

## Recursos Adicionales

Si Usted:

- Tiene preguntas sobre el Proyecto de Justicia en la Agricultura (AJP) o la información incluida aquí
- Quisiera aprender más sobre sus derechos como trabajador agrícola
- Quisiera compartir sus experiencias como trabajador en una fina partícipe de PJA
- Tiene algún conflicto con su patrón lo que no hayas podido resolver directamente

Favor de contactar:

- Farmworkers Association of Florida  
1264 Apopka Boulevard  
Apopka, Florida 32703  
Telephone: (407) 886-5151
- CATA, el Comité de Apoyo a los Trabajadores Agrícolas:  
Richard Mandelbaum (646) 942-7825  
Llamada gratis: 1-(800)-989-2282

*Ud. Puede pedir que su llamada sea confidencial*

## Proyecto de Justicia en la Agricultura



# Derechos de los Trabajadores

*AJP es una colaboración entre CATA, RAFI-USA, NOFA, y FOG/QCS.*

*[www.agriculturaljusticeproject.org](http://www.agriculturaljusticeproject.org)*

## ¿Qué es el Proyecto de Justicia en la Agricultura?

La finca o negocio en que Ud. está trabajando está participando en un nuevo programa llamado el Proyecto de Justicia en la Agricultura (conocido por sus letras en inglés, AJP), y se ha comprometido a cumplir con los estándares del programa.

AJP es un esfuerzo para crear una etiqueta alimentario que asegura condiciones justas para todos trabajando en la producción y mercadeo de productos agrícolas, desde la finca a la tienda. Éste incluye:

- **Justicia para los trabajadores**
- **Precios justos para pequeños agricultores y campesinos**
- **Relaciones justas por toda el sistema alimentario, incluyendo a los compradores y vendedores**

Por estar trabajando en una finca o negocio de AJP, su participación en el program está bienvenida e importante. Este folleto da un resumen de los aspectos mayores del programa para el trabajador – información mas detallada está disponible para todos que quieren saber más.

- **Protecciones de salud y seguridad**

## **Sus Derechos bajo AJP**

- **Derecho de libre asociación y derecho a la negociación colectiva**
- **Un proceso justo de resolver querellas y conflictos**
- **Un salario justo**
- **Vivienda segura y adecuada, si es que su patrón le da vivienda**

## **Derecho de Libre Asociación y de Organizar**

En algunos estados como California todo trabajador agrícola tiene derecho de libre asociación, pero en la mayoría de los Estados Unidos, no es así. Todo trabajador no agrícola tiene el derecho de libre asociación.

***Bajo AJP su patrón se ha comprometido a respetar sus derechos de organizarse.***

Éste significa que Uds. los trabajadores pueden:

- Negociar como grupo con su patrón sobre el pago u otros aspectos de su empleo.
- Elegir uno o mas trabajadores como representante para comunicar con su patrón sobre asuntos laborales.
- Hablar con los representantes de sindicatos cuando Uds. quieran, menos que sea durante el trabajo.
- Decidir formar o juntarse a un sindicato, si la mayoría de los trabajadores quieren.

## **Salario y Beneficios**

***Como parte de éste proyecto su empleador se ha comprometido a pagarles un pago justo.***

Un **pago justo** no es un salario específico – significa un salario suficiente para cubrir todos sus gastos, tales como vivienda, alimentación, cuidado médico, las necesidades familiares, y algo extra para ahorrar.

En algunos casos un empleador proveerá algunas de éstas cosas, tal como vivienda o seguro médico.

Si su patrón no puede pagarle un salario suficiente alto para cubrir todos estos gastos, Ud. tiene el derecho a saber el estado financiero de la finca – cuanta renta se hace, por ejemplo. Su patrón también se ha comprometido a aumentar su salario mientras la finca o negocio gana mas dinero en el futuro.

## Salarios y Beneficios (continuación)

Su empleador también le proveerá los siguientes beneficios:

- Un día libre a la semana. Trabajar todos los días, o más de 48 horas por semana en una finca y 40 horas por semana en un negocio, como promedio, será voluntario.
- Póliza sobre el trabajo extra (overtime).
- En la agricultura, el derecho de regresar a la finca para la próxima temporada.
- Derecho a tomar una ausencia sin pago si hay una emergencia familiar.
- Seguro de Desempleo, Compensación, y Deshabilidad.

## Trato respetuoso

*Su patrón se ha comprometido a tratar a todo empleado con respeto y dignidad.*

No habrá discriminación en el sitio de trabajo con base en la raza, doctrina, color, origen nacional o étnico, nacionalidad, género, identidad de género,

edad, minusvalidez o discapacidad (incluido el estado de infección por el VIH), participación en sindicatos o actividades políticas, estado de inmigración o ciudadanía, estado matrimonial, u orientación sexual.

## Derecho a la Transparencia

*Bajo AJP Ud. tiene derecho a lo siguiente en un idioma que Ud. entiende:*

Una copia de todas las pólizas y términos de empleo (incluso el salario y beneficios)

Un entendimiento claro y total del proceso de resolver querrela y conflictos antes que ocurra cualquier problema

Una copia de las normas de AJP y otros documentos relevantes

Acceso completo a su propio archivo de empleado

Información sobre el estado financiero del negocio

Información sobre todo químico o sustancia tóxica usada o acopiada en la finca o negocio.

*Habrá una presentaci3n oral dada a todos los trabajadores explicando sus derechos legales, salud y seguridad, y sus derechos bajo AJP. Ud. tendrá oportunidad de hacer preguntas.*

## **Empleo Directo**

*Su patr3n se ha comprometido a no utilizar contratistas y emplear a los trabajadores directamente. Si no hay alternativa, el uso de contratistas será limitado y los contratistas cumplirán con todo requisito.*

## **Derechos tocante a la Vivienda**

*Si su patr3n provee vivienda, entonces Ud. tiene los derechos siguientes:*

Toda vivienda tiene que ser segura y en buenas condiciones.

Tiene el derecho a que le visiten familia y amigos, menos que no se molesten a sus compañeros que comparten la vivienda.

Derecho a la privacidad: su empleador tiene derecho de entrar a la vivienda para inspeccionar

y hacer reparaciones pero le debe dejar saber antes cuando sea posible.

Si su patr3n cobra renta, debe ser una cantidad justa basada en su salario y la condici3n de la vivienda.

## Salud y Seguridad

Todo sitio de trabajo puede ser peligroso. *Su patrón hará todo lo posible para prevenir accidentes o exposición a una sustancia tóxica mientras Ud. está trabajando, y siempre usará las alternativas menos tóxicas cuando sean disponibles.*

- Ud. tiene derecho de saber sobre toda sustancia usada o acopiada en la finca incluyendo las Hoja de Datos de Seguridad de los Materiales (MSDS).
- Todo trabajador que usa maquinaria o sustancia que podría ser peligrosa tiene que ser entrenado adecuadamente y tiene que ser entregado todo el equipo necesario de seguridad.
- Su patrón le permitirá descansos regulares a través del día, y acceso constante a agua potable y facilidades sanitarias.

- Su patrón hablará con Ud. sobre la salud y seguridad continuamente. En las fincas o compañías mas grandes, Uds. pueden formar un Comité de Salud y Seguridad para reunirse con la Gerencia.

## Resolución de Conflictos

*Bajo AJP, su empleador respetará todos los derechos explicados aquí.*

Si Ud. siente que su empleador no está cumpliendo con los requisitos, o si Ud. ha sido despedido, suspendido, o disciplinado por su empleador injustamente, hay un Proceso de Resolución de Conflictos (para resolver querellas) que Ud. puede seguir para resolver el desacuerdo.

### Paso 1:

Trate de resolver el problema directamente con su supervisor y/o empleador según el manual de su sitio de trabajo. Si tiene una Unión o representante elegido, le puede pedir ayuda. También tiene el derecho de pedirle a la persona

que quiera para acompañarle a Ud. en hablar con su patrón.

individuo independiente nombrado por AJP y aprobado tanto por Ud. como por su empleador.

**Paso 2:**

Si Ud. no está satisfecho con la decisión y no se puede resolver el conflicto a través un diálogo directo, puede contactar a AJP. Ud. puede hacer eso llamando al número telefónico de la organización nombrada en éste folleto. Un comité del Consejo Asesor de AJP revisará el asunto y asignará un investigador.

**Paso 3:**

El investigador de AJP hará una recomendación y el Comité dará seguimiento lo que podría incluir: o intentar una vez más resolver el conflicto directamente, o que su empleador modifique sus políticas de los empleados. También podría ser otra opción, por ejemplo referir Ud. y su empleador a un servicio de mediación en su área.

**Paso 4:**

Si estos pasos no resuelven el conflicto, Ud tiene derecho a una apelación final con un defensor