



Aviso: Esta guía tiene el propósito de informar solamente y no provee consejo legal ni crea una relación entre abogado y cliente. Usted debe contactar a un abogado para poder obtener consejería legal sobre cualquier asunto o problema.

Reglas de Empleo para Trabajadores Agrícolas en Massachusetts

De conformidad con la ley, el trabajo agrícola es tratado de manera diferente a otros tipos de empleo. Los trabajadores agrícolas pueden estar exentos del salario mínimo y otros requerimientos por horas de trabajo extra. Pero las granjas deben asegurarse de que sus empleados nada más hagan trabajos que legalmente sean considerados agrícolas. Las tareas como el sembrado de cultivos, claramente caerían dentro de esta definición; sin embargo, a veces es difícil determinar si otras tareas califican como trabajo agrícola. Esta guía tiene la intención de ayudar a los agricultores a determinar lo que es trabajo agrícola, lo que no es trabajo agrícola y por qué es importante.

I. ¿Qué es el trabajo Agrícola en Massachusetts?

La ley de Massachusetts define el trabajo agrícola como “trabajo en una granja y el cultivo y la cosecha de productos de agricultura, floricultura y horticultura.” El trabajo que se hace en la granja sembrando y recogiendo cultivos probablemente cae dentro de esta definición. Otros ejemplos de trabajo que califican como trabajo agrícola bajo la ley de Massachusetts son:

- Manejar un tractor o maquinaria similar en la granja
- Cultivar o labrar la tierra en la granja
- Aplicar fertilizante o pesticida a la cosecha o quitar la maleza

Las cortes de Massachusetts han [clarificado](#) recientemente que esta definición **no incluye actividades después de la cosecha como la limpieza, clasificación o empaqueo de productos agrícolas**. Algunos ejemplos de actividades después de la cosecha que probablemente no calificarían como trabajo agrícola son:

- Limpieza, inspección, clasificación y pesaje de productos agrícolas
- Empaque de productos agrícolas en cajas o bolsas o hacer inventario
- Hacer mermelada o sidra de manzana, aún si la fruta se haya cosechado en la granja
- Trabajo en un puesto de verduras, aun si está localizado dentro o fuera de la granja
- Procesar bienes de otras granjas

El trabajo general que no está conectado al cultivo o cosecha de productos agrícolas probablemente no calificaría como trabajo agrícola, como por ejemplo: Trabajo general que no



está conectado al desarrollo y cosecha de cultivos probablemente no calificaría como trabajo agrícola, tal como:

- Trabajo en un puesto de verduras
- Lavar, empaquetar y transportar productos agrícolas
- Limpieza general como barrer y trapear
- Rellenar documentación u otras actividades de oficina
- Trabajo de agroturismo, tal como ser anfitrión de un festival, dar paseos en carros de heno, u operar un laberinto en los maizales

No siempre hay un límite claro entre las actividades durante y después de la cosecha y aun hay posibilidad de que la corte lo interprete. Cuando usted tenga duda, lo seguro es tratar a los empleados como empleados regulares y cumplir con los reglamentos estatales y federales para los empleados no exentos (vea la discusión al respecto más abajo).

II. ¿Y Sobre las Leyes Federales?

El trabajo agrícola se define más ampliamente bajo las leyes federales. Esto incluye “la agricultura en todas sus ramas” así como también “cualquier práctica realizada por un granjero o en una granja inherente a, o en conjunción con dichas operaciones de agricultura.” Bajo las leyes federales, las actividades después de la cosecha como el secado o la preservación de frutas o vegetales, o la preparación de productos agrícolas para el mercado, podrían calificar como trabajo agrícola. Sin embargo, los granjeros deben cumplir la ley que sea más favorable para sus empleados, la cual, en este contexto, sería la ley de Massachusetts. **Los granjeros deben por lo tanto seguir la definición más específica del trabajo agrícola** mientras cumplen con sus actividades diarias.

III. ¿Qué reglas se aplican a los empleados que no se dedican a la agricultura?

Vamos a mirar primero las reglas para empleados habituales antes de hablar sobre la exención agrícola. Los empleados habituales, no exentos, deben ser pagados el salario mínimo de Massachusetts y deben recibir pagos por horas extras trabajadas en exceso después de completar 40 horas en una semana de trabajo.

A. Salario Mínimo

El salario mínimo habitual en Massachusetts es \$12.75 por hora desde el 1ro de enero de 2020. Esta cantidad va a aumentar a \$13.50 desde el 1ro de enero de 2021, y \$14.25 desde el 1ro de enero de 2022, y \$15.00 desde el 1ro de enero de 2023.

B. Horas Extras

Un empleado tiene el derecho a pago por horas extras por horas de trabajo en exceso a 40 horas por una semana de trabajo. **El pago por horas de trabajo extras equivale a una hora y media de pago de honorarios por cada hora de trabajo extra.** Un empleado tiene derecho a este pago extra aun si no está autorizado para trabajar más de 40 horas en una semana. Los

empleadores no pueden retener el pago por horas de trabajo extra realizado. Si los empleadores no quieren que sus empleados trabajen más de 40 horas a la semana, deben establecer esto claramente en una póliza escrita, distribuirla a los empleados al comienzo de su empleo y obtener acuso de recibo por escrito de parte de cada empleado.

IV. ¿Cuáles son las Reglas para los Trabajadores Agrícolas?

En Massachusetts, los empleados dedicados al trabajo agrícola deben ser pagados a un bajo salario mínimo y pueden ser excusados de los requerimientos de pagos por horas extras bajo ciertas circunstancias.

A. Salario Mínimo

El salario mínimo agrícola en el año 2020 en Massachusetts es de **\$8.00** por hora. El salario mínimo Federal en el año 2020 es de **\$7.25** por hora. Sin embargo, **las granjas en Massachusetts deben adherirse al salario mínimo de Massachusetts, el cual es más alto, ya que este es más favorable para los empleados.**

Si un empleado en Massachusetts desempeña ambos trabajos agrícolas y no agrícolas durante un período de pago en particular, el empleado debe ser pagado por lo menos \$8.00 por hora por las horas “agrícolas”, y debe ser pagado por lo menos el salario mínimo habitual por las horas “no agrícolas” (actualmente \$12.75 en el año 2020).

- Por ejemplo: Avery trabaja 5 horas en el campo recogiendo la cosecha y 2 horas en un puesto de verduras. Avery recibe un pago de \$8.00 por hora por las 5 horas de trabajo en el campo y \$12.75 por hora por las 2 horas de trabajo en el puesto de verduras.

Debe mantenerse un registro por cada tiempo trabajado en cada labor. Si un empleador no mantiene un registro de cada labor agrícola versus no agrícola, el empleado debe ser pagado el salario mínimo habitual por todas sus horas de trabajo. Los empleadores en agricultura deben diseñar reglas en las que se distingan claramente lo que ellos creen que califica como trabajo agrícola y trabajo no agrícola en su granja. Entonces, las planillas de horas de trabajo deben ser diseñadas para reflejar claramente qué horas se han trabajado en cada tipo de labor.

Las leyes Federales sobre el salario mínimo tienen excepciones que no se aplican al salario mínimo en Massachusetts. Las granjas que emplean aproximadamente menos de siete empleados en un cuarto de año en el calendario pueden ser exentas (y por lo tanto podrían pagar legalmente menos del salario mínimo Federal a sus empleados.) Por ejemplo, una granja puede ser exenta si en cualquiera de los cuartos de año en el año anterior no usaron más de 500 “hombres-días” de labor agrícola. Un “hombre-día” es cualquier día en el que un empleado hace una labor agrícola por una hora o más, y 500 “hombres-días” son “aproximadamente el equivalente de siete empleados a tiempo completo en un cuarto de año en el calendario.” Las siguientes excepciones también pueden aplicarse bajo las leyes Federales:

- Trabajadores agrícolas quienes son familiares de su empleador.

- Trabajadores agrícolas quienes tienen como labor principal la crianza de ganado.
- Cosechadores quienes viajan diariamente al trabajo, son pagados en base a precio por pieza, están empleados en un trabajo que tradicionalmente se paga a base de precio por pieza y estuvieron empleados en agricultura por menos de 13 semanas durante el año anterior.
- Menores que no viven en la región, de 16 años de edad o menos, quienes son cosechadores empleados en la misma granja que uno de sus padres y son pagados la misma tarifa por pieza que quienes son mayores de 16 años de edad.

En base a esto, los agricultores en Massachusetts no son exentos del salario mínimo requerido y deben pagar un mínimo de \$8.00 por hora por cada hora de trabajo agrícola.

B. Pago de Horas Extras

Las horas extras deben ser pagadas a los empleados por todas las horas trabajadas en exceso de 40 horas por semana a un precio de una vez y media del pago habitual. Sin embargo, **los empleados con labores agrícolas son exentos de pago por horas extras. Esto es cierto tanto en Massachusetts como en las leyes Federales.**

Un empleado que hace trabajo agrícola, como el término se define más angostamente en Massachusetts, no necesita ser pagado por horas extras en una semana de trabajo. La exención se aplica en base a una semana de trabajo, entonces un empleado puede ser exento por una semana de trabajo pero no para la siguiente.

- Por ejemplo: Avery trabaja por 44 horas en labor agrícola por una semana de trabajo entera y no recibe pago por horas extra esa semana.
- Por ejemplo: La semana siguiente Avery trabaja una hora de trabajo no agrícola y recibe pago de horas extras por las horas por encima de 40 horas durante esa semana, a pesar de haber sido exento la semana anterior.

¿Pero qué pasa si un empleado en Massachusetts trabaja horas agrícolas y no agrícolas? El “pago habitual” del empleado a efectos de pago por horas extras se calcula dividiendo el total de ganancias semanales entre el total de horas trabajadas durante la semana.

- Por ejemplo: Avery trabaja 30 horas por \$8.00 la hora en trabajo agrícola (\$240.00) y 15 horas por \$12.75 la hora en trabajo no agrícola (\$191.25). El “pago habitual” de Avery es de \$9.58 por hora ($\$240.00 + \$191.25 = \431.25, dividido entre 45 horas trabajadas en total esa semana), y el pago por horas extras es una vez y media el “pago habitual” de \$9.58 por hora (\$14.37) por las 5 horas trabajadas esa semana de más de 40 horas de trabajo.

Resumen

Bajo la Ley de Massachusetts, el “trabajo agrícola” no incluye muchas de las actividades después de la cosecha que normalmente están asociadas a la agricultura. Asegúrese de

mantener un archivo de todas las horas trabajadas por tipo de labor para que el trabajo sea compensado con las cantidades correctas.

Referencias Adicionales

- Leyes de Massachusetts: M. G. L. c. 151, §§ 1A(19), 2, 2A.
- Reglamento Massachusetts: 454 C.M.R. § 27.02.
- Ley Federal: 29 U.S.C. §§ 203(f), 206, 213(6), 213(13).
- Reglamento Federal: 29 C.F.R. §§ 780.10, 780.151(b), 780.300, 780.305(a).
- Guía Federal: Departamento Laboral de Los Estados Unidos (“U.S. D.O.L.”) Carta de Opinión fechada el 2 de abril, 2019; U.S. D.O.L. Hoja de Datos #12.
- [Massachusetts Supreme Judicial Court Ruling on Farming Overtime Pay is a Cautionary Tale for All Employers](#)

Esta guía fue preparada por los abogados Catherine DiVita y Andrew Dennington, ambos quienes practican la ley de empleo en el bufete de Conn Kavanaugh Rosenthal Peisch & Ford, LLP en Boston.

*¿Busca ayuda legal?
¡Contacte a Legal Food Hub para ver si califica
para asistencia legal **gratuita!**
legalfoodhub.org
legalfoodhub@clf.org
1-844-LAW-GROW (1-844-529-4769)*