

VOICE OF THE FIELDS

California

January 2026

FREE

Volume 36, Number 1

New Laws Taking Effect in 2026

STARTING JANUARY 1, 2026 several new California state laws went into effect that impact farmworkers, agricultural employees, and rural communities. These laws focus on wages, worker protections, immigration enforcement practices, and agricultural operations.

Minimum Wage Increase

The minimum wage in California increased to \$16.90 per hour as of January 1, 2026. The increase applies to all workers, including farmworkers, regardless of the size of the company. This adjustment is based on inflation and the rising cost of living. The goal is

to help workers better afford essential expenses such as transportation, housing, food, etc.

If you are earning less than \$16.90 per hour, your employer must increase your pay to comply with the new law. If your wages are not adjusted, then you have the right to file a complaint.

Overtime Pay for Agricultural Workers

California law continues to require overtime pay for agricultural workers employed by employers with 26 or more employees. Agricultural workers must receive overtime pay at one and a half times their regular rate of pay for all hours worked over 8 hours in a single workday, or all hours worked over 40 hours in a workweek.

This law has been in effect for years, but enforcement remains a priority due to ongoing violations in the agricultural industry. If you regularly work long days or weeks and are not receiving overtime pay, you may be owed back wages. Overtime protections apply to all employees regardless of immigration status and workers have the right to ask questions about their pay or file a wage claim without retaliation.

Stronger Protections to Recover Unpaid Wages

A new law strengthens legal penalties for workers who are owed unpaid wages and have already won their case in court.

When a worker files a wage claim and the court of the Labor Commissioner makes a decision in their favor, this is called a final judgment.

Continued on next page





New Laws

Continued from previous page

This means that the case is finished and the employer legally has to pay the owed wages. Under this law, if the employer fails to pay the wages within 180 days after the appeal period ends, the court can add additional penalties. This change is important because there are cases in which workers win the final judgement, but never receive their payment. Additionally, the courts can penalize the employers up to three times the amount of unpaid wages, plus interest. Both of these changes create a strong incentive for employers to pay their workers on time.

Expanded Enforcement of Paid Sick Leave and Wage Protections

In response to uncovered violations of denied access to paid sick leave or not properly compensated for minimum wages or overtime, California has strengthened oversight and penalties to ensure employers comply with wage and hour laws, particularly for farmworkers working under temporary visa programs such as H-2A. Employers are required to provide workers with a clear, written notice of available paid sick leave, including regular paid sick leave and any supplemental sick leave when applicable. Employers that fail to follow these labor laws may be faced with financial consequences such as back wages, penalties, and required workplace changes.

Immigration Enforcement Limits and Workplace Protections

A new California law also addresses concerns related to immigration enforcement practices. Under this law, federal immigration enforcement agents are generally prohibited from wearing face masks or face coverings that conceal their identities while conducting enforcement actions in California. If agents choose to obscure their identities they may lose some legal protections including qualified immunity, which can allow them to be held personally liable for misconduct.

This law was enacted as a response to increased immigration enforcement activity and aims to improve accountability. Although immigration law is primarily federal, California continues to place limits on how immigration enforcement interacts with workplaces and employees.

Existing state laws do remain in effect prohibiting employers from allowing immigration authorities to enter nonpublic areas of the workplace without a warrant signed by a judge. Employers are also prohibited from sharing employee records without proper legal authorization.

Importantly, workers that disclose or report labor violations such as unpaid wages or unsafe working conditions are not required to disclose their immigration status. The goal is that California labor agencies focus on enforcing workers protections, not immigration enforcement, and employers may not use immigration status as a threat to silence workers or prevent them from asserting their rights.

Resources and Support

If you have questions about your

rights or believe your employer has violated labor laws there are a variety of resources available:

- **California Labor Commissioner's Office (DLSE):** Enforces wage and hour laws including minimum wage, overtime, and unpaid wage. Workers can file confidential complaints. www.dir.ca.gov/dlse
- **California Employment Development Department (EDD):** Provides information on unemployment insurance, disability insurance, and paid family leave benefits. www.edd.ca.gov
- **United Farm Workers (UFW):** Provides education, advocacy, and resources for farmworkers. For more information, visit the website: www.ufwfoundation.org
- **California Department of Industrial Relations (DIR):** Provides a list of worker support resources. To access this list, visit: www.dir.ca.gov/Nonprofit-Legal-and-Community-Based-Organizations-Serving-Workers.html

Knowing your rights is a way that you can protect yourself and your job. If something does not seem right at work, reach out to a trusted organization for guidance and support.

VOICE OF THE FIELDS

California Circulation: 22,500 copies bi-monthly

www.LaCooperativa.org

Published monthly by:

La Cooperativa Campesina de California

1107 9th Street, Suite 420, Sacramento, CA 95814

Phone 916.388.2220 • Fax 916.388.2425

This product is copyrighted by the institution that created it. Internal use by an organization and/or personal use by an individual for non-commercial purposes is permissible. All other uses require the prior authorization of the copyright owner.

Content produced by ALZA Strategies, a full-service strategy firm that offers quality media relations, crisis communications, public affairs services, and expertise into the growing Latino market.



Nuevas Leyes Vigentes en 2026

A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2026, entraron en vigencia varias nuevas leyes del Estado de California que impactan en los trabajadores del campo, empleados agrícolas y comunidades rurales. Estas leyes están enfocadas en temas como salarios, protecciones de los trabajadores, prácticas de control inmigratorio y operaciones agrícolas.

Aumento del Salario Mínimo

El salario mínimo en California aumentó a \$16.90 por hora a partir del 1 de enero de 2026. El aumento se aplica a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores del campo, independientemente del tamaño de su compañía. Este ajuste se basa en la inflación y el aumento en el costo de vida. El objetivo es ayudar a que los trabajadores puedan afrontar mejor sus gastos esenciales como transporte, vivienda, comida, etc.

Si usted gana menos de \$16.90 por

hora, su empleador debe aumentarle el sueldo para cumplir con la nueva ley. Si su salario no se ajusta, tiene derecho a presentar una demanda.

Pago de Horas Extras para los Trabajadores Agrícolas

Las leyes de California continúan requiriendo el pago de horas extras para los trabajadores agrícolas que trabajan para empleadores que tienen 26 o más empleados. Los trabajadores agrícolas deben recibir el pago de horas extras a razón de una vez y media su tarifa de pago habitual por todas las horas trabajadas por

encima de las 8 horas en una sola jornada laboral, o por todas las horas trabajadas por encima de las 40 horas en una semana de trabajo.

Esta ley ha estado vigente durante varios años, pero su cumplimiento ahora es una prioridad debido a varias infracciones constantes en la industria agrícola. Si usted habitualmente trabaja muchas horas al día o a la semana y no recibe el pago de horas extras, es posible que se le deba dinero. Las protecciones de las horas extras se aplican a todos los empleados, independientemente de su condición de inmigrante y los trabajadores tienen derecho a hacer preguntas sobre su sueldo o presentar una reclamación relacionada con el salario sin represalias.

Mayores Protecciones para Recuperar Salarios No Pagados

Una nueva ley aumenta las sanciones legales para los trabajadores a los que se les deben salarios y ya han ganado su juicio legal.

Cuando un trabajador presenta un reclamo salarial y el tribunal del Comisionado de Trabajo toma una decisión a su favor, esto se llama sentencia definitiva. Esto significa que el caso se ha cerrado y el empleador legalmente tiene que pagar los salarios adeudados. Conforme a esta ley, si el empleador no paga los salarios adeudados dentro de los 180 días después de que haya finalizado el período de apelación, el tribunal puede añadir otras sanciones. Este cambio es importante porque hay

Continúa en la página siguiente





Nuevas Leyes

Continuación de la página anterior

casos en los que los trabajadores ganan la sentencia definitiva, pero nunca reciben su pago. Además, los tribunales pueden penalizar a los empleadores con hasta tres veces el monto de los salarios impagos, más intereses. Ambos cambios crean un fuerte incentivo para que los empleadores paguen a sus trabajadores a tiempo.

Cumplimiento Extendido de la Licencia por Enfermedad con Goce de Sueldo y las Protecciones del Salario

En respuesta a los incumplimientos no cubiertos del acceso denegado a la licencia por enfermedad con goce de sueldo o por no recibir la remuneración correspondiente por salarios mínimos u horas extras, California ha aumentado su control y las sanciones para garantizar que los empleadores cumplan con las leyes relativas a salarios y horas de trabajo, particularmente en el caso de los trabajadores del campo que trabajan bajo programas de visas temporales como H-2A. Los empleadores tienen la obligación de proporcionar a los trabajadores una notificación clara por escrito donde se indique la licencia por enfermedad con goce de sueldo disponible, incluida la licencia por enfermedad con goce de sueldo regular y cualquier otra licencia por enfermedad complementaria cuando corresponda. Los empleadores que no cumplan con estas leyes laborales pueden enfrentar consecuencias financieras como salarios retroactivos, multas y requerimientos de cambios en el lugar de trabajo.

Límites de Control Inmigratorio y Protecciones del Lugar de Trabajo

Una nueva ley de California también trata inquietudes relacionadas con las prácticas de control migratorio.

Conforme a esta ley, los agentes federales de control migratorio generalmente tienen prohibido usar máscaras faciales o tener el rostro cubierto para ocultar su identidad mientras llevan a cabo acciones de control en California. Si los agentes deciden ocultar su identidad, pueden perder algunas protecciones legales, incluida la inmunidad calificada, lo que puede dar lugar a que sean considerados personalmente responsables de mala conducta.

Esta ley se ha promulgado como respuesta a un aumento en la actividad de control migratorio y tiene como objetivo mejorar la asunción de responsabilidades. Aunque la ley migratoria es principalmente de alcance nacional, California continúa colocando límites sobre cómo el control migratorio interactúa con los lugares de trabajo y los empleados.

Las leyes estatales existentes mantienen su vigencia en cuanto a que los empleadores tienen prohibido permitir que las autoridades migratorias ingresen a áreas no públicas del lugar de trabajo sin una orden firmada por un juez. Los empleadores también tienen prohibido compartir registros de los empleados sin la debida autorización legal.

Cabe destacar que los trabajadores que revelen o informen incumplimientos laborales como salarios impagos o condiciones de trabajo poco seguras no tienen la obligación de revelar su condición de inmigrante. El objetivo es que los organismos laborales de California se centren en el cumplimiento de las protecciones de los trabajadores, no en el control migratorio, y los empleadores no pueden usar la condición de inmigrante como amenaza para callar a los trabajadores o impedirles que ejerzan sus derechos.

Recursos y Apoyo

Si tiene preguntas sobre sus derechos o considera que su empleador ha infringido las leyes laborales, hay varios recursos disponibles:

- **Oficina del Comisionado de Trabajo de California (DLSE):** Exige el cumplimiento de las leyes relacionadas con el salario y las horas de trabajo, incluidos el salario mínimo, horas extras y salarios impagos. Los trabajadores pueden presentar reclamaciones confidenciales. www.dir.ca.gov/dlse
- **Departamento de Desarrollo del Empleo (Employment Development Department, EDD) de California:** Brinda información sobre seguro de desempleo, seguro por discapacidad y beneficios de licencia por motivos familiares con goce de sueldo: www.edd.ca.gov
- **Trabajadores Agrícolas Unidos (United Farm Workers, UFW):** Brinda educación, defensoría y recursos para los trabajadores del campo. Para obtener más información, visite el sitio web: www.ufwfoundation.org
- **Departamento de Relaciones Industriales (Department of Industrial Relations, DIR) de California:** Ofrece una lista de recursos de apoyo para los trabajadores. Para tener acceso a esta lista, visite: www.dir.ca.gov/Nonprofit-Legal-and-Community-Based-Organizations-Serving-Workers.html

Conocer sus derechos es una forma en la que puede protegerse usted mismo y proteger su trabajo. Si algo parece no andar bien en su trabajo, comuníquese con una organización de confianza para obtener orientación y apoyo.

LA VOZ DEL CAMPO

Circulación California: 22,500 ejemplares bimestrales

www.LaCooperativa.org

Una publicación mensual de La Cooperativa Campesina de California

1107 9th Street, Suite 420, Sacramento, CA 95814
teléfono 916.388.2220 • fax 916.388.2425

Este producto es propiedad de la institución que lo creó. El uso interno de una organización y / o el uso personal por un particular para fines no comerciales está permitida. Todos los demás usos requieren la autorización previa del titular de los derechos de autor.

Este contenido ha sido producido por ALZA Strategies, una empresa que ofrece estrategias integrales para lograr relaciones de alta calidad con los medios informativos y gestionar comunicaciones en situaciones de crisis, además de servicios sobre asuntos públicos y pericia sobre el creciente mercado latino.

