



POLÍTICA ADMINISTRATIVA

ESTADO DE WASHINGTON DEPARTAMENTO DE LABOR E INDUSTRIAS NORMAS DE EMPLEO

**TÍTULO: NORMAS DE EMPLEO AGRÍCOLAS:
PERIODOS DE COMIDA, PERIODOS
DE DESCANSO Y TARIFAS DE PAGO**

NÚMERO: ES.C.6.2

CAPÍTULO: [RCW 49.30](#)
[RCW 49.46](#)
[WAC 296-128](#)
[WAC 296-131](#)

**EMITIDO: 19 DE OCTUBRE DE 2015
REVISADO: 11 DE AGOSTO DE 2016
REVISADO: 10 DE MARZO DE 2020
REVISADO: 28 DE DICIEMBRE DE 2021**

AVISO LEGAL DE LA POLÍTICA ADMINISTRATIVA

Esta política está diseñada para proporcionar información general respecto a las opiniones actuales del Departamento de Labor e Industrias (Department of Labor & Industries) sobre el tema en cuestión. Esta política se diseñó como una guía para la interpretación y aplicación de los estatutos, los reglamentos y las políticas pertinentes, y es posible que no pueda aplicarse en todas las situaciones. Esta política no reemplaza las normas pertinentes del Código Revisado de Washington (Revised Code of Washington, RCW) o del Código Administrativo de Washington (Washington Administrative Code, WAC). Si se requiere alguna aclaración adicional, se debe consultar al administrador del programa de normas de empleo.

Este documento está vigente a partir de la fecha de impresión y reemplaza todas las interpretaciones y pautas anteriores. Es posible que ocurran cambios después de la fecha de impresión debido a una legislación, regla administrativa o procedimientos judiciales posteriores. Se recomienda al usuario pedir al administrador del programa que proporcione o reciba información actualizada. Este documento permanecerá vigente hasta que el director o la persona que este designe lo revoque, modifique o retire.

Esta política proporciona información sobre las normas del lugar de trabajo agrícola, que incluye las tarifas de pago, los periodos de comida, los periodos de descanso y el tiempo extra. Se puede pagar a los trabajadores agrícolas por hora, por pieza (a destajo), por salario o por comisión. La tarifa de pago de un trabajador puede variar dependiendo de los tipos de deberes que realiza y el número de horas que trabaja en una semana laboral. Los trabajadores también tienen derecho a periodos de comida y descanso.

Tarifas de pago

1. ¿Tienen los trabajadores agrícolas derecho el salario mínimo?

La mayoría de los trabajadores agrícolas están sujetos a las protecciones de la Ley de Salario Mínimo de Washington (Washington Minimum Wage Act, MWA), [RCW 49.46](#), incluyendo el derecho a recibir por lo menos el salario mínimo por todas las horas trabajadas, independientemente de si se les paga por hora, por pieza (a destajo) o por salario, [RCW 49.46.020](#). Únicamente los trabajadores excluidos específicamente por la legislación en [RCW 49.46.010\(3\)\(a\)](#) a la (p) no tienen derecho a percibir el salario mínimo. *Consulte la* Política administrativa [ES.A.1](#) para obtener más información sobre la aplicabilidad de la MWA.

2. ¿Deben los empleadores pagar salarios adicionales a los trabajadores agrícolas quienes ganan por pieza?

La Suprema Corte de Washington también ha confirmado que la Ley de Salario Mínimo (MWA), [RCW 49.46](#), requiere que los empleadores paguen a los trabajadores agrícolas por pieza una tarifa independiente por hora por el tiempo dedicado a realizar un trabajo que no sea por pieza. *Carranza v. Dovex Fruit Company*, 190 Wn.2d 612, 416 P.3d 1205 (2018). Este trabajo se denomina comúnmente “tiempo inactivo por pieza” o “tiempo no productivo”. El trabajo por pieza se denomina “tiempo activo por pieza” o “tiempo productivo.” El pago por pieza solamente compensa a los trabajadores por su “tiempo activo por pieza” o “tiempo productivo.” Consulte la sección 17 a continuación para obtener más orientación sobre cómo calcular el pago adicional requerido para el “tiempo inactivo por pieza” o el “tiempo no productivo” de los trabajadores.

3. ¿Cuál es la diferencia entre “tiempo activo por pieza” y “tiempo inactivo por pieza”?

“Tiempo activo por pieza” se caracteriza por deberes laborales que se relacionan directamente con la obtención del pago por pieza. Por ejemplo: cosechando fruta. El tiempo activo por pieza se paga con base en la productividad del trabajador. Un trabajador agrícola por pieza no debe recibir menos del salario mínimo por el tiempo activo por pieza. *Carranza v. Dovex Fruit Company*, 190 Wn.2d 612, 416 P.3d 1205 (2018).

“Tiempo inactivo por pieza” se refiere al trabajo de un trabajador que no conlleva directamente a la producción o al pago por pieza, como cuando un trabajador asiste a una reunión de seguridad obligatoria. El pago por pieza no incluye el pago de los trabajadores agrícolas por su tiempo inactivo por pieza, por lo que los empleadores deben compensar por separado el tiempo destinado a realizar estos deberes. El tiempo inactivo por pieza se debe pagar con base en el salario mínimo o un salario acordado, el que sea mayor.

4. ¿Cuáles son ejemplos de deberes de “tiempo activo por pieza” y “tiempo inactivo por pieza”?

Algunos ejemplos de deberes de tiempo activo por pieza incluyen:

- subir y bajar escaleras de huerta
- moverse entre los árboles
- vaciar contenedores de productos agrícolas
- pesar producto, u
- operar los equipos directamente asociado con la producción.

Algunos ejemplos de deberes de tiempo inactivo por pieza incluyen:

- viajar entre huertos o campos y bloques de huertos o campos (a pie o en vehículo)
- asistir a reuniones o capacitaciones obligatorias
- transportar escaleras de huerta a un remolque de la empresa (o del remolque a las áreas donde se realiza la recolección)
- almacenar equipos y materiales en los lugares de almacenamiento apropiados
- operar equipos que no están directamente asociados con la producción, o
- ponerse y quitarse el equipo de protección personal requerido.

Si la producción se detiene temporalmente por un mal funcionamiento del equipo y los trabajadores deben esperar para reanudar el trabajo mientras se repara el equipo, esto se consideraría como tiempo inactivo por pieza. Si el trabajador está completamente libre de todas sus deberes durante al menos 30 minutos y el tiempo cumple con los demás requisitos de un periodo de comida, este tiempo no se considerará tiempo inactivo por pieza ni tiempo activo por pieza. Consulte las secciones 5 y 6 a continuación para obtener información adicional sobre los requisitos de los periodos de comida.

Periodos de comida

5. ¿Cuándo se requiere un período de comida?

La regulación de los periodos de comida en la agricultura, [WAC 296-131-020\(1\)](#), requiere que los empleadores proporcionen un periodo de comida de 30 minutos a los trabajadores agrícolas que trabajan un turno de más de cinco horas consecutivas. Los trabajadores que trabajan un turno de once o más horas consecutivas deben recibir un segundo periodo de comida de 30 minutos.

- Los trabajadores que trabajan cinco o más horas al día deben tener un periodo de comida.
- Los trabajadores no pueden trabajar más de cinco horas sin que se les permita un periodo de comida ininterrumpido. Por ejemplo, si un trabajador empieza a trabajar a las 6:00 a.m., el periodo de comida debe empezar como máximo a las 11:00 a.m.
- Los trabajadores que trabajen once o más horas en un día deben tener un segundo periodo de comida de 30 minutos. Por ejemplo, si un trabajador trabaja de 6:00 a.m. a 6:00 p.m. y recibe su primer periodo de comida entre las 11:00 a.m. y las 11:30 a.m., su segundo periodo de comida debe comenzar a más tardar a las 4:30 p.m.

Si un trabajador desea renunciar a un periodo de comida, el empleador puede acceder a ello. El trabajador puede solicitar el periodo de comida en cualquier momento. Si bien no es obligatorio, el departamento recomienda obtener una solicitud por escrito de cada trabajador que decida renunciar a su periodo de comida. Se debe redactar la solicitud también en el idioma nativo del trabajador. Si, en una fecha posterior, el trabajador desea recibir un periodo de comida, cualquier acuerdo ya no estará vigente.

6. ¿Cuáles son los requisitos de pago para los periodos de comida?

Los periodos de comida no se consideran horas de trabajo y pueden no ser pagados siempre y cuando los trabajadores estén completamente libres de sus obligaciones y reciban al menos 30 minutos consecutivos de comida sin interrupciones.

7. ¿Cómo debe documentar un empleador los periodos de comida?

Para ayudar a garantizar el cumplimiento de los requisitos de los periodos de comida, una buena práctica para los empleadores es documentar cuándo los trabajadores reciben sus periodos de comida. En caso de que el departamento reciba una queja por falta de un periodo de comida, los registros precisos del empleador pueden demostrar que el empleador ha cumplido con el requisito del periodo de comida según el [WAC 296-131-020\(1\)](#).

Periodos de descanso

8. ¿Qué es un período de descanso?

El término “período de descanso” significa detener los deberes, los esfuerzos o las obligaciones laborales para que el personal descanse y se relaje. Se deben pagar los períodos de descanso y se consideran como horas trabajadas. Los trabajadores agrícolas deben recibir un período de descanso completo y sin interrupciones de 10 minutos en cada período de 4 horas de trabajo “en el tiempo del empleador.” La expresión “en el tiempo del empleador” significa que el empleador es responsable de pagar al trabajador el tiempo utilizado en un período de descanso. Los trabajadores no pueden renunciar a los períodos de descanso y los empleadores están obligados a garantizar que los trabajadores reciban sus períodos de descanso.

9. ¿Cuándo es necesario un período de descanso?

La regulación de los períodos de descanso en la agricultura, [WAC 296-131-020\(2\)](#), requiere que los empleadores proporcionen a los trabajadores un período de descanso de 10 minutos por cada 4 horas de trabajo y que paguen a los trabajadores por los períodos de descanso. El término “período de descanso” significa detener los deberes, los esfuerzos o las actividades laborales para que el personal descanse y se relaje.

Los trabajadores deben recibir un período completo de descanso de 10 minutos por cada 4 horas de trabajo. El [WAC 296-131-020\(2\)](#) no establece a qué hora se debe programar el período de descanso; sin embargo, los trabajadores no pueden trabajar más de cuatro horas sin recibir un período de descanso. Por ejemplo, si un trabajador empieza a trabajar a las 6:00 a.m., el período de descanso debe empezar a más tardar a las 10:00 a.m.

10. ¿Cuándo comienza el reloj para el período de descanso?

El reloj comienza una vez que se libera completamente al trabajador de sus obligaciones. Los empleadores pueden requerir que los trabajadores permanezcan en las instalaciones durante sus períodos de descanso.

11. ¿Es necesario que los empleadores paguen por separado los períodos de descanso a los trabajadores agrícolas y a los trabajadores de lecherías que cobran por hora, por turno o por cualquier otro concepto que no sea por pieza?

No. Cuando un trabajador agrícola toma un período de descanso mientras realiza un trabajo que no es por pieza (como un trabajo por horas, asalariado o por turnos), el empleador no necesita pagar al trabajador por el período de descanso por separado porque el período de descanso ya se pagó “en el tiempo del empleador.” Para ayudar a garantizar el cumplimiento de los requisitos de los períodos de descanso, una de las mejores prácticas para los empleadores es documentar cuándo los trabajadores reciben sus períodos de descanso. En el caso de que el departamento reciba una queja por falta de un período de descanso, los registros precisos del empleador pueden demostrar que el empleador ha cumplido con el requisito del período de descanso según el [WAC 296-131-020\(2\)](#).

EJEMPLO 11-1 (Ganancias del trabajador por hora en una semana laboral):

Nota: El empleador se comprometió a pagar al trabajador \$20 por hora.								
	Domingo 5 de junio	Lunes 6 de junio	Martes 7 de junio	Miércoles 8 de junio	Jueves 9 de junio	Viernes 10 de junio	Sábado 11 de junio	Totales
Total de horas de trabajo (incluye períodos de descanso)	0	11	12	10	9	10	8	60 horas en total
Períodos de descanso registrados	0	20 min (10 x 2)	20 min (10 x 2)	20 min (10 x 2)	20 min (10 x 2)	20 min (10 x 2)	20 min (10 x 2)	120 minutos (2.0 horas)

El empleador no necesita pagar al trabajador por separado los períodos de descanso porque estos se pagan “en el tiempo del empleador.” Los períodos de descanso se consideran horas trabajadas y el empleador es responsable de pagar al trabajador el tiempo invertido en un período de descanso.

Para el ejemplo anterior:

60 horas en total x \$20.00 por hora = \$1,200.00 (pago total semanal sin incluir las horas extras)
[60 x \$20.00 = \$1,200.00]

Consulte el ejemplo 20-1 a continuación para obtener orientación sobre cómo calcular las horas extras de este trabajador.

12. ¿Deben los empleadores pagar por separado a los trabajadores agrícolas por pieza por sus períodos de descanso? Si es así, ¿cuánto?

Los empleadores agrícolas que pagan a sus trabajadores por pieza deben pagarles salarios por separado por los períodos de descanso. Los empleadores no pueden contar los ingresos por pieza para la compensación del período de descanso requerido. El pago por separado se debe basar en la tarifa de pago regular o en el salario mínimo, el que sea mayor. *Lopez Demetrio v. Sakuma Brothers Farms Inc.*, 183 Wn.2d 649, 355 P.3d 258 (2015).

La cantidad que se debe pagar a un trabajador agrícola por el período de descanso depende si la tarifa de pago regular del trabajador (la tarifa de pago promedio por hora de la semana laboral sin incluir los periodos de descanso) es mayor que salario mínimo.

Para calcular el monto adeudado por los periodos de descanso, el empleador debe calcular primero la tarifa de pago regular del trabajador. Esto se hace dividiendo la compensación total recibida en una semana laboral entre el total de horas de trabajo (el “total de horas de trabajo” no incluye el tiempo de descanso). El resultado es la tarifa de pago regular por la semana.

Si la tarifa de pago regular es mayor que el salario mínimo (\$14.49 en 2022), el empleador debe multiplicar la cantidad de tiempo que un trabajador pasa en los periodos de descanso por la tarifa de pago regular por hora y agregar ese monto a lo que le debe al trabajador por su salario por pieza .

Si la tarifa de pago regular por hora es igual o menor que el salario mínimo, el empleador debe multiplicar todas las horas trabajadas (incluyendo los períodos de descanso) por el salario mínimo (\$14.49 en 2022). El resultado es el monto de compensación que el empleador le debe al trabajador

por la semana. El empleador debe incrementar la compensación por pieza a este monto, lo cual garantiza que todas las horas de la semana laboral (incluyendo los períodos de descanso) se paguen al salario mínimo.

Los siguientes ejemplos muestran cómo los empleadores deben calcular la “tarifa de pago regular” de un trabajador agrícola por la semana laboral.

En primer lugar, se debe sumar el total de los ingresos por pieza del trabajador agrícola por la semana laboral y agregar el total a los ingresos totales que el trabajador ganó por realizar deberes en el tiempo inactivo por pieza. Incluso si el trabajador gana diferentes tarifas por pieza durante la semana laboral, sume todos los ingresos por pieza de la semana. Después, divida esos ingresos entre el **total** de horas de trabajo del trabajador (excluyendo el período de tiempo de descanso). Este monto es la “tarifa de pago regular” del trabajador.

Si la tarifa de pago regular es mayor que el salario mínimo (\$14.49 en 2022), multiplique la tarifa de pago regular por el tiempo de descanso. Ese es el monto que se debe pagar por separado por los períodos de descanso del trabajador. No es necesario realizar más cálculos para este trabajador.

Si la tarifa de pago regular es igual o menor que el salario mínimo, multiplique todas las horas de trabajo (incluyendo todas las horas de trabajo y el tiempo de descanso) por el salario mínimo vigente. Ese es el monto que se debe pagar al trabajador por todas las horas de trabajo, incluido el tiempo de descanso.

EJEMPLO 12-1 (La tarifa de pago regular del trabajador es mayor que el salario mínimo):

Nota: El empleador se comprometió a pagar 55 centavos por cada libra (unidad) de fresas cosechadas y el salario mínimo aplicable de \$14.49 dólares por hora por el tiempo inactivo por pieza.								
	Domingo 5 de junio	Lunes 6 de junio	Martes 7 de junio	Miércoles 8 de junio	Jueves 9 de junio	Viernes 10 de junio	Sábado 11 de junio	Totales
Unidades (contenedores, árboles, libras, etc.)	0	253	249	210	195	183	350	1440 unidades totales
Total de horas de trabajo (incluye periodos de descanso)	0	11	11.5	10	9.5	10	8	60 horas en total
Restar los periodos de descanso	0	20 min (10 x 2)	20 min (10 x 2)	20 min (10 x 2)	20 min (10 x 2)	20 min (10 x 2)	20 min (10 x 2)	120 minutos (2.0 horas)
Tiempo activo por pieza	0	9 horas 40 min	9 horas 40 min	8 horas 40 min	8 horas 40 min	8 horas 40 min	6 horas 40 min	52 horas
Tiempo inactivo por pieza	0	1 hora	1 hora 30 min	1 hora	30 min	1 hora	1 hora	6 horas

Para el ejemplo anterior:

1440 unidades x \$.55 por unidad = \$792.00 (pago total de tiempo activo por pieza)
[1440 x \$.55 = \$792.00]

6 horas de tiempo inactivo por pieza x \$14.49 por hora = \$86.94 (pago total del tiempo inactivo por pieza)

[6 x \$14.49 = \$86.94]

\$792.00 (pago total por tiempo activo por pieza) + \$86.94 (pago total por tiempo inactivo por pieza) = \$878.94 (pago semanal total **sin** incluir los descansos pagados)
 [\$792.00 + \$86.94 = \$878.94]

\$878.94 (pago semanal total **sin** incluir el período de descanso) ÷ 58 horas de trabajo (incluye el tiempo activo por pieza y el tiempo inactivo por pieza) = \$15.15 por hora (tarifa de pago regular). Esta tarifa de pago regular es **mayor que** el salario mínimo (\$14.49 en 2022).

[\$878.94 ÷ 58 = \$15.15]
 [\$15.15 > \$14.49]

\$15.15 por hora (tarifa de pago regular) x 2 horas (total del período de descanso) = \$30.30 (pago total del período de descanso). El trabajador debe recibir este monto adicional para compensar los períodos de descanso durante el tiempo de trabajo por pieza.
 [\$15.15 x 2 = \$30.30]

\$878.94 (pago semanal total sin incluir el período de descanso pagado) + \$30.30 (pago total del período de descanso) = \$909.24. El trabajador debe recibir \$909.24 de salarios brutos (excluyendo el tiempo extra) por la semana laboral.
 [\$878.94 + \$30.30 = \$909.24]

Consulte el ejemplo 20-1 a continuación para obtener orientación sobre cómo calcular las horas extras de este trabajador.

EJEMPLO 12-2 (La tarifa de pago regular del trabajador es igual o menor que el salario mínimo):

Nota: El empleador se comprometió a pagar 55 centavos por cada libra (unidad) de fresas cosechadas y el salario mínimo aplicable de \$14.49 dólares por hora por el tiempo inactivo por pieza.

	Domingo 5 de junio	Lunes 6 de junio	Martes 7 de junio	Miércoles 8 de junio	Jueves 9 de junio	Viernes 10 de junio	Sábado 11 de junio	Totales
Unidades (contenedores, árboles, libras, etc.)	0	194	202	152	175	183	127	1033 unidades totales
Total de horas de trabajo (incluye periodos de descanso)	0	11	11.5	10	9.5	10	8	60 horas en total
Restar los periodos de descanso	0	20 min (10 x 2)	20 min (10 x 2)	20 min (10 x 2)	20 min (10 x 2)	20 min (10 x 2)	20 min (10 x 2)	120 minutos (2.0 horas)
Tiempo activo por pieza	0	9 horas 40 min	9 horas 40 min	8 horas 40 min	8 horas 40 min	8 horas 40 min	6 horas 40 min	52 horas
Tiempo inactivo por pieza	0	1 hora	1 hora 30 min	1 hora	30 min	1 hora	1 hora	6 horas

Para el ejemplo anterior:

1033 unidades x \$.55 por unidad = \$568.15 (pago total de tiempo activo por pieza)
 [1033 x \$.55 = \$568.15]

6 horas de tiempo inactivo por pieza x \$14.49 por hora = \$86.94 (pago total del tiempo inactivo por pieza)
[6 x \$14.49= \$86.94]

\$568.15 (pago total por tiempo activo por pieza) + \$86.94 (pago total por tiempo inactivo por pieza) = \$655.09 (pago semanal total **sin** incluir los descansos pagados)
[\$568.15 + \$86.94 = \$655.09]

\$655.09 (pago semanal total **sin** incluir el período de descanso pagado) ÷ 58 horas de trabajo (incluye el tiempo activo por pieza y el tiempo inactivo por pieza) = \$11.29 por hora. Esta tarifa de pago regular es **menor que el** salario mínimo (\$14.49 en 2022).
[\$655.09 ÷ 58 = \$11.29]
[\$11.29 < \$14.49]

Se le debe pagar al trabajador, por lo menos, el salario mínimo durante todas las horas trabajadas y el período de descanso. Total de horas trabajadas 60 x \$14.49 por hora (salario mínimo en 2022) = \$869.40.
[60 x \$14.49 = \$869.40]

Debido a que el trabajador solo ganó \$655.09 (incluyendo el tiempo activo por pieza y el tiempo inactivo por pieza), el empleador debe compensar la diferencia para que se le pague al trabajador el salario mínimo.

\$869.40 del salario bruto total que se le debe al trabajador - \$655.09 de los salarios brutos que ya se le pagaron al trabajador = \$214.31 que se deben al trabajador (sin incluir las horas extras).
[\$869.40 - \$655.09 = \$214.31]

13. ¿Qué necesitan pagar los empleadores por los periodos de descanso cuando los trabajadores agrícolas cambian entre la tarifa por pieza, por hora u otro tipo de pago que no es por pieza?

Los periodos de descanso para los trabajadores agrícolas que cambian entre la tarifa por pieza, por hora u otro categoría de pago que no es por pieza deben pagarse de acuerdo con la tarifa de pago de ese momento en que tomaron el período de descanso.

Por ejemplo, si un trabajador toma un período de descanso durante un tiempo por pieza (incluido el tiempo activo por pieza y el tiempo inactivo por pieza), el empleador debe pagar el trabajador su tarifa regular de pago o el salario mínimo, el que sea mayor.

Si un trabajador toma un período de descanso mientras realiza un trabajo por hora, el empleador no necesita pagar al trabajador por separado por el período de descanso porque este ya se pagó “en el tiempo del empleador.”

14. ¿Pueden ponerse de acuerdo el empleador y el trabajador agrícola con una tasa de pago independiente para los periodos de descanso distinta a la tarifa regular de pago por pieza del trabajador?

Sí, pero la tasa de pago independiente para los periodos de descanso debe pagarse a una tarifa de pago igual o mayor que la tarifa de pago regular por pieza del trabajador agrícola para

satisfacer el requisito del [WAC 296-131-020\(2\)](#) de que los periodos de descanso tengan lugar “en el tiempo del empleador.” *Lopez Demetrio v. Sakuma Brothers Farms Inc.*, 183 Wn.2d 649, 355 P.3d 258 (2015). Los periodos de descanso pagados conforme al [WAC 296-131- 020\(2\)](#) pueden estar sujetos al convenio voluntario entre el empleador y el trabajador, pero la tarifa de pago acordada debe ser igual o mayor que la tarifa de salario mínimo aplicable y la tarifa de pago regular por pieza del trabajador.

15. Si un empleador paga un bono al trabajador agrícola, ¿el bono afecta el pago del período de descanso por pieza?

Si un bono es “discrecional,” no afecta el período de descanso por pieza pagado de manera independiente. No es necesario incluir en la tarifa regular de pago un bono “discrecional,” un regalo o un pago con carácter de regalo dado en ocasiones especiales. Este tipo de bono “discrecional” incluye cualquier bono en el que el empleador conserva la discreción exclusiva tanto de que se pagará un bono en lo cual el importe no se determinará sino hasta el final o cerca del final del período de bono. Los bonos discrecionales se conceden sin ningún contrato, acuerdo o promesa previa (expreso o implícito) que haga que el trabajador espere el bono. Los bonos discrecionales no se incluyen en la tarifa de pago regular del trabajador.

Si un bono es “no discrecional.” debe incluirse en la tarifa de pago regular del empleado agrícola por pieza. Un bono “no discrecional” es cualquier bono que se promete a los trabajadores en el momento de la contratación o que es el resultado de un acuerdo que incluye, entre otras cosas, incentivar a los trabajadores a trabajar de forma más constante, rápida, eficiente o precisa. Si un bono se basa en el rendimiento laboral o la producción, se considera un bono no discrecional. Los bonos no discrecionales deben incluirse en la tarifa de pago regular del empleado agrícola por pieza. Para los bonos no discrecionales, los empleadores deberán hacer lo siguiente:

- volver a calcular de forma retroactiva la tarifa independiente del período de descanso pagada, o
- acreditar todo el bono de producción a la semana laboral en el que se paga y calcular la tarifa independiente del período de descanso pagada y pagar los periodos de descanso restantes durante esa semana laboral según corresponda. Consulte el ejemplo 15-1 “Bono al final de la temporada/cosecha” a continuación.

EJEMPLO 15-1 BONO AL FINAL DE LA TEMPORADA/COSECHA

Un empleador se compromete a pagar un bono no discrecional de \$1 por contenedor al final de la cosecha. El bono está condicionado a la permanencia del trabajador con el empleador hasta el final de la cosecha. Se le paga al trabajador cada semana.

SEMANA 1 (Para facilitar los cálculos, supondremos que el trabajador realizó el mismo trabajo cada semana durante las seis semanas de la cosecha de manzanas)

Nota: El empleador prometió pagar \$15 por cada contenedor (unidad) de manzanas cosechadas.

	Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Totales
Unidades (contenedores, árboles, libras, etc.)	0	8	9	7	8	7	6	45 unidades totales
Total de horas de trabajo (incluye periodos de descanso)	0	11	11.5	10	9.5	10	8	60 horas en total
Restar los periodos de descanso	0	20 min (10 x 2)	120 minutos (2.0 horas)					
Tiempo activo por pieza	0	9 horas 40 min	9 horas 40 min	8 horas 40 min	8 horas 40 min	8 horas 40 min	6 horas 40 min	52 horas
Tiempo inactivo por pieza	0	1 hora	1 hora 30 min	1 hora	30 min	1 hora	1 hora	6 horas

Bono considerado como retroactivo al inicio de la temporada:

270 contenedores recogidos en 6 semanas x bono de \$1 = \$270
 [270 x \$1 = \$270]

58 horas de trabajo x 6 semanas = 348 horas de trabajo
 [58 x 6 = 348]

\$270 de bono ÷ 348 horas totales de trabajo = \$.775 bono por hora
 [\$270 ÷ 348 = \$.775]

2 horas de periodos de descanso cada semana = 12 horas de periodos de descanso
 12 horas de periodos de descanso x \$.775 de bono por hora = \$9.30 de pago adicional total por los periodos de descanso
 [12 x \$.775 = \$9.30]

Bono atribuidos a la última semana laboral:

270 contenedores recogidos en 6 semanas x bono de \$1 = \$270
 [270 x \$1 = \$270]

\$270 de bono ÷ 58 horas totales de trabajo = \$4.655 bono por hora
 [\$270 ÷ 58 = \$4.655]

2 horas de periodos de descanso x \$4.655 de bono por hora = \$9.31 de pago adicional total por los periodos de descanso
 [2 x \$4.655 = \$9.31]

16. Si un trabajador agrícola percibe una tarifa de pago por hora y recibe un bono, ¿deben pagársele por separado los periodos de descanso?

La obligación de pagar por separado los periodos de descanso no se aplica a los trabajadores agrícolas que cobran únicamente por hora. No obstante, los pagos (incluidos los bonos)

basados en la producción coinciden con la definición de trabajo por pieza porque el pago por pieza está vinculado a la producción del trabajador. Dichos pagos por pieza deben incluirse en el pago separado de los periodos de descanso para satisfacer el requisito de que los periodos de descanso sean “en tiempo del empleador.” Por lo tanto, si un trabajador agrícola por pieza que cobra por hora recibe un pago basado en la producción, es necesario pagar por separado los periodos de descanso. El pago adicional de los periodos de descanso se basaría únicamente en el monto de los pagos basados en la producción y no incluiría el pago ya proporcionado de los periodos de descanso por hora.

17. ¿Cómo debe el empleador documentar el pago de los períodos de descanso en los recibos de pago del trabajador?

Los empleadores agrícolas deben cumplir con la regla de requisitos de los recibos de pago [WAC 296-131-015](#).

Cuando se paga a los trabajadores por pieza, los empleadores deben documentar la tarifa o tarifas de pago de los periodos de descanso de cada trabajador agrícola por pieza, el total de horas dedicadas a los periodos de descanso y el importe bruto pagado por los periodos de descanso. Un recibo de pago aparte que proporcione esta información también cumpliría con el WAC.

Para obtener más información sobre la documentación de los pagos, *consulte la* Política Administrativa [ES.D.2](#) Gestión de registros y acceso a los registros de nómina (trabajo agrícola). (Recordkeeping and Access to Payroll Records [Agricultural Employment]).

Horas extras

18. ¿Cuándo tienen derecho los trabajadores de lecherías a ganar horas extras?

Los trabajadores de lecherías tienen derecho a ganar horas extras. De acuerdo con la sentencia de la Suprema Corte en *Martinez-Cuevas v. Deruyter Brothers Dairy, Inc.*, 196 Wn.2d 506, 475 P.3d 164 (2020), los trabajadores de lecherías tienen derecho a ganar horas extras por el tiempo trabajado de manera adicional a las 40 horas por semana laboral a la fecha de la sentencia, el 5 de noviembre de 2020. Con la aprobación de [ESSB 5172](#), la legislatura también eliminó la exención del requisito de horas extras de la Minimum Wage Act (Ley de Salario Mínimo) que se aplicaba a los trabajadores de lecherías. *Consulte el* [RCW 49.46.130](#). “Trabajador de lecherías” se refiere a cualquier trabajador dedicado a las actividades de producción de leche y ganado lechero descritas en el código 112120 del Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte. Todo trabajador que se ajuste a esta definición tiene derecho a percibir horas extras trabajadas en exceso de las 40 regulares por semana laboral, incluso si el trabajador dedica tiempo a realizar deberes no relacionadas con el trabajo.

19. ¿Cuándo tienen derecho los trabajadores agrícolas a ganar horas extras?

A partir del 1 de enero de 2022, todos los trabajadores agrícolas en Washington tienen el derecho a ganar un pago por horas extras. En 2021, la legislatura aprobó el proyecto de ley [ESSB 5172](#), que extiende la protección de las horas extras a todos los trabajadores agrícolas, incluidos los trabajadores agrícolas por pieza, con un plan de introducción de tres años, referido como el horario gradual de horas extras. Los trabajadores agrícolas han estado históricamente exentos de recibir un pago por horas extras en virtud de la Ley de Salario Mínimo del estado,

pero esa exención expirará el 31 de diciembre de 2021.

Cada año, el horario gradual de horas extras reduce el número de horas que los trabajadores agrícolas deben trabajar en una semana laboral para recibir el pago de horas extras.

- A partir del 1 de enero de 2022: se exigirá el pago de las horas extras por todo el trabajo adicional a las 55 horas semanales.
- A partir del 1 de enero de 2023: se exigirá el pago de las horas extras por todo el trabajo adicional a las 48 horas semanales.
- A partir del 1 de enero de 2024: se exigirá el pago de las horas extras por todo el trabajo adicional a las 40 horas semanales.

Consulte el ejemplo de la sección 21 a continuación para obtener más información sobre cómo calcular el pago de las horas extras de los trabajadores agrícolas por pieza.

20. ¿Cómo debe calcular el empleador el pago de las horas extras de los trabajadores agrícolas y los trabajadores de lecherías que cobran por hora?

Si el empleador compensa al trabajador únicamente con una tarifa única por hora, la tarifa por hora es la “tarifa regular.” Si el trabajador trabaja más del umbral de horas extras en la semana laboral, el empleador debe pagarle al trabajador por lo menos 1.5 veces la tarifa regular por cada hora trabajada que supere el umbral. La tarifa por hora no será la tarifa regular si el trabajador gana alguna compensación o incentivo adicional a pagar durante la semana laboral. *Consulte la sección 3 de la Política administrativa [ES.A.8.2](#) para obtener orientación adicional y ejemplos sobre cómo calcular las horas extras para los trabajadores por hora.*

EJEMPLO 20-1 (Calculando el pago de horas extras para un trabajador agrícola – no de lecherías – al que se le paga por pieza):

Nota: El empleador se comprometió a pagar al trabajador \$20 por hora.								
	Domingo 5 de junio	Lunes 6 de junio	Martes 7 de junio	Miércoles 8 de junio	Jueves 9 de junio	Viernes 10 de junio	Sábado 11 de junio	Totales
Total de horas de trabajo (incluye periodos de descanso)	0	11	12	10	9	10	8	60 horas en total
Periodos de descanso registrados	0	20 min (10 x 2)	20 min (10 x 2)	20 min (10 x 2)	20 min (10 x 2)	20 min (10 x 2)	20 min (10 x 2)	120 minutos (2.0 horas)

Para el ejemplo anterior:

55 horas x \$20.00 por hora = \$1,100.00 (salario inicial de la semana laboral con el umbral de 2022 [55] que no incluye las horas extras)
 [55 x \$20.00 = \$1,100.00]

\$20.00 (tarifa de pago regular) x 1.5 (tarifa de horas extras) = \$30.00 (tarifa de horas extras que se debe pagar)
 [\$20.00 x 1.5 = \$30.00]

\$30.00 (tarifa de horas extras que se debe pagar) x 5 horas (horas trabajadas en exceso)

del umbral de horas extras de 2022 [55]) = \$150.00 (pago de horas extras por la semana laboral)
 [\$30.00 x 5 = \$150.00]

\$1,100.00 (salario inicial de la semana laboral que no incluye las horas extras) + \$150.00 (pago total de horas extras) = \$1,250.00. El trabajador debe recibir \$1,250.00 de salario bruto por la semana laboral.
 [\$1,100.00 + \$150.00 = \$1,250.00]

Consulte la Política administrativa [ES.A.8.2](#) para obtener más información sobre cómo calcular las horas extras para los trabajadores que se pagan por pieza.

21. ¿Cómo debe calcular el empleador el pago de las horas extras de los trabajadores agrícolas que ganan por pieza?

Para calcular el monto adeudado por el pago de las horas extras, el empleador debe calcular primero la tarifa de pago regular del trabajador agrícola. Esto se hace dividiendo la compensación total recibida en una semana laboral entre el total de horas de trabajo (la “compensación total” y el “total de horas de trabajo” no incluyen el pago del descanso y el tiempo de descanso). El resultado es la tarifa de pago regular por la semana.

En primer lugar, se debe sumar el total de los ingresos por pieza del trabajador por la semana laboral y agregar el total a los ingresos totales que el trabajador ganó por realizar deberes por pieza en tiempo inactivo por pieza y el pago total del tiempo de descanso. Incluso si el trabajador gana diferentes tarifas por pieza durante la semana laboral, sume todos los ingresos por pieza de la semana. Después, divida esos ingresos entre el **total** de horas de trabajo del trabajador (incluido el período de tiempo de descanso). Este monto es la “tarifa de pago regular” del trabajador. Tenga en cuenta que la tarifa de pago regular calculada para determinar el pago por el descanso es la misma tarifa de pago usada para calcular las horas extras.

La ley de horas extras del estado de Washington, [RCW 49.46.130](#), exige que la compensación por horas extras se pague a una tasa de por lo menos 1.5 veces la “tarifa regular” del trabajador por cada hora extra trabajada en una semana laboral. Dado que los ingresos por pieza combinados, el tiempo inactivo por pieza y el descanso ya se pagaron a la tarifa regular por tiempo para todas las horas trabajadas, solo queda pagar a los trabajadores las horas extras trabajadas a una tarifa de 1.5 veces la tarifa regular por tiempo.

EJEMPLO 21-1 (Cálculo de las horas extras para un trabajador al que se le paga por pieza):

Nota: El empleador se comprometió a pagar 55 centavos por cada libra (unidad) de fresas cosechadas y el salario mínimo aplicable de \$14.49 dólares por hora por el tiempo inactivo por pieza.								
	Domingo 5 de junio	Lunes 6 de junio	Martes 7 de junio	Miércoles 8 de junio	Jueves 9 de junio	Viernes 10 de junio	Sábado 11 de junio	Totales
Unidades (contenedores, árboles, libras, etc.)	0	253	249	210	195	183	350	1440 unidades totales
Total de horas de trabajo (incluye periodos de descanso)	0	11	11.5	10	9.5	10	8	60 horas en total

Restar los periodos de descanso	0	20 min (10 x 2)	120 minutos (2.0 horas)					
Tiempo activo por pieza	0	9 horas 40 min	9 horas 40 min	8 horas 40 min	8 horas 40 min	8 horas 40 min	6 horas 40 min	52 horas
Tiempo inactivo por pieza	0	1 hora	1 hora 30 min	1 hora	30 min	1 hora	1 hora	6 horas

Nota: Consulte el ejemplo 12-1 que aparece anteriormente para ver cómo se calcularon el pago de los descansos y los ingresos brutos de este trabajador.

	Horas totales	Ingresos brutos
Tiempo activo por pieza	52 horas	\$792.00
Tiempo inactivo por pieza	6 horas	\$86.94
Periodos de descanso	2 horas	\$30.30
Totales	60 horas	\$909.24

Para el ejemplo anterior:

\$792.00 (pago total por tiempo activo por pieza) + \$86.94 (pago total por tiempo inactivo por pieza) + \$30.30 (pago de descanso total) = \$909.24 (salario bruto por la semana laboral que no incluye las horas extras)
 [\$792.00 + \$86.94 + \$30.30 = \$909.24]

\$909.24 (salario bruto de la semana laboral que incluye el pago por descanso) ÷ 60 horas de trabajo (incluidos los descansos) = \$15.15 (tarifa de pago regular)
 [\$909.24 ÷ 60 = \$15.15]

\$15.15 (tarifa de pago regular) x 0.5 (tarifa de medio tiempo que se debe por las horas extras) = \$7.58 (tarifa de horas extras por pagar)
 [\$15.15 x 0.5 = \$7.58]

\$7.58 (tarifa de horas extras por pagar) x 5 horas (horas extras en exceso del umbral de horas extras de 2022 (55)) = \$37.90 (pago de horas extras por la semana laboral)
 [\$7.58 x 5 = \$37.90]

\$909.24 (pago semanal total que incluye los periodos de descanso pagados) + \$37.90 (pago total de horas extras) = \$947.14. El trabajador debe recibir \$947.14 de salario bruto por la semana de laboral.
 [\$909.24 + \$37.90 = \$947.14]