

El COVID-19 y los Trabajadores Agrícolas:

Preguntas y Respuestas

1. Vivo con otros trabajadores agrícolas en viviendas que nos otorgó el empleador y me preocupa la propagación del COVID-19. ¿Existen reglas sobre el hacinamiento?

Sí, según las normas que rigen los [campos de trabajo temporal](#) de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, por sus siglas en inglés), la vivienda de los trabajadores agrícolas debe cumplir con ciertos requisitos mínimos de ocupación y espacio. Por lo general, cada ocupante de la vivienda debe tener al menos 50 pies cuadrados de espacio en el dormitorio o 100 pies cuadrados en las habitaciones en donde cocinan, comen y duermen. Las camas deben estar elevadas, al menos, a un pie del piso y deben estar separadas por lo menos tres pies de distancia. En el caso de las literas, debe haber al menos 27 pulgadas entre la litera inferior y la superior.

Para las viviendas construidas antes del 3 de abril de 1980, se aplican normas diferentes. La OSHA y los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC, por sus siglas en inglés) también han emitido una [Guía sobre el COVID-19](#) para trabajadores y empleadores agrícolas con recomendaciones para el uso de viviendas compartidas y para [hogares que viven en espacios cerrados](#). Además, los estados y los municipios pueden imponer normas más estrictas sobre la vivienda de los trabajadores temporales.

2. Vivo con otros trabajadores agrícolas en viviendas que nos otorgó el empleador y me preocupa la propagación del COVID-19. ¿Existen normas sobre la ventilación?

Sí, por lo general, la vivienda que el empleador proporciona a los trabajadores agrícolas debe cumplir con las normas de seguridad correspondientes, entre ellas, el requisito de una ventilación adecuada. Las ventanas deben estar construidas de manera que al menos la mitad de ellas se puedan abrir para ventilar la habitación. Las puertas y las ventanas deben tener mosquiteros, y todas las puertas deben tener cierre automático.

Para las viviendas construidas antes del 3 de abril de 1980, rigen normas diferentes. Además, la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, por sus siglas en inglés) y los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC, por sus siglas en inglés) han emitido una [Guía sobre el COVID-19](#) para trabajadores agrícolas y empleadores agrícolas con recomendaciones para el uso de viviendas compartidas.

3. Vivo con otros trabajadores agrícolas en viviendas que nos otorgó el empleador, y varios de ellos dieron positivo por COVID-19. ¿Qué derechos tengo?

Según [las normas de los campos de trabajo temporal de la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional](#), su empleador debe informar el brote de cualquier enfermedad transmisible, incluido el COVID-19, a las autoridades de salud locales. Además, el empleador no debe permitir que ninguna persona con una enfermedad contagiosa, incluido el COVID-19, trabaje en la preparación, cocción, servicio o manipulación de alimentos en una cocina o un comedor operado en el campo de trabajo. Los estados y los municipios pueden imponer requisitos adicionales. Si cree que las condiciones de trabajo son inseguras o insalubres, puede presentar una queja confidencial en la División de Horas y Salarios. Para obtener más información o saber cómo presentar una queja, comuníquese con la División de Horas y Salarios al 1-866-487-9243.

4. Estaba preocupado por las condiciones de vivienda en el campo donde trabajaba. Cuando me quejé, me despidieron. ¿Qué puedo hacer?

Las represalias, incluidos los esfuerzos para intimidar, amenazas, inclusiones en lista negra o despidos están estrictamente prohibidas en cada una de las leyes agrícolas que hace cumplir la División de Horas y Salarios. El Departamento de Trabajo se encarga de investigar las denuncias por represalias. Para obtener más información o saber cómo presentar una queja, comuníquese con la División de Horas y Salarios al 1-866-487-9243.

5. ¿Son los trabajadores agrícolas elegibles para obtener una licencia por enfermedad y licencia familiar y médica ampliada con pago de sueldo bajo la Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus (FFCRA, por sus siglas en inglés)?

El requisito de que los empleadores proporcionen licencia por enfermedad o licencia familiar y médica ampliada con pago de sueldo bajo la FFCRA expiró el 31 de diciembre de 2020, por lo tanto, los empleadores no están obligados a brindar dichas licencias según ese estatuto después de esa fecha. Los empleadores que decidan proporcionar dicha licencia entre el 1 de enero de 2021 y el 30 de septiembre de 2021, pueden ser elegibles para recibir créditos impositivos para empleadores.

Puede encontrar información sobre la solicitud de créditos impositivos para dichas licencias en el sitio web del Servicio de Impuestos Internos (IRS, por sus siglas en inglés) (<https://www.irs.gov/newsroom/covid-19-related-tax-credits-for-paid-leave-provided-by-small-and-midsize-businesses-faqs>). Además, algunos estados pueden tener sus propias políticas sobre la licencia por enfermedad con pago de sueldo relacionadas con la pandemia del COVID-19.

El mandato de licencia según la FFCRA se aplica a empresas con menos de 500 empleados y cubría a la mayoría de los trabajadores agrícolas, incluidos los

trabajadores H-2A. La División de Horas y Salarios puede investigar reclamos de incumplimiento de la ley por parte del empleador durante el tiempo en que la ley estuvo en vigencia, es decir, desde el 1 de abril de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020. Se pueden presentar reclamos que alegan una violación de la licencia por enfermedad o la licencia familiar y médica ampliada con goce de sueldo según lo estipulado en la FFCRA hasta dos años después de la presunta infracción.

6. ¿La División de Horas y Salarios está realizando investigaciones en el sector agrícola durante la pandemia?

Sí. La División de Horas y Salarios tiene un papel importante en hacer cumplir las protecciones básicas de los trabajadores agrícolas y continúa haciendo cumplir de manera activa estas leyes durante la pandemia del COVID-19. Con el fin de mantener de manera efectiva el cumplimiento y al mismo tiempo proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, los empleadores y el personal de la División de Horas y Salarios, hemos implementado una serie de protocolos de seguridad. Dependiendo de los hechos particulares a cada situación, podemos realizar algunas o todas las actividades de investigación por teléfono, correo electrónico y/u otros métodos de comunicación remota. Cuando las investigaciones en el sitio sean factibles, seguiremos todos los protocolos de seguridad y salud pública locales, estatales y federales aplicables.

7. Soy trabajador H-2A. Para viajar a los Estados Unidos para el trabajo H-2A, tuve que obtener una prueba de COVID-19 negativa por mi cuenta. ¿Mi empleador tiene que reembolsarme el costo de la prueba?

Sí, dado que se requirió el examen para viajar a los Estados Unidos para este trabajo, el empleador debe reembolsarle este gasto si el costo haría que su salario fuera por debajo de la [tasa salarial H-2A requerida](#) en la primera semana laboral.

8. Un empleador H-2A se niega a contratar solicitantes estadounidenses a menos que puedan proporcionar resultados de pruebas que indiquen que actualmente son negativos para COVID-19. Sin embargo, el empleador no exige los mismos resultados de las pruebas para los trabajadores H-2A. ¿Está permitido esto?

No, el empleador no puede pedir a los trabajadores estadounidenses que cumplan con ningún requisito que no se aplique también a los trabajadores H-2A.

9. Trabajé para un empleador agrícola que también emplea a trabajadores bajo un contrato H-2A. Cuando la actividad comercial disminuyó debido a el COVID-19, el empleador despidió a los trabajadores estadounidenses, pero continuó empleando a los trabajadores H-2A. ¿Está permitido esto?

No, el empleador está cometiendo un despido indebido a los trabajadores

estadounidenses. Un despido por cuestiones legales relacionadas con el trabajo, como la falta de trabajo, es permisible solo si todos los trabajadores H-2A son despedidos antes que cualquier trabajador estadounidense en el empleo correspondiente.

10. Trabajo para un empleador agrícola con un contrato H-2A. La empresa cerró debido a COVID-19. ¿Qué derechos tengo?

Un empleador H-2A puede rescindir el contrato de trabajo en curso cuando los trabajadores ya no sean necesarios por razones fuera del control del empleador, como incendios, clima u otras circunstancias similares. La pandemia de COVID-19 puede ser una razón válida para rescindir el contrato, pero el empleador H-2A debe cumplir con ciertos requisitos.

Primero, su empleador H-2A debe obtener una determinación de “imposibilidad de contrato” de la Oficina de Certificación Laboral Extranjera de la Administración de Empleo y Capacitación (OFLC, por sus siglas en inglés).

Segundo, su empleador H-2A debe ofrecerle una cantidad total de horas laborales igual a al menos las tres cuartas partes de los días laborales incluidos en el contrato, desde su inicio hasta su finalización. Si el empleador no ha ofrecido al menos tres cuartas partes de las horas durante ese período, entonces el deberá pagarle por las horas faltantes necesarias para alcanzar la “garantía” de las tres cuartas partes.

Tercero, su empleador H-2A debe hacer todo lo posible para trasladarlo a otro empleo similar que usted considere aceptable y en consistente con la ley de inmigración, según corresponda. Si su empleador no lo traslada, entonces su empleador debe reembolsarle los gastos de viaje de ida y vuelta y los gastos de subsistencia al lugar de trabajo del empleador, incluso si no ha transcurrido el 50% del período de trabajo.

Si su empleador H-2A no solicita la imposibilidad del contrato o si la OFLC no emite una determinación de imposibilidad del contrato, entonces el empleador sigue siendo responsable de todas las obligaciones H-2A, incluida la “garantía” completa de las tres cuartas partes durante todo el período del contrato de trabajo. Además, los empleadores H-2A deben proporcionar alojamiento y comida o instalaciones para cocinar durante cada día del período del contrato hasta el día en que los trabajadores se van.

Estos requisitos rigen tanto para los trabajadores extranjeros como para los trabajadores estadounidenses que trabajan para un empleador con un contrato H-2A.

11. Soy un trabajador agrícola. Si mi empleador me traslada a una vivienda nueva debido a COVID-19, ¿esta vivienda nueva tiene que cumplir con las mismas normas de seguridad y salud?

Sí, la vivienda nueva debe cumplir con todas las normas de seguridad y salud aplicables. El empleador debe notificar a la agencia estatal de la fuerza laboral (SWA, por sus siglas en inglés) que está usando una vivienda alternativa y debe presentar documentación a la SWA que demuestre el cumplimiento de las normas pertinentes y/o programar una inspección de dicha vivienda alternativa. La información de contacto de las agencias estatales de la fuerza laboral está disponible en <https://www.dol.gov/agencies/eta/wotc/contact/state-workforce-agencies>.

12. Soy un trabajador agrícola. Durante la temporada, mi empleador obtuvo vehículos adicionales para adaptarse al distanciamiento físico al transportar a los trabajadores. ¿Estos vehículos adicionales deben cumplir con las mismas normas de seguridad?

Sí, todos los vehículos utilizados para transportar trabajadores deben cumplir con las normas de seguridad aplicables. Además, si a los vehículos los provee un contratista de mano de obra agrícola (FLC, por sus siglas en inglés), el FLC debe obtener autorización de la División de Horas y Salarios (WHD, por sus siglas en inglés) para usar cada vehículo específico antes de transportar trabajadores. Para obtener la autorización, la FLC debe presentar prueba a la WHD que cada vehículo ha pasado por una inspección de seguridad y está debidamente asegurado. Para obtener más información o saber cómo presentar una queja, comuníquese con la División de Horas y Salarios al 1-866-487-9243.

13. Soy un trabajador agrícola. Me preocupa la propagación de COVID-19 cuando me transportan con otros trabajadores. ¿Existe algún requisito relacionado con las ventanas de los vehículos?

Sí. La [Ley de Protección al Trabajador Agrícola Migrante y Temporal](#) requiere que los vehículos que se utilizan para transportar trabajadores agrícolas tengan ventanas que funcionen y que se puedan bajar para permitir que los ocupantes respiren aire fresco. Está prohibido el uso de vehículos cerrados sin ventanas. Además, la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, por sus siglas en inglés) y los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC, por sus siglas en inglés) han emitido una [Guía sobre el COVID-19](#) para trabajadores y empleadores agrícolas con recomendaciones para el transporte compartido.

14. Parte de mi trabajo implica transportar a trabajadores agrícolas, pero no he podido conseguir una cita para renovar mi licencia de conducir debido al COVID-19. ¿Puedo seguir transportando trabajadores?

Depende. Tanto la [Ley de Protección al Trabajador Agrícola Migrante y Temporal](#) (MSPA, por sus siglas en inglés) como las [disposiciones H-2A de la Ley de Inmigración y Nacionalidad](#) requieren que todos los choferes de trabajadores agrícolas cubiertos tengan una licencia de conducir válida, según lo dispuesto por la ley estatal. En algunas

circunstancias, los requisitos del estado pueden incluir que el conductor tenga una licencia de conducir comercial (CDL, por sus siglas en inglés). Durante la pandemia de COVID-19, algunos estados, así como la Administración Federal de Seguridad de Autotransportes (FMCSA, por sus siglas en inglés), han instituido otras flexibilidades para abordar los cierres de las oficinas y las dificultades asociadas que experimenta el público para actualizar la licencia correspondiente. Por ejemplo, algunos estados han extendido temporalmente las fechas de vencimiento de las licencias de conducir durante la pandemia de COVID-19. La WHD cederá al estado la gestión de las licencias de conducir aceptables dentro de ese estado.

15. Soy un trabajador agrícola. Antes de comenzar a trabajar, como parte de mi contrato de trabajo, mi empleador me dijo que otorgaría tapabocas a todos los empleados y que se establecerían reglas de distanciamiento social en el lugar de trabajo. Sin embargo, cuando comencé a trabajar, el empleador no cumplió estas promesas. ¿Cuáles son mis derechos?

La [Ley de Protección al Trabajador Agrícola Migrante y Temporal](#) (MSPA, por sus siglas en inglés) y las [disposiciones H-2A de la Ley de Inmigración y Nacionalidad](#) prohíben que los contratistas laborales, los empleadores agrícolas y las asociaciones agrícolas violen los términos de cualquier acuerdo laboral que hayan hecho con trabajadores agrícolas migrantes o temporales, y en el caso de H-2A, con los trabajadores H-2A y trabajadores en el empleo correspondiente. Para obtener más información o saber presentar una queja, comuníquese con la División de Horas y Salarios al 1-866-487-9243.

16. Soy un trabajador agrícola. Mi empleador nos entrega agua mientras mi equipo trabaja en el campo, pero los trabajadores tienen que beber directamente del mismo grifo o recipiente. Me preocupa el riesgo de propagar el COVID-19. ¿Cuáles son mis derechos?

Según [las normas de sanidad en el campo para la agricultura](#) de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, su empleador debe poner agua potable limpia a disposición de los trabajadores agrícolas en los campos. Debe proporcionar vasos de un solo uso. Para obtener más información o saber cómo presentar una queja, comuníquese con la División de Horas y Salarios al 1-866-487-9243.

17. Soy un trabajador agrícola. Mi empleador proporciona baños portátiles en los campos. Me preocupa la propagación del COVID-19. ¿Existen normas sobre la ventilación?

Sí, según [las normas de sanidad en el campo para la agricultura](#) de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, su empleador debe proporcionar un baño y una instalación para lavarse las manos por cada 20 empleados, y deben mantenerse limpias, higiénicas y en condiciones operativas. Las instalaciones sanitarias deben tener una ventilación adecuada.

18. Soy un trabajador agrícola. Mi empleador no tiene instalaciones para lavarse las manos en los campos, pero nos entrega desinfectante para manos o toallitas húmedas. ¿Está permitido esto?

No, según [las normas de sanidad en el campo para la agricultura](#) de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, las instalaciones para lavarse las manos del empleador deben incluir un suministro adecuado de agua limpia, jabón y toallas de un solo uso. No se permiten toallitas o desinfectantes para manos como sustituto de instalaciones para lavarse las manos.

Tenga en cuenta que las leyes federales y estatales pueden diferir y operar de manera independiente; por lo tanto, es posible que desee comunicarse con la [oficina laboral de su estado](#) para consultar si existen leyes estatales que aborden sus derechos en el lugar de trabajo durante la pandemia.

«»

Comuníquese con nosotros

Para obtener más información o para saber cómo presentar una queja, visite el sitio web de la División de Horas y Salarios <https://www.dol.gov/agencies/whd> y/o llame a nuestra línea gratuita de información y ayuda, disponible desde las 8:00 a. m. hasta las 5:00 p. m. en su zona horaria, al 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243).

Tenga en cuenta que la vivienda y el transporte proporcionados por el empleador pueden ser un beneficio del empleo que también está cubierto por los requisitos de no discriminación y adaptación de las leyes de igualdad de oportunidades de empleo. También puede obtener más información en <https://www.eeoc.gov/>.

Para obtener información adicional sobre el COVID-19, visite los [Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades de los HHS](#).