



## Hoja Informativa y Opinión Formal (“INFO” por sus siglas en inglés) #12A: Obligaciones sobre el tiempo extra y el salario mínimo en el empleo agrícola

Esta INFO cubre los requisitos de salario mínimo y pago de tiempo extra en la agricultura bajo la [Ley de Derechos y Responsabilidades Laborales Agrícolas \(ALRRA, por sus siglas en inglés\)](#) y [la Orden de Tiempo Extra y Pago Mínimo de Colorado \(COMPS, por sus siglas en inglés\)](#). (INFO #12D detalla cómo se hacen cumplir estos derechos, y qué empleadores, empleados y trabajos están cubiertos.)

### SALARIO MÍNIMO

Los empleadores deben pagar a todos los empleados agrícolas al menos el salario mínimo de Colorado, que es de \$13.65 por hora en 2023.<sup>1</sup> Para los trabajadores de la ganadería del campo,<sup>2</sup> los empleadores pueden pagar un salario semanal de \$559.29 en lugar del salario por hora.<sup>3</sup> Cada año, ambas cantidades se incrementarán según la inflación, y se publicarán en la [Orden PAY CALC](#).<sup>4</sup>

### PAGO ADICIONAL POR TIEMPO EXTRA

**(1) Pago de tiempo extra: Qué se requiere y cuándo.** Excepto en la agricultura, las horas que superen las 40 horas semanales, o las 12 diarias, deben pagarse a tiempo y medio: 1.5 veces el salario habitual del trabajador. Pero la mayor parte del trabajo agrícola está exento de esas 40 y 12 de tiempo extra si el empleador paga las diferentes formas de tiempo extra semanales o diarias siguientes.<sup>5</sup>

#### **(a) Tiempo extra semanal (tiempo y medio)**

- Desde el 1 de noviembre de 2022 hasta finales de 2023 — después de **60 horas** semanales, para todos los empleadores agrícolas (independientemente de su tamaño o de su temporalidad).
- para todo el año 2024 — en función del tipo de empleador agrícola:
  - empleadores altamente temporales: después de 48 horas semanales, o durante un periodo de hasta 22 semanas de "máxima actividad", después de 56 horas.”;
  - empleadores pequeños — después de 56 horas semanales; y
  - otros empleadores: después de 54 horas semanales.
- a partir del 1 de enero de 2025: después de **48 horas** semanales, o **56 horas** durante un máximo de 22 semanas de máxima actividad de los empleadores altamente temporales (sin diferencia para los empleadores pequeños).<sup>6</sup>

#### **Resumen: Pago semanal de tiempo extra en diferentes tipos de empleadores agrícolas**

Periodo de Tiempo	(a) Highly Seasonal Employers	(b) Non-Highly-Seasonal Employers	(c) Small Employers (seasonal or not)
Antes 1/11/22	No se requiere el pago de tiempo extra		
11/11/22-31/12/23	60 horas		
2024	48 horas, excepto 56 horas durante un periodo de hasta 22 semanas de máxima actividad	54 horas	56 horas
de 2025 en adelante		48 horas	No hay regla aparte; use (a) o (b)

<sup>1</sup> C.R.S. 8-6-101.5(1)(a) (que exige el salario mínimo en la agricultura); [Orden de COMPS](#), 7 CCR 1103-1, Reglas 2.3.1, 3.1 (que adopta el salario mínimo ajustado anualmente a la inflación que figura en la Publicación y Cálculo Anual de la Orden de Compensación Laboral Ajustada (“[Orden PAY CALC](#)”), 7 CCR 1103-14, Regla 1.2(A).

<sup>2</sup> [INFO #12D](#) explica quién es un “trabajador del campo” cubierto por este salario mínimo semanal en lugar de los salarios mínimos por hora.

<sup>3</sup> C.R.S. 8-6-101.5(1)(b) (salario mínimo exigido para los trabajadores del campo); Orden COMPS, 7 CCR 1103-1, Reglas 2.4.9, 3.1 (igual); Orden PAY CALC, 7 CCR 1103-14, Regla 1.2(D) (que enumera el salario mínimo de los trabajadores de campo ajustado a la inflación anualmente).

<sup>4</sup> C.R.S. 8-6-101.5(1)(a), (1)(b)(II); véase también Orden COMPS, 7 CCR 1103-1, Regla, 3.1; Orden PAY CALC, 7 CCR 1103-14, Regla 1.2(A), (D).

<sup>5</sup> Estas exenciones del tiempo extra no se aplican a los empleadores que reciben al menos el 50% de los ingresos anuales de las ventas directas a los consumidores (en lugar de la reventa), que deben pagar tiempo extra en exceso de 40 y 12 horas regulares. Orden COMPS, 7 CCR 1103 -1, Regla 2.3.2(F).

<sup>6</sup> Orden COMPS, 7 CCR 1103-1, Regla.3.2(A)(1).

**(b) Tiempo Extra Diario**

- después de **12 horas** diarias — un **descanso pagado de media hora** en lugar del tercer período de descanso habitual más corto (que puede ser el siguiente día de trabajo, si el empleador no sabía que el empleado iba a trabajar 12 horas); y
- después de **15 horas** diarias — una **hora extra de pago** de al menos el salario mínimo de Colorado.<sup>7</sup>

**(2) Definiciones de empleadores agrícolas “pequeños” y “altamente temporales” para las reglas sobre el tiempo extra**

**(a)** Un “**empleador agrícola pequeño**”, con menos tiempo extra por semana requerido en 2024, significa lo siguiente:

- personal — menos de cuatro empleados en promedio en los tres años calendarios anteriores; y
- ingresos — un promedio de ingresos brutos anuales ajustados inferior a \$1,000,000 en los tres años fiscales anteriores.<sup>8</sup>

**(b)** Un “**empleador agrícola altamente temporal**” es un empleador con al menos el **doble de empleados en una temporada de hasta 22 semanas de máxima actividad** que durante el resto del año,<sup>9</sup> y que puede pagar 56 horas en lugar de 48 horas durante esa temporada de máxima actividad, siempre y cuando:

- proporcione a los empleados una notificación, al menos anualmente (con una notificación previa a la contratación para los trabajadores H-2A, o para otros empleados, ya sea 30 días antes de que comiencen las semanas de máxima actividad, o bien en el momento de la contratación si ésta se produce menos de 30 días antes de que comiencen las semanas de máxima actividad), en la que se indica —
  - que el tiempo extra se pagará después de 56 horas en lugar de 48 durante un periodo de hasta 22 semanas de máxima actividad, y
  - una estimación de buena fe de cuándo se realizarán las semanas de máxima actividad, y si esas semanas se dividirán en dos o tres períodos, en lugar de un conjunto continuo de semanas; y
- proporcione información a los empleados, al menos una vez al año (y siete días antes de la primera semana de máxima actividad, o en el momento de la contratación en el caso de los empleados contratados más tarde) en la que se indique cuando serán las semanas de máxima actividad.<sup>10</sup>

Estas notificaciones e información deben estar en inglés y en cualquier idioma que sea la lengua materna de al menos el 5% de los empleados en el lugar de trabajo.<sup>11</sup> El empleador puede cambiar las semanas “de máxima actividad” si:

- notifica por escrito el cambio con al menos una semana de antelación;
- la notificación o información inicial era su creencia de buena fe de cuáles serían las semanas de máxima actividad; y
- el cambio se basa en información no disponible en el momento de la notificación inicial (como una helada tardía).<sup>12</sup>

**3. Cómo se cuentan los empleados para las reglas de alta temporalidad y pequeños empleadores.** Los empleados se cuentan en función de su promedio de horas de trabajo del año anterior (contando cualquier semana de al menos una hora trabajada), de la siguiente manera:

- Los trabajadores con 35 horas o más cuentan como 1.0 empleados;
- Los trabajadores con 15-35 horas cuentan como 0.5 empleados; y
- Los trabajadores con menos de 15 horas cuentan como 0 empleados.<sup>13</sup>

<sup>7</sup> Orden COMPS, 7 CCR 1103-1, Regla 2.3.2(A)(2).

<sup>8</sup> COMPS Order, 7 CCR 1103-1, Regla 2.3.2(B). Ya que la regla de tiempo extra para los pequeños empleadores se aplica sólo en 2024, los años de medición serán de 2021-23. Los empleadores que llevan menos de 3 años en funcionamiento deben utilizar tantos años completos como hayan operado, excepto que, si un empleador no ha estado en funcionamiento durante un año completo, se considera un “pequeño empleador agrícola”.

<sup>9</sup> Las 22 “semanas de máxima actividad” pueden ser un conjunto continuo de semanas, o estar divididas en hasta 3 periodos de al menos 4 semanas de trabajo cada uno.

<sup>10</sup> Orden COMPS, 7 CCR 1103-1, Regla 2.3.2(C).

<sup>11</sup> Orden COMPS, 7 CCR 1103-1, Regla 2.3.2(C)(3).

<sup>12</sup> Orden COMPS, 7 CCR 1103-1, Regla 2.3.2(C)(2).

<sup>13</sup> Orden COMPS, 7 CCR 1103-1, Regla 2.3.2(E)(1).

**Ejemplo:** Una empresa agrícola tiene seis empleados durante todo el año y contrata ayuda adicional durante la cosecha de julio-agosto. Dos de sus empleados de todo el año trabajan “tiempo completo” (más de 40 horas semanales), uno trabaja 40 horas semanales durante la cosecha y 20 horas semanales el resto del año, y los otros tres trabajan 20 horas semanales. Esto hace que haya 4 empleados: los dos empleados de “tiempo completo” cuentan cómo 1.0 cada uno; los otros cuatro cuentan cómo 0.5 cada uno (el empleado que trabaja 20 o 40 horas, según la época del año, tiene un promedio de menos de 35).

En 2023, la empresa contrata a cinco trabajadores adicionales que trabajan tiempo completo durante la cosecha, lo que supone 5.0 empleados más..

En 2024, si la empresa agrícola proporciona la notificación inicial y la de la semana de máxima actividad, se considerará un empleador “altamente temporal”, porque en el año anterior tuvo más del doble de empleados durante su período de máxima actividad (9.0) que durante el resto del año (4.0), y el período de máxima actividad fue inferior a 22 semanas.

En el conteo se incluyen todos los empleados del lugar de trabajo, incluidos los exentos (propietarios, familiares, trabajadores del campo, administrador de ganado que toman decisiones, etc.).<sup>14</sup>

**Ejemplo:** El propietario de una pequeña empresa agrícola emplea a sus tres hijos, a un empleado a tiempo completo y a dos empleados a tiempo parcial que trabajan 20 horas semanales cada uno. En total son 6 empleados: el propietario, sus tres hijos y el empleado a tiempo completo son 1.0 cada uno; los dos empleados a tiempo parcial son 0.5 cada uno. Este empleador no es un “empleador agrícola pequeño” con derecho a la reducción del tiempo extra en 2024. Sin embargo, sólo debe pagar el tiempo extra al empleado a tiempo completo y al empleado a tiempo parcial, ya que el propietario y sus tres hijos están exentos.

No es necesario que los empleadores utilicen las cifras de personal de años anteriores si se da uno de los siguientes casos:

- (a) el empleador ha estado en funcionamiento durante menos de un año calendario; o
- (b) el empleador cree de buena fe que su personal de ese año estará dentro del límite - y si esa creencia resulta ser incorrecta, debe devolver los salarios del tiempo extra, más un 5% de intereses, en un plazo de 30 días a partir de que se dé cuenta de que superará el límite, o desde el final del año calendario si no se da cuenta hasta entonces.<sup>15</sup>

**Ejemplo:** Entre 2021 y 2023, una empresa agrícola empleó a 4.5 trabajadores: tres empleados de tiempo completo que trabajaban al menos 40 horas a la semana y tres empleados de tiempo parcial que trabajan 20 horas a la semana. A finales de 2023, un empleado de tiempo completo presentó su renuncia. En lugar de contratar a otro empleado, la empresa redistribuyó el trabajo y cada empleado de tiempo parcial aumentó sus horas a 30 por semana en 2024. Aunque la empresa no era un empleador agrícola pequeño en función de su dotación de personal anterior (4.0 empleados en los tres años anteriores a 2024), podría considerarse como tal en 2024 en base a su creencia de buena fe de que tendría 3.5 empleados.

**Ejemplo:** A finales de junio de 2024, la misma empresa agrícola se encuentra con una cosecha especialmente intensa y necesita contratar a otro trabajador a tiempo parcial para el verano. Con cuatro empleados, ya no puede considerarse un “empleador pequeño” y debe pagar el tiempo extra a las 54 horas, no a las 56, en adelante. En un plazo de 30 días a partir de que tenga conocimiento de que ha dejado de ser un pequeño empleador, también debe pagar el tiempo extra realizado después de las 54 horas durante el tiempo en que aplicó las reglas para los empleadores pequeños y que no lo era, más un 5% de intereses.

**(4) Empleados exentos.** Los siguientes empleados están exentos de todos los requisitos de pago de tiempo extra, incluidas las reglas de tiempo extra aplicables a la agricultura. Sin embargo, estos empleados no están exentos de otros requisitos de la Orden COMPS, como el salario mínimo, los períodos de descanso y de comidas, y el mantenimiento de registros, por lo que los empleadores deben asegurarse de llevar un registro de las horas trabajadas y los salarios ganados por estos empleados.

- (a) Las **familias propietarias** de empleadores agrícolas, así como algunos miembros de su familia, están exentas de tiempo extra.<sup>16</sup> Los miembros de la familia exentos son: personas emparentadas por sangre, adopción o matrimonio con el propietario de la familia, o hijos, hermanos, cónyuges, padres, tíos, sobrinos, primos hermanos, nietos o abuelos.<sup>17</sup> Un “propietario familiar” es una persona con una propiedad mayoritaria (más del

<sup>14</sup> Ver [Orden COMPS](#), 7 CCR 1103-1.

<sup>15</sup> Orden COMPS, 7 CCR 1103-1, Regla 2.3.2(E)(2).

<sup>16</sup> Orden COMPS, 7 CCR 1103-1, Regla 2.3.2(D).

<sup>17</sup> Orden COMPS, 7 CCR 1103-1, Regla 2.3.2(D).

50%), o con una participación de al menos el 10% que, combinada con las participaciones de otros miembros de la familia exentos, suman la mayoría.<sup>18</sup>

**(b) Los administradores de ganado con capacidad de tomar decisiones** que trabajan para un empleador ganadero, y que reciben el salario de los administradores exentos (en 2023, \$961.54 por semana), están exentos de tiempo extra.<sup>19</sup> Para tener derecho a la exención, estos administradores deben ser permanentes (no temporales o estacionales), y tener un cargo de alto nivel:

- con funciones principales que requieran el ejercicio rutinario de un juicio independiente y discreción en asuntos de importancia, ya sea en trabajos manuales o no manuales; y
- o —
  - supervisando a dos o más empleados a tiempo completo, o
  - que reporte directamente a un propietario (mayoritario o minoritario), o un ejecutivo que reporte directamente a un propietario que ejerce rutinariamente un juicio independiente y una discreción en asuntos de importancia, en trabajos manuales o no manuales (por ejemplo, el segundo al mando o el jefe del sitio de trabajo).<sup>20</sup>

Los “empleadores de ganado” son operaciones con responsabilidades significativas de cuidado del ganado que no se califican como empleadores agrícolas altamente temporales, tales como las lecherías, los ranchos de ganado y los corrales de engorde.<sup>21</sup> “El ganado” se define en las reglas federales, e incluye el ganado vacuno, ovino, porcino, caballos, mulos, burros y cabras.<sup>22</sup>

**Ejemplo:** Un empleado de una lechería encargado de la salud de las vacas o de los partos, que reporta al propietario y que toma regularmente decisiones independientes sobre las medidas que deben tomarse en respuesta a las necesidades de salud o de los partos, incluyendo los artículos que deben comprarse para esas necesidades, y decisiones similares, está exento. La salud de las vacas y los partos son asuntos importantes para la lechería, y el empleado ejerce habitualmente un juicio independiente y discrecional sobre estos asuntos al tomar decisiones sobre cómo abordar las necesidades de salud.

**Ejemplo:** Un supervisor del equipo de trabajo en una sala de ordeño no está exento, aunque supervise a más de dos empleados a tiempo completo. Aunque estas funciones pueden tener intereses monetarios, las funciones en cuanto a “asuntos de importancia” requieren algo más que el simple manejo de maquinaria costosa. Además, este empleado no ejercería su juicio y discreción con la suficiente frecuencia como para que sea “rutinario”, ni ejercería su propio juicio lo suficiente como para ser “independiente”, porque normalmente seguiría los procedimientos establecidos.

**(c) Los trabajadores del campo**<sup>23</sup> están exentos de tiempo extra “durante los períodos en que se dedican principalmente a la producción de ganado... en el campo abierto[.]” reciben el salario semanal de trabajador del campo (\$559.29 en 2022), y se les proporciona, sin costo ni deducción, la vivienda, la comida, el transporte y el equipo requerido por las regulaciones de la visa H-2A.<sup>24</sup>

Algunos empleados agrícolas también pueden estar cubiertos por otras exenciones de tiempo extra en la Orden COMPS que no son específicas a la agricultura - por ejemplo, las exenciones para los supervisores, los empleados administrativos que toman decisiones, los profesionales, los vendedores externos, y más.<sup>25</sup>

### **Para obtener información adicional**

Visite el [sitio web](#) de la División, llame al 303-318-8441 o envíe un correo electrónico a [cdle\\_labor\\_standards@state.co.us](mailto:cdle_labor_standards@state.co.us).

<sup>18</sup> [Orden COMPS](#), 7 CCR 1103-1, Regla 2.3.2(D).

<sup>19</sup> Orden COMPS, 7 CCR 1103-1, Regla 2.3.2(D); Regla 2.4.8; [Orden PAY CALC](#), 7 CCR 1103-14, Regla 1.2(E) (en la que se indica el salario del administrador exento).

<sup>20</sup> Orden COMPS, 7 CCR 1103-1, Regla 2.4.8(A).

<sup>21</sup> Orden COMPS, 7 CCR 1103-1, Regla 2.4.8(B).

<sup>22</sup> Ver Orden COMPS, 7 CCR 1103-1, Regla 2.4.8(B) (el ganado se define según las reglas federales); [29 C.F.R. 780.120](#) (define “ganado”).

<sup>23</sup> [INFO #12D](#) explica qué trabajadores están cubiertos por la exención parcial del “trabajador del campo”.

<sup>24</sup> Orden COMPS, 7 CCR 1103-1, Regla 2.4.9; [20 C.F.R. 655.210](#), [655.1304](#) (requisitos de la visa H-2A para los trabajadores del campo).

<sup>25</sup> Para obtener más información, ver Orden COMPS, 7 CCR 1103-1, Reglas 2.2, 2.4, 2.5; [INFO #1](#).