campamento de labradores no tienen que obtener un suplemento de operador de campamento de labradores, siempre que no tengan ningún interés financiero en el campamento o el negocio aparte del salario que reciben.

(ORS 658.715)

REQUISITOS PARA LOS OPERADORES DE CAMPAMENTOS DE LABRADORES

Requisitos para obtener una licencia y de inscripción

Las personas que operan campamentos de labradores, a menos que estén exoneradas, deben tener la licencia de contratista de mano de obra agrícola y obtener un suplemento de operador de campamento a la licencia de contratista de mano de obra agrícola. Además del costo de la licencia de contratista de mano de obra agrícola, debe pagarse un adicional de \$50 para tramitar el suplemento de operador de campamento a la licencia.

Los contratistas de mano de obra agrícola/forestal que operan campamentos de labradores y que deben tener un suplemento de operador de campamento a sus licencias deben presentar un comprobante de responsabilidad financiera no inferior a \$15,000, independientemente del número de empleados que tengan. En ciertas circunstancias, como condición del suplemento, el Comisionado podría exigir que el operador del campamento de labradores presente un comprobante de habilidad financiera por una cantidad hasta tres veces mayor que lo que comúnmente se exige de un solicitante del suplemento.

Además del examen para la licencia de contratista de mano de obra agrícola, las personas que soliciten el suplemento de operador de campamento de labradores deben presentar y aprobar un examen adicional relacionado con los reglamentos de operador de campamentos de labradores.

Los operadores de campamentos de labradores deben inscribir a cada operador del campamento de labradores, por operador, en el Departamento de Servicios para Consumidores y Negocios del Estado (*Department of Consumer and Business Services*).

(ORS 658.715; ORS 658.735; ORS 658.750)

Obligaciones del operador de campamentos de labradores y prohibiciones

Los operadores de campamentos de labradores deben cumplir con las leyes y reglamentos siguientes:

- Contratista de mano de obra agrícola,
- Seguridad e higiene ocupacional,
- Códigos de construcción y leyes de seguridad e higiene pertinentes,
- Disposiciones de discriminación laboral ilegal.

Por otra parte, los operadores de campamentos de labradores deben:

- pagar o distribuir oportunamente el dinero u otras prendas de valor que les hayan sido confiadas;
- cumplir con los términos y condiciones de todos los acuerdos o contratos legales y válidos que hayan celebrado.

Está prohibido que los operadores de campamentos de labradores:

- operen campamentos que no están registrados en el Departamento de Servicios para Consumidores y Negocios del Estado;
- hagan declaraciones falsas, tergiversen u oculten información adrede en la solicitud de una licencia/suplemento o inscripción;
- hagan adrede o hagan que se hagan declaraciones falsas, fraudulentas o engañosas con respecto a los términos y condiciones de la ocupación del campamento de labradores;
- publiquen o hagan circular información que sepan es fraudulenta o engañosa con respecto a los términos, condiciones o existencia de vivienda o empleo en cualquier lugar;
- ayuden a personas que no tienen derecho a operar un campamento de labradores a violar las leyes;
- por medio de la fuerza, amedrentamiento o amenazas, de cualquier clase, inciten a los habitantes de un campamento de labradores a renunciar a cualquier parte de su remuneración a la que tienen derecho en virtud de un contrato o las leyes estatales o federales de salarios;
- por medio de la fuerza, amedrentamiento o amenazas, de cualquier clase, impidan que cualquier persona que desee abandonar el campamento lo haga,
- despidan, desalojen o discriminen a cualquier persona por haber presentado ésta un reclamo salarial o haber iniciado un auto relacionado con la discriminación laboral ilegal o disposiciones de seguridad e higiene ocupacionales; haber testificado o estar por testificar en dicho auto; o haber discutido o consultado a alguien con respecto a los derechos de los habitantes bajo la ley de contratista de mano de obra agrícola o la ley de campamento de labradores.

(ORS 658.755; 658.760)

Requisitos para el operador de un campamento de labradores en caso de evacuación del campamento

Si cualquier agencia gubernamental autorizada para hacer cumplir normas de construcción, higiene o seguridad ordena que el campamento sea evacuado por no ser habitable, el operador del campamento deberá proporcionar, de forma gratuita, albergue que satisfaga las normas de seguridad e higiene del Departamento de Servicios para Consumidores y Negocios del Estado por un período de siete días o hasta que el campamento sea nuevamente habitable, lo que tome menos tiempo. (Estas disposiciones no son pertinentes si el Departamento de Servicios para Consumidores y Negocios del Estado determina que la causa del cierre del campamento se halla más allá del control del operador del campamento.) (ORS 658.790)

Anuncios obligatorios

Los operadores de campamentos de labradores deben colgar, a plena vista, una copia de su licencia de contratista de mano de obra agrícola con el suplemento de operador de campamento de labradores en una área exterior del campamento que esté abierta a todos los empleados, y de tal forma que los habitantes del campamento y los visitantes puedan verla fácilmente. Asimismo, los operadores de campamentos de labradores deben colgar un aviso, a plena vista, en la que especifiquen el cumplimiento de la persona que recibió el suplemento del requisito de suministrar prueba de responsabilidad financiera, a saber, la información obligatoria sobre la garantía o depósito, así como el nombre y la dirección en Oregon del fiador de la garantía, o un aviso que indique que se ha entregado al Comisionado un depósito en vez de la garantía, y la dirección del Comisionado.

Los operadores de campamentos de labradores también deben colocar un aviso empleando un formulario suministrado por el Departamento de Servicios para Consumidores y Negocios del Estado en una área del campamento de labradores que frecuenten los habitantes. Dicho aviso debe incluir la información siguiente:

- el nombre y la dirección del operador del campamento,
- la dirección y el número de teléfono del Departamento de Servicios para Consumidores y Negocios del Estado,
- una declaración que indique que toda pregunta con relación a asuntos de seguridad e higiene o a los términos y condiciones de la habitación puede hacerse al Departamento de Servicios para Consumidores y Negocios del Estado y
- una declaración que indique que el campamento de labradores está registrado en el Departamento de Servicios para Consumidores y Negocios del Estado.

El aviso debe estar redactado en inglés y en cualquier otro idioma que se utilice para comunicarse con los habitantes del campamento de labradores.

(ORS 658.717; 658.730; OAR 839-014-0350)

Registros obligatorios

Además de los requisitos de teneduría de registros de la Ley de contratista de mano de obra agrícola y la Ley de salarios y horas (véanse las páginas 23 y 35), los operadores de campamentos de labradores deben crear y conservar los siguientes registros por un período de tres años:

- el nombre y la dirección domiciliar permanente de cada uno de los residentes del campamento de labradores,
- las fechas en las que los residentes habitaron el campamento,
- registros de transacciones financieras entre el operador y los residentes,
- registros de cualquier inspección o citación del campamento expedidas por agencias gubernamentales encargadas de realizar inspecciones de higiene, seguridad o sanidad y la correspondencia con dichas agencias,
- avisos colocados en el campamento para cumplir con los reglamentos de operador de campamento de labradores y
- todo aviso y regla de acceso a un teléfono que funcione.

Derecho de acceso a viviendas pertenecientes al empleador

La ley de Oregon prohíbe que los empleadores restrinjan el acceso, por parte de personas autorizadas o personas invitadas, a los empleados que residen en viviendas pertenecientes al empleador, o que sean alquiladas o controladas por éste. Tales leyes afectan a los campamentos de labradores.

Por “personas autorizadas” se entiende funcionarios del gobierno, médicos, educadores certificados, funcionarios sanitarios del condado, representantes de organizaciones religiosas o cualquier otro prestador de servicios para labradores, financiados totalmente o en parte por el gobierno estatal, federal o local (por ejemplo, empleados de Legal Aid Services of Oregon u Oregon Law Center).

Las personas autorizadas o invitadas deben anunciar su presencia en las instalaciones de solicitarse. Por otra parte, las personas autorizadas deben, de solicitarse, presentar credenciales que indiquen que representan a una agencia u organización que califique.

Por “personas invitadas” se entiende las personas que han sido invitadas a una vivienda por un empleado o un miembro de la familia del empleado que reside con el empleado.

Las personas invitadas no tienen que divulgar al empleador el nombre del empleado que las invitó antes de ingresar a la vivienda, pero sí deben hacerlo para ejercer su derecho al acceso en calidad de persona invitada en cualquier proceso judicial que concierna el derecho de acceso provisto por la ley. Si la persona invitada no divulga al empleador el nombre de la persona que la invitó, el empleador puede denegarle el acceso hasta que la persona invitada obtenga una orden judicial.

La interferencia con estas personas podría resultar en sanciones civiles y penales bajo las leyes estatales y federales.

(ORS 659A.250 a 659A.262)

Requisitos de acceso a un teléfono

Los empleados que son propietarios o que controlan las viviendas de sus empleados deben asegurarse de que los empleados que habiten en las viviendas tengan un acceso razonable a un teléfono que funcione que puedan utilizar en caso de una emergencia. El teléfono puede ser un teléfono público. El empleador debe permitir que los empleados accedan al teléfono en caso de una emergencia a solicitud de los mismos.

Asimismo, los empleadores deben facilitar un teléfono para el uso personal por parte de los empleados. El teléfono debe estar ubicado dentro de un radio de dos millas de distancia —por tierra o a pie—, de las viviendas de los trabajadores.

Cuando el teléfono designado por el empleador para el uso personal de los empleados se encuentre en la residencia o lugar de trabajo del empleador, éste podrá establecer reglas razonables con respecto al uso personal del teléfono por parte de los empleados. Tales reglas deben ser colocadas en un lugar, a plena vista, de modo que todos los habitantes puedan verlas fácilmente. Deben estar redactadas en inglés y en cualquier otro idioma que utilice el empleador para comunicarse con los empleados.

Los empleadores pueden solicitar ser exonerados del requisito de proporcionar acceso a un teléfono si ello diese como resultado dificultades o gastos significativos (“*unreasonable hardship*”) para el empleador.

(ORS 659A.253)

Sanciones

Además de las otras sanciones impuestas por la ley, el Comisionado del Departamento de Trabajo e Industrias podría imponer una sanción administrativa de hasta \$2,000 por cada violación de las disposiciones de la ley de campamento de labradores.

Las violaciones de las leyes de contratista de mano de obra agrícola y la ley de campamento de labradores también pueden sancionarse como delitos menores. Ciertas violaciones de la ley se considerarán delitos mayores si la persona ha sido declarada culpable de la violación de ciertas disposiciones de la ley, si la licencia de la persona ha sido suspendida, revocada o denegada; o si la persona actúa en violación de una orden judicial pendiente conexas a violaciones anteriores de la ley de contratista de mano de obra agrícola o la ley de campamento de labradores.

El Comisionado del Departamento de Trabajo e Industrias puede denegar, rehusarse a expedir o renovar, suspender o revocar un suplemento a la licencia de haberse violado la ley.

Si BOLI determina que la salud y la seguridad públicas se ven seriamente amenazadas, podría, de forma inmediata, suspender el suplemento a la licencia o rehusarse a renovarlo.

(ORS 658.785; 658.850; 658.991)

RESUMEN DE LEYES DE SALARIOS Y HORAS

La información a continuación es simplemente un resumen de ciertas leyes de salarios y horas que todo empleador debería conocer antes de contratar a empleados: No es un resumen completo de las leyes de salarios y horas. Todas las leyes de salarios y horas citadas en la presente sección, *además* de las obligaciones particulares al contratista de mano de obra agrícola que se tratan en otras partes del manual, afectan a los contratistas de mano de obra agrícola.

Salario mínimo

A menos que estén exonerados, todos los empleados tienen derecho a recibir el salario mínimo correspondiente por todas las horas laboradas. Todos los años, el Departamento de Trabajo e Industrias modifica el salario mínimo por hora en base a los incrementos del índice de precios del consumidor del año anterior. El empleador debe asegurarse que a partir del 1 de enero del año, todos los empleados ganen por lo menos el salario mínimo correspondiente a dicho año.

A menos que estén exonerados, los trabajadores agrícolas deben recibir por lo menos el equivalente del salario mínimo por hora, incluso si se les paga por pieza. Si el tipo de paga por pieza resulta ser un tipo de paga superior al salario mínimo por hora, el trabajador tiene derecho a recibir la cantidad mayor.

Exoneraciones del salario mínimo

El trabajador agrícola está exonerado de recibir el salario mínimo si:

- es un jornalero de cosecha o poda manual al que se le paga en base a piezas y que trabaja para un empleador que no utilizó más de 500 jornadas laborales a paga por pieza de trabajo agrícola en un trimestre civil el año anterior*;
- es padre/madre, cónyuge, hijo/hija u otro miembro de la familia inmediata del empleador;
- es un jornalero de cosecha o poda manual que viaja diariamente de su residencia permanente a la granja y que fue empleado en trabajo agrícola menos de 13 semanas el año civil anterior;
- tiene 16 años de edad o menos y es empleado como jornalero de cosecha manual al que se le paga el mismo tipo de paga por pieza que a los empleados de más de 16 años de edad; o
- participa principalmente en la producción en cazadero extenso de ganado, gana un sueldo y se le paga sobre la base de ese sueldo.

*La “jornada laboral a paga por pieza” se define como cualquier día en el que el empleado desempeña cualquier clase de labor agrícola, por el cual se le paga por pieza, durante una hora como mínimo. **Si el empleador es un contratista de mano de obra agrícola, el total combinado de todas las jornadas laborales a paga por pieza de los trabajadores empleados en cada granja individual en la que el contratista de mano de obra agrícola ha suministrado mano de obra el mismo trimestre del año anterior, determinará el número de jornadas laborales a paga por pieza empleado por el contratista de mano de obra agrícola y la elegibilidad del contratista para la exoneración limitada de la obligación de pagar a los trabajadores el salario mínimo por hora. (Esta exoneración aplica rara vez en el caso de empleadores contratistas de mano de obra agrícola.)**

(ORS 653.020; ORS 653.022; ORS 653.025; OAR 839-020-0010)

Horas extras

La mayoría de trabajadores agrícolas están exonerados del derecho de recibir tiempo y medio de su tipo de paga regular por hora por las horas que trabajen por encima de las cuarenta horas de la semana laboral.

Sin embargo, los empleados a continuación no están exonerados de las horas extras y deben recibir tiempo y medio de su tipo de paga regular por hora cuando trabajen por encima de las cuarenta horas de la semana laboral:

- los trabajadores empleados en las áreas de forestación, reforestación y extinción de incendios;
- los trabajadores que recolecten productos forestales, tales como champiñones (hongos) cepos de siempre verdes, *beargrass* (especie de yuca del noroeste de EE.UU.), corteza de tajo, *salal* (gaulteria), o helechos; y
- los trabajadores empleados en una granja que manipulen productos agrícolas producidos en otra granja. Por ejemplo, un agricultor podría administrar un servicio de transporte que también transporta productos agrícolas de granjas vecinas o un negocio de venta de comestibles frescos que vende ciertos productos agrícolas que no se producen en la granja misma. Cada vez que el trabajador manipule productos agrícolas que no hayan sido producidos en la granja en que trabaja, al trabajador ya no se le considerará empleado en el “sector agrícola” y tiene derecho a paga por horas extras.

(ORS 653.261; OAR 839-020-0004(4); OAR 839-020-0135)

Deducciones del salario

Es legal realizar deducciones del salario bajo las circunstancias siguientes:

- el empleador está obligado a hacerlo por ley (ejemplos: impuestos del gobierno federal y estatal, seguro social o una orden de embargo de sueldos);
- el empleado ha firmado, de forma voluntaria, una autorización para que se realice la deducción, la deducción es para beneficio del empleado y se registra en los libros del empleador (ejemplos: bienes y servicios que se haya comprado del empleador para beneficios del empleado, primas de seguro médico colectivo, préstamos de efectivo realizados a los empleados para su propio beneficio);
- el empleado ha firmado, de forma voluntaria, una autorización para que se deduzcan otros montos, siempre que el beneficiario final del dinero retenido no sea el empleador, y la deducción se registre en los libros del empleador;
- la deducción se efectúe en conformidad con un contrato colectivo en el que hayan participado el empleador y el empleado (ejemplo: cuotas sindicales);
- la deducción se efectúe del cheque de paga final del empleado con la finalidad de devolver el dinero que se prestó al empleado bajo ciertas circunstancias.

Deducciones del salario (continuación)

Cuando un empleador realiza una deducción del sueldo del empleado como obligado o autorizado por ley o en conformidad con un contrato, el empleador está obligado a pagar la cantidad al recipiente apropiado adentro del tiempo requerido por ley o por el contrato. Si no hay tiempo específico, el empleador debe pagar la cantidad adentro de siete días después de la fecha en cuál la deducción está realizada.

Obsérvese que ciertas deducciones están terminantemente prohibidas, incluso si el empleador ha obtenido el consentimiento por escrito del trabajador. Por ejemplo, **no** pueden efectuarse deducciones del salario de los empleados por o para lo siguiente:

- uniformes, herramientas y transporte que son necesarios para desempeñar el trabajo (o “retiros” para la compra de dichos artículos),
- depósitos para el equipamiento, déficits, rupturas, pérdidas o robo,
- alimentos y albergue si los exige el empleador.

Podría exigirse al empleado que pague por dichos artículos (siempre y cuando no se efectúe una deducción del salario del empleado por los mismos) si la cantidad que paga el empleado no resulta en una reducción del salario del empleado que lo coloque por debajo del salario actual pertinente (es decir, el salario mínimo establecido por el estado, el salario mínimo establecido por el gobierno federal, la Ley federal de contratación de servicios, o el salario actual establecido por la Ley de protección de los trabajadores migratorios y de temporada [*Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act*]) por todas las horas laboradas y los requisitos de pagar por tales artículos se divulgue al empleado por adelantado.

Pueden efectuarse deducciones del salario pagado por artículos tales como prendas de vestir para la lluvia, guantes y sombreros, alimentos y albergue **SÓLO** si no son obligatorios, son para el beneficio personal del empleado y han sido autorizados, por escrito, por el empleado, y se han registrado en los libros del empleador. La vivienda y otras instalaciones y servicios son considerados obligatorios, es decir exigidos por el empleador, por lo que *no* pueden deducirse cuando:

- la aceptación de la vivienda u otras instalaciones o servicios es una condición de empleo para el empleado;
- el gasto lo costea un empleado que debe viajar lejos de su casa por asuntos de negocios del empleador;
- la aceptación de la vivienda u otras instalaciones o servicios no es voluntaria o es producto de la coacción; o
- el suministro de vivienda o de otras instalaciones o servicios es necesaria para que el empleador mantenga una fuerza laboral adecuada en todo momento en el momento y el lugar que el empleador la necesita.

(ORS 652.610; OAR 839-020-0020; OAR 839-020-0025)

Días de paga y cheques de paga

Todos los empleadores deben establecer y observar un día regular de paga. Bajo la ley estatal, los días de paga deben programarse cada 35 días como mínimo. (No obstante, la ley federal exige que los empleados agrícolas tengan un día regular de paga programado cada dos semanas como mínimo para los trabajadores agrícolas migratorios o de temporada.)

Días de paga y cheques de paga (continuación)

Los empleadores deben entregar a cada uno de los trabajadores, junto con su paga, un estado de ganancias desglosado. El estado de ganancias desglosado debe incluir la información siguiente:

- la paga total bruta que se efectúa;
- la cantidad y el propósito de cada deducción que se efectúe de la paga bruta;
- el número total de horas laboradas durante el período que abarca la paga bruta;
- la tasa de paga;
- Si se paga varias ferias distintas, el número total de horas trabajadas a cada feria.
- si se paga al trabajador por pieza, el número de piezas laboradas y la tasa de paga por pieza completada;
- la cantidad neta pagada después de haberse efectuado las deducciones;
- el nombre, la dirección y el número de teléfono del empleador;
- el período de paga que abarca el pago.

El sueldo de un empleado se puede pagar a través de sistema bancario ya sea con un depósito directo en cuenta bancaria, con una tarjeta de cajero automático, con una tarjeta de nómina o cualquier otro modo de transferencia electrónica si es que existe un acuerdo mutuo entre el empleado y el empleador y si es que el empleado puede hacer un retiro inicial por el total de la cantidad del sueldo neto pagadero sin costo alguno para el empleado.

Sin embargo, los requisitos de la ley con respecto a revocar un acuerdo de recibir salarios por medio de una transferencia electrónica son diferentes con respecto a trabajadores agrícolas de temporada y trabajadores empleados en el embalaje, conservar, congelar, o secar cosechas agrícolas. Estos trabajadores pueden dar al empleador el aviso de la revocación del acuerdo *en forma oral o por escrito*, y la revocación es vigente *diez* días después de que el empleador reciba aviso.

Cuando un empleador se da cuenta que un empleado no ha sido pagado en su totalidad la cantidad que se le adeuda en su día de pago regular y no hay disputa entre el empleado y el empleador con respecto a la cantidad adeudada, si la cantidad que se le adeuda al empleado es 5% o mayor del monto total del sueldo bruto, el empleador debe pagar al empleado la cantidad que se le adeuda dentro de los tres días posteriores (excluyendo sábados, domingos y días festivos) de cuando el empleador se haya dado cuenta del adeudo. (Sin embargo, para cumplir con los requisitos de cheques de pago finales, revise lo siguiente.)

(ORS 652.120; OAR 839-020-0012)

Cheques de pago finales

- Los trabajadores agrícolas de temporada tienen derecho a recibir su último cheque de paga el último día que trabajen en caso de que el empleador los despidan. El empleador de trabajadores agrícolas/forestales de temporada NO debe esperar hasta el siguiente día regular de paga programado para entregar el cheque de paga final al empleado que ha despedido.

Cheques de pago finales (continuación)

- Mientras que el trabajador agrícola/forestal de temporada avise con 48 horas de anticipación que desea, por voluntad propia, dar por terminado su empleo, el empleador DEBERÁ entregar al empleado su último cheque de paga el último día de empleo.
- Si el trabajador agrícola/forestal de temporada renuncia a su empleo, por voluntad propia, sin avisar al empleador con 48 de anticipación, el empleador deberá entregar al empleado su último cheque de paga dentro de las 48 horas siguientes o el día regular de paga programado siguiente después de que el empleado haya renunciado, lo que se dé primero.

(ORS 652.140; ORS 652.145)

Períodos de refrigerio y de descanso

Todos los empleados, incluidos los trabajadores agrícolas no exonerados de recibir el salario mínimo, deben recibir períodos de refrigerio y de descanso.

El trabajador tiene derecho a un período de refrigerio no remunerado (no pagado) durante cualquier período laboral que dure seis horas como mínimo. El período de refrigerio es un período de no menos de 30 minutos de duración durante el cual el empleado queda relevado de todas sus obligaciones.

El trabajador tiene derecho a un descanso de diez minutos aproximadamente en el transcurso de cada segmento laboral de cuatro horas o la mayor parte del mismo.

Los períodos de refrigerio y de descansos no pueden combinarse. Deben tomarse por separado.

Hay excepciones limitadas si la naturaleza o circunstancia del trabajo impide que el empleador releve al empleado de todas sus obligaciones durante el período de refrigerio o la programación de períodos de refrigerio y de descanso regulares. Entre los factores a tomarse en consideración al momento de determinar si la “naturaleza o circunstancia” del trabajo impide que el empleado reciba un período de refrigerio durante el cual quede totalmente relevado de sus obligaciones se hallan:

- la seguridad y salud de los empleados, pacientes, clientes y el público;
- la disponibilidad de otros empleados que lo releven;
- las cualificaciones de las personas disponibles para relevarlo;
- los costos que supone apagar o encender la maquinaria;
- movimiento de trabajo intermitente o poco previsible que se encuentre más allá del control del empleador o los empleados;
- fallas imprevistas del equipamiento, emergencias o actos de la naturaleza.

Además de los factores citados, los siguientes factores, particulares a la industria agrícola, también pueden impedir que el empleado reciba un período de refrigerio durante el cual quede totalmente relevado de sus obligaciones:

Períodos de refrigerio y de descanso (continuación)

- los costos que supone apagar o encender el equipamiento agrícola a motor durante una actividad de cosecha continua;
- emergencias provocadas por actos de la naturaleza, tales como condiciones climáticas inminentes y adversas que posiblemente se traduzcan en daños económicos significativos o considerables o en ingresos reducidos de la producción o pérdida de la calidad si no se puede realizar la cosecha o el sembrado;
- condiciones imprevistas que amenacen seriamente los cultivos; y
- la seguridad y salud de los empleados, el público y otras personas que tengan contacto con los cultivos o la aplicación de plaguicidas a los mismos.

Nota: Tales factores pueden impedir también que los empleadores establezcan y mantengan períodos de refrigerio y de descanso regulares; sin embargo, los empleados deberán recibir siempre períodos de descanso y no puede impedírseles que queden relevados de todas sus obligaciones durante sus períodos de refrigerio por más de dos días civiles consecutivos.

(OAR 839-020-0050)

Horas de trabajo	Nu. de descansos requeridos	Num. de descansos para comer
2 hrs	0	0
2 hrs, 1 min-5 hrs, 59 min	1	0
6 hrs.	1	1
6 hrs, 1 min- 10 hrs.	2	1
10 hrs, 1 min-13 hrs, 59 min	3	1
14 hrs	3	2
14 hrs, 1 min-18 hrs	4	2
18 hrs, 1 min-21 hrs, 59 min	5	2
22 hrs	5	3
22 hrs, 1 min-24 hrs	6	3

Teneduría de registros

Los empleadores deben mantener y conservar los registros siguientes durante un período de dos años como mínimo (Los F/FLC deben mantener y conservar los registros por un período de tres años. Página 23):

- nombre, número de Seguro Social, dirección, y puesto de cada uno de los empleados. Si el empleado tiene menos de 19 años de edad, el empleador deberá registrar también su fecha de nacimiento;
- las horas laboradas cada día laboral por cada empleado y el número total de horas que cada empleado ha trabajado cada semana laboral;
- un registro en el que se indique la hora del día y el día de la semana que empieza la semana laboral del empleado;
- base sobre la cual se paga el salario, incluido el tipo de paga regular, la cantidad y naturaleza de cada pago excluido del tipo de paga regular, ganancias totales diarias o semanales por tiempo sencillo, ganancias totales diarias o semanales por horas extras, montos totales añadidos al salario del empleado o deducciones totales del mismo por cada período de paga, salarios totales pagados durante el período de paga, así como la fecha de cada pago, y el período de paga cubierto por cada pago.

Los empleadores deberán facilitar dichos registros al Comisionado del Departamento de Trabajo e Industrias de ser solicitados.

(ORS 653.045)

Responsabilidad del empleador por violaciones de las leyes de salarios y horas

El quebrantamiento por parte del empleador de las leyes de salarios y horas puede ser objeto de sanciones civiles, salarios punitivos que podrían ascender a una cantidad de hasta 30 días de salario extras para el empleado, y, en ciertas ocasiones, los honorarios de abogados. A fin de evitar el riesgo de responsabilidad considerable, los empleadores deben procurar siempre pagar de forma oportuna la tasa por hora acordada por todas y cada una de las horas que haya laborado el empleado. Por otra parte, el empleador debe pagar siempre, de forma oportuna, las horas extras que corresponden al empleado elegible y asegurarse de pagar el último salario al empleado en su momento debido.

(ORS 653.055; ORS 652.150; ORS 653.256; ORS 652.900)

Responsabilidad del empleador por cheques de pago rechazados

Si un cheque pagado por un empleador a un empleado es devuelto por fondos insuficientes o porque el empleador ha cerrado la cuenta bancaria, el empleado tiene derecho a, además de la cantidad del cheque de pago, una suma de \$100 o triple la cantidad por la cual fue girado el cheque, la cantidad que resulte mayor, como daños y perjuicios. La cantidad de los daños y perjuicios no puede exceder la cantidad del cheque por más de \$500. El Comisionado del Departamento de Trabajo e Industrias puede imponer una sanción administrativa, a favor del empleado, en una cantidad igual a la cantidad de los daños y perjuicios si un cheque de pago es rechazado.

(OR Laws 2011 CH. 238 § 2; OAR 839-001-0300)

PREGUNTAS COMUNES

¿Tengo que pagar horas extras a los trabajadores que cosechan productos forestales silvestres tales como cepos de siempre verdes, salal (*gaulteria*), *bear grass* (especie de yuca del noroeste de EE.UU.), corteza de tajo y helechos?

Sí. Ya que la cosecha misma de productos forestales silvestres no se considera una “actividad agrícola”, los trabajadores que se emplean para recolectar tales productos forestales tienen derecho a recibir paga por horas extras por todas las horas laboradas por encima de las cuarenta de la semana laboral. Nota: Los trabajadores que cosechen otros tipos de productos forestales silvestres, tales como champiñones o musgo, que no están regidos por las leyes de contratista agrícola/forestal de Oregon, deben recibir también paga por horas extras por todas las horas laboradas por encima de las cuarenta de la semana laboral.

A mis trabajadores les pago por pieza. A veces, familiares piden trabajar usando un solo “boleto”. ¿Está bien?

No. Las leyes de salarios y horas exigen que se lleven registros precisos de las horas laboradas y los salarios percibidos por *cada* empleado. Asimismo, el empleador debe entregar a *cada* empleado, cada vez que se pague al mismo, un estado desglosado que incluya un estado de ganancias y deducciones para el empleado en particular. Nota: Si usted permite que un pariente o amigo del empleado ayude al empleado en el lugar de trabajo, se considerará, bajo la ley de salarios y horas, que usted ha “sufrido o permitido” que tal persona trabaje y se la considerará como empleado suyo, incluso si usted no considera haber “contratado” la ayuda extra.

A veces pago a mis empleados por el número de cajas que llenan y, a veces, por libra. ¿Tengo que llevar de todas maneras un registro de las horas que trabajan?

Sí. A menos que el empleado esté exonerado del salario mínimo (véase la página 33), la ley de salarios y horas exige que se lleve un registro de las horas laboradas diariamente por cada empleado. El registro de las horas laboradas por cada empleado diariamente es obligatorio independientemente del método que se utilice para computar el salario percibido según el tipo de paga acordado. El empleado siempre debe verificar para asegurarse de que las horas que el empleado ha trabajado reflejen verdaderamente ganancias que sean por lo menos igual al salario mínimo por hora, independientemente del método que se utilice para computar el salario recibido por el empleado según el tipo de paga acordado. Si las ganancias del empleado no equivalen a la cantidad que hubiese recibido por todas las horas laboradas multiplicadas por el salario mínimo por hora correspondiente, o superan dicha cantidad, el empleador deberá pagarle la diferencia entre dichas cantidades.

LEYES ESTATALES Y FEDERALES QUE RIGEN EL EMPLEO DE MENORES EN EL SECTOR AGRÍCOLA

Las leyes estatales y federales de empleo de menores imponen requisitos distintos para los diferentes grupos de edades de menores que trabajan en el sector agrícola. Cuando la ley estatal y federal aborden el mismo asunto, la norma más estricta regirá. Presentamos a continuación un resumen de algunas de las disposiciones de los reglamentos estatales y federales tocantes al empleo de menores en el sector agrícola. Para obtener mayor información, comuníquese con la División de Salarios y Horas del Departamento de Trabajo de EE.UU. al (503) 326-3057, o con la División de Salarios y Horas del Departamento de Trabajo e Industrias, al (971) 673-0761.

Definición de “sector agrícola”

El sector agrícola abarca todas las ramas de la labranza cuando la desempeña un granjero o agricultor, o cuando se realiza en una granja como incidencia a las operaciones agrícolas o conjuntamente con las mismas. Si el empleado de un agricultor o procesador manipula los bienes de propiedad de otro granjero, podría dejar de satisfacer la definición de sector agrícola y perder cualquier exoneración agrícola bajo la ley por la semana laboral en cuestión.

Requisitos de edad mínima

Los menores de 16 años de edad o más pueden trabajar en cualquier momento en trabajos que el Secretario del Departamento de Trabajo de EE.UU. haya determinado como no peligrosos.

Los menores entre 14 y 15 años de edad pueden trabajar fuera de la jornada escolar en trabajos que el Secretario del Departamento de Trabajo de EE.UU. haya determinado como no peligrosos. (Véase “TRABAJO PROHIBIDO” la página 42.)

Los menores entre 12 y 13 años de edad pueden trabajar en trabajos que hayan sido determinado como no peligrosos, fuera de la jornada escolar, ya sea con el consentimiento por escrito de sus padres o en la misma granja en que éstos están empleados.

Los menores entre 9 y 11 años de edad pueden recolectar bayas y frijoles fuera de la jornada escolar, si el menor tiene el consentimiento por escrito de sus padres o tutor legal y ÚNICAMENTE si la granja ha utilizado menos de 500 días-hombre de trabajo en todos los trimestres civiles del año anterior, O los productos agrícolas se venden en el estado mismo Y no se transportan fuera del estado de forma alguna. El recipiente debe estar debidamente marcado para evitar que el producto se comercialice entre estados.

Requisitos de edad mínima (continuación)

Los menores locales entre 10 y 11 años de edad pueden cosechar a mano cultivos de temporada corta, fuera de la jornada escolar, durante no más de 8 semanas entre el 1 de junio y el 15 de octubre SI los empleadores han obtenido exoneraciones especiales del Secretario del Departamento de Trabajo de EE.UU.

Menores de cualquier edad pueden trabajar en cualquier trabajo en granjas que sean propiedad de sus padres o que sean administradas por los mismos.

Restricción de horas para menores por debajo de los 16 años de edad

Los menores por debajo de los 16 años de edad no pueden trabajar durante las horas de clase. En los días de escuela, pueden trabajar tres horas al día como máximo; 10 horas al día en los días que no hay clases; y un máximo de 25 horas a la semana durante la semana escolar. Durante los meses de verano u otros períodos de vacaciones escolares de una semana o más de duración, podrán trabajar 10 horas al día como máximo y 60 horas a la semana como máximo a menos que se obtenga un permiso especial de la Comisión de Salarios y Horas*. No pueden trabajar más de seis días a la semana.

Los menores por debajo de los 16 años de edad que se empleen para operar, ayudar en la operación de maquinaria agrícola a motor o montarse en la misma, pueden trabajar ocho horas al día como máximo en los días que no haya clases; y 18 horas a la semana durante la semana escolar. Durante la temporada de cosecha (meses de verano), pueden trabajar 10 horas al día como máximo y 60 horas a la semana como máximo a menos que se obtenga un permiso especial de la Comisión de Salarios y Horas*. Fuera de la temporada de cosecha, pueden trabajar 44 horas a la semana como máximo sin un permiso de horas extras de emergencia.

No hay restricción alguna en cuanto a las horas de inicio y terminación de la jornada laboral para los menores que se emplean en el sector agrícola, siempre y cuando el menor no trabaje durante las horas de clase.

Restricción de horas para menores por encima de los 16 años de edad

Los menores entre 16 y 17 años de edad que se empleen para operar, ayudar en la operación de maquinaria agrícola a motor o montar en la misma, pueden trabajar 25 horas a la semana como máximo durante la semana escolar y 60 horas a la semana durante la temporada de cosecha a menos que se obtenga un permiso especial de la Comisión de Salarios y Horas*.

*Pueden obtenerse permisos de emergencia y de horas extras especiales presentando las solicitudes correspondientes a la Comisión de Salarios y Horas a cargo del Departamento de Trabajo e Industrias.

Trabajo prohibido

Los menores por debajo de los 16 años de edad no pueden ser empleados en molinos forrajeros, molinos harineros, bodegas de cereales, o cualquier lugar de trabajo en el que se utilice maquinaria a motor para adaptar artículos o bienes para la venta o de forma incidental a los mismos. Ningún menor por debajo de los 18 años de edad puede ser empleado para operar o ayudar en la operación de maquinaria a motor; no obstante, bajo ciertas circunstancias, los empleadores agrícolas pueden emplear a menores de 16 y 17 años de edad para que operen o ayuden en la operación de maquinaria a motor en bodegas agrícolas. Los jóvenes empleados en granjas que sean propiedad de sus padres o administradas por los mismos, pueden ser empleados en cualquier puesto. Los aprendices de 14 y 15 años de edad inscritos en programas agrícolas vocacionales quedarán exonerados de algunas de las disposiciones de puestos peligrosos cuando se cumplan ciertos requisitos. Para obtener una lista completa de puestos u operaciones prohibidas/peligrosas o más información, comuníquese con el Departamento de Trabajo e Industrias o el Departamento de Trabajo de EE.UU.

Maquinaria agrícola a motor

Los menores que se empleen para operar, ayudar en la operación de maquinaria agrícola a motor o acarreos conectadas a maquinaria agrícola a motor o montar en los mismos, deben recibir primero una capacitación completa en la operación segura de la maquinaria. (Para obtener mayor información sobre requisitos de capacitación determinados, comuníquese con el Departamento de Trabajo e Industrias.)

Requisitos de períodos de descanso y refrigerio para menores

Deben concederse períodos de refrigerio de por lo menos 30 minutos no más de cinco horas y un minuto después de que el menor se presente a trabajar. Los menores por debajo de los 16 años de edad deben quedar totalmente relevados de sus obligaciones laborales durante dicho tiempo. Los empleados de 16 y 17 años de edad pueden trabajar durante su período de refrigerio, pero debe pagárseles por su tiempo. (Eso se permite únicamente cuando la naturaleza del trabajo impide que el menor quede relevado de sus obligaciones por completo.)

Deben concederse períodos de descanso remunerados (pagados) de por lo menos 15 minutos a los empleados menores de edad durante cada período de cuatro horas (o la mayor parte) de tiempo de trabajo. Los períodos de descanso no pueden añadirse al período de refrigerio ni descontarse del inicio o de la terminación del período laboral a fin de acortar el período laboral.

Certificados de empleo

Los empleadores que emplean a menores para operar, ayudar en la operación de maquinaria agrícola a motor o montar en la misma deben obtener primero un certificado de empleo anual de BOLI. Los empleadores agrícolas que no emplean a menores para operar maquinaria agrícola a motor, no tienen que obtener el certificado de empleo.

Pueden obtenerse solicitudes para el certificado de empleo en cualquiera de las oficinas de BOLI.

Resumen de leyes de derechos civiles seleccionadas

La información a continuación es simplemente un resumen de ciertas leyes de derechos civiles que todo empleador debería conocer antes de contratar a empleados: No es un resumen completo de las leyes de derechos civiles. Existen leyes federales, estatales, del condado y municipales que prohíben la discriminación debido a las clases amparadas de las personas. Para obtener mayor información sobre las leyes federales y estatales de derechos civiles, vaya al enlace “*Civil Rights*” (derechos civiles) en la página Web de BOLI, ubicada en www.oregon.gov/boli.

Las leyes de derechos civiles prohíben la discriminación de personas debido a características que las hacen parte de las clases amparadas. Por lo general, por “discriminación” se entiende el tratamiento de una persona sobre la base de algo que no sea el mérito personal. La discriminación es ilegal cuando se realiza debido a la raza, el color, el sexo u otra característica personal que esté amparada por la ley.

A fin de estar amparados por las leyes de discriminación de Oregon, los empleados deben estar empleados por una compañía que tenga por lo menos un empleado, salvo se indique lo contrario. Entre las clases amparadas se hallan:

- Raza/color,
- Procedencia nacional,
- Sexo (incluye sexo, embarazo y acoso sexual),
- Religión,
- Represalias por oponerse a una práctica laboral ilegal,
- Asociación con un miembro de una clase amparada,
- Edad (18 o mayor),
- Estado civil,
- Discapacidad física o mental (6 o más empleados),
- Trabajadores lesionados (6 o más empleados) y
- Parentesco
- Orientación sexual

Discriminación sobre la base de raza, color y procedencia nacional

Las leyes estatales y federales prohíben términos y condiciones de empleo diferentes que se basen en la raza, el color o la procedencia nacional. El empleador no puede facilitar instalaciones separadas, beneficios no equitativos u oportunidades no equitativas debido a la raza, el color o la procedencia nacional de la persona.

Discriminación sexual

La ley ORS 659A.030 de Oregon prohíbe la discriminación laboral sobre la base de sexo. Los empleadores que tengan uno o más empleados deben respetar esta ley. La discriminación sexual está prohibida en la contratación, remuneración, términos y condiciones del empleo, el trato del empleado en el trabajo y el despido de éste. Por ejemplo, el rehusarse a contratar a una mujer debido a las presuposiciones sobre las características laborales comparativas de las mujeres en general, constituye discriminación sexual, así como presuponer que el movimiento de personal entre mujeres es mayor que entre hombres. Otro ejemplo de discriminación sexual es el despido de empleados debido a estereotipos sexuales, tal como despedir a empleadas antes que a los empleados hombres basándose en la presuposición que los hombres son la fuente principal de sustento económico para sus familias.

Sólo en circunstancias excepcionales se permite discriminar a una clase amparada, tal como el sexo de la persona, y sólo cuando las necesidades del negocio así lo exijan.

Paga equitativa por el mismo trabajo

Cuando dos personas de sexos opuestos desempeñan labores que exigen las mismas destrezas, esfuerzo y responsabilidades, y dichas labores se desempeñan bajo condiciones laborales similares, la ley exige que se les pague el mismo salario. Sin embargo, los salarios podrían diferir de acuerdo con un sistema de antigüedad, un sistema de méritos, un sistema que mide las ganancias por la calidad o la cantidad de productos, o un diferencial en base a otro factor que no sea el sexo.

Discriminación sobre la base de religión

La ley ORS 659A.030 estipula que es ilegal que los empleadores en Oregon discriminen a la persona en la contratación, despido o los términos y condiciones de empleo sobre la base de religión, a menos que dicha discriminación sea el producto de un requisito ocupacional legítimo que sea necesario, dentro de lo razonable, para la marcha normal del negocio del empleador. ORS 659A.006(2) exceptúa a las iglesias o instituciones religiosas sectarias legítimas tales como escuelas, hospitales y campamentos eclesiásticos.

Discriminación de trabajadores lesionados

Oregon otorga ciertos derechos a los empleados que se lesionan en el trabajo. La mayoría de los empleadores en Oregon tienen prohibido discriminar a los empleados debido a dichas lesiones. Asimismo, el empleador no puede discriminar a un trabajador por solicitar éste beneficios de indemnización por accidentes de trabajo. (ORS 659A.040)

Discriminación sobre la base de discapacidad

Las leyes federales y estatales amparan a las personas discapacitadas de la discriminación en cuanto a los términos, condiciones y privilegios de empleo. Los empleadores que tengan seis o más empleados deben respetar la ley de discapacidad de Oregon. Los empleadores que tengan 15 empleados o más deben respetar la ley federal de estadounidenses con discapacidades (*Americans with Disabilities Act*). Los empleadores afectados por la ley estatal y la federal (los que tienen 15 empleados o más) deben aplicar la norma más beneficiosa al empleado.

Discriminación sobre la base de edad

Oregon prohíbe que el empleador despida, se rehuse a contratar o que discrimine a alguien en materia de compensación u otros términos, condiciones o privilegios de empleo por tener la persona 18 años o más. (ORS 659A.030(1))

Discriminación sobre la base de parentesco

Oregon prohíbe que el empleador discrimine a alguien únicamente por ser miembro de la familia de otro empleado que trabaje o que haya trabajado para el empleador. Sin embargo, el empleador puede rehusarse a contratar a una persona si el pariente de la persona sería supervisor de la misma. (ORS 659A.309)

Discriminación sobre la base de orientación sexual

Oregon prohíbe que el empleador discrimine a alguien sobre la base de su heterosexualidad, homosexualidad, bisexualidad, o identificación sexual actual o percibido.

Preguntas previas a la contratación para las clases amparadas

Las leyes federales y estatales prohíben que los empleadores anuncien o hagan averiguaciones que expresen alguna preferencia sobre la condición de las clases amparadas. Por tanto, todas las preguntas previas a la contratación de la persona deben formularse de manera que se obtenga información pertinente únicamente a las calificaciones para el desempeño exitoso del puesto.

Las siguientes preguntas deben evitarse cuando se considere contratar a una persona:

- Preguntas que soliciten información directa sobre la raza, el sexo, orientación sexual, la edad, el estado civil, etc. del postulante;
- Preguntas que soliciten información que, por lo general, se evalúe de forma distinta en el caso de hombre y mujeres, tales como los arreglos para el cuidado de hijos;
- Preguntas que soliciten información que podría utilizarse para descalificar a miembros de las clases amparadas, tales como preguntas sobre su estatura o peso;
- Preguntas que soliciten información sobre las reclamaciones de indemnización por accidentes de trabajo que haya presentado la persona anteriormente;
- Preguntas sobre el lugar en el que nació el postulante o si nació en los Estados Unidos.
- Preguntas que soliciten información sobre la afiliación religiosa de una persona.