



Hoja Informativa y Opinión Formal (INFO por sus siglas en inglés) # 1:

Orden de Compensación de Tiempo Extra y Obligaciones Mínimas para los Salarios De Colorado (Orden de COMPS), 7 CCR 1103-1

Resumen

Esta INFO #1 resume partes clave, y interpretaciones de la [Orden de Compensación de Tiempo Extra y Obligaciones Mínimas para los Salarios de Colorado \(“Orden de COMPS”\) #38](#), y la Publicación y Cálculo Anual de la Orden de Compensación Laboral Ajustada del 2022 (“Orden de PAY CALC”), 7 CCR 1103-14, a partir del 1 de enero de 2022. La Orden de COMPS es la fuente de derechos y responsabilidades salariales clave: quién debe recibir el salario mínimo de Colorado, el pago de tiempo extra, periodos para comer y descansar; y reglas sobre las deducciones salariales, el tiempo de trabajo que se debe pagar y la publicación de la Orden COMPS a los empleados. La Orden de PAY CALC calcula y publica el salario mínimo de Colorado cada año y otros niveles de pago que se ajustan periódicamente. Este INFO #1 y el [póster de COMPS](#) se actualizarán anualmente a mediados de diciembre con cualquier cambio, incluido el ajuste anual del salario mínimo de Colorado.

Cobertura

La Orden de COMPS cubre todo el trabajo del sector privado a menos que esté exento por las Reglas 2.2-2.4 (detalladas a continuación.)¹ La Orden de COMPS aplica las definiciones de la Ley de Salarios de Colorado de "empleados" y "empleadores" cubiertos.²

Salario Mínimo de Colorado (Regla 3)

El salario mínimo de Colorado en el 2022 es **\$12.56 por hora** para los empleados cubiertos por **cualquiera** de las siguientes reglas (A) la Regla 2 sobre cobertura de todo el trabajo del sector privado a menos que sea exento o (B) el salario mínimo federal. El pago no puede ser menos que el salario mínimo, aunque sea salario, tarifa por pieza, comisión, u otra base. Los salarios mínimos pueden reducirse un 15% para los menores no emancipados y por las deducciones permitidas por la Regla 6 o el estatuto de deducciones de salarios, [C.R.S. 8-4-105](#).

Si un gobierno local (ciudad, condado, etc.) ha promulgado un salario mínimo más alto, el trabajo cubierto por la ordenanza de salario mínimo local debe ser compensado con el salario más alto. En el 2022, el salario mínimo de Denver es \$15.87.

Tiempo Extra (Regla 4)

Los empleadores deben pagar **1½ (tiempo y medio)** de la tarifa de pago regular del empleado por trabajo en exceso de cualquiera de las siguientes condiciones (A) **40 horas por semana**, (B) **12 horas por día**, o (C) **12 horas consecutivas**, cualquiera que resulte en la mayor cantidad de pago de sueldo. Las horas trabajadas en dos o más semanas no se pueden usar como promedio para calcular tiempo extra. Los empleadores no pueden proporcionar tiempo libre (conocido como “tiempo como compensación”) en lugar del pago de tiempo

¹ Antes de que la Orden COMPS entrará en vigencia en el 2020, la Orden de Salario Mínimo de Colorado (el conjunto de reglas de salarios y horas antes de la Orden COMPS) cubría solo ciertas industrias, pero COMPS puso fin a esas limitaciones de industria.

² [C.R.S. § 8-4-101 \(5\),\(6\)](#). COMPS también aplica las definiciones de empleador/empleado: para ausencias pagadas por enfermedad, las definiciones en la Ley de Familias y Lugares de Trabajo Saludables, [C.R.S. § 8-13.3-402 \(4\),\(5\)](#); y para los derechos de salario y horas agrícolas, las definiciones en la Ley de Derechos y Responsabilidades del Trabajo Agrícola, [C.R.S. §§ 8-13.5-201\(1\),\(3\); 8-6-101,5\(3\)](#).

y medio por horas extras. La regla 1.8.2 cubre cuando y como a un empleado no exento se le puede pagar un salario (u otro pago que no esté basado en horas), siempre y cuando se agregue una prima de tiempo extra por todas las horas extra que se trabajaron.

Períodos de Comida (Regla 5.1; ver [INFO #4](#) para obtener información adicional sobre los períodos de comida y descanso)

Para **turnos de más de 5 horas**, los empleados tienen derecho a períodos de comida ininterrumpidos y libres de obligaciones de **30 minutos** — que puede ser no remunerado si los empleados están **completamente libres de todos sus deberes** y se les permite realizar actividades personales.

- En la medida de lo posible, los períodos de comida deben ser al menos **1 hora después** del inicio y **1 hora antes** de finalizar los turnos.
- Si el trabajo hace que un período de comida ininterrumpido no sea práctico, se le permitirá al empleado consumir una comida mientras realiza sus obligaciones, y ese tiempo **debe ser compensado**.

Períodos de Descanso (Regla 5.2; ver [INFO #4](#) para obtener información adicional sobre los períodos de comida y descanso)

Por **cada 4 horas** de trabajo, los empleadores deben autorizar y permitir períodos de descanso compensados de **10 minutos**:

<u>Horas Laborales</u>	<u>Periodos de Descanso Requeridos</u>
2 o menos	0
Más de 2 y hasta 6	1
Más de 6, y hasta 10	2
Más de 10, y hasta 14	3
Más de 14, y hasta 18	4
Más de 18, y hasta 22	5
Más de 22	6

Los períodos de descanso **no deben incluir trabajo**, pero no es necesario abandonar las instalaciones. En la medida de lo posible, los períodos de descanso deben ser tomados **en medio** de cada periodo de trabajo de 4 horas. Si un empleado no está autorizado y no se le permite tomar cualquier período de descanso requerido, entonces se ha realizado trabajo extra, que requiere un **pago adicional** por ese tiempo trabajado.

Los períodos de descanso deben ser de 10 minutos cada cuatro horas excepto en cualquiera de estas situaciones:

- si el empleado y el empleador están de acuerdo, voluntariamente y sin coerción, en tomar dos descansos de 5 minutos, y si 5 minutos son suficientes para ir y regresar del baño u otro lugar donde se tomaría un descanso de buena fe; o
- si el trabajo es cuidado en el hogar financiado por Medicaid o bajo un acuerdo de negociación colectiva, entonces los períodos de descanso pueden ser de 5 minutos en un período de 4 horas, si durante el día promedian 10 minutos cada 4 horas.

Tiempo Trabajado (Regla 1.9)

El “tiempo trabajado” compensable es **todo el tiempo que se realiza trabajo o servicios para el beneficio de un empleador**, incluyendo todo el tiempo que los empleados sean consentidos o **permitidos a trabajar, estén o no estén obligados a trabajar**. Incluye el tiempo en que los empleadores permiten o requieren que los empleados estén en el lugar de trabajo, estar al servicio, o en un lugar de trabajo prescrito, pero no solo permitiendo que los empleados que estén libres de obligaciones lleguen o permanezcan en el lugar de trabajo. También incluye, si es más de un minuto, el tiempo empleado en:

- ponerse o quitarse la ropa o el equipo requerido para trabajar, pero no los uniformes que se usan fuera del trabajo;
- permanecer en el trabajo esperando una decisión sobre una asignación de trabajo o esperando a comenzar a trabajar;
- recibir o compartir información relacionada con el trabajo;
- realizar tareas de limpieza u otras tareas realizadas al final del día o sin registrar la entrada o salida;
- revisiones de seguridad;
- registrar la entrada o salida;
- o esperando por cualquiera de las tareas mencionadas anteriormente.

“**Tiempo de Viaje**” significa el tiempo dedicado a viajar para beneficio de un empleador, el cual es tiempo trabajado, pero el tiempo que le toma a un empleado para viajar de casa al trabajo no es considerado tiempo trabajado. Regla 1.9.2 detalla qué tiempo es compensable hacia o desde las estaciones de trabajo.

“**Tiempo para Dormir**” significa el tiempo que los empleados pueden dormir, el cual podría o no ser compensado, como detalla la Regla 1.9.3.

Exenciones de COMPS (Regla 2.2) Lea las Reglas 2.2-2.5 cuidadosamente para ver si un trabajo en particular está parcial o totalmente exento.

La Regla 2 debe leerse cuidadosamente para ver si un trabajo en particular está exento completamente o parcialmente.

- **Ejecutivos/Supervisores, Empleados encargados de tomar decisiones administrativas, y Profesionales (“EAP” por sus siglas en inglés)** (definido en R. 2.2.1-2.2.3), a quienes se les paga al menos el salario mínimo de EAP (descrito a continuación).
- **Vendedores que trabajan fuera del lugar de trabajo** si por lo menos el 80% de su tiempo laboral es dedicado a actividades directamente relacionadas con ventas fuera del lugar de trabajo (R. 2.2.4).
- **Un propietario que posee 20%** de la compañía, o en una **organización sin fines de lucro, el empleado mejor pagado y con el mayor rango**, si ellos participan **activamente en la gerencia** del empleador (R. 2.2.5).
- **Taxistas** con licencia de gobierno (mencionado en R. 2.2.6).
- **Varios trabajadores que trabajan en donde residen** (definido en R. 2.2.7) — niñeras/niñeros ocasionales, gerentes de propiedades, trabajadores de dormitorios estudiantiles, trabajadores de lavandería institucional, personal de campamentos o educación al aire libre.
- **Voluntarios de buena fe** para organizaciones sin fines de lucro y **estudiantes en ocupaciones de trabajo para estudiantes** que reciben créditos estudiantiles (R. 2.2.8).
- **Oficiales electos** y su personal (R. 2.2.9).
- **Empleados en áreas altamente técnicas de computación** (definido en R. 2.2.10), si se les paga al menos **\$28.92** por hora.
- **Empleados altamente remunerados** con trabajo no manual a quienes se les paga al menos 2.25 veces el salario EAP anualmente (\$101,250 en 2022), y al menos el salario EAP cada semana (R. 2.2.11).

Empleo Agrícola (Regla 2.3)

Consulte el INFO #12 para obtener explicaciones más detalladas de los requisitos laborales agrícolas, no solo el salario y la hora, sino también otros derechos y responsabilidades laborales (seguridad en el lugar de trabajo, relaciones sindicales-gerenciales, etc.).

- (1) Se requiere el **salario mínimo de Colorado** para todos los empleados agrícolas, excepto los trabajadores de campo (ver punto 4).
- (2) **Tiempo extra.** Los trabajos agrícolas (definidos en la Regla 2.3) están exentos del tiempo extra de 40 y 12 horas en la Regla 4, si los trabajadores reciben las dos siguientes, **a partir del 1 de noviembre**

de 2021:³

- (a) **pago de tiempo extra semanal** (estándar "tiempo y medio") **después de 60 horas trabajadas** — hasta el 1 de enero de 2024, cuando el tiempo extra semanal se convierte en **48-56 horas** (según el tipo de empleador); **y**
- (b) **diariamente**, los siguientes derechos de pago adicionales —
 - (i) después de **12 horas** de trabajo, **un descanso pagado de media hora** en lugar del tercer período de descanso más corto habitual, y
 - (ii) después de **15 horas** de trabajo, **el pago de una hora extra** de al menos el salario mínimo de Colorado.
- (3) **Los períodos de descanso y comida** según la Regla 5 se aplican a los empleados agrícolas, con las siguientes adiciones.
 - (a) los trabajadores que se dedican al **deshierbe/desahije manual** tienen 15 (no 10) minutos de descanso cada 4 horas.
 - (b) Otros períodos de descanso pueden aplicarse en determinadas condiciones; consulte las **Reglas sobre las condiciones laborales agrícolas**.⁴
- (4) **Las exenciones o variaciones** para los trabajadores agrícolas incluyen lo siguiente (ver Reglas 2.3 y 2.4.8-2.4.9).
 - (a) **Los propietarios** (o copropietarios) de empleadores agrícolas y algunos miembros de su familia están exentos de tiempo extra.
 - (b) **Los administradores de ganado que toman decisiones** y que se les paga el salario de los administradores exentos están exentos de tiempo extra.
 - (c) **Los operadores** de camiones que transportan ganado o cosechadoras están exentos de períodos de descanso o comida.
 - (d) **Trabajadores de campo**: el salario mínimo y los derechos de tiempo extra no se aplican cuando un trabajador agrícola "se dedica principalmente a la producción de ganado en el campo ... en el campo abierto"⁵ y se le paga un salario semanal de \$515.00 o más en 2022 (y ajustado por inflación después de 2022 como el salario mínimo de Colorado).

Exenciones del Requerimiento de Tiempo Extra (Reglas 2.4.1-2.4.6)

- **Vendedores o mecánicos** en ciertos concesionarios de **vehículos o equipo agrícola**: **exento de tiempo extra**.
- **Vendedores Pagados por Comisión** que trabajan para un empleador en una industria de ventas al por menor y servicio que recibe el 75% de sus ganancias por ventas, y si recibe como compensación por lo menos (A) ½ de comisiones y (B) 1½ del sueldo mínimo: **exento de tiempo extra**.
- Empleados de **esquí** con deberes directamente relacionados con el esquí alpino/snowboard o el servicio de alimentos/bebidas en la montaña, pero no relacionados con el alojamiento: **exentos de 40-horas tiempo extra** (pero la ley federal puede otorgar 56-horas tiempo extra).
- **Empleados del Transporte Médico** que trabajan turnos de 24 horas: están exentos del tiempo extra diario de **12 horas**.

³ Estas exenciones parciales de tiempo extra para la agricultura no se aplican a los empleadores agrícolas que obtienen al menos el 50% de los ingresos de las ventas al público consumidor, en lugar de la reventa; dichos empleadores estaban cubiertos como "venta minorista y servicio" en Órdenes anteriores.

⁴ 7 CCR 1103-15.

⁵ C.R.S. § 8-6-101.5(b).

- **Empleados de Asilos u Hospitales** que reciben compensación bajo la **regla 8/80** federal que requiere tiempo extra por horas que sobrepasan (A) 80 por un periodo de 14 días y (B) 8 por día: están exentos del tiempo extra de **40 y 12 horas** (R. 2.4.5).
- **Varios trabajadores del transporte interestatal:** exentos de tiempo extra, algunos también están exentos de los períodos de comida/descanso.

Requisitos salariales para EAP y otras exenciones basadas en salario (Regla 2.5)

Las exenciones EAP requieren **(A) ocupaciones exentas** (definido en R. 2.2.1- 2.2.3), **y (B) un salario mínimo** para la exención (excepto que los médicos, abogados y maestros están exentos sin un salario mínimo, como en la ley federal) el cual debe estar en el siguiente nivel por año, y al menos el salario mínimo de Colorado por todas las horas trabajadas:

Hasta julio 2020	julio - dic. 2020	2021	2022	2023	2024	Cada año después del 2024
Salario equivalente al sueldo mínimo por todas las horas trabajadas	\$35,568	\$40,500	\$45,000	\$50,000	\$55,000	El salario del año previo, ajustado base la inflación

Para que el pago califique como "salario" exento, debe cumplir con la definición de la ley federal de salario exento:⁶ pago **predeterminado**, de una **semana a un mes**, y que **no se reduce** debido a variaciones en la calidad del trabajo, la cantidad de trabajo o número de horas - excepto que, según la ley federal, se **pueden hacer deducciones** por lo siguiente:

- ausencia por razones personales de 1 día o más, o por **enfermedad o discapacidad** bajo un plan, política o práctica de buena fe para compensar el salario perdido
- ausencias permitidas bajo la Ley de ausencias **Médicas y Familiares**;
- sanciones de buena fe bajo reglas mayores de **seguridad**, o suspensiones disciplinarias no pagadas de 1 día o más bajo reglas de **conducta en el lugar de trabajo**; o
- montos que reciben los empleados como tarifas de **jurado/testigo** o pago **militar**

Sin embargo, la regla de salarios *no requiere que una persona* sea compensada con estos salarios. **Los empleadores tienen opciones** para cumplir con la regla: (a) pagar el salario exento, o (b) pagar cualquier **tarifa por hora con tiempo extra**, o (c) repartir horas entre los empleados para **minimizar el tiempo extra**.

Deducciones, Crédito, y Cargos (Regla 6)

La ley de Colorado, [C.R.S § 8-4-105](#), limita las deducciones que un empleador puede tomar de los sueldos de un empleado. COMPS agrega límites específicos para deducciones, créditos, y cargos relacionados con uniformes, comida, o alojamiento.

- **Crédito de Alojamiento** es aceptable por una vivienda si: (1) es voluntariamente aceptado por el empleado; (2) es principalmente para el beneficio y conveniencia del empleado y no del empleador; (3) es documentado en un acuerdo escrito; y (4) dependiendo en el tipo de alojamiento, no más de \$25 o \$100 por semana (o menos, dependiendo en el valor de alojamiento en el mercado o del costo actual del empleador).
- **Créditos por Comida** son permitidos por el costo o el valor (sin ganancia) de comidas aceptadas voluntariamente por los empleados.

⁶ En cuanto a lo que cuenta como un "salario" para la exención, la Orden COMPS aplica las reglas de "Requisito de salario" de la Ley federal de estándares laborales justos, 29 C.F.R. Parte 541, Subparte G.

- **Uniformes** no necesitan ser proporcionados si son ordinarios, simples, y lavables, y no es necesario tener un color, marca, estampa, logo o materia especial. Pero los empleadores deben pagar por un uniforme o ropa especial. Los empleadores tampoco pueden requerir un depósito o deducir por desgaste o uso regular del uniforme.
- **Crédito de Propinas** no más de \$3.02 por hora puede ser utilizado para compensar el sueldo de empleados en ocupaciones donde usualmente y regularmente reciben más de \$30.00 en propinas al mes. Un empleador reclamando el crédito de propinas debe pagar por lo menos \$9.54 por hora en el 2022 (\$3.02 por debajo del salario mínimo total de Colorado), y si ese sueldo, más las propinas, no equivale el sueldo mínimo regular, el empleador debe cubrir la diferencia en sueldos.

Requisitos para el Empleador sobre el Mantenimiento de Archivos y Publicación (Regla 7)

- **Archivos.** Los empleadores deben mantener un archivo detallado para cada empleado con la información detallada en R.7.1, deben proporcionar declaraciones de ingresos por cada periodo de pago, y deben mantener archivos con esa información por al menos 3 años, y por la duración de cualquier reclamo salarial pendiente relacionado con el empleado.
- **Publicaciones.** Los empleadores deben publicar un poster de COMPS (disponible en la página web de la División) en un lugar donde los empleados pueden fácilmente leerlo durante el día laboral. Si una publicación física es impráctica (por ejemplo, si el empleado trabaja en casa, o si el sitio de trabajo no tiene sala de descanso), el empleador debe proveer una copia de la Orden de COMPS o un poster de COMPS a cada empleado dentro del primer mes de empleo. Empleadores que no publiquen según lo requerido por la Regla 7 no son elegibles para créditos o exenciones específicas para los empleados.
- **Distribución.** Si un empleador distribuye un manual, una guía o pólicas ya sean escritas o publicadas a sus empleados, estas deberán incluir una copia de la Orden COMPS o un poster de COMPS. Si un empleador requiere la firma de los empleados en cualquier guía, manual o póliza, deberá hacer que los empleados firmen un reconocimiento de que el empleado recibió una copia de la Orden de COMPS o un poster de COMPS. Empleadores deben tener disponible una copia de la Orden de COMPS o póster si un empleado la pide.
- **Cumplimiento de los requisitos de póster y distribución.** El cumplimiento de los requisitos de publicación y distribución de derechos laborales incluye no solo realizar la publicación y distribución, sino también no minimizar, socavar o restar valor a esas publicaciones o avisos, como decirles a los empleados que un derecho o responsabilidad aplicable en un anuncio o aviso no aplica, no se seguirá o no se debe ejercitar.
- **Traducción.** Si los empleados tienen habilidad limitada en el idioma inglés, y si los empleados son hispanohablantes, los empleadores deberán usar una versión en español de la Orden de COMPS o póster. Si otro lenguaje es necesario, el empleador deberá preguntarle a la División por una versión de la Orden de COMPS o póster en ese idioma.⁷

Derechos de Quejas y Procedimientos (Regla 8.1-8.4)

La División acepta quejas por sueldos mínimos o por tiempo extra no pagados que están requeridos por leyes federales, estatales, y locales de hasta \$7,500.00, pero la División podrá ordenar concesiones más grandes con la adición de multas y/o sanciones. El límite de \$7,500.00 no aplica a las investigaciones iniciadas por la División solo a quejas presentadas por empleados. Un empleado reclamando sueldos no pagados puede presentar **una** de las siguientes:

- una **demanda en corte** para recuperar sueldos no pagados, gastos de abogados y costos legales; o
- una **queja por escrito con la División**, la cual puede ser investigada por la División.

⁷ [Posters](#) en muchos idiomas ya se encuentran disponibles en la página web de la División.

La responsabilidad de violaciones de sueldos se puede extender no solamente al empleador previo pero también, al dueño individual o personas personalmente responsables, sin importar si el empleador es una corporación.⁸ En algunas circunstancias, el no pagar sueldos también puede constituirse como robo criminal.⁹

La Prohibición de Represalias e Interferencias (Regla 8.5)

Empleadores no pueden amenazar, forzar, o discriminar a cualquier persona con el propósito de castigar, interferir, u obstruir debido a una investigación actual o anticipada, una audiencia, una queja, u cualquier otro proceso relacionado a un reclamo de sueldos, derecho, o regla. Los violadores pueden ser sujetos a sanciones conforme a C.R.S. 8-1-116, 8-1-140, 8-4-120, y/o 8-6-115.

Información Adicional

Visite la [página web](#) de la División, llámenos al 303-318-8441, o envíenos un correo electrónico al cdle_labor_standards@state.co.us.

⁸ [C.R.S. § 8-4-101\(6\)](#).

⁹ [C.R.S. 8-4-114; 8-6-116](#).