

# Empleado agrícola de Vermont

## Ficha informativa



**Información proporcionada en colaboración por las siguientes organizaciones:**

Agencia de Agricultura, Alimentos y Mercados de Vermont  
Departamento de Trabajo de Vermont  
Departamento de Salud de Vermont  
Departamento de Vivienda y Desarrollo Comunitario de Vermont  
División de Seguridad contra Incendios de Vermont  
Servicio de Extensión de la Universidad de Vermont

**Publicado por la Agencia de Agricultura, Alimentos y Mercados de Vermont**



# Leyes laborales

---

***Si usted es propietario de una granja con empleados agrícolas, existen distintas leyes laborales que debe conocer.***

---

**Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA, por su sigla en inglés): [29 USC Cap. 8: Ley de Normas Justas de Trabajo](#)**

Las disposiciones agrícolas de la Ley de Normas Justas de Trabajo son aplicadas por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

El término “agricultura” incluye la agricultura en todas sus ramas y, entre otras cosas, el cultivo y la labranza de la tierra; la producción láctea; la producción, el cultivo, y la cosecha de todo producto agrícola u hortícola; la cría de ganado, abejas, animales de peletería o aves de corral; y toda práctica (incluidas las operaciones forestales o madereras) realizada por un agricultor o en una granja incidentalmente o en conjunto con tales operaciones agrícolas, incluida la preparación para el mercado, la entrega para su almacenamiento o al mercado o a los transportistas para su arribo al mercado.



La Ley de Normas Justas de Trabajo abarca prácticamente a todos los empleados agrícolas, ya que producen bienes para el comercio interestatal. Sin embargo, existen algunas excepciones que eximen a determinados empleados de las disposiciones sobre el [salario mínimo](#) o sobre el [pago de horas extras](#) o de ambos.

Consulte la [disposición sobre el día laboral de la § 780.305 500](#) para obtener más información sobre dichas excepciones. En la Sección 3(u) de la Ley, se define el *día laboral* como “todo día durante el cual un empleado realiza trabajo agrícola durante al menos 1 hora”. 500 días laborales es aproximadamente el equivalente a siete empleados

contratados a tiempo completo en un calendario trimestral. Sin embargo, un agricultor que contrata empleados temporales o a tiempo parcial durante parte del año, tal como la temporada de cosecha, puede superar el estándar de día laboral a pesar de tener solo dos o tres empleados a tiempo completo.

En los casos en que la ley estatal exima a ciertos tipos de empleados del salario mínimo estatal, la FLSA actuará como un “límite inferior” o “garantizado” que asegure a los empleados recibir al menos el salario mínimo federal de **\$7.25** por hora.

**El salario mínimo de Vermont es de \$13.18 por hora a partir del 1 de enero de 2023**

Las actividades de procesamiento de “valor agregado” **no** pueden considerarse “agricultura” a los efectos de las excepciones. Los empleadores deben saber que un empleado que se dedica a la fabricación o procesamiento de productos agrícolas podría **no** ser considerado un empleado agrícola y, por lo tanto, es probable que tenga derecho a horas extras o al salario mínimo potencialmente más alto dictado en las leyes de Vermont.

Comuníquese con la División de Salarios y Horas del Departamento de Trabajo al **802-828-0267** si tiene alguna pregunta.

**Compensación al trabajador y seguridad:** [La Ley de Compensación al Trabajador de Vermont](#) abarca a los empleados que trabajan para empleadores agrícolas que tienen una nómina total superior a \$10,000 en un año calendario. El valor del alojamiento se incluye en la nómina total.

- ✓ Los empleadores deben informar al Departamento de Trabajo sobre todas las lesiones en el lugar de trabajo dentro de las siguientes 72 horas. Puede realizar cualquier pregunta relacionada con la compensación al trabajador llamando al 802-828-2286.
- ✓ Los empleadores deben facilitar a los empleados tiempos razonables para comer y usar los baños durante el horario de trabajo.



**Pago de salarios:** Los empleados agrícolas deben recibir un pago semanal o quincenal de conformidad con la [21 V.S.A. § 342](#), y debe pagárseles dentro de las siguientes 72 horas en caso de ser cesados.

Las reglas de salario mínimo de Vermont requieren que un empleador entregue un **informe salarial** a cada empleado al entregarle su cheque de pago. En dicho informe, debe establecerse el salario bruto del empleado, las horas trabajadas, la tarifa por hora y todas las deducciones detalladas.

Es un **delito penal retener, destruir o confiscar cualquier pasaporte, documento de inmigración o todo otro documento estatal de identificación real o supuesto de cualquier persona** (trabajador). [13 V.S.A. § 2651](#)

**Ropa de protección:** Un empleador no puede deducir del salario de un empleado —ni exigir que un empleado pague— ningún monto por el equipo de protección personal requerido en las normas de seguridad y salud ocupacional, excepto según lo permitido por las secciones 1910.132(h) y 1926.95(d) del [Título 29](#) del Código de Normas Federales.

**Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA, por su sigla en inglés):** Los empleados son elegibles para la FMLA si han trabajado para un empleador cubierto por dicha ley durante al menos 12 meses, han trabajado 1,250 horas en los 12 meses anteriores, y si el empleador tiene al menos 50 empleados en un radio de 75 millas.

**Ley de Licencia para Padres y Familias de Vermont (PFLA, por su sigla en inglés):** Vermont también tiene su propia ley de permiso parental ([21 V.S.A. § 470](#)) que puede abarcar a algunos empleados que no son elegibles para la FMLA. Conforme a la ley de Vermont, todos los empleadores que emplean a diez o más personas (15 o más para la licencia familiar) durante un promedio de al menos 30 horas por semana anualmente, deben ofrecer a los empleados elegibles la licencia para padres. En Vermont, los empleados que trabajaron un promedio de 30 horas por semana y que han sido empleados en la empresa durante al menos 12 meses son elegibles para obtener la licencia para padres.

Si tiene preguntas sobre la FMLA, llame a la **Unidad de Derechos Civiles del Fiscal General. (888) 745-9195.**





---

**Pasantes – Un empleador privado “con fines de lucro” puede emplear pasantes no remunerados** si se cumplen todos los siguientes criterios:

- ✓ La pasantía, aunque incluye el funcionamiento real de las instalaciones del empleador, es similar a una capacitación impartida en un entorno educativo.
- ✓ La experiencia de la pasantía es para el beneficio del pasante.
- ✓ El pasante no reemplaza a los empleados regulares, sino que trabaja bajo la supervisión del personal existente.
- ✓ El empleador que proporciona la capacitación no obtiene ninguna ventaja inmediata de las actividades del pasante y, en ocasiones, sus operaciones en realidad pueden verse impactadas.
- ✓ El pasante no tiene necesariamente derecho a un trabajo al final de la pasantía.
- ✓ Y el empleador y el pasante entienden que este último no tiene derecho a un salario por el tiempo invertido en la pasantía.

**Cumplir con todos los criterios requiere de un estándar alto: si el empleador no puede demostrar que la pasantía cumple con todos estos criterios, el pasante debe cobrar un salario.**

**Aprendizaje profesional:** Las preguntas sobre aprendizaje profesional deben dirigirse a la Oficina de Aprendizaje del Departamento de Trabajo de Vermont. 1-802-828-5250.

**Voluntarios:** En general, una persona solo puede ofrecerse como voluntaria en agencias públicas, tales como un



gobierno estatal o sociedad sin fines de lucro. Una persona que se ofrece como voluntaria para un negocio con fines de lucro debe recibir el salario mínimo correspondiente.

**Protecciones contra represalias:** Es ilegal que un empleador despida, baje de categoría o discrimine a cualquier empleado que presente una queja ante el Departamento de Trabajo de Vermont o al Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

Es ilegal que un empleador discrimine a un empleado en función de su raza, color, religión, origen nacional, sexo, orientación sexual, identidad de género,

ascendencia, lugar de nacimiento, edad, o condición física o mental.

**Las quejas por discriminación pueden presentarse ante la Unidad de Derechos Civiles del Fiscal General. (888) 745-9195.**

## Alojamiento para empleados agrícolas

El Código de Salud de Alojamiento en Alquiler define una “vivienda” como “un edificio o estructura en alquiler — excluyendo las tiendas de campaña o estructuras similares utilizadas con el objetivo expreso de acampar— que se usa total o parcialmente, o que está prevista, como residencia principal para vivir o dormir. Esto incluye las casas rodantes alquiladas y el ‘alojamiento proporcionado como beneficio del empleo agrícola’, según se lo define en la [9 VSA § 4469 \(a\) \(3\)](#)”.

Para obtener información de contacto de una Oficina de Salud Municipal de una ciudad específica: [Funcionarios de Salud Municipales](#).





---

***Si usted brinda alojamiento en su granja a sus empleados, la vivienda debe cumplir con el Código de Salud de Alojamiento en Alquiler.***

---

A continuación se detallan las categorías que utilizará el Funcionario de Salud Municipal para evaluar la habitabilidad de una vivienda:

**Protección de la vida**

- ✓ Alarmas de humo funcionales (de tipo fotoeléctrico) en cada piso.
- ✓ Alarma de monóxido de carbono funcional.
- ✓ Todas las escaleras deben tener pasamanos fijo y firme.
- ✓ Todas las salidas deben ser utilizables y estar libres de obstrucciones.
- ✓ Cada dormitorio debe tener una ventana que se pueda abrir fácilmente, y ser lo suficientemente grande para un rescate de emergencia o para escapar por ella.
- ✓ Cada vivienda debe tener dos salidas.
- ✓ Cada vivienda debe tener un extinguidor de incendios funcional.

### **Instalaciones de saneamiento/cocina**

- ✓ Fregadero de cocina y espacio para almacenar y preparar alimentos.
- ✓ Los mostradores y los pisos de la cocina de las unidades de vivienda y casas de huéspedes deben ser lisos, no corrosivos, no absorbentes y tener una cubierta impermeable.

### **Baños**

- ✓ Al menos 1 baño que tenga un lavabo, inodoro y ducha o bañera funcionales por cada 10 personas.
- ✓ El baño debe estar separado de otros espacios habitables de la unidad y ofrecer privacidad.
- ✓ Los mostradores y los pisos deben ser lisos, no corrosivos, no absorbentes y tener una cubierta impermeable.

### **Agua**

- ✓ Suministro constante de agua limpia y potable.
- ✓ El agua de pozo privado debe cumplir con la Guía de agua potable del Departamento de Salud de Vermont
- ✓ El agua de lavabos, duchas y bañeras debe poder alcanzar los 100 °F (37 °C), pero no más de 120 °F (48 °C) en el grifo.
- ✓ El sistema de aguas residuales (sistema séptico) debe funcionar correctamente

### **Eliminación de residuos, materiales reciclables y restos de alimentos**

- ✓ Contenedores duraderos, cubiertos y herméticos para la basura y los restos de alimentos
- ✓ Contenedor duradero para materiales reciclables
- ✓ Eliminación de residuos, materiales reciclables y restos de alimentos del interior de la unidad al menos una vez a la semana

### **Plagas (insectos y roedores)**

- ✓ Libre de infestación de insectos (cucarachas, hormigas, polillas, arañas, chinches, etc.).
- ✓ Libre de infestación de roedores (ratas, ratones) y otras alimañas/plagas (murciélagos, palomas, ardillas, etc.).

### **Calefacción**

- ✓ Se brinda calefacción cuando la temperatura exterior es inferior a 55 °F (13 °C)
- ✓ Sistema de calefacción capaz de mantener la temperatura en todos los espacios habitables a un mínimo de 65 °F (18 °C) sin sobrecalentar partes de la unidad.
- ✓ Todos los sistemas de calefacción a combustible ventilan correctamente hacia el exterior del edificio.
- ✓ El sistema de calefacción debe ser revisado al menos cada dos años por un técnico calificado.

### **Ventilación**

- ✓ Todas las habitaciones habitables tienen al menos 1 ventana funcional con mosquiteros: 20 X 24 pulgadas de tamaño mínimo, y no más de 44 pulgadas por encima del suelo.
- ✓ Los baños tienen ventilación mecánica o ventana funcional con mosquitero.
- ✓ Las secadoras de ropa (cuando se proporcionan) se ventilan adecuadamente hacia el exterior del edificio.

### **Iluminación y electricidad**

- ✓ Cada habitación habitable tiene al menos 2 enchufes eléctricos, o bien, 1 toma de corriente y 1 luminaria permanente
- ✓ Todos los sistemas eléctricos están funcionando.
- ✓ La entrada de la unidad tiene iluminación adecuada y segura.
- ✓ Los enchufes eléctricos en cocinas y baños están protegidos por el interruptor de circuito de falla a tierra (GFCI).

### **Estructura**

- ✓ Los cimientos, los pisos, las paredes, las puertas, las ventanas, los cielorrasos, el techo, las escaleras, la chimenea y los elementos estructurales se mantienen impermeables a la intemperie/al agua, a prueba de roedores y en buen estado.
- ✓ No hay agua estancada o humedad excesiva que pueda causar el crecimiento de moho.



- ✓ Cumplimiento de la Ley de Plomo de Vermont para unidades anteriores a 1978; algunas ciudades lo pueden requerir para unidades anteriores a 1980.

#### **Otras mejores prácticas:**

- ✓ Los propietarios de granjas deben supervisar regularmente la vivienda para confirmar su mantenimiento, limpieza y seguridad adecuados.
- ✓ Cuando se incorpora un nuevo empleado, los propietarios de granjas deben limpiar la propiedad antes de que llegue el próximo ocupante.
- ✓ Los empleados agrícolas a menudo no tienen los medios o el tiempo para limpiar y mantener adecuadamente una propiedad. Invierta en su propiedad proporcionando un servicio básico de limpieza semanal y adelántese a las reparaciones menores antes de que se conviertan en problemas más complejos.
- ✓ Mantenga la vivienda de los empleados a una distancia segura de estiércol, combustible, fertilizante químico, productos químicos de limpieza o almacenamiento de productos veterinarios.
- ✓ Proporcione instalaciones de lavandería, ya sea en la unidad de vivienda o en una ubicación central en la granja.
- ✓ Toda vivienda recientemente construida debe estar al menos a 100 pies de la vivienda para el ganado.
- ✓ El manejo integrado de plagas (MIP) debe usarse para tratar plagas comunes como chinches y cucarachas.
- ✓ Preste especial atención a la ventilación y salidas cuando la estructura tenga un “apartamento en el granero”.
- ✓ Entregue un aviso antes de ingresar a la vivienda de los empleados agrícolas. Respete la privacidad de los empleados agrícolas.
- ✓ Los visitantes de la vivienda de los empleados tienen derecho a visitar a los ocupantes de las unidades de alojamiento sin ser interferidos por el empleador.

**Alojamiento para empleados agrícolas:** El estatuto se puede encontrar aquí: [9 V.S.A. § 4469a](#)

**Deducciones permitidas** para comidas y alojamiento proporcionados por el empleador. Un empleador tiene derecho a deducir de los salarios una asignación por comidas y alojamiento realmente proporcionados y aceptados, en las cantidades indicadas en las Reglas de Salario Mínimo de Vermont.





## A partir del 1 de enero de 2023

**El empleador tendrá derecho a deducir del salario una asignación por comidas y alojamiento realmente proporcionados y aceptados, de la siguiente manera:**

Desayuno	\$3.59 diarios
Almuerzo	\$4.04 diarios
Cena	\$4.48 diarios
Pensión completa	\$12.11 diarios u \$84.77 por semana
Alojamiento nocturno	\$4.95 diario
Habitación completa	\$29.77 diario
Habitación y pensión completas	\$102.78 por semana

### [Asignación por comidas y alojamiento](#)

*El objetivo de esta ficha informativa es proporcionar una visión general básica de las leyes laborales y de alojamiento justas, en lo que respecta a los empleados agrícolas de Vermont. No debe interpretarse como asesoramiento legal.*

---

### Recursos adicionales

El Código de Salud de Alojamiento en Alquiler de Vermont se puede encontrar aquí: [Código de Salud de Alojamiento en Alquiler de Vermont](#)

El Informe de inspección de alojamiento en alquiler de Vermont se puede encontrar aquí: [Funcionario de Salud Municipal: Informe de inspección de alojamiento en alquiler](#)

Para conocer los requisitos detallados del código de protección de la vida, o para obtener asistencia especial con la aplicación del código, consulte más información en el sitio web de la División de Seguridad contra Incendios:

- [Página de inicio | División de Seguridad contra Incendios](#)
- [Ficha informativa: Los empleadores agrícolas cubiertos por la Ley de Normas Justas de Trabajo](#)
- [Resumen de las leyes de salarios y horas de Vermont](#)

### Información de contacto:

**Las oficinas del estado de Vermont están abiertas de lunes a viernes de 7:45 a. m. a 4:30 p. m.**

**Departamento de Trabajo de Vermont – Puede acceder a la Línea de idiomas en este número** 802-828-4301

Salarios y horas	802-828-0267
Compensación al trabajador	802-828-2286
Administración de Salud y Seguridad Ocupacional de Vermont (VOSHA)	802-828-2765
Certificación de trabajo extranjero / Trabajador agrícola migrante por temporada	802-828-3920

Departamento de Salud de Vermont	802-951-0107
Agencia de Agricultura, Alimentos y Mercados de Vermont	802-828-1619
División de Seguridad contra Incendios de Vermont	800-640-2106
Extensión de la Universidad de Vermont, Programa de Educación para Migrantes	802-223-2389 x 208
Justicia Migrante	802-658-6770
Línea gratuita de ayuda de la División de Salarios y Horas del Departamento de Trabajo de los EE. UU.:	
1-866-4-USWAGE (487-9243)	

Para consultas sobre alojamiento, comuníquese con los [Funcionarios de Salud Municipales](#)  
Proporcionado por la Agencia de Agricultura, Alimentos y Mercados de Vermont – Actualizado el 10/5/2023.

## ENLACES A DOCUMENTOS

### 29 USC Cap. 8: Ley de Normas Justas de Trabajo:

<https://uscode.house.gov/view.xhtml?path=/prelim@title29/chapter8&edition=prelim>

#### Disposiciones sobre el salario mínimo:

<https://www.dol.gov/agencies/whd/minimum-wage/state>

#### Disposiciones sobre el pago de horas extras:

<https://www.dol.gov/agencies/whd/overtimepay>

#### Ley de Compensación al Trabajador de Vermont

<https://legislature.vermont.gov/statutes/chapter/21/009>

#### 21 V.S.A. § 342:

<https://legislature.vermont.gov/statutes/section/21/005/00342>

#### Título 29:

[https://www.dol.gov/general/cfr/title\\_29](https://www.dol.gov/general/cfr/title_29)

#### Ley de Licencia Familiar y Médica:

<https://www.dol.gov/agencies/whd/fmla>

#### Ley de Licencia para Padres y Familias de Vermont:

<https://legislature.vermont.gov/statutes/section/21/005/00470>

#### Estatuto de Vivienda para Empleados Agrícolas

<https://legislature.vermont.gov/statutes/section/09/137/04469a>

#### Beneficio de vivienda para empleados agrícolas

[https://legislature.vermont.gov/statutes/section/09/137/04469a#:~:text=\(3\)%20%E2%80%9CHousing%20provided%20as,than%20the%20farm%20employee%27s%20labor.](https://legislature.vermont.gov/statutes/section/09/137/04469a#:~:text=(3)%20%E2%80%9CHousing%20provided%20as,than%20the%20farm%20employee%27s%20labor.)

#### Funcionarios de Salud Municipales de Vermont

<https://www.healthvermont.gov/environment/town-health-officers>

#### Asignación por comidas y alojamiento

[https://labor.vermont.gov/sites/labor/files/doc\\_library/Meals\\_n\\_Lodging.pdf](https://labor.vermont.gov/sites/labor/files/doc_library/Meals_n_Lodging.pdf)

#### Código de Salud de Alojamiento en Alquiler de Vermont

[https://www.healthvermont.gov/sites/default/files/documents/pdf/REG\\_Rental\\_Housing\\_Code.pdf](https://www.healthvermont.gov/sites/default/files/documents/pdf/REG_Rental_Housing_Code.pdf)

#### Informe de inspección de alojamiento en alquiler

[https://www.healthvermont.gov/sites/default/files/documents/pdf/Env\\_THORental-Inspection.pdf](https://www.healthvermont.gov/sites/default/files/documents/pdf/Env_THORental-Inspection.pdf)

#### Recursos para la aplicación del Código de Prevención contra Incendios

[https://www.healthvermont.gov/sites/default/files/documents/pdf/Env\\_THORental-Inspection.pdf](https://www.healthvermont.gov/sites/default/files/documents/pdf/Env_THORental-Inspection.pdf)

#### Ficha informativa: Los empleadores agrícolas cubiertos por la Ley de Normas Justas de Trabajo

<https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/12-flsa-agriculture#:~:text=Any%20employer%20in%20agriculture%20who,for%20the%20current%20calendar%20year>

**Resumen de las leyes de salarios y horas de Vermont**

[https://labor.vermont.gov/sites/labor/files/doc\\_library/WH-13-Wage-and-Hour-Laws-2019 .pdf](https://labor.vermont.gov/sites/labor/files/doc_library/WH-13-Wage-and-Hour-Laws-2019.pdf)