Centro de Justicia para Trabajadores
de Nueva York

¡Dignidad para cada trabajador!

SU GUÍA PARA LOS

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS

EN NUEVA YORK

LLÁMENOS GRATIS

1-800-724-7020

VERSIÓN: AGOSTO 2026

ACERCA DEL CENTRO DE JUSTICIA PARA TRABAJADORES DE NUEVA YORK

El Centro de Justicia para Trabajadores de Nueva York es una organización sin fines de lucro que brinda asistencia legal gratuita y confidencial, y servicios de educación legal comunitaria a los trabajadores en el estado de Nueva York, independientemente de su estatus migratorio.

Nuestra misión es buscar justicia para quienes se les niega sus derechos humanos con enfoque en los trabajadores agrícolas y otros trabajadores de bajos recursos a través de representación legal, promoción de liderazgo comunitario, y promoción del cambio institucional.

Este folleto incluye información general sobre sus derechos legales como trabajador agrícola en el estado de Nueva York, independientemente de su estatus migratorio. Sin embargo, la información de este folleto NO es definitiva y NO debe considerarse un asesoramiento legal.

Si desea obtener más información sobre sus derechos o asesoramiento legal sobre una situación específica, comuníquese con nuestra oficina. Toda conversación que tenga con nosotros es confidencial y está protegida por ley. No se emprenderá ninguna acción legal en su nombre a menos que usted decida continuar con el asunto.

¡Las leyes laborales protegen a todos los trabajadores, independientemente de su estatus migratorio!

TABLA DE CONTENIDO

Su pago 4
- Salario mínimo 4
- Pago de horas extras 5
- Día de descanso 6
- Aviso de pago 7
- Talones de pago 8
- Mantenimiento de registros 9

Vivienda proporcionada por el empleador 10
- Derechos de visita 10
- Costos de vivienda 10
- Desalojos ilegales 11
- Condiciones de vivienda 12

Protecciones para los trabajadores H-2A 13

Discriminación 15
- Acoso sexual 16
- Personas embarazadas 17
- Personas que amamantan 17

Licencia pagada 18
- Licencia prenatal pagada 18
- Seguro de incapacidad temporal 18
- Licencia familiar pagada del estado de Nueva York 19

Licencia por enfermedad del estado de Nueva York 20

Salud y seguridad en el trabajo 21
- Agua potable y acceso a los baños 21
- Trabajar con pesticidas 22
- Derechos de OSHA 23
- Comités de seguridad laboral 24

Compensación laboral 25

Trata de personas 27

El derecho a organizarse 28

Protección contra las represalias 28

Sus derechos como inmigrante 29
- Documentación de agentes policiales y de inmigración 31
- Para padres inmigrantes 31
- Redadas en el lugar de trabajo 32

Recursos adicionales 33

SU PAGO

SALARIO MÍNIMO

- En el estado de Nueva York, a los trabajadores se les debe pagar al menos $16.00 por hora, incluso si se les paga por pieza.
- A los trabajadores de la ciudad de Nueva York, el condado de Westchester y Long Island se les debe pagar un mínimo de $17.00 por hora.
- Si le pagan por pieza (por ejemplo, por contenedor) y al final de la semana su salario por hora en promedio es menor a $16.00 (o el salario que se aplica a usted en Nueva York, Westchester o Long Island), su jefe debe aumentar su salario a al menos $16.00/hora (o el salario que se aplica a usted).
- ¡Importante! El salario mínimo en el estado de Nueva York está sujeto a cambios anuales. Escanee el código QR para conocer el salario mínimo que le corresponde.

$16.00

Salario mínimo de NYS 2026 en cualquier lugar fuera de Nueva York, Long Island y Westchester

- Para la mayoría de los trabajadores con visa H-2A, el salario mínimo en 2026 será el mismo que el salario mínimo del estado de Nueva York. Consulte la página 13 de este folleto para obtener más información sobre los cambios recientes en las tarifas salariales para los trabajadores con visa H-2A.
- Si le prometieron más de $16.00 por hora, debe recibir el pago que le prometieron.
- Si obtuvo su trabajo a través del sistema de colocación interestatal y NO es un trabajador con visa H-2A, tiene derecho a recibir el salario mínimo para trabajadores agrícolas EEUU, que varía según la región donde trabaje y el nivel de cualificación requerido para su puesto. ¡Contáctenos si tiene alguna pregunta!

PAGO DE HORAS EXTRAS

Los trabajadores agrícolas que trabajan más de 52 horas en una sola semana laboral tienen derecho al pago de horas extras. Su tarifa por horas extras es 1.5 veces su tarifa por hora regular.

Por ejemplo, si su salario regular por hora es de $16.00 y trabaja 60 horas en una semana laboral, tiene derecho a recibir $16.00 por hora por las primeras 52 horas y $24 por las ocho horas extras trabajadas. En este caso, su salario semanal total se calculará de la siguiente manera:

52 horas regulares x $16.00 = $832
8 horas extras x $24.00 = $192
Pago bruto total = $1,024

También tiene derecho al pago de horas extras si decide trabajar en su día de descanso, incluso si no excede las 56 horas totales en una sola semana laboral.

52 horas

Umbral actual de horas extras para los trabajadores agrícolas

La tasa de pago por horas extras es

1.5x

su tasa de pago regular.

Si le pagan por pieza (por ejemplo: por contenedor), al final de la semana su pago por hora debe promediar al menos el salario mínimo por las primeras 52 horas más una tarifa por hora que promedie al menos 1.5 veces el salario mínimo por cada hora que trabaje después de 52.

PAGO DE HORAS EXTRAS

En 2026, el umbral de horas extras para los trabajadores agrícolas se redujo a 52 horas/semana, y disminuirá cada dos años a partir de entonces hasta llegar a 40 horas por semana en 2032.

Programa de umbrales de horas extras

Actual	52 horas
2028	48 horas
2030	44 horas
2032	40 horas

¡Nota importante! Si sus funciones laborales incluyen trabajos no agrícolas, como trabajar en un puesto de venta al por menor en un mercado agrícola, podría tener derecho al pago de horas extras después de 40 horas.

DÍA DE DESCANSO

Tiene derecho por lo menos a 24 horas consecutivas de descanso cada semana laboral, independientemente del número total de horas que haya trabajado esa semana.

Veinticuatro horas de descanso por mal tiempo u otras circunstancias cuentan como un día de descanso. Su jefe tiene prohibido por ley obligarle a trabajar en su día de descanso. También es ilegal que su jefe tome represalias por ejercer su derecho a un día de descanso.

Si elige trabajar en su día de descanso, se le debe pagar al menos 1.5 veces su tarifa por hora por cada hora que trabaje, independientemente de cuántas horas haya trabajado durante la semana laboral.

AVISO DE PAGO

La ley del estado de Nueva York exige que los empleadores notifiquen por escrito las tarifas salariales a cada empleado al momento de su contratación. El aviso de pago debe incluir la siguiente información:

- Su tasa o tasas de pago, incluida la tasa de pago de horas extras si corresponde
- Si se le pagará por hora o por pieza
- Su día de pago habitual
- El nombre oficial de su empleador y cualquier otro nombre utilizado para la empresa
- La dirección y el número de teléfono de la oficina principal o ubicación principal del empleador
- Asignaciones tomadas como parte del salario mínimo, como deducciones por alojamiento

El aviso debe darse tanto en inglés como en su idioma principal si su idioma principal es español, chino, criollo haitiano, coreano, polaco o ruso.

Su empleador debe pagarle la tarifa especificada en su aviso de pago. Si su empleador modifica su tarifa de pago, este cambio también debe notificarse por escrito.

TALONES DE PAGO

Su empleador debe proporcionarle un comprobante de sueldo o un recibo de pago cada semana al recibir su salario, independientemente de cómo lo reciba (cheque, efectivo, depósito directo, etc.). Su comprobante de sueldo debe incluir:

- El nombre, la dirección y el número de teléfono del empleador
- Su nombre
- Fechas del período de pago
- Tarifa de pago regular
- Total de horas regulares trabajadas
- Tarifa de pago de horas extras si corresponde
- Total de horas extras trabajadas si corresponde
- Tarifa por pieza si corresponde
- Pago total
- Todas las deducciones y asignaciones detalladas

Ejemplo de talón de pago

Earnings	rate	hours	this period	year to date
Regular	16.00	40.00	640.00	22,200.00
Overtime	24.00	0.00	0.00	0.00
Bonus	--	--	0.00	0.00
	--	--	0.00	0.00
		--	0.00	0.00
Commission	--	--	0.00	0.00
	Gross Pay		$640.00	**22,200.00**

Deductions	Statutory		
	Federal Income Tax	-81.63	3,020.48
	Social Security Tax	-37.20	1,376.40
	Medicare Tax	-8.70	321.90
	State Income Tax	-34.65	1,282.19
	Other Tax	-0.00	0.00
	Other		
	401(k)	-0.00	0.00
	Medical	-0.00	0.00
	Garnish	-0.00	0.00
	Total Deductions	-162.18	-6,000.97
	Net Pay	$477.82	**16,199.03**

MANTENIMIENTO DE REGISTROS

Guarde sus talones de pago durante 6 años. Si no recibe un talón de pago o cree que sus talones no reflejan con precisión las horas trabajadas, debería llevar un registro de las horas trabajadas. Puede guardarlos en una libreta, calendario o en su teléfono.

Su registro de horas trabajadas podría verse así:

Semana del: 05/01/26 - 11/01/26

	Inicio	Descanso	Fin	Horas
Lunes:	8am	1-2pm	8pm	11
Martes:	8am	1-2pm	8pm	11
Miércoles:	8am	1-2pm	8pm	11
Jueves:	8am	1-2pm	8pm	11
Viernes:	8am	1-2pm	8pm	11
Sábado:	8am	NINGUNO	2pm	6

Domingo: LIBRE

Total de horas: 61
Horas regulares: 52 x $16.00 = $832
Horas extras: 9 x $24.00 = $216
Salario total: $1,048

Si no le han pagado la tarifa prometida o por todas las horas que trabajó, entonces es probable que sea víctima de robo de salario y debe llamar a nuestra oficina al 1-800-724-7020 para obtener ayuda.

VIVIENDA PROPORCIONADA POR EL EMPLEADOR

DERECHO A VISITAS

La vivienda que le proporciona su empleador es su hogar. Tiene derecho a que cualquier persona lo visite en su domicilio. No necesita permiso del empleador ni del supervisor para recibir visitas, y estos no tienen permitido legalmente limitar el acceso de las visitas a su domicilio.

Las visitas pueden incluir amigos, familiares, profesionales médicos, proveedores de servicios, abogados, defensores, organizadores sindicales o cualquier otro tipo de visitante que desee invitar a su hogar. También tiene derecho a denegar el acceso a su hogar a las visitas. Su empleador tiene prohibido legalmente tomar represalias contra usted por recibir visitas. Estos derechos existen independientemente de si paga alquiler o no.

COSTOS DE VIVIENDA

Si usted es un trabajador agrícola migrante o temporal, su empleador tiene prohibido cobrarle por la vivienda y los servicios públicos.

Si no es trabajador agrícola migrante ni de temporada (por ejemplo, trabaja todo el año), los empleadores agrícolas pueden deducir una "asignación" del salario mínimo para cubrir sus gastos de alojamiento y servicios públicos. Sin embargo, estas asignaciones de vivienda son limitadas y deben estar claramente documentadas en su recibo de sueldo. Si su empleador le cobra por la vivienda y tiene alguna pregunta, contáctenos.

DESALOJOS ILEGALES

Su empleador o supervisor no puede desalojarlo de su vivienda sin una orden judicial. Solo un juez puede ordenarle que desaloje su vivienda.

Esto aplica incluso si ha renunciado a su trabajo o si su empleador lo ha despedido. Debe contar con tiempo suficiente para irse. En la mayoría de los casos, debe recibir un aviso de al menos 30 días para dejar la vivienda, y a veces con más tiempo, dependiendo del tiempo que haya vivido allí.

Si su empleador le dice que tiene poco tiempo para desalojar su vivienda, como una semana o 48 horas, no se vaya sin antes llamarnos a nosotros o a otra agencia de servicios legales, a menos que se sienta inseguro. Es mucho más fácil detener un desalojo ilegal antes de que ocurra.

Es un delito que un empleador intente obligarlo a abandonar su vivienda amenazándolo con llamar a la policía o a inmigración, dejándolo afuera, cortando la calefacción, el agua o la electricidad, quitando la puerta, quitándole sus pertenencias, amenazándolo con fuerza o intimidándolo, o usando otras tácticas de fuerza.

La policía no puede ayudar a un empleador a desalojarlo si no existe una orden judicial. De hecho, están obligados a ayudarlo a regresar a su hogar.

Es ilegal que su empleador lo desaloje como represalia por ejercer sus derechos legales en el lugar de trabajo o relacionados con sus condiciones de vivienda.

Si ha sido desalojado repentinamente o ilegalmente, llámenos y podremos hablar sobre las opciones legales.

Si su empleador o supervisor está tratando de desalojarlo de su vivienda sin una orden judicial, llámenos.

CONDICIONES DE VIVIENDA

Su vivienda debe ser segura y cumplir con todas las normas federales, estatales y locales. La aplicación de estas normas puede variar según sus circunstancias específicas.

En muchas situaciones, el propietario u operador de las viviendas para trabajadores agrícolas debe obtener un permiso del Departamento de Salud, que debe exhibirse en las instalaciones. Esto aplica si su trabajo es estacional, como el de frutas o verduras, o si hay periodos de inactividad durante parte del año.

Algunas situaciones que son claramente ilegales:

- Infestaciones de ratones, ratas, cucarachas o chinches
- Aguas residuales en el patio o la casa
- Sin calefacción en otoño, invierno o principios de primavera
- No hay agua caliente para bañarse o cocinar, o hay poca agua
- Sin electricidad
- No hay baño ni inodoro
- El agua está demasiado sucia para beber
- Los trabajadores o sus familias se ven obligados a vivir en lugares como armarios o graneros
- Las ventanas están rotas o las puertas no se ven bien
- Hay moho
- El empleador ha colocado cámaras en la vivienda
- La estructura se está cayendo a pedazos
- No hay suficientes camas
- Se utilizan pesticidas cerca
- Las mujeres comparten áreas de estar con los hombres
- No hay alarmas contra incendios

Si siente que algo no va bien con su vivienda, confíe en su intuición y llámenos para que le asesoremos. Podemos evaluar la situación y ofrecerle opciones.

PROTECCIONES PARA LOS TRABAJADORES H-2A

Contrato

Si usted es un trabajador H-2A, debe recibir una copia de su contrato. Este contiene información sobre el trabajo que realiza, su salario y las condiciones laborales. Debe recibir esta información en un idioma que comprenda antes o durante su primer día de trabajo.

Pago

Su salario debe estar estipulado en su contrato. Este año, se han implementado cambios en las tarifas salariales para los trabajadores con visa H-2A en todo el país. Las tarifas salariales para los trabajadores con visa H-2A ahora varían según el nivel de cualificación requerido para su puesto y la ubicación de su lugar de trabajo. Puede resultar un poco complejo. Consulte la tabla a continuación y, si tiene alguna pregunta sobre su salario, no dude en contactarnos.

Tarifas de Pago para Trabajadores con Visa H-2A en 2026		
Nivel de Cualificación	NYC, Long Island, Westchester	Otras Regiones de Nueva York
1	$17.00	$16.00
2	$17.00	$16.70*

*Tarifa vigente a partir del 3 de agosto de 2026.

Si le pagan por unidad producida, su salario promedio debe ser al menos igual al salario mínimo por hora. Si no lo es, su empleador debe pagar la diferencia.

PROTECCIONES PARA LOS TRABAJADORES H-2A

Alojamiento

Todos los trabajadores con visa H-2A tienen derecho a alojamiento gratuito y transporte diario gratuito de ida y vuelta al lugar de trabajo. Todas las viviendas con visa H-2A deben ser inspeccionadas anualmente y cumplir con las normas mínimas de salud y seguridad.

Transporte

Se le reembolsarán los gastos de viaje a la granja desde el lugar donde fue contratado para el trabajo dentro de la primera semana después de su llegada. Tiene derecho a recibir un reembolso por todos los gastos de visa, hotel, comida y transporte. Su empleador está obligado a pagar su transporte de regreso a casa. Conserve siempre los recibos si no recibe el reembolso.

Tarifas de contratación ilegales

Es ilegal que los reclutadores le cobren una tarifa por buscarle empleo u obtener una visa. Si le cobraron una tarifa de reclutamiento, podría tener derecho a recuperarla.

Garantía 3/4

Al finalizar el contrato, su empleador debe cumplir con el 75% de las horas prometidas. Si no hay suficiente trabajo, el empleador debe pagarle al menos el 75% de las horas prometidas.

Su empleador debe pagarle al menos

75%

de las horas prometidas en el contrato.

Terminación

Si le envían a casa antes de tiempo o le despiden sin motivo, su empleador aún debe pagar sus costos de transporte a casa y cumplir con la garantía de ¾.

DISCRIMINACIÓN

La discriminación en el lugar de trabajo está prohibida por ley, lo que significa que usted no debe ser tratado injustamente en el lugar de trabajo en función de ninguna de las categorías protegidas que se enumeran a continuación.

Ejemplos de trato discriminatorio:

- Negarse a contratarle
- Negarse a promocionarle
- Despedirlo
- Ofrecerle condiciones laborales o beneficios inferiores o diferentes
- Tratarle de manera diferente en términos de asignaciones laborales, acoso, capacitación o despidos
- Tratarle de manera diferente a otros empleados de cualquier otra manera

La prohibición de discriminación se extiende a todas las prestaciones laborales, incluido el salario. Los empleados deben recibir la misma remuneración, a menos que el empleador pueda demostrar que las diferencias salariales están justificadas por una razón legítima y no discriminatoria, como años de experiencia o antigüedad en el puesto. No obstante, todos los trabajadores deben recibir al menos el salario mínimo.

Categorías protegidas

- Edad
- Registro de arrestos
- Ciudadanía o estatus migratorio
- Registro de condenas
- Credo / Religión
- Discapacidad
- Víctima de violencia doméstica
- Estado familiar
- Identidad o expresión de género
- Fuente legal de ingresos
- Estado civil
- Estado militar
- Origen nacional
- Características genéticas predisponentes
- Afección relacionada con el embarazo
- Raza/Color
- Sexo
- Orientación sexual
- Represalias

Las leyes contra la discriminación protegen a todos los trabajadores, independientemente de su estatus de ciudadanía o elegibilidad laboral.

ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es una forma de discriminación ilegal. Usted tiene derecho a trabajar en un ambiente libre de acoso sexual.

El acoso sexual es cualquier conducta sexual no deseada, incluyendo:

- Comentarios sexualmente sugerentes
- Llamadas telefónicas o mensajes de texto de naturaleza sexual
- Atención sexual persistente o no deseada
- Miradas lascivas, silbidos u otros sonidos o gestos sexualmente sugerentes o insultantes
- Mostrar imágenes, calendarios, dibujos animados u otro material con contenido sexual
- Actividad sexual forzada

En Nueva York, el acoso sexual no necesita ser grave ni generalizado para considerarse ilegal. Además, todos los empleadores del estado de Nueva York deben establecer una política escrita de prevención sexual y brindar capacitación anual a sus empleados. Si usted habla español, chino, coreano, polaco, ruso, criollo haitiano, bengalí o italiano, la capacitación debe impartirse en su idioma. Su empleador también debe compartir con usted información sobre cómo denunciar el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Cualquier persona, independientemente de su género, puede ser víctima de acoso sexual. Llámenos para una consulta si ha experimentado o está experimentando cualquier tipo de acoso sexual en el trabajo.

PERSONAS EMBARAZADAS

Las personas embarazadas están protegidas contra la discriminación en el trabajo. Es ilegal que un empleador se niegue a contratarle, despedirlo o negarse a ascenderle por estar embarazada o porque pueda quedar embarazada. Su empleador tiene prohibido cambiar los términos, condiciones y privilegios del empleo debido al embarazo, el parto o condiciones relacionadas.

La ley de Nueva York garantiza a las personas embarazadas el derecho a acomodos razonables, como:

- Pausas ocasionales para descansar o beber agua
- Un horario de trabajo modificado
- Licencia por necesidades médicas relacionadas
- Asignaciones de servicio liviano disponibles
- Traslados fuera de tareas peligrosas

Su empleador no puede exigirle que tome una licencia por estar embarazada. Si toma una licencia médica debido a una afección relacionada con el embarazo o el parto, su empleador debe conservar su puesto de trabajo, al igual que lo haría con los empleados que toman una licencia médica por otras razones.

PERSONAS QUE AMAMANTAN

En Nueva York, a las personas lactantes se les garantiza un descanso para extraer la leche materna en el trabajo. Durante un máximo de tres años después del parto, usted tiene derecho a un descanso razonable sin goce de sueldo, o a usar un descanso remunerado o la hora de comer cada día para extraerse leche materna en el trabajo. Su empleador debe hacer todo lo razonablemente posible para proporcionarle una habitación u otro lugar, cerca de su área de trabajo, donde pueda extraerse leche materna en privado. Su empleador no puede discriminarle por su decisión de extraerse leche materna en el trabajo. Es ilegal que su empleador la trate de manera diferente por estar amamantando.

LICENCIA PAGADA

LICENCIA PRENATAL PAGADA

A partir del 1 de enero de 2025, las personas embarazadas en el estado de Nueva York tienen derecho a 20 horas adicionales de tiempo libre remunerado al año para usar en citas médicas, procedimientos u otros tipos de atención prenatal. Tienen derecho a estos beneficios desde el inicio de su empleo y no es necesario acumularlos.

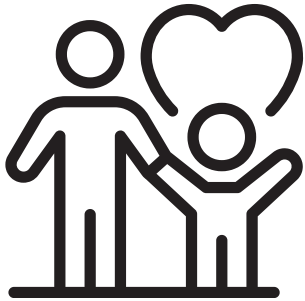
SEGURO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Los empleadores en el estado de Nueva York deben tener un seguro que proporcione beneficios temporales monetarios a los empleados que no pueden trabajar debido a enfermedades o lesiones fuera del trabajo, así como por discapacidades relacionadas con el embarazo y mientras se recuperan del parto.

Bajo este programa, los trabajadores reciben el 50% de su salario semanal promedio, hasta un máximo de $170 por semana. Generalmente, hay un período de espera de 7 días antes de que comiencen a recibirse los beneficios. Los beneficios se pueden pagar hasta por 26 semanas en un período de 52 semanas.

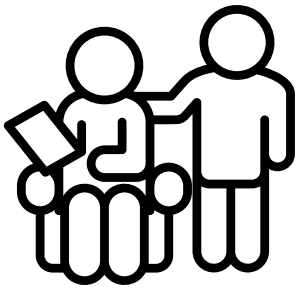
LICENCIA FAMILIAR PAGADA DEL ESTADO DE NUEVA YORK

La Licencia Familiar Pagada del Estado de Nueva York es una licencia remunerada con protección laboral de hasta 12 semanas para fortalecer el vínculo con un nuevo hijo, cuidar a un familiar gravemente enfermo o atender ciertas necesidades familiares de militares. No es necesario tomar la Licencia Familiar Pagada consecutivamente.



La mayoría de los empleados que trabajan en el estado de Nueva York para empleadores privados tienen derecho a la Licencia Familiar Remunerada una vez que cumplen con el requisito mínimo de horas trabajadas. Los empleados a tiempo completo que trabajan un horario regular de 20 horas semanales o más tienen derecho a ella después de 26 semanas consecutivas de empleo.

Los empleados a tiempo parcial que trabajan un horario regular de menos de 20 horas semanales son elegibles después de trabajar 175 días, que no necesariamente deben ser consecutivos. Los empleados con horarios irregulares deben consultar su horario promedio para determinar si trabajan, en promedio, menos de 20 horas semanales.

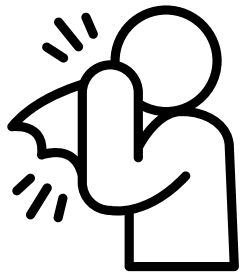


La ciudadanía y/o el estado migratorio no es un factor para la elegibilidad de un empleado.

LICENCIA POR ENFERMEDAD DEL ESTADO DE NUEVA YORK

Los empleadores privados están obligados a otorgar licencia por enfermedad a sus empleados. Puede solicitarla verbalmente o por escrito. No necesita proporcionar documentación si su ausencia durará menos de tres días consecutivos, pero debe asegurarse de utilizarla para un fin permitido.

La ausencia por enfermedad puede utilizarse para enfermedades mentales o físicas, lesiones o afecciones de salud, incluyendo el diagnóstico, el tratamiento y la atención preventiva, ya sea para usted o un familiar que cuida. Es ilegal que los empleadores tomen represalias contra los trabajadores por tomarse una ausencia por enfermedad.



Bajo este sistema, un trabajador gana una hora de ausencia por enfermedad por cada 30 horas trabajadas. La cantidad de horas de ausencia por enfermedad que puede acumular, y si debe o no pagarse, depende del tamaño de su empleador:

- Los empleadores con 100 o más empleados deben proporcionar hasta 56 horas de licencia por enfermedad paga por año calendario.
- Los empleadores con entre 5 y 99 empleados deben proporcionar hasta 40 horas de licencia por enfermedad paga por año calendario.
- Los empleadores con 4 empleados o menos e ingresos netos superiores a $1 millón en el año fiscal anterior deben proporcionar hasta 40 horas de licencia por enfermedad paga por año calendario.
- Los empleadores con 4 o menos empleados y un ingreso neto de $1 millón o menos en el año fiscal anterior deben proporcionar hasta 40 horas de licencia por enfermedad sin goce de sueldo por año calendario.

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Los trabajadores agrícolas se enfrentan a muchos peligros comunes y tienen un mayor riesgo de sufrir lesiones y muertes en el trabajo. Si le preocupan las condiciones laborales peligrosas, contáctenos para obtener ayuda.

Peligros comunes para los trabajadores agrícolas

- **Enfermedades infecciosas, como la gripe aviar**
- **Tolvas y silos para granos**
- **Equipos y maquinaria peligrosos**
- **Exposición a temperaturas extremas**
- **Caídas por escaleras**
- **Lesiones por movimientos repetitivos**
- **Altos niveles de ruido**
- **Exposición a pesticidas y otros productos químicos**
- **Contaminación del aire**
- **Tractores, minicargadoras y otros vehículos**
- **Condiciones insalubres**

AGUA POTABLE Y ACCESO A LOS BAÑOS

Según la ley de Nueva York, los trabajadores agrícolas deberían tener acceso a:

- Agua potable fresca y limpia en vasos individuales o de fuentes de agua
- Instalaciones para lavarse las manos con agua, jabón y toallas de mano
- Instalaciones sanitarias ubicadas cerca del lugar de trabajo

TRABAJANDO CON PESTICIDAS

La Norma de Protección al Trabajador de la Agencia de Protección Ambiental de los EE. UU. protege a los trabajadores de la exposición a pesticidas al exigir a los empleadores que proporcionen lo siguiente:

- Una publicación central de aplicaciones recientes de pesticidas.
- Notificación a los trabajadores sobre las áreas tratadas para que puedan evitar exposiciones accidentales.
- Equipo de protección individual (EPI) para manipuladores y trabajadores de entrada temprana.
- Un amplio suministro de agua, jabón y toallas para el lavado de rutina y la descontaminación de emergencia.
- Se deberá brindar capacitación a todos los trabajadores y manipuladores y exhibir un cartel de seguridad sobre pesticidas.
- Transporte a un centro médico cercano e información al médico sobre los pesticidas específicos que se usan en su lugar de trabajo. Esta información es fundamental para garantizar que el médico administre el tratamiento correcto.

Si está expuesto a pesticidas en el trabajo, busque atención médica de inmediato o llame al 911. Comuníquese con nosotros para recibir ayuda gratuita para presentar una queja anónima sobre la exposición a pesticidas o comuníquese directamente con el Departamento de Conservación Ambiental del Estado de Nueva York (DEC) al 1-800-847-7332.

Es su derecho presentar una queja sobre la exposición a pesticidas sin temor a represalias o a ser despedido.

DERECHOS DE OSHA

La Ley Federal de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) busca prevenir la muerte o lesiones graves de los trabajadores en el trabajo. Exige a los empleadores garantizar que las condiciones laborales estén libres de peligros conocidos. La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) es una agencia federal que aplica las normas de salud y seguridad en el trabajo, las cuales protegen a los trabajadores independientemente de su estatus migratorio. Sus derechos bajo OSHA incluyen:

- El derecho a recibir información y capacitación en un idioma que usted entienda sobre los peligros en el lugar de trabajo, cómo evitar lesiones y cualquier regulación de OSHA que se aplique a su lugar de trabajo.
- En determinadas condiciones, el derecho a negarse a realizar un trabajo peligroso si existe riesgo inminente de muerte o lesiones graves.
- El derecho a presentar una queja anónima ante OSHA, que puede resultar en una inspección de su lugar de trabajo.
- El derecho a hablar en privado con los inspectores de OSHA durante una inspección de su lugar de trabajo.

Si se detectan infracciones de salud y seguridad durante una inspección, su empleador puede ser citado y multado. El empleador no puede sancionarlo por presentar una queja sobre condiciones laborales inseguras ni por ejercer sus derechos bajo OSHA. Si su empleador toma represalias contra usted por presentar una queja ante OSHA, puede presentar una queja por represalias dentro de los 30 días posteriores a la represalia.

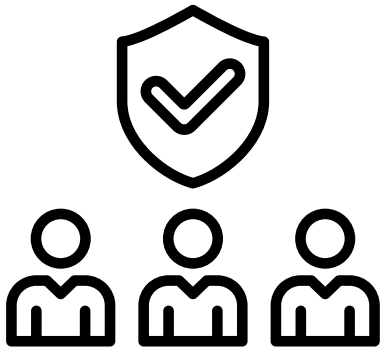
¡Aviso importante! Si trabaja en una granja con diez o menos empleados en todo momento durante los últimos 12 meses, ¡NO está protegido por OSHA! Sin embargo, podrían corresponderle otros derechos y protecciones.

COMITÉS DE SEGURIDAD LABORAL

Si trabaja para una empresa en el estado de Nueva York con 10 o más empleados, tiene derecho a formar un comité conjunto de seguridad laboral, compuesto al menos por dos tercios de empleados no supervisores. A través de este comité, los empleados pueden abordar inquietudes sobre seguridad y salud, riesgos, quejas y otras infracciones.

Para establecer un Comité de Seguridad en el Trabajo:

- Al menos dos empleados no supervisores solicitan la formación de un comité de seguridad en el lugar de trabajo.
- Los empleadores deberán responder dentro de los 15 días siguientes una vez recibida la solicitud de reconocimiento de un comité de seguridad en el trabajo.
- Los empleadores deben notificar a todos los empleados dentro de los cinco días siguientes al reconocimiento del comité de seguridad del lugar de trabajo.
- Los empleadores no pueden participar en la selección de los empleados no supervisores que serán seleccionados para el comité de seguridad en el lugar de trabajo.



Los empleados pueden solicitar formar o unirse a un comité de seguridad laboral, independientemente de su estatus migratorio. Contáctenos para obtener ayuda si le interesa formar un comité de seguridad laboral.

COMPENSACIÓN LABORAL

La Compensación Laboral es un tipo de seguro que prácticamente todos los empleadores deben tener en caso de que sus empleados se lesionen o enfermen en el trabajo debido a sus condiciones laborales. Si usted se lesiona o enferma como consecuencia directa de su trabajo, tiene derecho a recibir beneficios de Compensación Laboral, independientemente de su estatus migratorio.

Estos beneficios cubren su atención médica y una parte de su salario perdido si no puede trabajar durante más de 7 días. Para cualquier lesión que pueda tener efectos permanentes, también existen otros beneficios. Si un trabajador fallece en el trabajo, su familia también puede recibir beneficios. La compensación laboral es compleja, así que llámenos para obtener asesoramiento si se lesiona en el trabajo.

Para reclamar estos beneficios, usted debe:

- Buscar atención médica inmediata. En caso de emergencia, llame al 911.
- Lo antes posible, notificar por escrito a su jefe o supervisor sobre su condición médica, incluyendo cómo, cuándo y dónde se produjo. Lo ideal es hacerlo dentro de los 30 días.
- Decirle al proveedor médico que usted se lesionó o se enfermó en el trabajo y que planea presentar un reclamo de compensación laboral.
- Solicitar al proveedor médico que presente un informe médico directamente a la Junta de Compensación Laboral de Nueva York. Si no puede trabajar o no puede realizar todas sus tareas laborales habituales debido a su afección médica relacionada con el trabajo, pídale al médico que incluya esta información en su informe a la Junta de Compensación Laboral y en su expediente médico. Solicite una copia de todos los registros relacionados con su consulta y guárdelos en un lugar seguro.

COMPENSACIÓN LABORAL

- El proveedor médico podría solicitarle más información sobre su empleador y su póliza de seguro de Compensación Laboral. Incluso si su empleador no cuenta con el seguro de Compensación Laboral que debería, o si usted no tiene información sobre la aseguradora, sus gastos médicos deberían estar cubiertos por la Compensación Laboral.

Busque aquí la compañía aseguradora de compensación laboral y el número de póliza de su empleador.

- Presentar un formulario de reclamación C-3 lo antes posible. Recuerde que si no presenta un reclamo o si su empleador paga sus facturas médicas directamente sin presentar un formulario de reclamación, a largo plazo no recibirá seguro ni protección legal para su caso. Tiene dos años para presentar el formulario C-3.
- En Nueva York, si un empleado muere debido a una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo, su familia puede recibir beneficios de compensación laboral por muerte, que incluyen gastos funerarios/de entierro y beneficios semanales en efectivo para dependientes elegibles basados en el salario semanal promedio del fallecido.

¡Importante! No puede presentar una reclamación de Compensación Laboral más de dos años después de que ocurrió la enfermedad, lesión o fallecimiento laboral, por lo que debe presentar el formulario C-3 lo antes posible.

Para obtener ayuda adicional, llámenos o comuníquese con:
Oficina del Defensor de los Trabajadores Lesionados
Junta de Compensación Laboral
Teléfono: 1-800-580-6665
Correo electrónico: advinjwkr@wcb.ny.gov

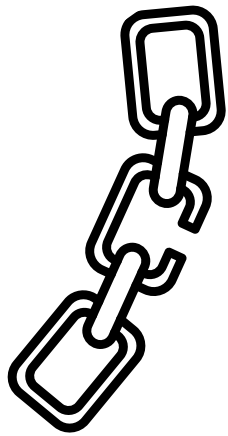
TRATA DE PERSONAS

No se le debe impedir que abandone su trabajo mediante la fuerza, el fraude o la coerción.

Si ha experimentado alguna de las siguientes condiciones, es posible que sea víctima de trata de personas:

- Le ofrecieron un trabajo, pero al llegar le obligaron a trabajar en otro
- La mayor parte o la totalidad de su salario se destina a pagar una deuda con un empleador o contratista laboral
- No se le permite abandonar su lugar de trabajo ni la vivienda proporcionada por su empleador
- Le amenazaron con la deportación o con tomar medidas policiales
- Le capacitaron sobre cómo hablar con los agentes del orden público
- Te obligaron a realizar actos sexuales
- Tienes menos de 18 años y participas en sexo comercial
- No eres libre de contactar con amigos y familiares

Si cree haber presenciado o sido víctima de alguna de estas situaciones, comuníquese con el Equipo de Trata de Personas del Centro de Justicia Laboral al 1-800-724-7020 (no emergencia) o con la Línea Nacional de Atención sobre Trata de Personas, disponible las 24 horas, al 1-888-373-7888. En caso de emergencia, llame al 911.



EL DERECHO A ORGANIZARSE

Los trabajadores agrícolas en Nueva York tienen derecho a organizarse, lo que significa que están protegidos por la ley cuando actúan colectivamente con sus compañeros para mejorar sus condiciones laborales. Entre las actividades protegidas se incluyen hablar con sus compañeros sobre cómo mejorar sus condiciones laborales, solicitar mejoras a su empleador y afiliarse o formar un sindicato.

Una vez que un sindicato esté certificado para representarlos a usted y a sus compañeros de trabajo, podrá negociar directamente con su empleador para mejorar sus condiciones laborales mediante un Convenio Colectivo. Un Convenio Colectivo o contrato sindical es un acuerdo vinculado legalmente que establece los términos y condiciones de empleo, como salarios, beneficios y condiciones laborales. Los contratos sindicales suelen incluir beneficios para los trabajadores, como salarios más altos, derechos de antigüedad, ahorros para la jubilación y procedimientos disciplinarios claros.

La ley prohíbe a su empleador disuadirlo de organizarse, tomar represalias en su contra por unirse o participar activamente en su sindicato o espiar sus actividades sindicales.

¡Importante! La ley de Nueva York prohíbe a los trabajadores agrícolas participar en huelgas, paros o reducciones de jornada.

PROTECCIÓN CONTRA LAS REPRESALIAS

Tiene derecho a ejercer sus derechos laborales sin sufrir represalias por parte de su empleador. Las represalias incluyen despidos, amenazas, sanciones o cualquier otra forma de discriminación en su contra. También incluyen contactar o amenazar con contactar a las autoridades migratorias, o amenazar con reportar o reportar su estatus migratorio (o el de un familiar o miembro del hogar) a una agencia federal, estatal o local.

SUS DERECHOS COMO INMIGRANTE

Los cambios recientes y continuos en la política migratoria y sus prácticas de aplicación de la ley están generando preocupación y confusión entre los trabajadores inmigrantes. Para obtener la información más actualizada sobre la política migratoria y sus derechos como inmigrante, comuníquese con nuestra oficina o consulte con un abogado de inmigración.

Las personas con mayor riesgo de detención y deportación incluyen a cualquier persona con una orden de deportación previa y a cualquier persona condenada por un delito. Esto incluye delitos no violentos relacionados con drogas y conducir en estado de embriaguez. Cualquier persona sin estatus migratorio legal también corre un alto riesgo.

Si conduce, mantenga su licencia y registro al día y obedezca estrictamente todas las leyes de tránsito. Si tiene estatus migratorio legal, lleve consigo documentación que lo acredite en caso de que lo detengan. Guarde copias en un lugar seguro en casa.

Recuerde, solo los ciudadanos estadounidenses están completamente protegidos contra la deportación. Sin embargo, TODAS las personas en Estados Unidos están protegidas por la Constitución.

Sus derechos constitucionales cuando lo detienen los agentes de inmigración incluyen:

- El derecho a guardar silencio si lo detienen o arrestan agentes de inmigración. Puede decir: "No quiero responder a sus preguntas" o "Estoy ejerciendo mi derecho a guardar silencio."
- No es necesario que responda preguntas sobre dónde nació, cómo ingresó a los EE. UU. ni que muestre documentos de identidad que indican de dónde es.

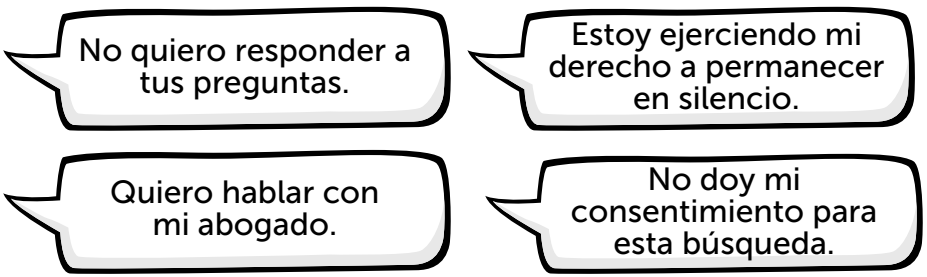
SUS DERECHOS COMO INMIGRANTE

- El derecho a hablar con un abogado si lo detienen o arrestan. Puede decir: "Quiero hablar con mi abogado."
- El derecho a negar su consentimiento para que la policía o agentes de inmigración realicen un registro de su persona, pertenencias, domicilio, vehículo o áreas privadas de su lugar de trabajo sin una orden judicial. Puede decir: “No doy mi consentimiento para este registro.”
- El derecho a negar la entrada a su domicilio, vehículo o áreas privadas de su lugar de trabajo sin una orden judicial firmada por un juez. Puede decir: “No le permitiré entrar sin una orden judicial.”
- Tiene derecho a no dejar entrar a nadie sin mostrarle la orden judicial. Esta debe estar firmada por un juez y debe incluir su nombre y dirección; a veces, el ICE mostrará documentos firmados únicamente por él.
- Puedes realizar un seguimiento de todo lo que sucede durante una parada, pero no interfieras.

¡NO miente ni proporcione documentos de identidad falsos! Puede simplemente decir que "quiere guardar silencio."

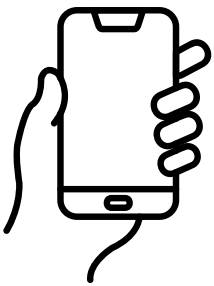
NO huya, resista, ni se defienda. En cambio, mantenga la calma y pregunte: "¿Puedo irme?"

NO firme nada sin consultar primero con un abogado.



DOCUMENTACIÓN DE AGENTES POLICIALES Y DE INMIGRACIÓN

Es legal filmar y fotografiar a la policía y a los agentes de inmigración, excepto en zonas restringidas como los cruces fronterizos. No necesita permiso para grabar a la policía o a los agentes de inmigración, pero NO tiene derecho a interferir en sus actividades. Si le piden que retroceda, debe cumplir con esas instrucciones. Tenga en cuenta que los agentes pueden reaccionar agresivamente, así que considere los riesgos que conlleva grabar. Si puede, documente lo siguiente:



- Ubicación, incluidas señales de calles o puntos de referencia
- Detalles de identificación, como nombres, insignias y números de matrícula.
- Número de agentes, cómo están vestidos y cómo se comportan.
- Cualquier uso de fuerza, intimidación, malos tratos, daños o lesiones.
- Existencia o falta de justificación adecuada, existencia o falta de consentimiento

PARA PADRES INMIGRANTES

Si tiene hijos, elabore un plan en caso de ser detenido o deportado. Contáctenos para obtener más información sobre cómo elaborar un plan de preparación familiar o escanee el código QR para obtener más información.

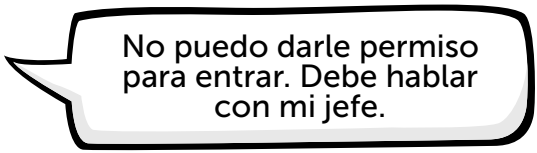
Si sus hijos están con usted cuando lo detienen o lo arrestan, pídale al oficial que le permita hacer una llamada telefónica inmediatamente para comunicarse con su cuidador para que venga a recoger a sus hijos, para que estén seguros y cuidados y no sean colocados con servicios de protección infantil.

REDADAS EN EL LUGAR DE TRABAJO

Si los funcionarios de inmigración vienen a su lugar de trabajo, ¡recuerde sus derechos constitucionales!

Los agentes de ICE pueden ingresar a áreas públicas del lugar de trabajo sin permiso, pero no pueden detener, interrogar ni arrestar a nadie por ser un área pública. Nadie puede ingresar a un área privada del lugar de trabajo sin el permiso del empleador o una orden judicial. Elaboren un plan con sus compañeros de trabajo y su empleador y practiquen qué hacer en caso de una visita de ICE. Sepan dónde están las áreas públicas y privadas en su lugar de trabajo y asegúrese de que haya una señalización clara que las señalice.

Podría decir:



Si agentes de ICE llegan a su lugar de trabajo, mantenga la calma. No corra ni se esconda; esto podría darles motivos para arrestarlo. Dirija todos los agentes y preguntas a su supervisor o empleador. No tiene que responder preguntas sobre su estatus migratorio, su origen ni cuánto tiempo lleva aquí. No tiene que mostrar documentos de identidad que muestren su origen. Puede optar por guardar silencio. Puede decir que no consiente en un registro. Puede decir que desea hablar con un abogado. No tiene que responder preguntas sobre otros empleados.

Para obtener más información y recursos sobre sus derechos constitucionales, visite:

Immigrant Defense Project

WE HAVE RIGHTS
wehaverights.us/spanish

RECURSOS ADICIONALES

MANTÉNGASE ACTUALIZADO

¿Quiere estar al tanto de SUS derechos como trabajador agrícola? ¡Únase al canal de WhatsApp de CAMPO USA!

Para unirse, escanee aquí:

-o-

Envíe CAMPOUSA al
+1 (647) 557-2816
por Whatsapp

-o-

llame al 1-833-290-3672

Polaris Freedom happens now.

LICENCIAS DE CONDUCIR

Bajo la Ley de Luz Verde, los residentes de Nueva York pueden obtener su licencia de conducir estándar del estado de Nueva York independientemente de su estatus migratorio.

Escanee el código QR para obtener más información y recursos sobre el proceso para obtener su licencia de conducir bajo la Ley de Luz Verde.

RECURSOS ADICIONALES

ACCESO LINGÜÍSTICO

Según la ley, las agencias del estado de Nueva York que brindan servicios o beneficios al público deben ofrecer servicios de interpretación a la persona que recibe los servicios o beneficios en su idioma principal, incluido el lenguaje de señas americano (ASL).

Para obtener más información sobre sus derechos de acceso al idioma, escanee aquí:

ACCESO A SERVICIOS DE SALUD

Comuníquese con el Programa Una Voz para la Salud del Centro Nacional para la Salud de los Trabajadores Agrícolas para obtener ayuda para encontrar un proveedor de atención médica accesible en su área.

Llame al +1 (800) 377-9968 o envíe un mensaje a través de Whatsapp al +1 (737) 414-5121 para obtener asistencia.

MIGRANT HEALTH NCFH National Center for Farmworker Health, Inc.

RECURSOS ADICIONALES

NÚMEROS DE TELÉFONO IMPORTANTES

VIOLENCIA DOMÉSTICA

Línea directa nacional contra la violencia doméstica las 24 horas:
1-800-799-7233

Línea directa de violencia doméstica y sexual de Nueva York, disponible las 24 horas:
1-800-942-6906

SALUD MENTAL

Línea de ayuda para casos de suicidio y crisis:
llame o envíe un mensaje de texto al 988
Chat: 988lifeline.org

Línea directa de crisis local y servicios de referencia: llame al 211

Crisis Text Line: Envía un mensaje de texto con la palabra HOME al 741741 o visita crisistextline.org

OFICINA PARA NUEVOS AMERICANOS

Referencias a servicios legales de inmigración y otros recursos para inmigrantes en Nueva York

Línea directa: 1-800-566-7636

NEW YORK STATE | Department of State
Office for New Americans

CONTÁCTENOS

Contáctenos gratis desde cualquier parte del mundo al 1-800-724-7020 o vía WhatsApp al 845-331-6615.

Ubicaciones

1187 Culver Rd.
Rochester, NY 14609
585-325-3050

9 Main St.
Kingston, NY 12401
845-331-6615

245 Saw Mill Rd. Suite 106
Hawthorne, NY 10532
845-331-6615

Encuéntrenos en línea

Facebook: @WJCNY
Instagram: @workerjusticecenter
Twitter: @workerjusticeny
Bluesky: wjcny.bsky.social
Sitio web: www.wjcny.org

Escanee aquí para visitar nuestro sitio web:

Centro de Justicia para Trabajadores
de Nueva York
¡Dignidad para cada trabajador!