

Hoja de datos #63: Aplicación de las leyes federales al trabajo en la industria de reforestación.

Esta hoja de datos proporciona información general relevante a las leyes administradas y hace cumplir por la sección de horas y sueldos que aplica a los obreros de reforestación. Un empleador en la industria de reforestación cubierto por cualquier ley no sea cubierta por todas las leyes enumeradas abajo, semejantemente un empleador exento de los requisitos de una ley no es necesariamente exento de los requisitos de todas las leyes.

Resumen de Leyes

La Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA- en sus siglas en Ingles) contiene requisitos por salario mínimo, horas trabajadas, sobretiempo, mantenimiento de datos y empleo de jóvenes que aplica a los empleadores cubiertas.

La Ley de Contrato por Servicios McNamara-O'Hara (SCA en sus siglas en Ingles) contiene los requisitos del salario y los beneficios complementarios prevalentes y los requisitos del mantenimiento de registros para el trabajo realizado en contratos cubiertos con el gobierno federal.

La Ley de Horas de Trabajo y Normas de Seguridad Ocupacional en Contratos (CWHSSA- en sus siglas en ingles), una ley del compañero al SCA, requiere el pago de sobretiempo para los trabajadores y los mecánicos por todas las horas trabajadas después de 40 en una semana laboral en contratos cubiertas por SCA en exceso de \$100,000.00.

La Ley para la Protección de los Obreros Agrícolas Migratorios y de Temporada (MSPA- abreviatura en inglés) protege a los obreros agrícolas migratorios y de temporada estableciendo normas de empleo relacionadas a los salarios, la vivienda, el transporte, las revelaciones y el mantenimiento de datos. La "MSPA" también exige que los contratistas de trabajo agrícola (FLCs – en sus siglas en Ingles) y los empleados del contratista (FLCEs – en sus siglas en Ingles) se inscriban con el Departamento de Trabajo de EEUU (USDOL-Abreviatura en inglés) y que obtengan autorización especial antes de proveer la vivienda, el transporte o manejando obreros cubiertos.

Las Normas para la Sanidad en el Campo de La Ley de Seguridad y Sanidad Ocupacional de 1970 (OSHAct-abreviatura en inglés) establece normas mínimas para inodoros, agua potable e instalaciones para el lavado de manos y información con referencia a los hábitos de buena higiene.

Alcance de la Ley

Generalmente, la FLSA se aplica a un empleado involucrado en el comercio interestatal o en la producción de bienes para el comercio interestatal y todo empleado por empresas involucrados en comercio interestatal o la producción de bienes para el comercio interestatal con ingresos de \$500,000 o más por año.

La SCA se aplica generalmente a un contrato con el gobierno de los EEUU cuyo propósito principal es suministrar servicios (por ejemplo, plantando árboles, desmontando maleza, entresacando pre-comercial, y combatiendo fuego en el bosque) en los EEUU por medio del uso de trabajadores de servicio. La CWHSSA se aplica a contratos de servicio más que \$100,000.

La MSPA se aplica a cualquier persona quien recluta, solicita, contrata, emplea, proporciona o transporta obreros agrícolas migratorios y/o de temporada. La MSPA se aplica a trabajadores de reforestación empleados en predominantemente “labor manual” (por ejemplo, plantando árboles, desmontando maleza, entresacando pre-comercial, y combatiendo fuego en el bosque) si ellos, por lo demás, satisfacen la definición de un obrero agrícola migratorio o de temporada.

Las normas para la sanidad en el campo de la OSHA se aplica a cualquier establecimiento agrario que emplea 11 o más obreros en cualquier día durante los previos 12 meses, para desempeñar “labor manual” en el campo. La “labor manual” incluye cultivar y desyerbar a mano, sembrar y cosechar a mano, cosechar a mano legumbres, nueces, frutas, plantas de semillero, o cualquier otra cosecha. Con la excepción de la “labor manual” relevante al trabajo de reforestación, el término “labor manual” tampoco incluye obras de reforestación, como la explotación forestal.

Exenciones

La FLSA exenta ciertos directores forestales, bomberos silvestres, y operadores de vehículos de los requisitos del salario mínimo y/o sobre tiempo. La FLSA también contiene una exención por ciertas operaciones silvestres o de explotación forestales empleando ocho o menos obreros en plantando o cuidando árboles, estimando madera en pie, inspeccionando, o talando maderaje, o en preparando o transportando troncos u otros productos silvestres hacia la fabrica, la planta para preparar, el ferrocarril, u otro terminal de transportación.

Si el contrato es por menos de \$2500, la SCA no requiere el pago del salario y los beneficios complementarios prevalentes, pero sí requiere el pago de salario mínimo del FLSA. Los gerentes o los supervisores exentos de la FLSA no se cualifican como “service employees” bajo la SCA y así son excluidos de sus provisiones.

Los contratistas son exentos de la MSPA si operan solamente dentro de un radio de 25 millas intraestatal de su residencia permanente y por no más que 13 semanas por año. Los requisitos de la vivienda de la MSPA no se aplica a los mesoneros de buena fe, y los requisitos de transporte no se aplican a una compañía de transporte común o vehículos usado por agrupaciones “carpool” de buena fe.

Las exenciones sobredichas son los que se aplican con más frecuencia a los empleadores de reforestación, pero otras exenciones puedan aplicarse en ciertas circunstancias. Para más información pongase en contacto con la oficina de la Sección de Horas y Sueldos mas cercana.

Sueldos

Los empleados bajo el alcance, y no exentos, de la FLSA deben recibir por lo menos el salario mínimo federal (\$5.15 la hora presentemente) por todas horas trabajadas en una semana laboral. Tales empleados también deben recibir sobretiempo a una tasa de no menos de tiempo y medio del salario regular por cada hora trabajada en exceso de 40 en la semana laboral. Los requisitos de sobretiempo y salario mínimo de la FLSA (así como también el salario mínimo bajo otros estatutos) se aplican aun cuando el empleado sea pagado por pieza.

Empleados bajo el alcance de la SCA tiene que recibir no menos del pago del salario y los beneficios complementarios prevalentes detallado por su ocupación en la determinación de sueldos pertinente al contrato. Empleados bajo el alcance de la CWHSSA tienen que recibir tiempo y medio de su tasa regular por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en la semana laboral en un contrato cubierto.

La MSPA requiere que los empleadores propiamente informan a los obreros todas las condiciones del empleo, incluyendo los sueldos que se han de pagar, y que se pagan todos los sueldos a su tiempo debido, pero no menos de bimensual. El sueldo de un obrero no puede ser menos que el más alto del salario mínimo aplicable estatal o federal, el sueldo prometido a un obrero no inmigrante en una visa H-2B, u el salario prevalente requerido por un contrato con el gobierno bajo el alcance de SCA.

Rebajas

Rebajas, sea directas o indirectas, por comodidades proporcionadas, cuales son primariamente para el beneficio del empleador solamente son permisibles bajo la FLSA hasta tal punto que no reducen la tasa horaria por las primeras 40 horas en cualquier semana laboral bajo del salario mínimo establecido por la FLSA (o la SCA salario prevalente, si se aplica), y no reducen el premio del tiempo y medio por todas las horas trabajadas más que 40 en una semana laboral de sobretiempo.

Las herramientas requeridas para realizar el trabajo del empleado (por ejemplo, ropa impermeable, chaparerras, otro equipo protector, las sierras de cadena, y el equipo protector requerido por la OSHA) son primariamente para el beneficio del empleador.

Rebajas, más que ellos requerido por ley, solo son permitidos bajo la MSPA si propiamente revelados al obrero por adelantado. Además, la rebajas por vivienda solo son permitidas bajo la MSPA si la habitación cumple con las normas substantivas de seguridad y sanidad que se aplican. Los empleadores proveían facilidades para la sanidad en el campo y el agua requeridos por la OSHAct sin costo a los trabajadores.

Contabilidad

La FLSA y las SCA requiere que el empleador lleve la contabilidad de horas trabajadas diarias y semanales, las tasas del pago, adiciones a o deducciones del pago, y el total del sueldo pagado, aunque no se exige ninguna manera especifica. Se puede encontrar una lista completa de los detalles requeridos a 29 CFR 516.

La MSPA contiene requisitos de contabilidad similares y además requiere que se les suministre a los obreros un talonario cada período de pago. FLCs tienen que proveer a cada persona a quien se le suministren obreros, una copia de la contabilidad que cubre el período por lo cual los obreros fueron suministrados.

Empleo de Jóvenes

La FLSA prohíbe el empleo de obreros bajo la edad de 18 en las actividades de selvicultura o reforestación juzgadas “peligrosas” por el Departamento de Trabajo. Por ejemplo, obreros que tienen menos que 18 años no pueden manejar (menos en circunstancias muy limitadas) o usar las sierras de cadena. Vea a las regulaciones 29 CFR 570 para más información

Vivienda

La FLSA y la SCA no contienen normas de sanidad y seguridad. El costo de proveer vivienda pueda ser acreditarle a la obligación del empleador para pagar el salario mínimo o el salario prevalente.

Vivienda bajo el alcance de la MSPA tiene que cumplir con todos las normas substantivas federales y estatales de seguridad y sanidad antes de y durante la ocupación por obreros cubiertos. Cada empleador agrícola, asociación agrícola, o FLC que provee vivienda tiene que exhibir fijada, en cada sitio de la vivienda, una declaración escrita especificando los términos y las condiciones de ocupación así como también un permiso de ocupación. Un FLC tiene que tener una autorización del DOL por cada edificio o propiedad usado como vivienda para los obreros agrícolas migratorios.

Vea a la sección de “Exenciones” arriba

La Sanidad en el Campo

Las normas para la sanidad en el campo según la OSHAct requieren que los empleadores proveen sin costo ninguno a los trabajadores:

- agua potable, adecuadamente fresca y en suficientes cantidades, ofrecida en vasos de un solo uso o de bebederos, ubicados en sitios fácilmente aseQUIBLES por todos los empleados;
- por cada 20 empleados, un inodoro y un lavamanos, ubicados a un cuarto de milla si se anda a pie, o si esto no es viable, al punto más cercano del alcance de vehículos y;
- aviso a cada empleado informándole dónde se encuentran el agua y las instalaciones higiénicas y ocasión razonable para el uso de lo sobredicho durante el día laboral.

Los empleadores tienen que mantener dichas instalaciones según las prácticas de sanidad y salud públicas.

Ciertos estados han adoptado normas más rigurosas que los requisitos federales. En caso de que ambos requisitos federales y estatales tengan aplicación en un establecimiento agrícola, el empleador está obligado a cumplir con el requisito más riguroso. Póngase en contacto con la agencia laboral del estado o con el departamento de sanidad para informarse si su estado tiene dichos requisitos. Para más información vea a la hoja informativa #51: Normas de Sanidad en el Campo bajo la Ley de Seguridad y Sanidad Ocupacional.

Transporte

La MSPA requiere cualquier persona no exenta quien usa o causa ser usado, un vehículo para transportar obreros agrícolas migratorios y/o de temporada cumplir con los requisitos estatal o federal aplicable de seguridad de vehículo y operador. La MSPA requiere niveles específicos por cada vehículo usado para transportar obreros. FLCs tienen que obtener autorización específica del Departamento de Trabajo de EEUU por cada vehículo usado o resultan siendo utilizado para transportar obreros. Vea a la hoja informativa #50: “Transporte bajo La Ley para la Protección de los Obreros Agrícolas Migratorios y de Temporada (MSPA-abreviatura en ingles).

Carteles/Formas

La FLSA requiere que el empleador exhibe el cartel FLSA (Form WH-1088)

La SCA requiere que el empleador exhibe el cartel SCA (Form WH-1313) y la determinación de tasas.

La MSPA requiere que los empleadores exhibe el cartel MSPA (Form WH1326). Cada empleador agrícola, asociación agrícola, o FLC que provee vivienda tiene que exhibir fijada, una declaración escrita especificando los términos y las condiciones de ocupación así como también un permiso de ocupación a cada sitio de vivienda. La Sección de Horas y Sueldos tiene formas opcionales que los empleadores pueden utilizar para realizar el cumplimiento de los requisitos de contabilidad, exhibir fijada y revelación de la MSPA.

Leyes estatales e locales

Ciertos estados han adoptado normas más rigurosas que los requisitos federales. En caso de que ambos requisitos federales y estatales tengan aplicación en un establecimiento agrícola, el empleador está obligado a cumplir con el requisito más riguroso. Póngase en contacto con la agencia laboral del estado o con el departamento de sanidad para informarse si su estado tiene dichos requisitos.

Donde se puede obtener información adicional.

Esta publicación tiene como fin el de servir de información general y no se ha de pensar que tiene la misma fuerza que tienen las declaraciones oficiales de postura contenidas en los reglamentos.

Para obtener información adicional, visite el sitio electrónico nuestro de Horas-Sueldos: <http://www.wagehour.dol.gov> y/o llame gratuitamente la línea nuestra de Horas-Sueldos de información y asistencia, disponible de las 8 de la mañana a las 5 de la tarde en su huso horario, 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243).