

# Hoja Informativa sobre Sueldos, Horas, y Vivienda para Trabajadores Agrícolas en Vermont



**Información provista a través del esfuerzo colaborativo de las siguientes:**

**Green Mountain Dairy Farmers<sup>i</sup>  
Justicia Migrante**

**Northeast Organic Farmers Association- Vermont<sup>ii</sup>**

**Vermont Agency of Agriculture, Food & Markets<sup>iii</sup>**

**Vermont Department of Labor<sup>iv</sup>**

**Vermont Department of Health<sup>v</sup>**

**Vermont Department of Housing and Community Development<sup>vi</sup>**

**Vermont Division of Fire Safety<sup>vii</sup>**

**University of Vermont Extension Service<sup>viii</sup>**

# Vivienda para Trabajadores Agrícolas - ¿Qué se requiere?

*Si Usted provee vivienda en de su rancho para sus trabajadores (pasantes, domésticos(as) o migrantes), la vivienda debe cumplir con el Rental Housing Health Code (Código de Sanidad en Vivienda Alquilada)*

El Código de Sanidad en Vivienda Alquilada define una “vivienda” como un “edificio o estructura alquilado que se usa o se pretende usar completamente o parcialmente como residencia primaria para vivir o dormir de parte de habitantes humanos(as). Esto incluye viviendas móviles (“trailers”) y ‘vivienda provista como beneficio de empleo agrícola,’ tal como se define en 9 VSA § 4469 (a)(3).” A continuación hay un fragmento de este código para aportar conocimiento general. La versión completa del Código y el formulario para la inspección se encuentran aquí <http://healthvermont.gov/local/tho/tho.aspx>. Para requisitos del código de seguridad personal o para ayuda especial para la aplicación del código, se puede contactar a la División de Seguridad Contra Incendios (Division of Fire Safety) aquí <http://firesafety.vermont.gov> .

## 1. Seguridad Personal (Life Safety)

- Por lo menos 200 pies cuadrado de espacio habitable por persona
- Si la unidad usa sistema séptico, no más de 2 personas por dormitorio
- Detector de humo funcional (tipo Fotoeléctrico) y detector de monóxido de carbono en cada piso.
- Por lo menos dos salidas distintas del edificio sin obstáculos para salir
- Cada dormitorio tiene una ventana funcional y la apertura y altura del marco inferior es suficiente para permitir un rescate y ventilación. Se necesita un mínimo de 5 pies cuadrados.
- Se debe proveer un extinguidor de incendios funcional

## 2. Espacio de Cocina

- Un fregadero de cocina y espacio para almacenar y preparar alimentos
- Mostradores y pisos hechos de materiales no absorbentes (azulejos, concreto, madera sellada, etc.)

## 3. Baños

- Por lo menos un baño que tiene un lavabo funcional, un inodoro funcional, y una ducha o tina funcional para cada diez personas
- El baño aparte del espacio habitable en la unidad y permite privacidad
- Mostradores y pisos hechos de materiales no absorbentes (azulejos, concreto, madera sellada, etc.)

## 4. Agua

- Agua limpia, potable, disponible en todo momento
- Agua de poza privada debe cumplir con las Pautas para Agua Potable (Drinking Water Guidelines) del Ministerio de Salud de Vermont
- El agua en los fregaderos y lavabos, las duchas y las tinas debe poder alcanzar 100° F (37° C) pero no subir a más de 120°F (48°C) en el grifo
- El sistema de aguas negras (sistema séptico) funciona correctamente

## 5. Retirada de Basura

- Un contenedor afuera de la vivienda con una tapa a medida y que no permite pasar el agua
- Basura retirada del interior de la unidad por lo menos una vez a la semana
- Arreglos para retirar la basura (recolección de basura, o llevarla al basurero local)

## 6. Plagas (Insecto & Roedores)

- Libre de infestación de insectos (cucarachas, hormigas, polillas, arañas, chinches, etc.)
- Libre de infestación de roedores (ratas, ratones) y otras plagas/pestes (murciélagos, palomitas, ardías, etc.)

## 7. Calefacción

- Debe haber calefacción cuando la temperatura externa esté a menos de 55° F (13° C)
- El sistema de calefacción debe mantener una temperatura mínima de 65° F (18° C) en todos los espacios habitables sin sobre calentar secciones de la unidad.
- Todos los sistemas de calefacción basados en combustibles deben tener ventilación hacia fuera del edificio
- Un técnico calificado tiene que dar servicio al sistema de calefacción por lo menos cada dos años

## 8. Ventilación

- Todos los cuartos habitables deben contar con por lo menos una ventana funcional con tela de alambre – 20 X 24 pulgadas de tamaño mínimo & no mucho mas que 44 pulgadas arriba del piso.
- Los baños cuentan con un conducto de ventilación o una ventana funcional con tela de alambre
- Cuando se provea una secadora de ropa, debe tener ventilación apropiada hacia fuera del edificio

## 9. Iluminación y Electricidad

- Cada cuarto habitable cuenta con por lo menos 2 enchufes eléctricos o un accesorio permanente de luz y un enchufe eléctrico
- Todos los sistemas eléctricos están funcionando
- La entrada a la unidad tiene iluminación adecuada y segura
- Los enchufes eléctricos en la cocina y los baños deben ser protegidos por interruptores de circuito de fallos en toma a tierra (GFCI por sus siglas en inglés)

## 10. Estructura

- Cimientos, pisos, paredes, puertas, ventanas, cielos rasos, techos, escaleras, chimeneas y elementos estructurales deben mantenerse resistente al agua y al clima y los roedores y en buen estado
- No debe haber agua empozada o humedad excesiva que puede generar crecimiento de moho
- Acatamiento con las Leyes sobre el Plomo de Vermont para unidades construidas previo a 1978 --- algunos pueblos pueden requerirlo para unidades construidas antes de 1980.

## Otras Mejores Prácticas:

- Dueños y dueñas de los ranchos deben monitorear la vivienda de manera regular para asegurar mantenimiento, limpieza y seguridad apropiados. Es útil usar una lista de verificación.  
<http://www.uvm.edu/extension/agriculture/faccp/?Page=housing.html&SM=faccpmenu.html> Como parte de la orientación para trabajadores(as) nuevos incluya las expectativas de mantenimiento de la vivienda y repararlo de vez en cuando con los actuales trabajadores(as).
- Cuando hay cambio de trabajadores(as), los dueños(as) del rancho deben asear la propiedad antes de la llegada del próximo ocupante/residente.
- Muchas veces los trabajadores(as) agrícolas no tienen ni el medio ni el tiempo de asear y mantener apropiadamente la propiedad. Invierta Usted en su propiedad proveyendo un servicio semanal de limpieza y practique cualquier reparación menor antes de que se convierta en un problema más grande. O, considere pagar o dar un incentivo a los trabajadores(as) para que limpien y mantengan la propiedad.
- Mantenga la vivienda de los trabajadores(as) a una distancia segura de estiércol, combustibles, fertilizantes químicos, o almacenajes de productos para la salud animal.

- Provea instalaciones de lavandería dentro de la unidad de vivienda o un lugar céntrico en el rancho.
- Cualquier vivienda nueva debe construirse por lo menos 100 pies de los establos para ganado.
- Se debe usar Manejo Integrado de Plagas (MIP en español o IPM por sus siglas en inglés) para abordar problemas de plagas comunes como chinches y cucarachas, los cuales se han convertido en una plaga común en muchas unidades de vivienda para trabajadores agrícolas.
- Ponga atención extra a la ventilación y las salidas cuando la estructura es un “Apartamento de Establo” (barn apartment)
- Avise oportunamente con tiempo adecuado previo a entrar en las viviendas de trabajadores agrícolas. Respete la privacidad de los trabajadores(as).
- Las visitas tienen derecho a visitar a los(as) ocupantes de la vivienda de trabajadores(as) agrícolas sin interferencia del patrón(a). Los(as) ocupantes de la vivienda deben hablar del tema de plagas con todas las visitas.

## **EMPLEADOS(AS) AGRICOLAS & Y EL SUELDO MINIMO DE VERMONT, HORAS EXTRAS, Y LA LEY PROPIETARIO-ARRENDATARIO**

*Este folleto pretende dar un breve resumen del derecho laboral concerniente al empleo agrícola en Vermont. No debe ser tomado como consejo legal. Cualquier consulta sobre algo en particular debe dirigirse a un(a) abogado del derecho laboral o empleo de su preferencia, o al VT Department of Labor o al US Department of Labor (Ministerio de Trabajo de Vermont o Ministerio de Trabajo EEUU).*

### **1. Leyes de Propietarios/Arrendatario:**

9 V.S.A. Capítulo 137 contiene la ley concerniente a las relaciones entre propietarios y arrendatarios.

- **Bajo ciertas condiciones, los patrones(as) agrícolas que ofrecen vivienda a sus trabajadores(as) podrían tener el derecho a un proceso acelerados de desahucio/desalojo.**
- **Para calificar para el proceso acelerado de desalojo, el patrón no puede cobrar alquiler al trabajador(a) o demandar un depósito de seguridad. A cambio, el patrón puede desalojar al trabajador(a) de inmediato cuando se termine el empleo del trabajador(a).**
- **Si el patrón elige cobrar alquiler o demandar un depósito de seguridad, el patrón no puede desalojar al trabajador(a) sin darle notificación a él o ella.**

Las otras provisiones de Capítulo 137 si aplican a trabajadores(as) agrícolas que viven en vivienda provista por el(la) patrón. Estas provisiones incluyen la obligación del patrón(a) de proveer instalaciones habitables y protección contra represalias.

#### **Deducciones Permisibles:**

Un patrón(a) **puede deducir del sueldo un subsidio para alimentación y alojamiento** que en realidad se presta. Esta deducción se consideraría alquiler y prohibiría al patrón(a) de acelerar el proceso de desalojamiento.

La deducción de alimentación y alojamiento **no excederá** la cantidad especificada en las Vermont Minimum Wage Rules (Reglas de Vermont de Sueldo Mínimo).

**Vigente el 01 de enero, 2015**, las siguientes cantidades aplicarán para deducciones permitidas:

- Alojamiento Cada Noche: \$4.11 por noche.
- Alojamiento Semanal: \$24.71 por semana.
- Alojamiento y Comida (Pensión Completa): \$85.36 por semana.

Después del 1 julio, 2015, favor de averiguar las cantidades actualizadas en la página Web del Ministerio de Trabajo de Vermont.

## **2. Fair Labor Standards Act (Ley de Normas Justas de Trabajo):**

### **Definición de “agricultura” en la Ley de Normas Justas de Trabajo:**

“La agricultura consiste en la producción en todos sus sectores, la cultivación y el arado de la tierra, la producción lechera, la producción, cultivación, producción y cosecha de cualquier materia prima agrícola o hortícola, la crianza de ganado, abejas, animales de peletería, o aves de corral y cualquier practica hecha por un agricultor(a) o en una granja incidente o en conjunto con tales operaciones agrícolas, incluyendo la preparación para el mercado, la entrega a almacenaje o mercado o a transportadores para el transporte al mercado.”

**Los trabajadores(as) agrícolas podrían ser cubiertos por la Ley de Normas Justas de Trabajo y con derecho al sueldo mínimo Federal** si el rancho que los contrata usó 500 o más “man days” (días de trabajo) de mano de obra agrícola durante cualquier trimestre calendario del año calendario previo.

Un “día de trabajo” quiere decir cualquier trabajador(a) haciendo por lo menos una hora de trabajo durante un día. 500 “días de trabajo” es más o menos equivalente a 7-8 trabajadores(as) trabajando a tiempo completo durante un trimestre calendario. Un trabajador(a) agrícola puede ser exento del sueldo mínimo de Vermont pero **si tener** derecho al sueldo mínimo Federal. El Gobierno EEUU, a través de la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA por sus siglas en inglés), fija los requisitos mínimos para el pago de sueldos y horas extras. Actualmente el sueldo mínimo Federal es \$7.25 a partir del 01/01/2015.

En casos donde la ley Estatal exonera a ciertos tipos de patrones del sueldo mínimo Estatal, FLSA actuará como “mínimo” o “garantía” que los trabajadores(as) reciban por lo menos el sueldo mínimo de \$7.25.

Los Tribunales han hallado que las siguientes actividades no son “agrícolas” para propósitos de la exoneración bajo la FLSA:

- Mecánicos(as) haciendo mantenimiento en equipos agrícolas.
- Empleados(as) que entregaron y despacharon productos agrícolas.
- Empleados(as) que procesaron frutas y verduras de su estado natural.
- **Proceso de Agregar Valor en el rancho. Para propósitos de la exoneración, estas actividades no podrían considerarse “agrícolas.”**
- Los patrones(as) deben tener presente que se podría considerar que un trabajador(a) que participe en manufacturar o procesar productos agrícolas no es un trabajador(a) agrícola y por ende podría tener derecho a horas extras o potencialmente el sueldo mínimo más alto provisto por la ley de Vermont. Favor de contactar a la División de Sueldos y Horas del Ministerio de Trabajo al **802-828-0267** con cualquier pregunta.

Basado en la legislación reciente, el sueldo mínimo de Vermont será así:

- Efectivo 01 de enero, 2015: \$9.15 por hora
- Efectivo 01 de enero, 2016: \$9.60 por hora
- Efectivo 01 de enero, 2017: \$10.00 por hora
- Efectivo 01 de enero, 2018: \$10.50 por hora

**Los estatutos de Vermont en cuando a condiciones laborales y pago de sueldos aplican en el caso de trabajadores(as) agrícolas.**

### **3. Compensación para Trabajadores(as) y Seguridad:**

La ley de compensación para trabajadores(as) de Vermont cubre trabajadores(as) quienes trabajan para patrones(as) agrícolas que tienen una planilla (nómina) global mayor de \$10,000 en un año calendario. El valor de la vivienda se incluye en la planilla global.

**Los patrones(as) deben reportar todas las lesiones ocurridas en el lugar de trabajo dentro de 72 horas al Ministerio de Trabajo.** Se puede abordar cualquier pregunta sobre la Compensación para Trabajadores llamando al **802-828-2286**

**Los patrones(as) deben darles oportunidades razonables a los trabajadores(as) de comer y usar el baño durante los periodos de trabajo.**

### **4. Pago de Sueldos:**

Se requiere pagar a los trabajadores(as) Agrícolas semanalmente y quincenalmente conforme a 21 V.S.A. §342, y si se despide al trabajador(a) se tiene que pagar dentro de 72 horas.

#### **Pago semanal de sueldos:**

(1) Cualquier patrón(a) que tenga uno(a) o más trabajadores(as) haciendo negocios dentro del Estado debe pagar cada semana, en moneda de curso legal o por cheque, el sueldo ganado por el trabajador(a) al día y no más de seis días previos al día de tal pago.

(2) Después de notificar por escrito al trabajador(a) o los trabajadores(as), cualquier patrón(a) que tenga un trabajador(a) o trabajadores(as) haciendo negocios dentro del estado, puede, a pesar de subdivisiones (1) de esta subsección, pagar quincenalmente o semi-mensualmente en dinero de curso legal o cheques a cada trabajador(a) los sueldos ganados por dicho(a) trabajador(a) al día y no más de seis días previos al pago. Si un acuerdo de contrato colectivo lo dicta, el pago se puede hacer a un día y no más de 13 días previo al día del pago.

La reglas de la ley de sueldo mínimo de Vermont requiere que el patrón(a) entrega una **declaración de sueldo** a cada trabajador(a) en el momento que él o ella reciba su cheque. Se requiere que la declaración contenga el sueldo bruto del trabajador(a), horas trabajadas, pago por hora, y todas las deducciones pormenorizadas.

Un patrón(a) no puede retener dinero como depósito de seguridad o como manera de asegurar que el trabajador(a) de dos semanas de notificación. Ver Sección 1.

Es un **acto criminal retener, destruir o confiscar cualquier pasaporte, documento de inmigración u otra identificación gubernamental de otra persona** (trabajador(a)). Título 13 §2651(2)(d).

#### **Equipo de Protección Personal:**

Un patrón(a) no puede ni deducir del sueldo de un trabajador(a) ni obligarlo a pagar cualquier cantidad para el equipo de protección personal que las regulaciones de seguridad y sanidad ocupacional requieren excepto en los casos permitidos en las secciones 1910.132(h) & 1926.95(d) del Título 29 del Código de Regulaciones Federales.

***Pago por Equipo de Protección. – Sección 1910.132(h)(1 – 5)***

- 1) Con la excepción de lo provisto en párrafos (h)(2) a (h)(6) de esta sección, el equipo de protección, incluyendo equipo personal de protección (PPE por sus siglas en inglés) usado para cumplir con esta parte, debe ser provisto por el patrón(a) sin costo alguno para los trabajadores(as).
- 2) No se requiere que el patrón(a) pague por calzado de seguridad para los dedos que no sea de especialidades (incluyendo zapatos o botas con punteras de acero) & gafas de seguridad de prescripción que no sean de especialidades, provisto que el patrón(a) permita que dichos lentes se puedan usar fuera del sitio de trabajo.
- 3) Cuando el patrón(a) ofrece protección metatarsiana y permite que el trabajador(a) a solicitud propia use zapatos o botas con protección metatarsiana incorporada, el patrón(a) no tiene que reembolsar al trabajador(a) para los zapatos o botas.
- 4) No se requiere que el patrón(a) pague por:
  - i. Botas para la explotación forestal requerida por 29 CFR 1910.266(d)(1)(v);
  - ii. Ropa cotidiana incluyendo camisas de manga larga, pantalones largos, zapatos para la calle y botas normales de trabajo;
  - iii. Ropa ordinaria, crema para la piel u otros asuntos únicamente para protegerse del clima como chaquetas de invierno, chumpas, chamarras, guantes, botas de hule, gorros, impermeables, gafas ordinarias y bloqueador de sol.
- 5) El patrón(a) debe pagar por PPE de reemplazo, excepto cuando el trabajador(a) haya perdido o dañado el equipo intencionalmente.

## **5. La Ley de Ausencia Familiar y Médica (Family Medical Leave Act (FMLA) & La Ley de Ausencia Familiar y para Padres/Madres de Familia (VT Parent & Family Leave Act (PFLA)):**

- Los trabajadores(as) tienen derecho al FMLA si han trabajado por lo menos para 12 meses para un patrón(a) asegurado, tienen por lo menos 1,250 horas de servicios durante los 12 meses previos, y si el patrón(a) emplea a por lo menos 50 personas dentro de 75 millas de distancia.
- Vermont también cuenta con su propia ley de ausencia familiar y para padres y madres de familia que podría cubrir a algunos(as) trabajadores(as) que no serían elegible bajo FMLA. Bajo la ley de Vermont, todos los patrones(as) que emplean a diez o más personas, (15 o más para ausencia familiar), por un promedio de por lo menos 30 horas a la semana por año deben ofrecer ausencia para padres y madres a sus trabajadores(as).
- En Vermont, trabajadores(as) que han trabajado un promedio de 30 horas por semana y han trabajado en la misma empresa por lo menos 12 meses son elegibles para la ley de ausencia para padres y madres.

Para preguntas sobre FMLA, favor de llamar a la **Unidad de Derechos Civiles del Fiscal General. (888) 745-9195.**

---

## **6. Trabajadores(as) asalariados(as):**

La Ley de Normas Justas del Trabajo excluye del sueldo mínimo y sobretiempo a aquellos trabajadores(as) que participan en “una capacidad ejecutiva, administrativa, o profesional legítimas.”

**Trabajadores(as) que participan en mano de obra manual no son exentos y no se deben pagar de manera asalariada.**

## **7. Pasante:**

**Un patrón(a) privado y “con fines de lucro” puede usar un(a) pasante no pagado si se cumple con todos los criterios siguientes**

1. La pasantía, aunque incluye la real operación de las instalaciones del patrón(a), se parece a la capacitación que se daría en un ambiente educativo;
2. La experiencia de la pasantía es para el beneficio del(a) pasante;
3. El(la) pasante no desplaza a trabajadores(as) regulares sino trabajo bajo la supervisión de personal existente;
4. El patrón(a) que provee la capacitación no derriba una ventaja inmediata de las actividades del(a) pasante & ocasionalmente sus operaciones pueden impedirse.
5. El(la) pasante no necesariamente tendrá derecho a un empleo al concluirse la pasantía; y
6. El patrón(a) y el(la) pasante comprendan que el(la) pasante no tiene derecho a sueldo durante el tiempo que pase la pasantía.

## **8. Aprendizaje/Formación:**

Preguntas sobre aprendizaje (apprenticeships) deben dirigirse a la Oficina de Apprenticeships en el Ministerio de Trabajo de Vermont. 1-802-828-5250.

## **9. Voluntarios(as):**

Por lo general, un(a) individuo puede hacer trabajo voluntario solamente para agencias públicas como el gobierno estatal o corporaciones sin fines de lucro. Un(a) individuo que hace trabajo voluntario para empresas con fines de lucro deben recibir el pago del sueldo mínimo aplicable.

## **10. Protección contra Represalias:**

**Es ilegal que cualquier patrón(a) despida, degrade o de cualquier otra forma discrimine contra un trabajador(a) que presenta una queja al Ministerio de Trabajo de Vermont o el Ministerio de Trabajo EEUU.**

Es ilegal que un patrón(a) discrimine contra un trabajador(a) basado en la raza, el color, la religión, el origen nacional, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el linaje, el lugar de nacimiento, la edad, o la condición mental o física.

---

***Quejas contra discriminación se dirigen a la Unidad de Derechos Civiles del Fiscal General. (888) 745-9195.***

### **Prácticas Adicionales para el Reclutamiento y Retención de Trabajadores(as)**

- Considerar pagar sueldos más altos basados en experiencia, desempeño, y años de servicio.
- Considerar días libres adicionales en la semana por trabajo excelente. Potencial para días de vacación y días de incapacidad remunerados.
- Llevar acabo reuniones semanales o quincenales con trabajadores(as) para revisar los horarios de trabajo, recibir sugerencias, & hablar sobre medidas de seguridad & planificar para eventos venideros. De ser necesario, proveer intérprete.
- Proveer descripciones claras de trabajo a los trabajadores(as) incluyendo sobre el mantenimiento de la vivienda, en su propio idioma si se necesita.
- Proveer oportunidades de capacitación y crecimiento para los trabajadores(as).
- El horario de organizarse de manera que hayan 8 horas para un descanso adecuado entre turnos.

## INFORMACION DE CONTACTO:

El Ministerio de Trabajo EEUU es quien hace cumplir las provisiones agrícolas de la Ley de Normas Justas de Trabajo.

- **U.S. Department of Labor Wage & Hour Division línea gratuita para ayuda:**
- **1-866-4-USWAGE (487-9243)**
- **Para información sobre el programa H2A, favor de contactar a un abogado(a), un(a) agente de empleo o el Ministerio de Trabajo de Vermont.**

### Recursos Adicionales:

**Las horas hábiles de las Oficinas del Estado de Vermont son de 7:45 a.m. a 4:30 p.m.**

**Ministerio de Trabajo de Vermont –Se accederá interpretación llamando a este número 802-828-4301**

Sueldo y Horas	802-828-0267
Compensación de Trabajador	802-828-2286
VOSHA	802-828-2765
Certificación de Fuerza Laboral Extranjera/Trabajador Agrícola Migrante Temporal	802-828-3920
<b>Ministerio de Salud de Vermont</b>	802-951-0107
<b>Agencia VT de Agricultura, Alimentos, y Mercados</b>	802-828-1619
<b>División de Seguridad Contra Incendios de Vermont</b>	800-640-2106
<b>UVM Extensión, Programa de Educación para Migrantes</b>	802-223-2389 x208
<b>Justicia Migrante</b>	802-658-6770
<b>Para Inquietudes sobre la Vivienda, favor de contactar al Oficial Local de Sanidad</b>	

---

<sup>i</sup> Productores de Leche de las Montañas Verdes

<sup>ii</sup> Productores Orgánicos del Noreste - Vermont

<sup>iii</sup> Agencia de Vermont de Agricultura, Alimentos y Mercados

<sup>iv</sup> Ministerio de Trabajo de Vermont

<sup>v</sup> Ministerio de Salud de Vermont

<sup>vi</sup> Ministerio de Vivienda y Desarrollo Comunitario de Vermont

<sup>vii</sup> División de Seguridad Contra Incendios de Vermont

<sup>viii</sup> Servicio de Tecnología Agrícola de la Universidad de Vermont