



Hoja Informativa y Opinión Formal (“INFO por sus siglas en inglés”) #12D: Cumplimiento: Alcance de la Cobertura; Notificación de Derechos; Actividad Protegida y Represalias; Denuncias y Remedios

Esta INFO cubre:

- (1) **alcance de la cobertura** — qué trabajos, empleadores y empleados están cubiertos por la Ley de Derechos y Responsabilidades Laborales Agrícolas (“[ALRRA](#)”, por sus siglas en inglés) y las reglas de la División que implementan ALRRA;¹
- (2) **notificaciones de derechos** que los empleadores deben proporcionar a los empleados;
- (3) **actividad protegida y represalias ilegales** según ALRRA;
- (4) **cómo se pueden presentar las quejas de violaciones** y qué remedios se pueden ordenar para esas violaciones.

(1) **ALCANCE DE LA COBERTURA**

Los “**empleados agrícolas**” y los “**trabajadores agrícolas**” son trabajadores que realizan “servicios o actividades agrícolas.”² Para las denuncias por represalias, la cobertura es más amplia: cualquier “persona empleada por un empleador agrícola”³

Un “**empleador agrícola**” es cualquier empleador que realiza “servicios o actividades agrícolas” y que (1) contrata directa y regularmente a uno o más empleados, o que (2) contrata a otra persona que recluta, solicita, contrata, emplea, proporciona o transporta a los empleados para que realicen trabajos en su nombre (p.ej., una granja que contrata a una empresa de personal o a un intermediario laboral que recluta y contrata trabajadores para realizar sus “servicios o actividades agrícolas”).⁴

Los “**principales agrícolas**” incluyen empleadores agrícolas, empleadores del gobierno estatal y local y cualquier otra persona o entidad que se dedique al empleo agrícola — es decir, el empleo en servicios o actividades agrícolas.⁵

Los “**servicios o actividades agrícolas**” incluyen:

- cultivar y arar la tierra;
- producir, cultivar, hacer crecer o cosechar productos agrícolas u hortícolas, o desmotar algodón;
- criar, esquilmar, alimentar, cuidar, adiestrar o manejar ganado, abejas, animales con pelaje o aves de corral;
- preparar o entregar productos agrícolas para el mercado, o entregarlos para su almacenamiento o comercialización;
- operar o manejar zanjas, canales, embalses o vías fluviales que suministran o almacenan agua para la agricultura;
- manejar, conservar, mejorar o mantener una empresa agrícola, sus herramientas y equipos; y
- manejar, sembrar, secar, envasar, empaquetar, procesar, congelar, clasificar, almacenar, entregar al

¹ Estas reglas incluyen las [Reglas de Condiciones Laborales Agrícolas](#), 7 CCR 1103-15 (en vigor el 1 de mayo de 2022); las Reglas de Tiempo Extra y Pago Mínimo de Colorado ([Orden COMPS](#)) 7 CCR 1103-1; y las Reglas de Denuncia, Anti Represalias, No Interferencia y Notificación de Colorado ([Reglas de ADVERTENCIA de Colorado](#)), 7 CCR 1103-11 (en vigor desde el 1 de Enero 2023).

² C.R.S. 8-13.5-201(3) (define “trabajador agrícola”); 8-6-101.5(3) (incorpora la definición).

³ C.R.S. 8-2-206(1)(b) (definiendo “agricultural employee” for purposes of C.R.S. 8-2-206).

⁴ C.R.S. 8-3-104(1)(a) (que define “empleador agrícola”); 8-2-206 (incorpora definición) 8-13.5-201 (igual). El término “empleador agrícola” debe “interpretarse libremente para la protección de las personas que prestan servicios a un empleador”. C.R.S. 8-3-104(1)(b).

⁵ C.R.S. 8-14.4-101(3) (que define “principal”); 8-13.5-201(2) (que define “empleo agrícola” como empleo en servicios o actividades agrícolas); 8-14.4-101(1) (definición que incorpora).

almacén o al mercado productos agrícolas u hortícolas.⁶

“Trabajadores del campo.” Como otros [INFOs](#) detallan, los derechos y responsabilidades clave difieren para los trabajadores del campo, sobre todo que están exentos del pago del salario mínimo y del tiempo extra, si se les paga un salario semanal de (en 2023) al menos \$559.29.⁷ Un “trabajador del campo” es un trabajador “dedicado principalmente a la producción de ganado en el campo”:

- “dedicado principalmente” significa la responsabilidad y el deber principal de una persona, normalmente al menos el 50% de su trabajo;
- La “producción en el campo” incluye el pastoreo, el manejo, el transporte, la alimentación, dar de beber, el cuidado, marcar, etiquetar, proteger o ayudar a criar el ganado, y otras tareas relacionadas (como la reparación de cercas);
- “ganado” incluye el ganado vacuno, ovino, equino, caprino y otros animales domésticos que se crían o utilizan habitualmente en la granja, pero no los pavos ni las aves de corral; y
- “Campo” quiere decir tierra no cultivada con forraje natural para el consumo del ganado o de la caza silvestre.⁸

La exención de los trabajadores del campo cubre a los trabajadores “durante los periodos en los que se dedican principalmente a la producción de ganado en el campo” (tal y como se define en [ALRRA en] C.R.S. 8-6-101.5(b)), y se les proporciona sin costo o deducción la vivienda, la comida, el transporte y el equipo necesario para los trabajadores bajo la visa H-2A según la normativa federal.⁹ Esa sección de [ALRRA](#) (8-6-101.5(1)(b)) limita la exención a los trabajadores cubiertos por las definiciones anteriores tal como se describe en [29 C.F.R. 780.323](#) hasta [29 C.F.R. 780.329](#).” Estas secciones del C.F.R. definen la exención federal de los trabajadores del campo, que requiere “la examinación de las funciones de ese empleado y el lugar en el que se realizan” ([29 C.F.R. 780.323](#)), se aplica únicamente “durante el tiempo en el que él se dedica a esas actividades” ([29 C.F.R. 780.324](#)), y explica que la “función principal del trabajador debe ser la producción de ganado en el campo y que esta función requiere su asistencia constante en el campo, en modalidad de espera, durante períodos de tiempo tales que hacen que el cálculo de las horas trabajadas sea extremadamente difícil...”. Por lo tanto, el trabajo exento debe realizarse fuera de la “oficina central” ... [Esta exención no está prevista para aplicarse a los comederos o a cualquier zona en la que el ganado esté cerca de la oficina central”. ([29 C.F.R. 780.329](#)) Dado que los trabajadores deben cumplir “todas” estas condiciones y definiciones,¹⁰ la exención de los trabajadores del campo no se aplica a las semanas en las que el trabajador realiza principalmente otro tipo de trabajo (por ejemplo, el trabajo en un rancho que no está en el campo); durante cualquiera de estas semanas, el trabajador debe recibir el salario mínimo por hora de Colorado y el tiempo extra que se exige a otros trabajadores agrícolas.

“Otras Partes Protegidas.” Las personas que tienen ciertas relaciones con los empleados agrícolas (o que se cree que las tienen) están protegidas contra las represalias y las interferencias según ALRRA:¹¹

- **Las relaciones familiares incluyen:**
 - Un cónyuge (incluso por derecho común, unión civil o pareja de hecho);
 - Cualquiera de los siguientes parientes por sangre, matrimonio o adopción: padre, abuelo, hijo, nieto, hermano, padrastro, hermanastro, hijastro, tío, tía, sobrino o primo; o
 - Alguien con quien el empleado tenga un vínculo personal importante.
- **Relaciones laborales:** Cualquier persona con la que el empleado se relacione habitualmente en el

⁶ C.R.S. 8-2-206(1)(c) (incorpora C.R.S. 8-3-104(1); [29 U.S.C 203\(f\)](#); [26 U.S.C 3121\(g\)](#)).

⁷ [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).

⁸ C.R.S. 8-6-101.5 (incorpora las definiciones federales en [29 C.F.R. 780.323](#) hasta [29 C.F.R. 780.329](#)).

⁹ Orden COMPS 7 CCR 1103-1, Regla 2.4.9

¹⁰ [29 C.F.R. 780.324](#); p.ej., *Mencia v. Allred*, 808 F.3d 463, 469 (10th Cir. 2015) (aplicando la normativa federal: “[El trabajador] pasó una gran mayoría de su tiempo trabajando fuera del campo, supervisado por superiores que podrían haber registrado sus horas, realizando tareas que a menudo eran incidentales al pastoreo pero que no eran pastoreo en sí mismas. Era un trabajador del rancho, no un pastor de ovejas, y la exención de FLSA ... [no] era aplicable”)

¹¹ Véase C.R.S. 8-2-206(3)(c).

ámbito del trabajo.

- **Relaciones de cuidado o apoyo:** Cualquier persona que el empleado le proporcione, o que proporcione al empleado, cuidados o apoyo en cuanto a la salud, la familia, el transporte u otras necesidades personales, o necesidades que el empleado o la persona no puede hacer por sí mismo (higiene, trámites financieros o similares, o tareas domésticas como la limpieza).

Otras personas con derechos protegidos según ALRRA y las reglas relacionadas incluyen los **proveedores de servicios clave**, de los que se habla en [INFO #12B](#),¹² y **denunciantes** y los denunciantes, quienes proporcionan información sobre posibles violaciones de la ley.¹³

(2) AVISOS DE DERECHOS

Junto con otros requisitos para publicar y/o distribuir avisos de derechos laborales,¹⁴ los empleadores agrícolas deben proveer a los trabajadores con una notificación de los siguientes derechos y responsabilidades:

- los requisitos que los empleadores deben proporcionar —
 - un período de descanso adicional de 5 minutos, pagado, para el trabajo de deshierbe y desahije a mano;
 - guantes y rodilleras según sea necesario para ciertos trabajos;
 - transporte para los empleados que viven en el mismo lugar;
 - un acceso razonable a los visitantes y a los principales proveedores de servicios;
 - protección contra las enfermedades y lesiones causadas por el estrés causado por el calor, incluidas las precauciones básicas ante el calor y las que se aplican en “condiciones de mayor riesgo”, así como las obligaciones permanentes y anuales;
- que los empleadores no pueden interferir en el acceso a las residencias de los empleados;
- que se prohíbe el uso de azadones de mango corto, incluido el uso de una azadones de mango largo modificados;
- las restricciones a los trabajos de deshierbe y desahije a manohe restrictions on hand-weeding and hand-thinning work; y
- el derecho a presentar denuncias por violaciones de los derechos descritos anteriormente.¹⁵

Qué se debe publicar. Los empleadores pueden cumplir con este requisito de notificación (A) colocando un “Poster de Derechos y Responsabilidades Laborales Agrícolas” actualizado, publicado por la División; (B) si dicho póster no está disponible, proporcionando a los empleados una versión actualizada de las INFO #12A-12D sobre los derechos y responsabilidades laborales agrícolas publicado por la División;¹⁶ o (C) proporcionando o publicando otro documento con la información requerida. El aviso debe estar en cualquier idioma que sea la lengua materna de al menos el 5% del personal del empleador; si un empleador necesita una traducción, dispone de 30 días para obtenerla, y puede solicitar la ayuda de la División.¹⁷

Dónde colocar la notificación. Al publicar la notificación, el empleador debe colocarlo en uno o más lugares obvios del lugar de trabajo, incluidos (1) las viviendas proporcionadas por el empleador, y (2) cualquier lugar en el que suelen colocarse avisos sobre la legislación laboral u otros avisos informativos (como en las salas

¹² Para la definición de “proveedores de servicios clave”, véase [INFO #12B](#).

¹³ Véase C.R.S. 8-13.5-201(10) (donde se define “denunciante de irregularidades”); 8-13.5-204 (donde se habla del cumplimiento de los derechos).

¹⁴ P.ej. bajo el Acta de Familias y Lugares de Trabajo Saludables de 2020 (vea INFO #6B), la Ley de Denunciantes de Emergencias de Salud Pública (INFO #5) y la Orden de Compensación de Tiempo Extra y Obligaciones Mínimas para los Salarios de Colorado (COMPS) (INFO #1).

¹⁵ C.R.S. 8-13.5-202(3); Reglas de Condiciones Laborales Agrícolas, 7 CCR 1103-15, Regla 5.2 (ambas requieren aviso); Reglas de ADVERTENCIA de Colorado, 7 CCR 1103-11, regla 4.1 (que establece los requisitos para la notificación). Los derechos que debe cubrir la notificación se encuentran en [C.R.S. Artículo 13.5, Título 8, Parte 2, §§ 201-204](#).

¹⁶ Division publications, including posters and INFOS, are available at www.ColoradoLaborLaw.gov.

¹⁷ [Reglas de ADVERTENCIA de Colorado](#), 7 CCR 1103-11, Reglas 4.1.2, 4.3.

de descanso, en los tabloneros de anuncios o cerca de las entradas/salidas). Además, si un empleador se comunica habitualmente por vía electrónica con los empleados, está obligado a proporcionar también dicha notificación por vía electrónica, incluso por correo electrónico o en un sitio de intranet o de Internet.¹⁸

Durante una emergencia de salud pública (PHE). Durante una PHE aplicable,¹⁹ los principales agrícolas también deben proporcionar a los trabajadores²⁰ avisos y materiales (“posters y folletos”) – en inglés, español y otro idioma pertinente- que proporcionen orientación federal y estatal en el lugar de trabajo sobre la PHE e información de contacto de la División de Trabajadores Agrícolas Migrantes de los Servicios Legales de Colorado. Los principales pueden cumplir al publicar los avisos y materiales en: (1) el lugar de trabajo, (2) cualquier vivienda proporcionada por el empleador, y (3) en cualquier lugar donde la legislación laboral u otra información se suele publicar:²¹

- las orientaciones y recursos federales y estatales sobre las precauciones de seguridad de la salud pública, que pueden ser una copia (o una copia electrónica, si el empleador suele comunicárselo a los empleados de esa manera) de las orientaciones actualizadas de (1) la Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA, por sus siglas en inglés) (a partir de la publicación de esta INFO, en <https://www.osha.gov/coronavirus/safework>), y (2) el CDPHE (a partir de la publicación de esta INFO, en <https://covid19.colorado.gov/guidance-for-businesses-communities>); y
- información de contacto de [la División de Trabajadores Agrícolas Migrantes de los Servicios Legales de Colorado](#) o su organización sucesora, donde los trabajadores pueden recibir servicios legales gratuitos y confidenciales.²²

(3) ACTIVIDAD PROTEGIDA Y REPRESALIAS ILEGALES

Protección contra las represalias. Es ilegal que los empleadores agrícolas tomen represalias contra empleados y “otras partes protegidas” (como se define en la página 2), por solicitar o hacer valer los derechos protegidos por ALRRA. Las represalias incluyen la conducta del empleador que puede no afectar a la situación laboral pero que puede disuadir o interferir en el ejercicio de los derechos de un empleado o en su participación en una actividad protegida, tales como amenazar a un empleado por su situación migratoria.²³

Si un empleador toma una medida adversa contra un trabajador (p.ej., despidiéndolo o reduciendo su horario) en un plazo de 90 días a partir de la “actividad protegida” de un trabajador (por ejemplo, una denuncia, oponiéndose a una ilegalidad, etc.), un tribunal o la División asumirá que el empleador actuó con intención de represalia (existe una “presunción refutable” de esta intención), a menos que el empleador demuestre que

¹⁸ Reglas de ADVERTENCIA de Colorado, 7 CCR 1103-11, Regla 4.1.3.

¹⁹ Para estas disposiciones, una emergencia de salud pública es “una emergencia de salud pública en todo el estado declarada por orden ejecutiva con respecto a COVID-19, la enfermedad por coronavirus causada por el síndrome respiratorio agudo severo coronavirus 2, también conocido como SARS-CoV-2, u otra enfermedad transmisible ... transmisible de persona a persona.” C.R.S. 8-14.4-109(2). La “emergencia por desastre” estatal relacionada con el COVID-19, declarada el 11 de marzo de 2020 (Orden Ejecutiva D 2020 003, 11 de marzo de 2020), ha sido continuada por declaraciones posteriores (a partir de este INFO) y se amplió el 1 de noviembre de 2022, para cubrir no solo el COVID-19, sino también el RSV, la influenza y otras enfermedades respiratorias. Para todas las órdenes estatales de PHE, consulte <https://covid19.colorado.gov/public-health-orders-and-executive-orders>.

²⁰ Dado que estas disposiciones aplican requisitos a los “principales ocupados en empleos agrícolas”, los trabajadores cubiertos incluyen no solo a los empleados, sino también a los contratistas independientes que trabajan para dichas entidades.

²¹ C.R.S. 8-14.4-109(1)(e); Reglas de ADVERTENCIA de Colorado, 7 CCR 1103-11, Regla 4.2.2(A)-(C). Si estos materiales se dañan o se quitan, deben ser sustituidos en un plazo de 48 horas a partir de dicho daño o remoción (Regla 4.2.2(B)).

²² C.R.S. 8-14.4-109(d)-(e); Reglas de ADVERTENCIA de Colorado, 7 CCR 1103-11, Regla 4.2.2.

²³ Reglas de Condiciones Laborales Agrícolas, 7 CCR 1103-15, Regla 5.1 (prohíbe “las represalias o la interferencia con cualquier actividad o derecho protegido según ALRRA o de estas Reglas, tal y como se define en ... la Regla 2.11 de las Reglas de ADVERTENCIA de Colorado”); Reglas de ADVERTENCIA de Colorado, 7 CCR 1103-11, Regla 2.11.2 (las represalias incluyen “actos que pueden no afectar a la situación laboral, pero que pueden disuadir, impedir o interferir en la realización de una actividad protegida, como los actos prohibidos por la Regla 4.8.2 de las Reglas de Protección Salarial”); [Reglas de Protección Salarial](#), 7 CCR 1103-7, Regla 4.8.2 (“Cualquier esfuerzo por utilizar el estatus migratorio de una persona para impactar negativamente los derechos, responsabilidades o procedimientos de la ley de salarios y horas de cualquier persona o entidad es un acto ilegal de obstrucción, represalia y/o extorsión....”).

tomó la medida adversa por una razón que no es una represalia.²⁴

Uniones, Negociación Colectiva y Actividad Concertada según la Ley de Paz Laboral, (LPA, por sus siglas en inglés). Los trabajadores agrícolas no están amparados por la ley federal sobre derechos y responsabilidades sindicales y laborales en el sector privado.²⁵ ALRRA amplió la ley laboral de Colorado, la [Ley de Paz Laboral \(LPA\), C.R.S.\) 8-3-101 et seq.](#), para ofrecer a los empleados y empleadores agrícolas los derechos y responsabilidades de la LPA, incluyendo:²⁶

- **Derechos de los empleados:** Los empleados tienen derecho a realizar (o abstenerse de realizar) ciertas actividades protegidas, como organizar y afiliarse a organizaciones de empleados (uniones), negociar colectivamente con sus empleadores las condiciones de empleo y participar en actividades concertadas legales.²⁷
- **Elecciones de los empleados:** La División realiza elecciones secretas y confidenciales de representación (o descertificación) para los empleados agrícolas, para decidir si desean ser representados (o dejar de ser representados) por una unión. También realiza elecciones de “acuerdos de unión total” (AUA, por sus siglas en inglés), para decidir si los empleados desean tener (o revocar) un AUA en su lugar de trabajo (por ejemplo, exigiendo el pago de las cuotas sindicales).
- **Aviso por Escrito de Posibles Huelgas:** Los empleados que producen, cosechan o procesan productos agrícolas o lácteos pueden hacer huelga, pero si una huelga puede causar “destrucción o deterioro grave” de esos productos, deben presentar un “Aviso de Intención de Huelga” por escrito a la División al menos 30 días antes del primer día de la huelga.²⁸
- **Prácticas Laborales Injustas (ULP, por sus siglas en inglés) ilegales:** La División investiga y dictamina sobre las quejas de ULP presentadas por empleados, uniones y empleadores - por ejemplo, interferir con las operaciones de la unión, desalentar la afiliación a la unión, hacer huelga sin previo aviso cuando se requiere previo aviso, o intimidar o tomar represalias contra los trabajadores por la actividad protegida por la LPA (actividad concertada, cargos de ULP, o participar en las elecciones o investigaciones).²⁹

(4) DENUNCIAS

Reclamaciones Salariales. Los empleados agrícolas pueden presentar quejas por violaciones de las leyes salariales (negación de salarios, descansos obligatorios, etc.) ante la División o directamente en los tribunales. Para obtener más información sobre las reclamaciones salariales, los procesos y los recursos de la División, véase [INFO #2](#).

Otras denuncias. Los empleados agrícolas y otras partes identificadas pueden presentar quejas en relación con diversas disposiciones de la ley no relacionadas con el salario y las horas de trabajo (incluidas las represalias, el equipo, el deshierbe manual y las violaciones del acceso de los proveedores de servicios/visitantes) que solicitan órdenes que exijan al empleador seguir o dejar de infringir la ley, daños monetarios (por la pérdida real o \$10,000, lo que sea mayor),³⁰ y honorarios de abogados.³¹ Estas quejas también pueden ser [presentadas ante la División](#) o directamente en los tribunales. Los empleados también pueden presentar reclamaciones ante la División por violaciones de (1) las [Reglas de Condiciones Laborales Agrícolas](#), 7 CCR 1103-15, incluidas las violaciones de las reglas sobre el calor, y (2) Violaciones relacionadas con PHE.³² Si la División acepta una queja de vivienda relacionada con PHE y encuentra una violación, los

²⁴ C.R.S. 8-2-206(3)(b); [Reglas de ADVERTENCIA de Colorado](#) 7 CCR 1103-11, Regla 3.4.1(A).

²⁵ [29 U.S.C. 152\(3\)](#) (Ley Nacional de Relaciones Laborales, una ley federal). Para obtener más información sobre la dirección sindical y los derechos y responsabilidades, véase [INFO #15](#).

²⁶ C.R.S. 8-3-104(1)(a), -104(12)(a) (ambos definen “empleador agrícola”); 8-3-104(11) (definen “empleado”).

²⁷ P.ej., C.R.S. 8-3-106.

²⁸ C.R.S. 8-3-113(2).

²⁹ Para obtener más información sobre lo que se considera una ULP, véase [INFO #15A](#).

³⁰ Las compensaciones ganadas por los proveedores de servicios o los denunciantes de irregularidades se distribuirán entre los trabajadores afectados. C.R.S. 8-13.5-204(1),(2).

³¹ Estos recursos están disponibles para las represalias y las violaciones de los derechos de la Parte 2 (que implican el acceso a los proveedores de servicios clave).

³² [Reglas de Condiciones Laborales Agrícolas](#), 7 CCR 1103-15, Regla 5.3.

remedios dependerán en parte de los esfuerzos de buena fe que el empleador haya realizado hasta la fecha, las razones de la demora en el cumplimiento y el plazo de finalización de cualquier vivienda que aún se esté modificando o construyendo.

A diferencia de las leyes que exigen que la División investigue todas las quejas salariales no pagadas, ALRRA no exige que la División investigue todas las quejas no salariales. La División examina estas denuncias y considera si debe investigarlas a fondo, teniendo en cuenta los recursos y la carga de trabajo de la División. La División notifica a las partes si decide investigar a fondo o no; en caso contrario, su notificación autoriza al denunciante a presentar la queja ante los tribunales.

Para obtener más información, visite el [sitio web](#) de la División, llame al 303-318-8441 o envíe un correo electrónico a cdle_labor_standards@state.co.us.