

Normas de Empleo

VIVA FARMS

1ero de Marzo de 2022

Presentado por el Programa de Normas de Empleo

Por Emmanuel Campos Gonzalez, Kathilie Valentin y Carmen Rivera



Oficina de relaciones comunitarias





Washington State Department of
Labor & Industries



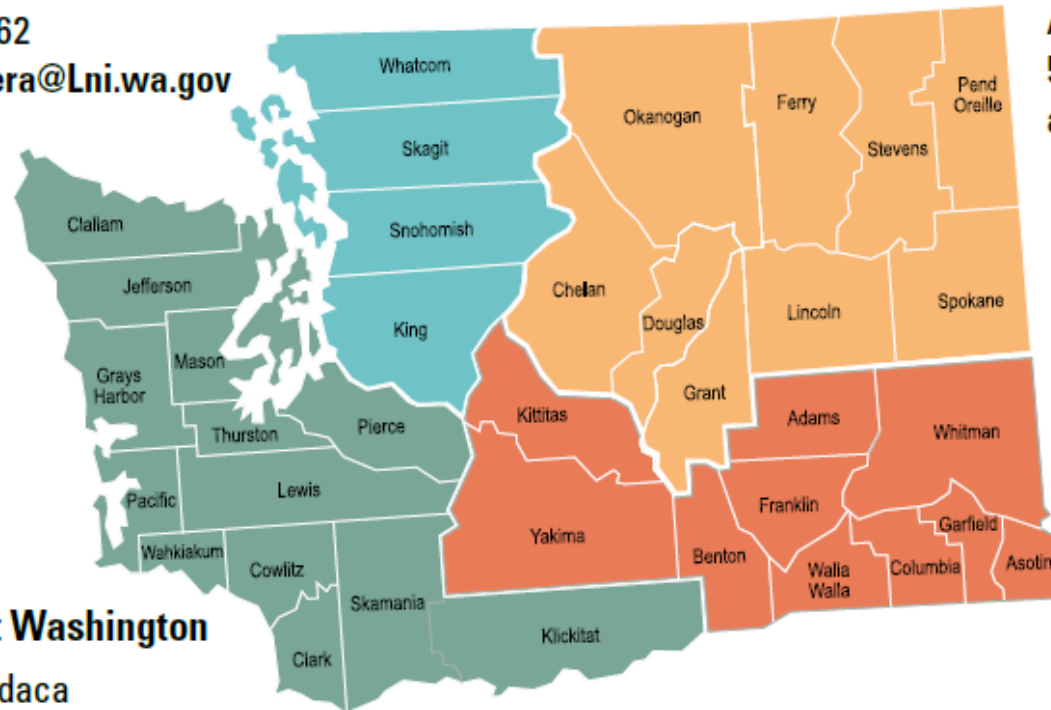
Equipo de alcance a la comunidad

Northwest Washington

Carmen Rivera

360-333-0362

carmen.rivera@Lni.wa.gov



Southwest Washington

Rudy Mondaca

360-742-2974

rodolfo.mondaca@Lni.wa.gov

Northeast Washington

Alma Castillo

509-881-1504

alma.castillo@Lni.wa.gov

Southeast Washington

Susana Rodríguez

509-440-3792

susana.rodriguez@Lni.wa.gov



Temas comunes durante eventos

- Lesiones en el trabajo
- Reportar peligros de salud o seguridad
- Exposición al COVID en el trabajo
- Permiso por enfermedad pagados



Como puedo entregar un reclamo de lesión en el trabajo?

- Con el proveedor inmediatamente después de la lesión
- 1 año después del día de la lesión
- 2 años después del día del diagnostico de la enfermedad ocupacional
- Reaperturas por servicios médicos solamente no tienen limite
- Reaperturas por servicios médicos y compensación tiene limite de 7 años
- Puede elegir su proveedor medico siempre y cuando sean parte de la red

El empleador puede apoyar el proceso

- Entregando el reporte de accidente del empleador
- Inscribirse en el centro de cuentas en línea
- Proporcionar trabajo liviano, L&I le puede ayudar a encontrar oportunidades
- Incentivo del empleador



Reportar problemas de seguridad

- Empezar con empleador, supervisor, comité de seguridad para revisar el problema
- Puede llamar 1-800-423-7233
- Peligros de salud o seguridad pueden ser enviados por correo, fax o en línea
- Los reportes pueden ser anónimos
- No puede ser discriminado por proteger este derecho

Exposición a COVID en el trabajo

- A partir del 11 de Mayo de 2021, trabajadores de primer línea pueden entregar un reclamo si contrataron COVID en el trabajo
- Se requiere resultado positivo de un proveedor, farmacia, empleador o locales de prueba como del condado
- Las tasas de experiencia de los empleadores no son afectadas



Permisos por enfermedad pagados

- Los trabajadores deben acumular al menos una hora de permiso por enfermedad pagado por cada 40 horas trabajadas.
- Esto incluye a los trabajadores de medio tiempo y temporales .
- Todas las horas trabajadas deben ser contadas hacia la acumulación
- Por lo menos una vez al mes, trabajadores deben recibir aviso de su balances que incluya cantidad usado, acumulado y disponible
- Los trabajadores tienen derecho a utilizar los permisos por enfermedad pagados que se hayan acumulado a partir del 90.º día calendario posterior al inicio de su contratación.



Agregando trabajadores a su empresa

5

Employment/elective coverage

5a and 5c are required if hiring employees and/or minors.

Employment accounts cannot be established unless you plan to employ persons within the next 90 days. If accounts are established, Employment Security and Labor and Industries reports will be required quarterly even if you have not hired.

a. *Date of first employment or planned employment at this location (MM/DD/YY):

First date wages paid (MM/DD/YY):

b. Number of persons you employ or plan to employ at this location (do not include owners):

c. *Estimate the number of persons under age 18 (minors) you will employ in the next 12 months and duties they will perform:

Age	Number of employees	Duties to be performed by minors (Check ini.wa.gov/workers-rights/youth-employment/how-to-hire-minors)
16-17		
14-15		
Under 14		



Reportes trimestrales son debidos 4 veces por año

Quarterly due dates		
Quarter	Report period	Report & payment due date
1	January 1 - March 31	April 30
2	April 1 - June 30	July 31
3	July 1 - September 30	October 31
4	October 1 - December 31	January 31

Oficina de pequeñas Empresas
SmallBusiness@Lni.wa.gov
Toll-free: **1-800-987-0145**



Gracias

Carmen Rivera
Community Relations Specialist
(360)333-0362



Normas de Empleo Agrícolas & Cambios de Elegibilidad de las Horas Extras





Propósito

Esta presentación es para ayudar a mantener a la comunidad agrícola al día sobre las nuevas leyes de elegibilidad de horas extras en la agricultura.

El Programa de Normas de Empleo se ha comprometido a ayudar a educar al público sobre los requisitos en el lugar de trabajo y a ayudar a los empleadores a cumplir con estos requisitos.



Resumen de la presentación

- Protecciones: Ley de Salario Mínimo
- Definición de Trabajador Agrícola y de Lechería
 - Salario mínimo
 - Requisitos de Pago
 - Horas trabajadas
 - Salarios por pieza/ destajo
 - Periodos de Comida & Descanso
 - Horas extras
- Requisitos de Talones de Cheque
 - Deducciones Aprobadas
 - Deducciones Prohibidas
- Mantenimiento de Registros
 - Registros de Nomina
 - Talones de cheque
- Historia y Cambios
- Resumen de la Ley ESBB 5172
- Horario gradual de horas extras
- Preguntas Frecuentes
- Plan de L&I para implementar la ley
- Queja de Derechos del Trabajador
- Unidad contra Represalias
- Otras regulaciones del lugar de trabajo agrícola
- La unidad de contratación de mano de obra agrícola
- Seminarios web públicos sobre normas de empleo
- Contactos y recursos
- Preguntas y respuestas



Ley de Salario Mínimo

La Ley de Salario Mínimo (capítulo 49.46 RCW) incluye las siguientes protecciones:

- Salario mínimo
- Propinas y cargos por servicio
- Permisos por enfermedad pagados
- Horas extras (tiempo y medio) por horas trabajadas más de 40 por semana
- Protección contra represalias por ejercer los derechos laborales

La ley se aplica a la mayoría de los trabajadores, excepto a aquellos que están específicamente exentos de la ley.

Más información: [Política administrativa de L&I ES.A.1 Aplicabilidad de la Ley de Salario Mínimo \(en inglés\)](#)



¿A quién se le considera un Trabajador Agrícola y un Trabajador de Lechería de acuerdo a la Ley de Salario Mínimo?

Trabajador Agrícola incluye cualquier persona empleada:

- **En una granja haciendo alguna de las siguientes actividades:**
 - Cultivo de tierra y cosecha (cualquier producto agrícola u hortícola).
 - **Manejo de animales** - crianza, trasquila, alimentación, cuidado, entrenamiento, abejas, aves de corral, animales con pieles y vida silvestre.
 - **Manejo de la Granja** -gestión, conservación, mejora o mantenimiento de una granja.
- Empaque, clasificación, almacenamiento o entrega, y envasado comercial, congelación o procesamiento (cualquier producto agrícola y de horticultura).
- En el cultivo, crianza, recolección y procesamiento de ostras.



Trabajador de Lechería incluye cualquier persona que realiza actividades relacionadas con ganado lechero y la producción de leche.

Consulte [RCW 49.46.130](#) para obtener detalles completos.





Salario Mínimo

- La mayoría de los trabajadores debe recibir al menos el salario mínimo por cada hora trabajada
 - \$14.49 en el 2022
 - Se puede pagar el 85% del salario mínimo a menores de 16 años: \$12.32
- Los que reciben un salario por destajo o por pieza (basado en su productividad) deben ganar al menos el salario mínimo por todas las horas trabajadas y descansos.
- Los empleadores deben pagar a los trabajadores un salario acordado o el salario mínimo, el que sea mayor.

Más información: [Página de L&I en Español sobre el Salario Mínimo.](#)



Requisitos de pago

- Los empleadores deben pagar a los empleados por todo el trabajo realizado a la tarifa que ambos hayan acordado.
 - Algunos tipos de tarifas podrían ser un sueldo por hora, salario, tarifa fija, por pieza/destajo, comisión, etc. o una combinación de lo anterior.
- A los empleados pagados por hora se les debe pagar por todas las horas trabajadas.
- “Horas trabajadas” se define como, “todas las horas que la empresa ha autorizado o requerido, conocido o razonablemente creído que el trabajador esté en el local o en un sitio prescrito de trabajo.”

Más información:

[Política Administrativa ES.A.3 sobre el salario mínimo por hora](#) (solamente en inglés)



Ejemplos de “horas trabajadas”

Horas trabajadas podría incluir:

- Tiempo de viaje entre sitios de trabajo
- Tiempo de capacitación y de juntas obligatorias
- Actividades preparatorias y de conclusión
 - Cuando se le exige al empleado a presentarse antes de empezar a trabajar y dar seguimiento después de terminar de trabajar.
 - Tiempo para “preparar” y “desmantelar”
 - Para poner y quitar equipo de protección personal
- Tiempo en que están de guardia y
- Tiempo de espera
 - Cuando se le exige al empleado a permanecer en el local (por ejemplo, cuando una maquinaria se descompone)





Salarios por pieza/a destajo

A algunos trabajadores agrícolas se les paga por pieza/a destajo.

- Los salarios a destajo se basan en la productividad del trabajador.
- Los trabajadores deben ganar al menos el salario mínimo por todas las horas trabajadas y recibir los descansos pagados sin importar la productividad.
- Los empleadores deben pagar a los trabajadores un salario acordado o un salario mínimo, el que sea mayor.





Tarifas de pago para trabajadores a destajo

Los trabajadores pagados a destajo tienen derecho a los siguientes tipos de compensación:

- **Tiempo a destajo activo:** el pago a destajo por todas las actividades que se relacionan directamente con ganar el pago a destajo.
- **Tiempo a destajo inactivo:** la compensación por hora pagado por separado (al menos el salario mínimo) por el tiempo dedicado a tareas que no se consideran trabajo a destajo.
- Compensación separada por los periodos de descanso.



Ejemplos de tiempo a destajo activo v. tiempo a destajo inactivo

Tiempo a destajo activo	Tiempo a destajo inactivo
• Subir y bajar escaleras para huertas • Moverse de árbol a árbol • Vaciar contenedores de productos • Pesar el producto • Operar equipo directamente asociado con la producción	• Viajar entre huertas, o campos, y huertas o terrenos de campo (a pie o en vehículo) • Asistir a juntas o capacitaciones requeridas • Transportar escaleras a un tráiler de empresa (o desde el tráiler a las áreas donde se realiza la recolección) • Guardar equipo y materias en sus lugares respectivos de almacén • Operar equipo que no está asociado directamente con la producción. • Poner y quitar equipo de protección personal



Periodos de comida

- Los periodos de comida normalmente no se requiere que se les pague a los trabajadores
- Se deben pagar si el trabajador no está libre de sus deberes
- Se requiere un descanso de 30 minutos por cada 5 horas trabajadas.
- Se requiere otro descanso de comida si trabajan más de 11 horas.
- Se pueden renunciar los periodos de comida solamente si el empleado y empleador están de acuerdo.
 - El acuerdo tiene que ser a voluntad del empleado
 - Se recomienda que obtenga un acuerdo por escrito en el lenguaje nativo del empleado
 - Si en cualquier momento el empleado quiere volver a recibir sus periodos de comida, cualquier acuerdo ya no estaría en efecto.



Periodos de descanso

- El término “período de descanso” significa detener los deberes, los esfuerzos o las obligaciones laborales para que el personal descanse y se relaje.
- Los periodos de descanso tienen que ser pagados.
- Tienen que ser al mínimo 10 minutos por cada 4 horas trabajadas.
- Por ejemplo los empleados pueden tomar el descanso a las 3 horas y 50 minutos desde el comienzo de su turno.
- No se pueden renunciar o interrumpir el periodo de descanso.

Nota importante: Los empleados agrícolas que trabajan por pieza tienen que ser pagados por separado por los periodos de descanso. Eso se basa en la “tarifa regular de pago” o el salario mínimo, el que sea mayor.





Periodos de descanso para trabajadores por pieza/a destajo

- Los empleadores deben calcular **la tarifa regular de pago** para determinar cuanto se le debe a cada trabajador pagado a destajo por sus periodos de descanso.
- “**La tarifa regular de pago**” = la tarifa promedio de pago por hora para la semana laboral **sin incluir** los periodos de descanso
- Esto se determina por dividir la compensación total de la semana laboral por las horas totales de trabajo (sin incluir el tiempo de descanso). Esto se resulta con **la tarifa regular de pago** para la semana.

Ejemplo:

Ganancias totales por tiempo a destajo activo	+	Ganancias totales por tiempo a destajo inactivo	÷	Horas activas de trabajo (sin incluir tiempo de descanso)	=	La tarifa regular de pago
---	---	---	---	--	---	--



Como calcular el pago del período de descanso pagado

Si la tarifa regular de pago del trabajador por pieza es mayor que el salario mínimo:

- Debe multiplicar la tarifa regular por el numero total de horas de los descansos tomados durante la semana de trabajo.
- Se tiene que pagar esta cantidad por separado.
- No hay mas calculaciones.

Si la tarifa regular de pago del trabajador por pieza es menos que el salario mínimo:

- El trabajador tiene que ser pagado el salario mínimo por todas las horas trabajadas, incluyendo periodos de descanso.
- Multiplique todas las horas trabajadas (incluyendo los periodos de descanso) por el salario mínimo.



Tarifas alternativas de pago: Periodos de descanso pagados por separado

- Los empleadores pueden pagar una tarifa de pago separado por periodos de descanso que no sea la tarifa regular.
- La tarifa acordada debe igualar o exceder el salario mínimo y la tarifa regular de pago del trabajador.
- Los empleados que trabajan a destajo y por hora deben ser pagados de acuerdo con su base de pago en el momento en que toman el periodo de descanso.



Horas extras

La mayoría de los trabajadores tienen derecho al pago de horas extras (1.5 veces el salario por hora por horas trabajadas en exceso de 40 a la semana). Sin embargo, la ley establece que algunos empleados están exentos de recibir pago por horas extras. Algunas exenciones incluyen:

- Empleados de “cuello blanco” (personas que trabajan como ejecutivos, administrativos, profesionales, informáticos o de ventas externas)
 - *No incluye a los trabajadores agrícolas que realizan principalmente trabajos manuales en el campo o la granja (por ejemplo, recolección, siembra, cosecha, etc.)*
- Las personas que no cumplen con la definición de “empleado” según la Ley de Salario Mínimo (por ejemplo, voluntarios no renumerados, trabajadores ocasionales, etc.)



Más información: [Página de L&I en Español sobre Horas Extras y Exenciones.](#)



Calculando horas extras

Hay dos pasos para calcular horas extras:



La tarifa regular de pago por hora se calcula así:

- Sumar su compensación semanal (sin incluir las primas de horas extras),
- Dividir por la cantidad total de horas trabajadas durante la semana, y

El tiempo extra se calcula así:

- Multiplica la tarifa de pago regular por hora por 1.5 por cada hora trabajada más de 40 durante la semana laboral.

Más información: [Política administrativa de L&I ES.A.8.2 “Cómo calcular las horas extras”](#);
Para mas orientación sobre cómo calcular las horas extras para los trabajadores pagados por pieza, vea la sección 21 de la [ES.C.6.2 Normas de Empleo Agrícolas – Periodos de Comida, Periodos de Descanso y Tarifas de Pago \(wa.gov\)](#)



Requisitos de talones de cheque

- Los empleadores tienen que pagarles a los trabajadores un día de pago regularmente establecido por lo menos una vez al mes.
- Si un empleado renuncia o está despedido, se le debe pagar su cheque final el día o antes del próximo día de pago establecido.
 - Los empleadores no pueden retener un cheque final aún cuando el empleado no entrega las llaves, los uniformes, herramientas, equipo, etc.
 - Retener los cheques finales es una violación de la ley del empleo estatal. Los empleadores que retienen los cheques de pago pueden estar sujetos a acciones de cumplimiento, como multas, de L&I.





Deducciones de cheques de pago aprobadas

Empleadores pueden deducir dinero del cheque de pago cuando el trabajador todavía está empleado en ciertas condiciones, como:

- Embargos por orden de la corte
- Cuando un trabajador está de acuerdo con anticipación de una deducción que es para su beneficio.
 - Ejemplos: los préstamos personales, pagos o pagos parciales de seguro de salud y dental del trabajador, etc.
 - Durante empleo continuo, el trabajador y empleador deben estar de acuerdo con la deducción por escrito.



Deducciones del cheque de pago final

Las siguientes deducciones solo se permiten cuando existe un acuerdo oral o por escrito entre el empleado y el empleador y los incidentes que se describen ocurrieron durante el periodo final de pago:

Equipo roto,
perdido o
dañado

Falta de dinero
en efectivo en la
caja

Aceptar un
cheque o tarjeta
de crédito sin
fondos

Robo por el
trabajador

Ninguna de estas deducciones puede reducir el salario de un empleado menos del salario mínimo estatal.

*La empresa tiene la responsabilidad de demostrar que los trabajadores fueron informados sobre las políticas de la empresa respecto a estas deducciones.



Deducciones de cheque de pago prohibidas



Durante empleo continuo, no se puede deducir **ninguno** de lo siguiente:

- Daños o pérdida de equipo de la empresa
- Falta de dinero en efectivo en la caja
- Reembolso por el cheque o tarjeta de crédito sin fondos de un cliente
- Abandono del cliente, robo, o facturas no pagadas



Mantenimiento de registros:

Registros de nómina

Los empleadores deben...

- Mantener los registros de nómina para sus empleados por lo menos tres años en formato electrónico o por escrito.
- Hacer disponibles los registros de nómina a los empleados cuando lo soliciten dentro de un plazo de tiempo razonable – normalmente dentro de 10 días hábiles.

Los registros de nómina deben incluir la siguiente información del empleado:

- Nombre completo
- Dirección de hogar
- Ocupación
- Fechas de empleo
- Horas reales trabajadas cada día y semanalmente
- Tarifa(s) de pago
 - Tiempo a destajo activo
 - Tiempo a destajo inactivo
 - Tarifas por hora
 - Periodos de descanso
- Total de salario ganado
- Horas Extras
- Deducciones



Mantenimiento de registros: Talones de cheque

- Declaraciones de pago detalladas, comúnmente conocidas como “talones de cheque”, son un registro de los ingresos de un trabajador en un periodo de pago.
- Debe proporcionar los talones de cheque a los empleados cada día de pago, ya sea de forma electrónica o en papel.

Debe incluir la siguiente información en cada talón de cheque:

- El nombre, dirección, y número de teléfono del negocio
- Nombre del trabajador
- Número de horas trabajadas
- Número de unidades ganadas de trabajo a destajo, si aplica
- Tarifa(s) de pago
- Salario bruto
- Periodo de pago
- Deducciones detalladas
- Horas Extras

Más información:

[Política Administrativa ES.D.2 sobre mantenimiento de registros para el empleo agrícola](#)



Historia y Cambios

- Históricamente, los empleados agrícolas han estado exentos de recibir pago por horas extras bajo la Ley de Salario Mínimo.
- El 5 de Noviembre de 2020, la Corte Suprema Estatal emitió una decisión en el caso de ***Martínez-Cuevas vs. DeRuyter Brothers***, que determinó que los demandantes, trabajadores en las lecherías en el estado, eran elegibles para horas extras.
- Durante la sesión legislativa del año 2021, la Legislatura del estado promulgo La Ley del Senado Suplente Absorto 5172, la cual extiende el derecho a recibir pago por horas extras a todos los trabajadores agrícolas en el estado de Washington.



¿Qué es lo que hace la ley ESSB 5172?



Los trabajadores de lecherías tienen derecho a horas extras por las horas trabajadas en exceso de 40 horas por semana laboral.

Los trabajadores de lecherías pueden presentar quejas por horas extras si piensan que ganaron horas extras después del 5 de noviembre de 2020, pero no recibieron pago.



Desde el 1 de enero de 2022: los trabajadores agrícolas tendrán derecho a recibir pago por horas extras con un horario gradual durante tres años.

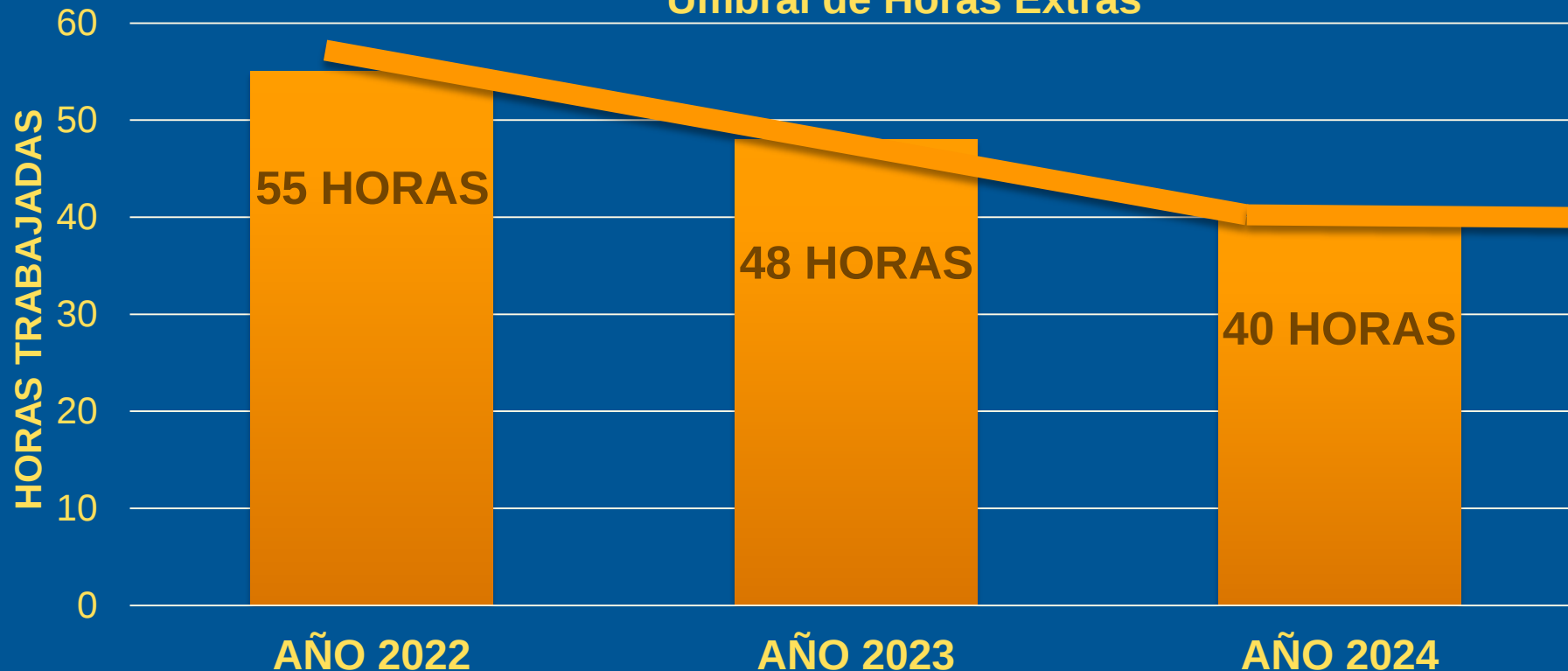
Elimina la exención de horas extras agrícolas de la Ley de salario mínimo a partir del 1 de enero de 2022.



Horario Gradual de Horas Extras

Los nuevos cambios serán implementados con un horario gradual de horas extras, el cual reduce gradualmente la cantidad de horas que los trabajadores agrícolas deben trabajar antes de tener derecho al pago de horas extras en una semana laboral.

Umbral de Horas Extras



A partir del 1ero de Enero de 2022, trabajadores recibirán pago por horas extras por las horas trabajadas en exceso del umbral de horas extras.

Después del año 2024, el umbral de horas extras continuará a 40 horas por semana.



Lo que también debe saber

- La nueva ley no prohíbe que los trabajadores agrícolas trabajen más de 40 horas por semana laboral. Solo determina cuándo deben pagarse las horas extras.
- Los empleadores pueden elegir la cantidad de horas que los trabajadores tienen programadas para trabajar y no están obligados a ofrecer horas extras.
- El pago de horas extras debe ser al menos 1.5 veces la tarifa regular del trabajador por cada hora extra trabajada.
- El trabajador no puede renunciar a este derecho.



Calculando horas extras para trabajadores a destajo.

- L&I ha actualizado la Política Administrativa ES.C.6.2: Normas de Empleo Agrícolas – Periodos de Comida, Periodos de Descanso y Tarifas de Pago. Las nuevas actualizaciones proveen ayuda en como calcular horas extras para trabajadores a destajo y trabajadores por horas.

Más información: [Política Administrativa ES.C.6.2 Normas de Empleo Agrícolas – Periodos de Comida, Periodos de Descanso y Tarifas de Pago \(wa.gov\)](#)



Preguntas y respuestas

Pregunta: ¿Se le debe pagar a un trabajador horas extras incluso si gana más del salario mínimo?

Respuesta: Sí.

Los empleadores deben pagar a los trabajadores por todas las horas extras a las que tienen derecho, independientemente de cuánto ganen.



Preguntas y respuestas

Pregunta: ¿Se prohíbe a los trabajadores agrícolas trabajar más de 40 horas por semana laboral?

Respuesta: No.

Pero se les debe pagar la tarifa de horas extras por las horas trabajadas en exceso a 55 en 2022, 48 en 2023, y 40 a partir de 2024.



Preguntas y respuestas

Pregunta: ¿Cuánto se les debe pagar a los trabajadores si han ganado horas extras?

Respuesta: Al menos 1.5 veces la tasa de pago regular del trabajador por cada hora extra trabajada.

Los trabajadores no pueden renunciar a su derecho al pago de horas extras.



Preguntas y respuestas

Pregunta: ¿Pueden los empleadores limitar las horas de un trabajador a 40 por semana laboral para evitar pagar horas extras?

Respuesta: Sí.

Los empleadores pueden elegir la cantidad de horas que los trabajadores tienen programadas para trabajar y no están obligados a ofrecer horas extras.



Preguntas y respuestas

Pregunta: Si un empleador no autoriza a un empleado a trabajar horas extras, pero este lo hace de todos modos, ¿el empleador debe pagarle las horas extras?

Respuesta: Sí.

Si el trabajo se realiza, debe pagarse.
Nuevamente, los empleados no pueden renunciar a su derecho al pago de horas extras.



Preguntas y respuestas

Pregunta: Si un trabajador agrícola trabaja en varias granjas y su total de horas semanales está por encima del umbral de horas extras, ¿tiene derecho a horas extras?

Respuesta: Depende.

Depende si las granjas tienen la misma conexión o propiedad conjunta.



Video de L&I: Obtenga los detalles sobre la nueva ley de horas extras en la agricultura.

¿Sabía que una nueva ley hace a los



Plan de L&I para implementar la ley

- Actualizaciones de políticas administrativas
 - **ES.A.8.1** – Horas extras
 - **ES.B.1** – Permisos por enfermedad pagados – preguntas más comunes
 - **ES.C.6.2** – Normas de Empleo Agrícolas – Periodos de Comida, Periodos de Descanso y Tarifas de Pago
 - **ES.D.2** – Mantenimiento de registros y acceso a los registros de nómina (empleo agrícola)
- Amplias Actividades de Alcance Conferencias vía internet,
 - Reunirse con empleadores y trabajadores
 - Seminarios virtuales
 - Presentaciones en respuesta a solicitudes especiales
 - Actualizaciones del sitio web
 - Hojas informativas y publicaciones
 - Videos informativos

Horas extras en la agricultura

Comprendiendo los cambios en la ley

Estos son los aspectos más destacados para la elegibilidad de las horas extras agrícolas desde que se aprobó una nueva ley. Se espera que los cambios afecten a decenas de miles de trabajadores agrícolas y miles de operaciones agrícolas en Washington. La Ley del Senado Suplente Absorto 5172 entró en vigor el 25 de julio de 2021.

Elementos clave de los cambios

- Los trabajadores de lecherías tienen derecho a horas extras por las horas trabajadas en exceso de 40 horas por semana laboral.
- Todos los trabajadores agrícolas serán elegibles para ganar horas extras a partir del 1 de enero de 2022.
- Según la ley ESSB 5172, los trabajadores de lecherías no pueden presentar reclamos por horas extras trabajadas antes del 5 de noviembre de 2020. Sin embargo, sí pueden hacerlo si piensan que ganan horas extras después del 5 de noviembre de 2020, pero no recibieron pago.

Horario gradual de horas extras

- Reduce gradualmente la cantidad de horas que los trabajadores agrícolas deben trabajar antes de tener derecho al pago de horas extras en una semana laboral:
 - A partir del 1 de enero de 2022: 55 horas
 - A partir del 1 de enero de 2023: 48 horas
 - A partir del 1 de enero de 2024: 40 horas
- La exención de horas extras agrícolas se elimina de la Ley de salario mínimo a partir del 1 de enero de 2022.

Como lo hará cumplir L&I

- Si los trabajadores agrícolas o de lecherías no reciben el pago de horas extras al que tienen derecho según la nueva ley, pueden presentar una queja sobre los derechos laborales ante L&I.

Lo que también debe saber

- La nueva ley no prohíbe que los trabajadores agrícolas trabajen más de 40 horas por semana laboral. Solo determina cuándo deben pagarse las horas extras.
- Los empleadores pueden limitar las horas de un trabajador a 40 por semana laboral para evitar pagar horas extras.
- El pago de horas extras debe ser al menos 1.5 veces la tarifa regular del trabajador. El trabajador no puede renunciar a este derecho.

Alcance a la comunidad y educación

- El Programa de Normas de Empleo está llevando a cabo una serie de seminarios web y presentaciones para trabajadores y empleadores. Encuentre la lista en el "Centro de talleres y capacitación" de L&I (www.Lni.wa.gov/Training).

Recursos

Nueva página web de L&I sobre horas extras agrícolas en www.Lni.wa.gov/AgriculturalOvertime.

¿Preguntas?

Comuníquese con Normas de Empleo de L&I:

- Teléfono: 1-866-219-7321 (gratuito)
- Correo electrónico: ESFarmLabor@lni.wa.gov

PUBLICACIÓN 700-215-999 [08-2021]



DERECHOS DE LOS TRABAJADORES



¿Qué pueden hacer sus trabajadores si no reciben pago por horas extras?

❖ Si un trabajador agrícola no recibe pago por horas extras al que tiene derecho bajo la nueva ley, el trabajador puede presentar una Queja sobre los Derechos Laborales con L&I:

- Llamando al numero totalmente gratuito 1-866-219-7321 para solicitar información y el Formulario de Queja de Derechos del Trabajador
- Presentando una queja en línea en [Workplace Rights Complaint \(wa.gov\)](https://www.wa.gov/workplace-rights-complaint) (en Inglés solamente)
- Enviando por correo el formulario en Español de Queja sobre los Derechos Laborales ([F700-148-999](https://www.wa.gov/f700-148-999)) o,
- Entregando el formulario de queja en el buzón (drop box) de la oficina de L&I más cercana a usted.

❖ El Programa de Normas de Empleo del Departamento de Labor e Industrias investiga todas las quejas.

Washington State Department of Labor & Industries
Programa de Normas de Empleo
360-902-5316 o 1-866-219-7321

Formulario de queja de derechos del trabajador
WA Unified Business Identifier (UBI):
CATS #: NAICS #:

A: Información del trabajador
Preferencia de idioma (marque uno) ☐ Inglés ☐ Español ☐ Ruso ☐ Coreano ☐ Chino simplificado ☐ Chino tradicional
Nombre (apellido, nombre, inicial del segundo nombre) ☐ Sr. ☐ Sra. ☐ Sra. Número de Seguro Social (opcional) Número de teléfono particular Número de teléfono celular
Dirección residencial La queja es por este periodo: Del: A:
Ciudad Estado Código postal Fecha en la que comenzó a trabajar con este empleador: ☐ Si ☐ No ¿Otro día de pago \$:
Dirección de correo electrónico Si ya no trabaja con este empleador, mencione la última fecha que trabajó con él: ☐ Lo despidieron ☐ Renunció ☐ Lo cesaron ☐ No lo sabe
¿Cuál era su trabajo?

B: Información del empleador
Nombre de la empresa Nombre del proveedor, gerente o supervisor de la empresa
Dirección postal de la empresa Número de teléfono de la empresa Número de teléfono celular de la empresa
Ciudad Estado Código postal Número de fax de la empresa Dirección de correo electrónico de la empresa (o la correo)
Dirección en donde hizo el trabajo si es diferente a la dirección de arriba Tipo de empresa (por ejemplo, de construcción, restaurante, de consultoría)
Ciudad Estado Código postal ¿La empresa se declaró en bancarrota? ☐ Si ☐ No ☐ No lo sé ¿La empresa sigue operando? ☐ Si ☐ No ☐ No lo sé

C: Información de la queja relacionada con el salario (Pase a la sección D si su queja no es de salario).
① Importante: Si usted o su abogado ya presentaron una queja sobre estos salarios vigentes ante el tribunal, no podemos aceptar su reclamo.
¿Qué tipo de queja presenta? Puede elegir más de una opción.
☐ Últimos salarios sin pagar ☐ Horas extra sin pagar ☐ Salarios mínimos sin pagar ☐ Incumplimiento del pago de salarios acordados ☐ Pagos, gratificaciones, cargos por servicio sin pagar ☐ Pagos deducidos de sus cheques de pago (no los impuestos) sin su consentimiento ☐ Permisos por enfermedad con goce de sueldo (fandom) vea la Sección E) ☐ Pagos con cheques con fondos insuficientes (NSF) (cheque devuelto) ☐ Horas trabajadas sin pagar
*Si tenía un acuerdo por escrito con su empleador para recibir deducciones a su cheque de pago que no se cumplió, necesitamos una copia.
Explíquenos detalladamente la razón por la que presenta esta queja. Puede adjuntar hojas adicionales si necesita más espacio.
Si cuenta con copias de cualquier registro que nos ayude a comprender su queja, adjúntelas a este formulario.

F700-148-999 Worker Rights Complaint Form 07-2021



Otras reglas del lugar de trabajo agrícola

Los empleados tienen derecho a presentar una queja por derechos laborales contra su empleador por las siguientes razones:

- Horas extras no pagadas
- Salario mínimo no pagado
- Salario final no pagados
- Incumplimiento de permiso por enfermedad pagado
- Deducciones ilegales o no autorizadas durante el empleo
- Deducciones ilegales o no autorizadas del pago final
- Incumplimiento intencional de pagar el salario acordado o reembolso de salarios (incluidos cheques sin fondos) o incumplimiento de pago del salario obligado por la ordenanza
- No se dan periodos de comida y descanso
- Incumplimiento de mantenimiento de registros
- No proporcionar talones de pago



Unidad contra Represalias de Normas de Empleo

Un empleador no puede tomar represalias ni ninguna acción adversa contra un empleado por ejercer un derecho protegido, presentar o tener la intención de presentar una queja o hablar sobre posibles violaciones de sus derechos protegidos bajo la Ley de Salario Mínimo.

Acciones adversas contra un empleado incluyen:

- Despedir, suspender, degradar o negar una promoción
- Reducir horas o alterar el horario de trabajo del empleado
- Reducir la tarifa de pago del empleado
- Amenazar con tomar o tomar acciones, basándose en el estado migratorio de un empleado o un familiar de un empleado.
- Someter al empleado a medidas disciplinarias, incluida advertencias por escrito, advertencias verbales, puntos negativos, etc.

 Washington State Department of
Labor & Industries

Employment Standards Program
PO Box 44510
Olympia WA 98504-4510
Correo electrónico: ESGeneral@lni.wa.gov
Teléfono: 360-902-5316

**Formulario de queja por represalia
(Ley de Salario Mínimo y permiso
pagado por enfermedad)**

Complete este formulario en su totalidad. El
empleado puede adjuntar información adicional
en páginas separadas.

Información del empleado		
Nombre (Primer nombre, inicial del segundo, apellido)		
Dirección		
Ciudad	Estado	Código postal
Número de teléfono residencial	Número de teléfono celular	
Correo electrónico		
Contacto alternativo: necesitamos información de una persona que siempre sepa cómo comunicarse con usted. (No use su información de contacto)		
Nombre del contacto alternativo		
Teléfono del contacto alternativo		Correo electrónico del contacto alternativo
Información acerca de la empresa		
Nombre de la empresa		Número de teléfono de la empresa
Dirección de la empresa		
Ciudad	Estado	Código postal
Nombre del supervisor		Número de teléfono del supervisor
Correo electrónico del supervisor		
Nombre del punto de contacto de Recursos Humanos		Teléfono del punto de contacto de Recursos Humanos
Correo electrónico del punto de contacto de Recursos Humanos		
Información del punto de contacto del sindicato (si aplica)		
Otras personas en conocimiento (por ejemplo, otros empleados que saben de la represalia)		
¿Cuál otra información adicional podríamos usar para proporcionar una mejor respuesta?		

F700-199-999 Formulario de queja por represalia (Ley de salario mínimo y permiso pagado por enfermedad) 04-2018

Más información: [Página de L&I en Español sobre Despidos y Represalias](#)

Especialista en represalias de L&I: Reagan Morey – (360) 902-5360, Reagan.Morey@lni.wa.gov



Descripción general de la Unidad de trabajo agrícola

- Hace cumplir la Ley de Contratistas de Trabajadores Agrícolas (Farm Labor Contractor Act, FLCA)
- Administra el sistema estatal de licencias para contratistas de mano de obra agrícola
 - Washington
 - Fuera del estado
 - Internacional
- Realiza revisiones de cumplimiento en sitios de trabajo
 - Regularmente programadas
 - Basadas en quejas
 - Determinaciones: Aviso de infracciones

Más información: [Página de L&I en Español sobre Licencias para Contratistas de Trabajadores Agrícolas.](#)



Seminarios web educativos sobre normas de empleo

Cada seminario virtual es una presentación del equipo de alcance de Normas de Empleo o de un especialista del programa.

- **Exenciones de horas extras para trabajadores ejecutivos, administrativos, y profesionales (EAP)**
- **Guía para empleadores sobre los derechos de los trabajadores**
- **Conozca sus derechos laborales**
- **Ley de Igualdad de Pago y Oportunidades**
- **Protecciones para trabajadores aislados**
- **Comprensión de los cambios en las leyes agrícolas de horas extras**

[Regístrese](#) en la página de talleres y capacitación de L&I.



Contactos y recursos

Especialista en empleo agrícola de L&I: Cristina Rodriguez

Teléfono: 360-416-3047 Kathilie
509-504-4969 Emmanuel

Correo: Kathilie.Valentin@Lni.wa.gov
Emmanuel.CamposGonzalez@Lni.wa.gov

Servicio al cliente de normas de empleo en L&I:

Teléfono: 1-866-219-7321

Correo: esgeneral@lni.wa.gov

Unidad de contratación de mano de obra agrícola:

Correo: ESFarmLabor@lni.wa.gov

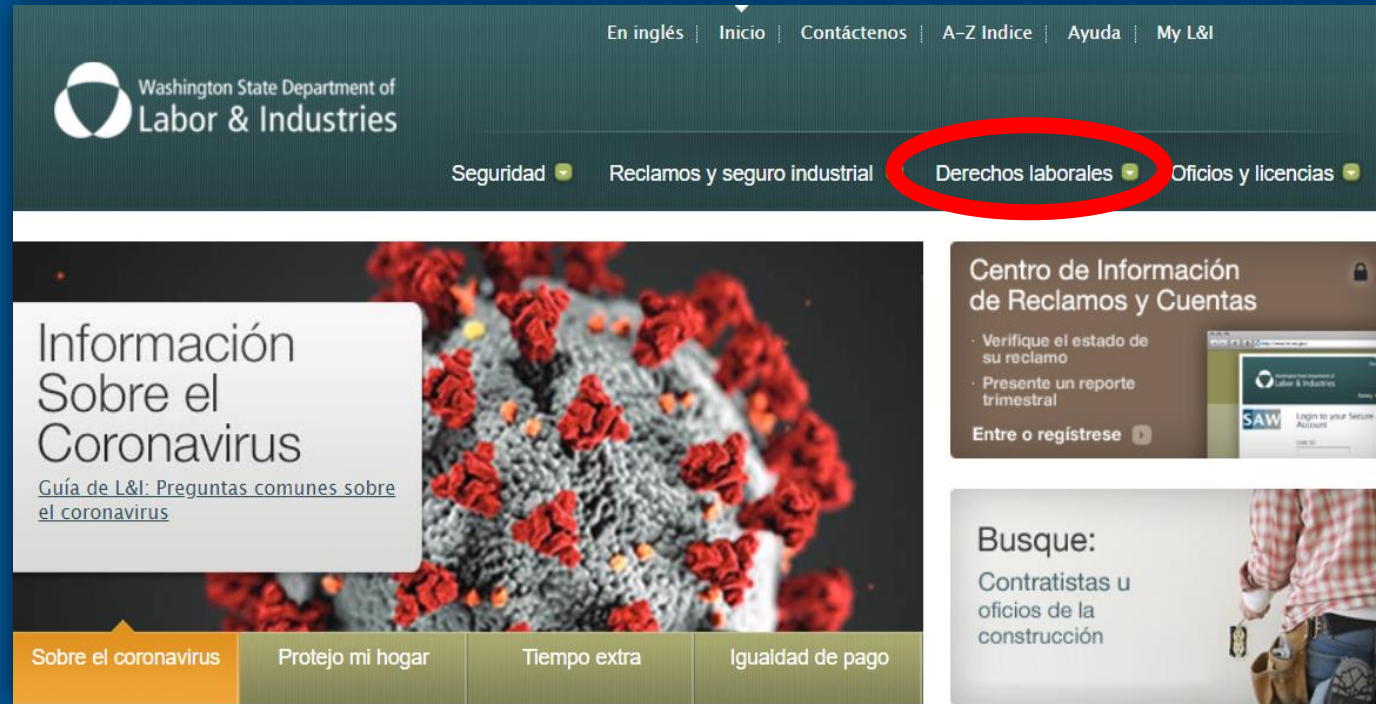
Hojas informativas en español:

- [Cambios en la ley de horas extras en agricultura](#)
- [Horas extras en la agricultura](#)



Sitio web en español

www.enespanol.lni.wa.gov/Spanish/



En inglés | Inicio | Contáctenos | A-Z Índice | Ayuda | My L&I

Washington State Department of
Labor & Industries

Seguridad | Reclamos y seguro industrial | **Derechos laborales** | Oficios y licencias

Información Sobre el Coronavirus
[Guía de L&I: Preguntas comunes sobre el coronavirus](#)

Centro de Información de Reclamos y Cuentas
· Verifique el estado de su reclamo
· Presente un reporte trimestral
Entre o registre

Busque:
Contratistas u
oficios de la
construcción

Sobre el coronavirus | Protejo mi hogar | Tiempo extra | Igualdad de pago



¡Háganos saber cualquier pregunta o comentario que tenga!



Employment Standards

VIVA FARMS

March 1, 2022

Employment Standards Program

By Emmanuel Campos Gonzalez, Kathilie Valentin and Carmen Rivera



Office of Community Relations





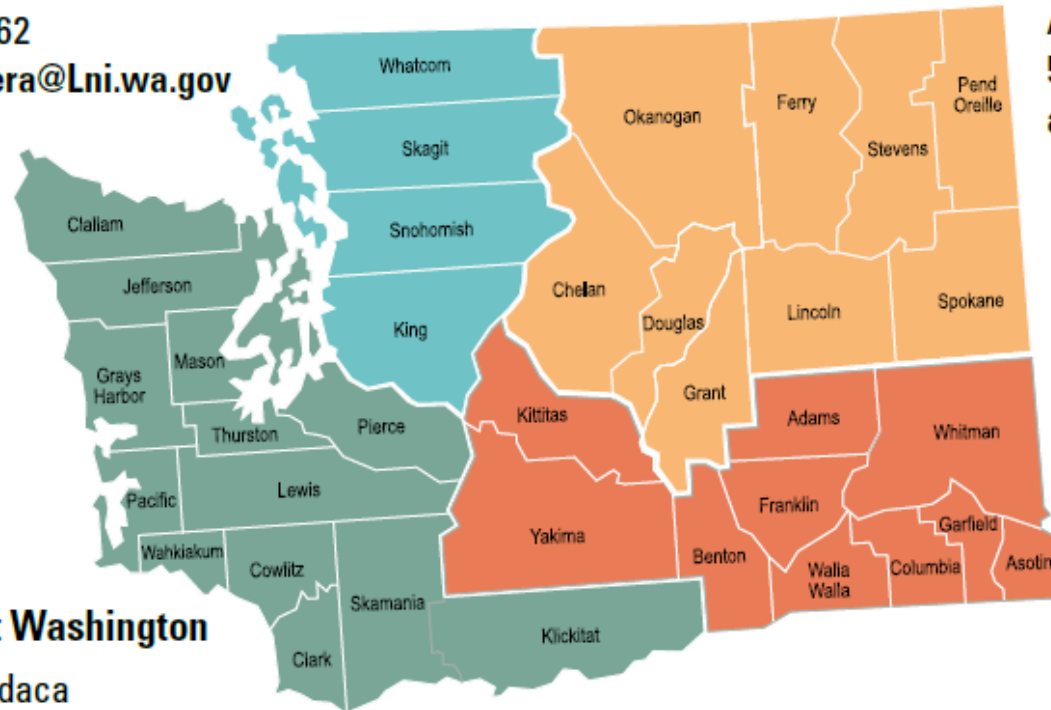
Washington State Department of
Labor & Industries



Outreach Team

Northwest Washington

Carmen Rivera
360-333-0362
carmen.rivera@Lni.wa.gov



Southwest Washington

Rudy Mondaca
360-742-2974
rodolfo.mondaca@Lni.wa.gov

Northeast Washington

Alma Castillo
509-881-1504
alma.castillo@Lni.wa.gov

Southeast Washington

Susana Rodríguez
509-440-3792
susana.rodriguez@Lni.wa.gov



Common topics during outreach events

- Work injuries
- Reporting safety concerns
- Exposure to COVID at work
- Paid sick leave



How do I file an injury claim?

- Providers office soon after injury
- 1 year after date of injury
- 2 years from date of diagnosis of occupational disease
- Reopening med only apply anytime
- Reopening med & wage replacement within 7 years
- Provider of choice as long as they are in L&I network

As the employer you can support the process by

- Submitting the employers report of accident
- Signing up for claim and account center to monitor claim
- Provide light duty work options, LNI can help find opportunities
- Employer Incentives



Reporting safety concerns

- Start with employer, supervisor, safety committee to look at the concern
- Calling 1-800-423-7233
- DOSH Complaint Form can be faxed, mailed or secure file upload
- Can remain anonymous
- Discriminated against for exercising this right

Exposure to COVID at work

- As of May 11th, 2021 frontline worker can file claim if they contracted COVID at work
- A positive test result from medical provider, pharmacy, employer or testing facility such as county site required
- Employers experience rating will not be affected



Paid sick leave

- Employees must be provided one hour of paid sick leave for every 40 hours worked.
- All employees regardless of full-time, part-time, temporary, or seasonal status.
- All hours worked must be counted towards accrual.
- At least once a month, employees must be provided notice of accrued, used and available balance.
- Accrued paid sick leave is available for use 90 calendar days after start of employment.



Adding employees to your business

5

Employment/elective coverage

5a and 5c are required if hiring employees and/or minors.

Employment accounts cannot be established unless you plan to employ persons within the next 90 days. If accounts are established, Employment Security and Labor and Industries reports will be required quarterly even if you have not hired.

a. *Date of first employment or planned employment at this location (MM/DD/YY):

First date wages paid (MM/DD/YY):

b. Number of persons you employ or plan to employ at this location (do not include owners):

c. *Estimate the number of persons under age 18 (minors) you will employ in the next 12 months and duties they will perform:

Age	Number of employees	Duties to be performed by minors (Check lni.wa.gov/workers-rights/youth-employment/how-to-hire-minors)
16-17		
14-15		
Under 14		



Quarterly reports are due 4 times per year

Quarterly due dates		
Quarter	Report period	Report & payment due date
1	January 1 - March 31	April 30
2	April 1 - June 30	July 31
3	July 1 - September 30	October 31
4	October 1 - December 31	January 31

Small Business Office
SmallBusiness@Lni.wa.gov
Toll-free: **1-800-987-0145**



Thank you

Carmen Rivera
Community Relations Specialist
(360)333-0362



Agricultural Employment Standards & Changes to Overtime Eligibility





Purpose

The information in this presentation is to help keep the agricultural community up to date on the new agricultural overtime eligibility regulations.

The Employment Standards Program is committed to helping educate the public about workplace requirements and helping employers stay in compliance.



Presentation overview

- Minimum Wage Act protections
 - Minimum wage
 - Definition of Agricultural & Dairy Worker
 - Minimum wage Requirements
 - Hours Worked
 - Piece-rate wages
 - Meal Periods & Rest Periods
 - Overtime
- Pay checks Requirements
 - Allowed Deductions
 - Prohibited Deductions
- Recordkeeping Requirements:
 - Payroll Records
 - Paystubs
- History and Changes
- Overview of ESSB 5172
- Overtime Phase-in Schedule
- Frequently Asked Questions
- L&I's law implementation plan
- Worker Rights Complaint
- Retaliation Union
- Other agricultural workplace regulations
- Overview of the farm labor contracting unit
- Employment Standards public webinars
- Contacts & Resources
- Q&A



Minimum Wage Act

The Minimum Wage Act (Chapter 49.46 RCW) provides protections to workers that include:

- Minimum wage
- Tips and service charges
- Paid sick leave
- Overtime (time and a half) for hours worked over 40 per workweek
- Protection from retaliation for exercising the above rights

Applies to most employees, except those who are specifically exempt from the law.

More info: [L&I Administrative Policy ES.A.1 Minimum Wage Act Applicability](#)



Who is considered an Agricultural Worker and a Dairy Worker under the Minimum Wage Act?

Agricultural employee means any individual employed:

- **On a farm performing any of the following activities:**
 - **Cultivating soil** and harvesting (any agricultural or horticultural commodity).
 - **Handling livestock** – raising, shearing, feeding, caring for, and management of livestock, bees, poultry, furbearing animals, and wildlife.
 - **Farm operations** –management, conservation, improvement, or maintenance.
- Packaging, grading, storing, or delivering (any agricultural or horticultural commodity).
- Commercial canning, freezing, or processing (any agricultural or horticultural commodity).
- Cultivating, raising, harvesting, and processing of oysters.



Dairy employee includes any individual engaged in dairy cattle and milk production activities.

Please see [RCW 49.46.130](#) for complete details.





Minimum Wage

- Employers must pay most employees at least minimum wage for every hour worked.
 - \$14.49 beginning in 2022
 - Under 16 years old may be paid 85% of minimum wage (\$12.32)
- Employees who are paid piece-rate wages (based on the worker's productivity) must earn at least minimum wage for all hours worked and rest breaks.
- Employers must pay workers an agreed wage or the minimum wage, whichever is greater.

More info: [L&I Minimum Wage Webpage](#)



Wage requirements

- Employers must pay employees for all work performed at the rate that they both agree upon.
 - Types of rates can be an hourly wage, salary, flat rate, piece rate, commission, etc. or a combination.
- Employees paid hourly must be paid for all hours worked.
- “Hours worked” is defined as, “all hours during which the employee is authorized or required, known or reasonably believed by the employer to be on the premises or at a prescribed workplace.”

More Info:

[Administrative Policy ES.A.3 Minimum Hourly Wage](#)



Examples of “hours worked”

Hours worked can include:

- Travel time between worksites
- Required training and meeting time
- Preparatory and concluding activities
 - When required to “check in” before work begins and follow up after work ends
 - “Set up” and “tear down”
 - Putting on and taking off personal protective equipment
- On-call time, and
- Waiting time
 - When required to remain on the premises (e.g. during machinery breakdowns)





Piece-rate wages

Some agricultural workers are paid on a piece-rate basis.

- Piece-rate wages are based on a worker's productivity.
- Workers must earn at least minimum wage for all hours worked and rest breaks regardless of productivity.
- Employers must pay workers an agreed wage or minimum wage, whichever is greater.





Rates of pay for piece-rate workers

Workers paid on a piece-rate basis are entitled to the following compensation:

- **Piece-rate active time:** piece-rate pay for all duties that directly relate to earning the piece-rate pay
- **Piece-rate down time:** separate hourly compensation (at least minimum wage) for time spent on tasks outside of the scope of piece-rate
- Separate compensation for rest periods



Examples of piece-rate active time vs. piece-rate down time

Piece-rate active time	Piece-rate down time
• Going up and down orchard ladders • Moving between trees • Emptying produce bins • Weighing the product • Operating equipment directly associated with production	• Traveling between orchards, or fields, and orchard or field blocks (by foot or vehicle) • Attending mandatory meetings or trainings • Transporting ladders to a company trailer (or from the trailer to the areas where picking occurs) • Storing equipment and materials in appropriate storing locations • Operating equipment that is not directly associated with production. • Putting on and taking off required personal protective equipment.



Meal periods requirements

- Meal periods are usually not required to be paid
- Must be paid if the employee is not relieved from work duties
- Required 30-minute break for every 5 hours worked
- Must receive an additional 30-minute meal period if working 11 or more hours
- Employees may choose to waive their meal period if the employer agrees to it
 - Must be at the will of the employee
 - Employee may request their meal periods at any given time
 - L&I recommends obtaining a written waiver request from each employee (in their native language). If, at some later date, the employee wishes to receive meal periods, any agreement would no longer be in effect



Rest periods requirements

- The term “rest period” means to stop work duties, exertions, or activities for personal rest and relaxation.
- Rest periods must be paid
- At least 10 minutes for every 4 hours of work
- For example, employees may take their rest period no later than 3 hours and 50 minutes into the shift
- Cannot be waived or interrupted

*Agricultural piece-rate workers must be paid separately for rest periods. Separate payment is based on the regular rate of pay or minimum wage, whichever is greater.





Rest periods for piece-rate workers

- Employers must calculate the **regular rate of pay** in order to determine the amount owed to each piece-rate worker for their rest periods.
- “**Regular rate of pay**” = the average hourly rate of pay for the workweek **not including** rest periods
- This is done by dividing the total compensation earned in a workweek by the total hours of work (the “total hours of work” does **not include** the break time). The result is the **regular rate of pay** for the week.

Example:

Total piece-rate active time earnings	+	Total piece-rate down time earnings	÷	Active hours of work (excluding rest breaks)	=	Regular rate of pay
---	---	---	---	---	---	--------------------------------



Calculating paid rest period pay

If the piece-rate worker's regular rate of pay is **greater than** the minimum wage:

- Multiply the regular rate of pay by the total rest period time.
- This amount must be paid separately for the employee's rest periods.
- No further calculations are needed for this employee.

If the piece-rate worker's regular rate of pay is **less than or equal to** the minimum wage:

- The worker must be paid minimum wage for all hours of work, including time spent on rest breaks.
- Multiply all hours of worked (including rest periods) by the minimum wage.



Alternate rates of pay for separately paid rest periods

- Employers may pay a separate rate of pay for rest periods other than the **regular rate of pay**.
- The agreed rate must be equal to or exceed both the applicable minimum wage rate and the piece-rate worker's **regular rate of pay**.
- Rest periods for employees who alternate between piece-rate and hourly rates of pay must be paid according to their basis of pay at the time they take their rest period.



Overtime

Most employees are entitled to overtime pay (1.5x hourly wage for hours worked over 40 per workweek) unless they meet a specific exemption in the law, such as:

- “White collar” executive, administrative, professional, computer professional or outside sales employees
 - *This exemption does not include agricultural workers who mainly perform manual work in the field or farm (e.g. picking, planting, harvesting, etc.)*
- Individuals who do not meet the definition of “employee” under the Minimum Wage Act (e.g. unpaid volunteers, casual laborers, etc.)





Calculating overtime

There are two steps to calculate overtime:



An employee's "regular hourly rate" is calculated by:

- Adding together their weekly compensation (not including overtime premiums)
- Dividing by the total number of hours worked during the week

Overtime is calculated by:

- Multiplying the regular hourly rate by 1.5 for every hour worked over 40

More info: [L&I Administrative Policy ES.A.8.2 "How to Calculate Overtime"](#)



Paycheck requirements

- Employers are required to pay employees at least once per month on a regular, scheduled payday.
- If an employee quits or is fired, their final paycheck must be paid on or before the next regularly scheduled payday.
 - Employers cannot withhold a final paycheck if the employee does not turn in keys, uniforms, tools, equipment, etc.
 - Withholding final paychecks is a violation of state employment law and employers who withhold paychecks may be subject to enforcement actions, including penalties, from L&I.





Allowed paycheck deductions

Employers can deduct money from an employee's paycheck during on-going employment under certain conditions, such as:

- Court-ordered wage garnishments
- Deductions that benefit the employee that the worker agrees to in advance
 - e.g. personal loans, health, dental, vision, and other insurance payments or co-payments
 - The agreement must be in writing when deductions are made during on-going employment.



Final paycheck deductions

The following deductions are allowed **only** when there is an oral or written agreement between the employee and employer and the incidents described occurred during the final pay

Covering the cost of a
lost or damaged
equipment

Covering a cash
shortage in the till

Acceptance of a “bad
check” (NSF) or credit
card purchase

Worker theft

None of these deductions can take an employee’s wage below the state minimum wage.

*It is the employer’s responsibility to prove the employee’s alleged actions and the existence of any policy, agreement, or procedure.



Prohibited paycheck deductions

During an on-going employment relationship, employers **cannot** deduct any of the following:

- Damages to or loss of company equipment
- Cash register shortages
- Reimbursement for a customer's bad check or credit card
- Customer walk-outs, theft, or unpaid bills





Recordkeeping requirements: Payroll records

Employers must...

- Keep employees' payroll records for at least three years in an electronic and/or written format
- Make payroll records available to the employee upon request within a reasonable period of time — usually within 10 business days.

Payroll records must contain the employee's:

- Name
- Address
- Occupation
- Dates of employment
- Hours worked on a daily and weekly basis
- Rates of pay
 - Piece-rate active time
 - Piece-rate down time
 - Hourly rates
 - Rest periods
- Total wages earned
- Overtime
- Deductions



Recordkeeping requirements: Paystubs

- Itemized pay statements, commonly known as “pay stubs,” are a record of a worker’s earnings in a pay period
- Employers must provide employees paystubs either electronically or on paper each payday

Paystubs must contain the following information:

- Business name, address, and telephone number
- Worker’s name
- Number of hours worked (or days based on an 8-hour day)
- Number of piece work units earned, if paid on a piece rate basis
- Rates of pay
- Gross pay
- Pay period
- Detailed deductions
- Overtime

More Info:

Administrative Policy ES.D.2 Recordkeeping and Access to Payroll Records (Agricultural Employment)



History and changes

- Agricultural workers have historically been exempt from receiving overtime pay under the State Minimum Wage Act.
- On November 5, 2020, the state Supreme Court issued a decision in ***Martinez-Cuevas vs. DeRuyter Brothers*** in which the court found dairy workers in the state of Washington eligible for overtime.
- During the 2021 legislative session, the state legislature enacted Engrossed Substitute Senate Bill (ESSB) 5172, which extends the right to overtime pay to all agricultural workers in Washington.



What Does ESSB 5172 Do?



Dairy employees are now entitled to receive overtime pay after working 40 hours per workweek.

Dairy employees can file claims for overtime hours if they feel they earned overtime pay after November 5, and they did not receive pay.



Effective Jan. 1, 2022: Agricultural employees will be entitled to receive overtime pay with a phase-in schedule that will last three years.

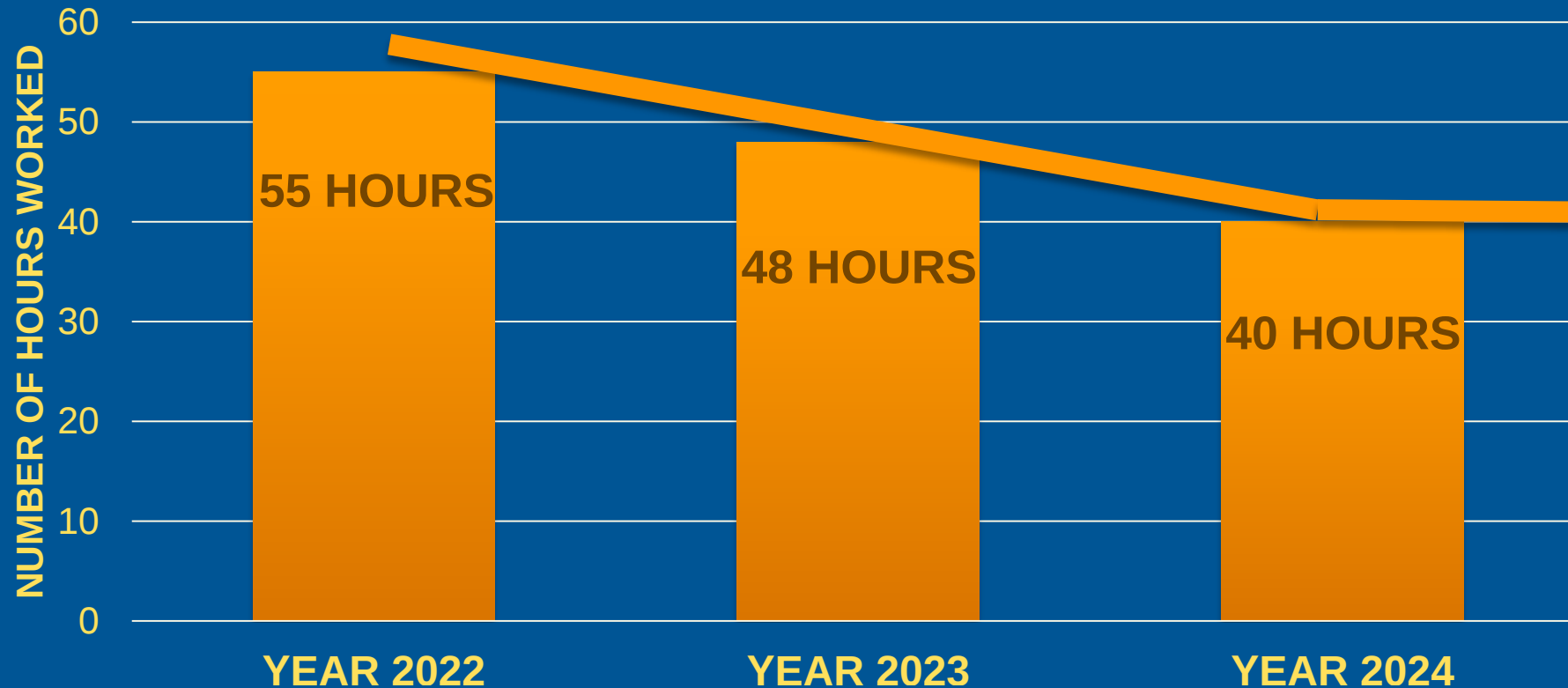
Removes the agricultural overtime exemption from the Minimum Wage Act starting January 1, 2022.



Agricultural overtime phase-in schedule

The new changes will be implemented with the three-year phase-in schedule, which gradually reduces the number of hours employees need to work in a workweek to receive overtime pay.

Overtime Threshold Reduction



Beginning January 1st, 2022, workers receive overtime pay for hours worked in excess of the threshold.

After the year 2024, the threshold for overtime pay will remain at 40 hours per week.



What you should also know

- The new law does not prohibit agricultural employees from working over 40 hours per workweek. It just determines when they need to be paid overtime.
- Employers can choose the number of hours employees are scheduled to work and are not required to offer overtime hours.
- Overtime pay must be at least 1.5 times the employee's regular rate of pay for each overtime hour worked.
- Employees cannot waive their right to overtime pay.



Calculating overtime for piece-rate workers

- L&I has updated the Administrative Policy ES.C.6.2 Agricultural Labor Standards - Meal Periods, Rest Periods, and Rates of Pay. The new updates provide guidance on how to calculate overtime for agricultural piece-rate workers and hourly workers.

More info: [L&I Administrative Policy ES.C.6.2 Agricultural Labor Standards - Meal Periods, Rest Periods, and Rates of Pay](#)



FAQ

Q: Does a worker have to be paid overtime even if they make more than minimum wage?

A: Yes.

Employers must pay workers for all overtime hours they are entitled to regardless of how much they make.



FAQ

Q: Are agricultural employees prohibited from working over 40 hours per workweek?

A: No.

But employees must be paid the overtime rate for hours worked above 55 in 2022, 48 in 2023, and 40 starting in 2024.



FAQ

Q: How much should workers be paid if they have earned overtime?

A: Workers must be paid at least 1.5x their regular rate of pay for each overtime hour worked.

Employees cannot waive their right to overtime pay.



FAQ

Q: Can employers limit an employee's hours to 40 per workweek to avoid paying overtime?

A: Yes.

Employers can choose the number of hours employees are scheduled to work and are not required to offer overtime hours.



FAQ

Q: If an employer does not authorize an employee to work overtime but they do it anyway, does the employer need to pay them the overtime?

A: Yes.

If the work is performed, it must be paid. Again, employees cannot waive their right to overtime pay.



FAQ

Q: If an agricultural worker works on multiple farms and their total weekly hours are above the overtime threshold, are they entitled to overtime?

A: Maybe.

It depends on if the farms have the same or joint ownership connections.



L&I video: **Get the details on the new ag overtime law**





L&I's law implementation plan

- Administrative policy updates
 - Remove references of the agricultural overtime exemption in ES.A.3 & ES.D.2
 - Provide guidance on how to calculate overtime for agricultural workers, including piece-rate workers ES.C.6.2
- Extensive outreach
 - Meet with employers and employees
 - Webinars
 - Special-request presentations
 - Website updates
 - Fact sheets and publications
 - Videos

Agricultural Worker Overtime

Understanding the Changes in the Law

Here are the highlights of changes coming to agricultural overtime eligibility since passage of a new law, and what those changes mean for agricultural workers and agricultural employers. The changes are expected to impact tens of thousands of agricultural workers and thousands of agricultural operations in Washington. The law, Engrossed Substitute Senate Bill 5172, took effect on July 25, 2021.

Key elements of the changes

- Dairy workers are entitled to overtime for hours worked over 40 in a workweek.
- Makes all agricultural workers eligible to earn overtime beginning Jan. 1, 2022.
- Under ESSB 5172, dairy workers cannot file claims for overtime hours worked prior to Nov. 5, 2020. However, dairy workers can do so if they feel they earned overtime pay after Nov. 5, 2020, but did not receive it.

Overtime phase-in schedule

- Incrementally reduces the number of hours agricultural employees need to work in a workweek before they are entitled to overtime pay:
 - As of Jan. 1, 2022: 55 hours
 - As of Jan. 1, 2023: 48 hours
 - As of Jan. 1, 2024: 40 hours
- The agricultural overtime exemption is removed from the Minimum Wage Act as of Jan. 1, 2022.

L&I enforcement

- If agricultural or dairy employees do not receive the overtime pay they are entitled to under the new law, they can file a worker rights complaint with L&I.
- The Employment Standards Program of the Washington State Department of Labor & Industries investigates all complaints.

■ You can find information on filing a complaint, and the online complaint form, at www.Lni.wa.gov/workers-rights/workplace-complaints/worker-rights-complaints.

What you should also know

- The new law does not prohibit agricultural employees from working over 40 hours per workweek. It just determines when they need to be paid overtime.
- Employers can limit an employee's hours to 40 per workweek to avoid paying overtime.
- Overtime pay must be at least 1.5 times the employee's regular rate. Employees cannot waive their right to overtime pay.

Outreach and education

- The Employment Standards Program is holding a series of webinars and presentations for workers and employers. They are listed on L&I's "Workshops and Training Center" web page (www.Lni.wa.gov/Training). Look for them in the "Event Title" pulldown menu.

Resources

For more information on the changes in the overtime law, go to L&I's new web page on agriculture overtime at www.Lni.wa.gov/AgricultureOvertime.

Questions?

Contact L&I's Employment Standards program at:

- Phone: 1-866-219-7321 (toll free)
- Email: ESFarmLabor@Lni.wa.gov

PUBLICATION F700-215-000 [08-2021]



Washington State Department of
Labor & Industries

Upon request, foreign language support and formats for persons with disabilities are available. Call 1-800-547-8367. TDD users, call 711. L&I is an equal opportunity employer.



WORKERS' RIGHTS



What can your workers do if they do not receive overtime pay?

- If agricultural or dairy workers do not receive the overtime pay they are entitled to under the new law, they can file a Workers Rights Complaint with L&I by:
 - ❖ Calling the toll free number 1-866-219-7321 to request information and the Worker Rights Complaint Form.
 - ❖ Filing online at [Workplace Rights Complaint \(wa.gov\)](https://workplacerights.wa.gov) (available only in English)
 - ❖ Mailing the Workers Rights Complaint form ([F700-148-000](https://www.wa.gov/employment-standards-program/f700-148-000))
 - ❖ Dropping off complaint form by visiting your nearest L&I office (drop box).
- The Employment Standards Program of the Washington State Department of Labor & Industries investigates all complaints.

Washington State Department of Labor & Industries
Employment Standards Program
360-902-5316 or 1-866-219-7321

Worker Rights Complaint Form

WA Unified Business Identifier (UBI):
CATS #: NAICS #:

A: Worker Information

Language Preference (check one) ☐ English ☐ Spanish ☐ Russian ☐ Korean ☐ Chinese Simplified ☐ Chinese Traditional
☐ Vietnamese ☐ Laotian ☐ Cambodian ☐ Other: _____
 Name (Last, First, MI) ☐ Mr. ☐ Ms. ☐ Mx. Social Security Number (optional): _____ Home Phone Number: _____ Cell Phone Number: _____
 Home Address: _____
 City: _____ State: _____ Zip Code: _____
 Complaint is for this period of time From: _____ To: _____ Your Pay Rate: \$ _____
 Date you began work with this employer: _____ Are you still employed with company? ☐ Yes ☐ No
 Email Address: _____ If not still with this employer, last date employed: _____ Reason for leaving job: ☐ Fired ☐ Quit ☐ Laid Off ☐ Don't Know
 What kind of work did you do? _____

B: Employer Information

Name of Company: _____ Name of Company Owner, Manager, or Supervisor: _____
 Company Mailing Address: _____ Company Phone Number: _____ Company Cell Phone Number: _____
 City: _____ State: _____ Zip Code: _____ Company Fax Number: _____ Company Email Address, if known: _____
 Address where you worked if not at the above address: _____ Type of Company (for example: construction, restaurant, janitorial): _____
 City: _____ State: _____ Zip Code: _____ Has the company filed for bankruptcy? ☐ Yes ☐ No ☐ Don't know Is the company still in business? ☐ Yes ☐ No ☐ Don't know

C: Wage Complaint Information (Skip to Section D if your complaint is not about wages.)

① Important: If you or your attorney have already filed a complaint about these wages in court, we cannot accept your claim.
 What type of complaint are you filing? You may check more than one box below.
☐ Final wages not paid ☐ Overtime not paid ☐ Willful failure to pay
☐ Minimum wage not paid ☐ Money taken out of my paycheck (not taxes) without my permission ☐ Unpaid tips, gratuities, service charges
☐ Paid with NSF check (bounced check) ☐ Paid sick leave (also see Section E)
☐ Hours worked not paid ☐ If you have a written agreement with your employer to deduct wages from your paycheck that wasn't followed correctly, we will need a copy.
 Tell us in detail why you are filing this complaint. You may attach additional sheets if you need more room.
 If you have copies of any records that will help us understand your complaint, please attach them to this form.

What wages do you believe are owed to you?
 Rate of pay per: _____ Hour _____ Day _____ Week _____ Month _____
 Other rate of pay per: _____ Piece rate _____ Commission _____ Sq. Ft. _____ Flat rate _____ Other (specify): _____
 Wages owed: _____ From: _____ To: _____ For how many hours? _____ Partial payment received? _____ What pay is owed to you before taxes? _____
 Reason employer gave for not paying you: _____

F700-148-000 Worker Rights Complaint Form 07-2021



Other agricultural workplace regulations

Employees have the right to file a worker's right complaint against their employer for the following reasons:

- Unpaid overtime
- Minimum wage not paid
- Unpaid final wages
- Paid sick leave violations
- Unlawful or unauthorized deductions during ongoing employment
- Unlawful or unauthorized deductions from final paycheck
- Willful failure to pay agreed wage or rebate of wages (including NSF checks as willful) or failure to pay wage obligated by ordinance
- Meal and rest periods not given
- Recordkeeping violations
- Failure to provide pay statements

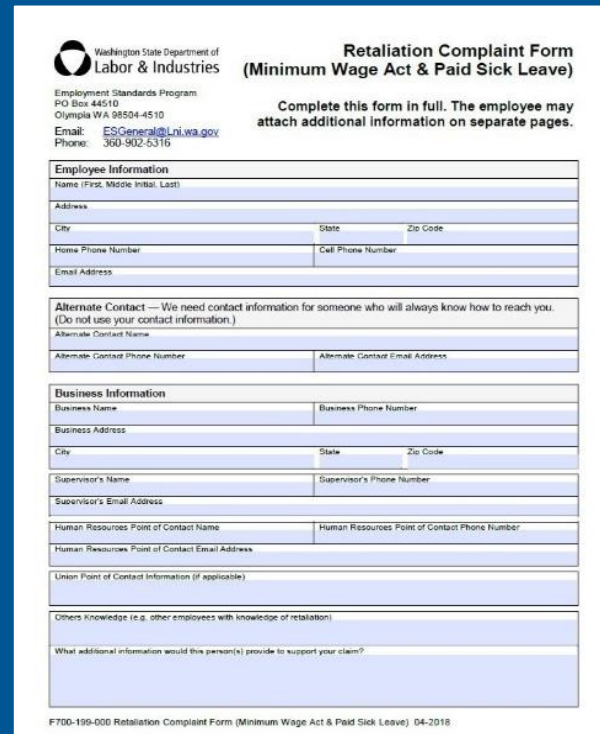


Employment Standards Retaliation Unit

An employer cannot retaliate or take any adverse actions against an employee for exercising a protected right, filing or intending to file a complaint, or discussing potential violations of the employee's protected rights in regards to protected rights under the Minimum Wage Act.

Protected adverse actions towards employees include:

- Terminating, suspending, demoting, or denying a promotion
- Reducing hours or altering employee's schedules
- Reducing their rate of pay
- Threatening to take, or taking action, based upon their immigration status or that of a family member
- Subjecting them to discipline, including write-ups, verbal warnings, points, etc.



Washington State Department of Labor & Industries
Employment Standards Program
PO Box 44510
Olympia WA 98504-4510
Email: ESGeneral@lni.wa.gov
Phone: 360-902-6316

Retaliation Complaint Form
(Minimum Wage Act & Paid Sick Leave)

Complete this form in full. The employee may attach additional information on separate pages.

Employee Information
Name (First, Middle Initial, Last)
Address
City State Zip Code
Home Phone Number Cell Phone Number
Email Address

Alternate Contact — We need contact information for someone who will always know how to reach you. (Do not use your contact information.)
Alternate Contact Name
Alternate Contact Phone Number Alternate Contact Email Address

Business Information
Business Name Business Phone Number
Business Address
City State Zip Code
Supervisor's Name Supervisor's Phone Number
Supervisor's Email Address
Human Resources Point of Contact Name Human Resources Point of Contact Phone Number
Human Resources Point of Contact Email Address
Union Point of Contact Information (if applicable)
Others Knowledge (e.g. other employees with knowledge of retaliation)
What additional information would this person(s) provide to support your claim?

F700-199-000 Retaliation Complaint Form (Minimum Wage Act & Paid Sick Leave) 04-2018

More info: [L&I Termination and Retaliation Webpage](#)

L&I Retaliation Specialist: Reagan Morey – 360-902-5360, Reagan.Morey@lni.wa.gov



Overview of the Farm Labor Unit

- Enforces the Farm Labor Contractor Act (FLCA)
- Administers the statewide farm labor contractor licensing system
 - Washington
 - Out-of-state
 - International
- Conducts onsite compliance reviews
 - Regularly scheduled
 - Complaint-based
- Determinations: Notice of Violations

More info: [L&I Farm Labor Contractor Licensing Webpage](#)



Employment Standards Educational Webinars

Each webinar is a presentation by the Employment Standards outreach team or a program specialist.

- **EAP Overtime Exemptions**
- **Employer Guide to Workers Rights (available in Spanish)**
- **Know Your Worker Rights (available in Spanish)**
- **Equal Pay and Opportunities Act**
- **Isolated Worker Protections**
- **Understanding the Changes in Agricultural Overtime Laws**

[Register](#) for a webinar on the L&I Workshops and Training page.



Contacts & resources

L&I Agricultural Employment Specialist: Emmanuel Campos & Kathilie Valentin

Phone: 360-416-3047 Kathilie
509-504-4969 Emmanuel

Email: Kathilie.Valentin@Lni.wa.gov
Emmanuel.CamposGonzalez@Lni.wa.gov

L&I Farm Labor Contracting unit

Email: ESFarmLabor@Lni.wa.gov

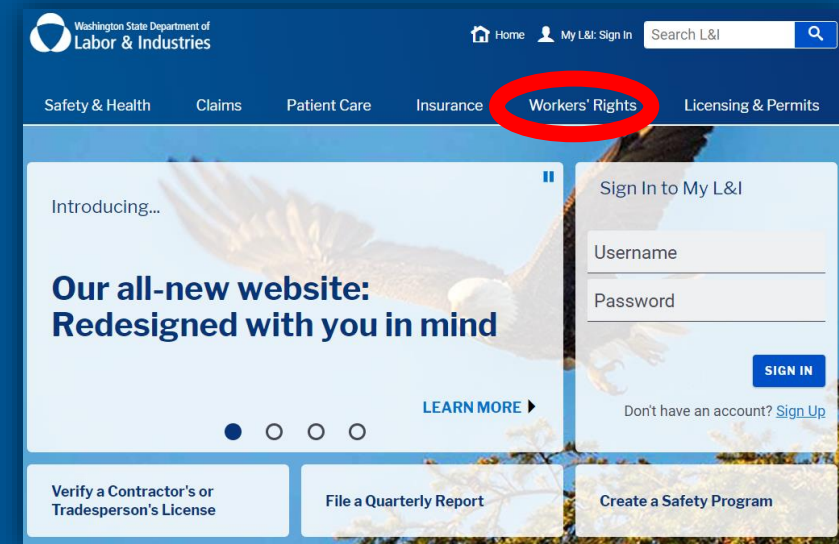
L&I Employment Standards Customer Service

Phone: 1-866-219-7321

Email: ESGeneral@Lni.wa.gov

L&I Webpages

- [Agricultural Overtime](#)
- [Agricultural Overtime FAQs](#)





Please let us know any questions or comments you have!

