

## DEPARTMENT OF LABOR AND EMPLOYMENT

### Division of Labor Standards and Statistics

#### Orden de Compensación de Tiempo Extra y Obligaciones Mínimas Para los Salarios de Colorado (Orden de COMPS) #38

##### 7 CCR 1103-1

---

Adoptada el 10 de noviembre del 2021, vigente el 1º de enero del 2022.

#### Regla 1. Autoridad y Definiciones.

- 1.1 Autoridad y relación a órdenes previas. La Orden de Compensación de Tiempo Extra y Obligaciones Mínimas Para los Salarios de Colorado (Orden de COMPS) #38 reemplaza la Orden de COMPS #37 (2021) y órdenes previas, excepto que las disposiciones de órdenes anteriores todavía rigen en cuanto a los eventos que ocurrieron mientras estaban en vigor. La Orden de COMPS es promulgada bajo la autoridad y como cumplimiento de Estatutos Revisados de Colorado (Colorado Revised Statutes, C.R.S. por sus siglas en inglés) Título 8, Artículos 1, 4, 6, 12, 13.3, y 13.5 (2022), y con el propósito de ser consistente con los requerimientos del Acta de Procedimientos Administrativos Estatales, C.R.S. § 24-4-101, et seq. Ver el Apéndice A para las citas. La Orden de COMPS #38 entrará en vigencia el 1º de enero del 2022.
- 1.2 Incorporación por referencia. 29 C.F.R. Parte 541 Subparte G. Const. de Colo. art. XVIII, § 15 (2022); Título 8, Artículos 1,4, 6 y 13.3 de los Estatutos Revisados de Colorado (C.R.S.) (2022); 7 CCR 1103-7 (2022); 7 CCR 1103-8 (2022); 7 CCR 1103-11 (2022); y 7 CCR 1103-14 (2022) se incorporan aquí por referencia en esta regla. Las versiones anteriores de dichas leyes y reglas pueden aplicarse a eventos que ocurrieron en años anteriores. Dicha incorporación excluye modificaciones posteriores o ediciones de la constitución, las leyes y las reglas; todas las leyes citadas se incorporan en los formularios vigentes a partir de la fecha de vigencia de esta Orden de COMPS. 7 CCR 1103-14, la Orden de Publicación y Cálculo Anual de Compensación Laboral Ajustada ("Orden de PAY CALC" por sus siglas en inglés), establece los montos en dólares ajustados periódicamente de los salarios mínimos y los niveles de ingresos y salarios mínimos para las exenciones requeridas en la Orden COMPS. Todas las fuentes citadas o incorporadas por referencia están disponibles para inspección pública en el Departamento de Trabajo y Empleo de Colorado, División de Normas Laborales y Estadísticas, 633 17th Street, Denver CO, 80202. Se pueden obtener copias en la División de Normas Laborales y Estadísticas a un precio razonable. Se pueden acceder electrónicamente desde el sitio web de la Secretaría del Estado de Colorado. En conformidad con C.R.S. § 24-4-103(12.5)(b), la agencia debe proporcionar copias certificadas a un precio razonable y con previa solicitud, o debe proporcionar al solicitante información sobre cómo obtener una copia certificada del material incorporado por referencia de la agencia que originalmente emitió las fuentes citadas en este documento. Todas las Reglas de la División están disponibles para el público en [www.coloradolaborlaw.gov](http://www.coloradolaborlaw.gov). Cuando estas Reglas tengan disposiciones diferentes o contrarias a cualquier material incorporado o referenciado, las disposiciones de estas Reglas rigen, siempre y cuando sean consistentes con las disposiciones

legales y constitucionales de Colorado.

- 1.3 “Director” significa el Director de la División de Normas Laborales y Estadísticas.
- 1.4 “División” significa la División de Normas Laborales y Estadísticas en el Departamento de Trabajo y Empleo de Colorado.
- 1.5 “Empleado”, como se usa en la Orden de COMPS y la Orden de PAY CALC, tiene la siguientes definiciones.
- (A) Bajo la Ley de Salarios de Colorado (CWA por sus siglas en inglés), según lo definido por C.R.S. § 8-4-101(5): “Empleado” significa cualquier persona, incluyendo a trabajadores migratorios que desempeñan trabajo o servicios para el beneficio de un empleador. Para el propósito de la Orden de COMPS, factores relevantes para determinar si una persona es un empleado incluyen el grado de control que el empleador ejerce o puede ejercer sobre una persona y el grado en que la persona realiza trabajo el cual es el trabajo principal del empleador; excepto que un individuo que está principalmente libre de control y dirección en el desempeño del servicio, tanto bajo contrato para el desempeño del servicio como en hecho, y quien está habitualmente ocupado en un comercio, ocupación, o profesión independiente, o el negocio relacionado con el servicio desempeñado no es un “empleado.”
  - (B) Bajo el Acta de Familias y Lugares de Trabajo Saludables (HFWA por sus siglas en inglés), según lo definido por C.R.S. § 8-13.3-402(4): “Empleado” tiene el significado establecido en la sección 8-4-101(5) pero no incluye un "empleado" cómo se define en 45 U.S.C. sec 351(d) quien está sujeto al “Acta Federal del Seguro de Desempleo Ferroviario”, 45 U.S.C. sec. 351 et seq.
  - (C) Bajo la Ley de Derechos y Responsabilidades del Trabajo Agrícola, Proyecto de Ley del Senado de Colorado 21-87, según lo definido por C.R.S. § 8-6-101.5(3): “empleado agrícola” o “trabajador agrícola” tiene el “mismo significado que bajo C.R.S. § 8-13.5-201(3)” (“Un trabajador dedicado a cualquier servicio o actividad incluida en la sección 203(f) de la 'Ley de Normas Laborales Justas de 1938',... como enmendada... o la sección 3121(g) del 'Código de Rentas Internas de 1986' federal, como enmendada”).
- 1.6 “Empleador”, como se usa en la Orden de COMPS y la Orden de PAY CALC, tiene las siguientes definiciones.
- (A) Bajo CWA, según lo definido por C.R.S. § 8-4-101(6): “Empleador” tiene el mismo significado del establecido en la “Ley de Normas Justas de Trabajo” federal, 29 U.S.C. sec 203 (d), e incluye un contratista de trabajo extranjero y un contratista de trabajo de campo migratorio o líder de equipo; excepto que las disposiciones de la Orden de COMPS no se aplican al estado ni a sus agencias o entidades, condados, ciudades y condados, corporaciones municipales, corporaciones cuasi-municipales, distritos escolares y empresas o distritos de conservación de riego, embalses o drenajes organizada y existente bajo las leyes de Colorado.
  - (B) Bajo HFWA, según lo definido por C.R.S. § 8-13.3-402(5): “Empleador” tiene el

significado establecido en la sección 8-4-101(6); excepto que el término incluye el estado y sus agencias o entidades, condados, ciudades y condados, municipios, distritos escolares y cualquier subdivisiones del estado, pero no incluye el gobierno federal.

- (C) Bajo la Ley de Derechos y Responsabilidades del Trabajo Agrícola, Proyecto de Ley del Senado de Colorado 21-87, según lo definido por C.R.S. § 8-2-206(1)(c): “empleador agrícola” tiene el “mismo significado proporcionado en C.R.S. § 8-3-104(1)” (“una persona que se dedica a cualquier servicio o actividad incluida en la sección 203(f) de la ‘Ley de Normas Laborales Justas de 1938’, ... como enmendada”, o dedicada a “trabajo agrícola, como se define en la sección 3121 de la ley federal ‘Código de Rentas Internas de 1986’”, que (1) contrata a cualquier persona que recluta, solicita, contrata, emplea, proporciona o transporta empleados agrícolas, o (2) regularmente contrata los servicios de uno o más empleados agrícolas).

- 1.7 “Menor,” con respecto a las disposiciones de sueldos específicas para menores, significa cualquier individuo menor de 18 años de edad, pero no incluye a individuos que obtuvieron su diploma de la preparatoria o un puntaje de aprobación en la examinación general del desarrollo educativo. “Menor emancipado” significa cualquier individuo menor de 18 años de edad que satisface la definición proporcionada en C.R.S. § 8-6-108.5.
- 1.8 “Tarifa de pago regular” significa el monto por hora que realmente se le paga a un empleado por una semana de trabajo normal, sin tiempo extra. Los empleadores no necesitan pagar a los empleados por hora. Si el sueldo es basado en pago por pieza, salario, comisión u otro sueldo que no esté basado en horas, cualquier compensación por tiempo extra está basada en una tarifa regular por hora calculada usando el pago del empleado.
- 1.8.1 Pago incluido en tarifa regular. La tarifa regular incluye todas las compensaciones pagadas a un empleado, incluyendo sueldo establecido por hora, pago por diferencias en el horario trabajado, créditos de propinas bajo el sueldo mínimo, montos extras sin discreción del empleador, bonos extras por producción, y comisiones usadas con el propósito de calcular las tarifas de pago por tiempo extra para empleados que no son exentos. Gastos del negocio, regalos, montos extra a discreción del empleador, contribuciones de inversión del empleador, pago de vacaciones, pago de días feriados, ausencia laboral debido a enfermedad, servicio de jurado, u otro pago por horas no laborales pueden excluirse de la tarifa regular.
- 1.8.2 Tarifa regular para los empleados que ganan un salario semanal u otro salario que no está basado en horas.
- (A) Un salario semanal u otro pago no basado en horas puede ser pagado como tiempo regular por todas las horas trabajadas y la tarifa regular por cada semana trabajada será pagada dividiendo el pago total entre las horas trabajadas, si las partes tienen un claro y mutuo entendimiento de que el salario es:
- (1) compensación (aparte de cualquier prima de tiempo extra) por todas las horas de cada semana de trabajo;

- (2) al menos el salario mínimo aplicable para todas las horas en semanas con la mayor cantidad de horas trabajadas;
  - (3) complementado con un pago extra por todas las horas extra (además del salario que cubre el sueldo regular) de  $\frac{1}{2}$  extra de la tarifa regular; y
  - (4) pagado por las horas que el empleado trabaja en una semana laboral.
- (B) Cuando los requisitos (1)-(4) no se cumplen, no existe el requisito de “un claro y mutuo entendimiento” de que el pago no por horas regulares proporciona la tarifa regular para todas las horas con un pago adicional por tiempo extra. En la ausencia de dicho entendimiento, la tarifa regular por hora es el pago semanal dividido entre 40, el número de horas que se supone que un empleado puede trabajar en una semana laboral y que no puede recibir pago por tiempo extra.

1.8.3 Tarifa regular para los empleados con múltiples tarifas de pago por hora. La tarifa regular para un empleado que trabaja en dos o más trabajos no exentos a diferentes tarifas de pago por hora para el mismo empleador dentro de una semana laboral específica se calculará de la siguiente manera:

- (A) Tarifa basada en un promedio ponderado: La tarifa regular del empleado para la semana de trabajo en particular se determina sumando todos los salarios ganados realizando cada trabajo, luego dividiendo esa cantidad por el número total de horas trabajadas en todos los trabajos, en conformidad con la Ley Federal de Normas Laborales Justas (FLSA) y resultando en una tasa de pago promedio ponderada, o
- (B) Tarifa basada en el trabajo realmente realizado durante las horas de tiempo extra: la tarifa regular del empleado es la tarifa regular de pago por hora por el trabajo que se realiza durante las horas de tiempo extra reales.

Si no existe un acuerdo escrito entre el empleado y el empleador en cuanto al método para calcular la tarifa regular de pago antes de realizar el trabajo, la tarifa regular del empleado se calculará utilizando el método de "promedio ponderado" descrito anteriormente en 1.8.3 (A).

1.9 “Tiempo Trabajado” significa el tiempo durante el cual un empleado desempeña trabajo o servicios para el beneficio de un empleador, incluyendo todo el tiempo durante el cual el empleado es consentido o permitido a trabajar, esté o no esté obligado a trabajar.

1.9.1 Requiriendo o permitiendo a los empleados a quedarse en el lugar de trabajo, estar al servicio, o en un lugar de trabajo prescrito (no solamente permitiendo a un empleado completamente libre de servicio de llegar o permanecer en el local) - incluyendo pero no limitado, si las tareas asignadas sobrepasan un minuto para terminar, quitándose y

poniéndose artículos y/o uniformes requeridos ( no incluyendo uniformes que pueden ser utilizados fuera del local de trabajo), recibiendo o compartiendo información relacionada al trabajo, revisiones de seguridad, permaneciendo en el lugar de empleo esperando una decisión acerca de la asignación de trabajo o cuando debe comenzar a trabajar o limpiar al fin del día, registrar la entrada o salida, o esperando cualquiera de lo anterior --- será considerado tiempo trabajado y deberá ser compensado.

1.9.2 “Tiempo de Viaje” significa el tiempo de viaje pasado para el beneficio del empleador, excluyendo el viaje normal del hogar al trabajo, deberá ser considerado como tiempo trabajado. Al comienzo y fin del día laboral, el viaje a o del puesto de trabajo, completamente dentro del local del empleador y/o con transporte proveído por el empleador, no será considerado tiempo trabajado, excepto que dicho viaje es compensable si es:

- (A) tiempo trabajado bajo la Regla 1.9 - 1.9.1;
- (B) después de que el tiempo compensable empieza o termina bajo la Regla 1.9 - 1.9.1; o
- (C) viajes en transportación requerida por el empleador (1) que prolonga el tiempo de viaje al trabajo o (2) en donde los empleados están sujetos a una intensificación de riesgo físico comparado a su viaje ordinario.

1.9.3 “Tiempo para Dormir” significa tiempo en cual el empleado puede dormir, que se considera tiempo compensable en las siguientes formas. Cuando el empleado tiene un viaje en servicio de 24 horas o más, el tiempo de dormir de hasta 8 horas puede ser excluido del pago de horas extras si:

- (A) existe un acuerdo expreso que excluye tiempo para dormir;
- (B) se proveen las instalaciones adecuadas para dormir una noche sin interrupciones;
- (C) hay posibilidad de dormir por lo menos 5 horas durante los periodos previstos para dormir; y
- (D) las interrupciones para desempeñar obligaciones son consideradas como tiempo trabajado.

Cuando el turno de trabajo de un empleado es menos de 24 horas, periodos donde el empleado tiene permitido dormir son considerados tiempo de trabajo compensable, siempre y cuando el empleado esté de turno y deba trabajar cuando se le requiera. Solo aquel tiempo en el que el empleado realmente duerme puede ser excluido y solo hasta 8 horas por día de trabajo. Cuando las interrupciones relacionadas con el trabajo impiden 5 horas de sueño, el empleado debe ser compensado por el día completo de trabajo.

1.10 “Empleado que recibe propinas” significa cualquier empleado en una ocupación en la cual él o

ella habitual y regularmente recibe más de \$30 por mes en propinas. Las propinas incluyen montos designados como “propinas” en los recibos de los clientes que pagan con tarjetas de crédito. Nada en esta regla impide que un empleador cubierto por la presente requiera a sus empleados compartir o repartir propinas de una manera preestablecida con otros empleados de ese negocio quienes habitualmente y regularmente reciben propinas. El requerimiento del empleador a compartir propinas con empleados que habitualmente no reciben propinas, como supervisores o cocineros, o deducciones por el costo de proceso de tarjetas de crédito de los empleados que reciben propinas, anulara el crédito permitido en contra del sueldo mínimo.

- 1.11 “‘Sueldos’ o ‘compensación’” tiene el significado como se define en C.R.S. § 8-4-101(14) e incluye pago por ausencia por enfermedad bajo la Ley de Familias y Lugares de Trabajo Saludables, C.R.S. § 8-13.3-402(8)(b).
- 1.12 “Día Laboral” significa cualquier período consecutivo de 24 horas comenzando a la misma hora cada día y a la misma hora como el comienzo de la semana de trabajo. El día de trabajo es fijado por el empleador y puede acomodar horarios flexibles de trabajo.
- 1.13 “Semana Laboral” significa cualquier período consecutivo de 168 horas (7 días) comenzando con el mismo día y a la misma hora cada semana.

## **Regla 2. Cobertura y Exenciones.**

- 2.1 Alcance de cobertura. La Orden de COMPS regula sueldos, horas, condiciones de trabajo, y procedimientos para cada empleador y empleado que realiza trabajo en Colorado, con las excepciones y exenciones contenidas en la Regla 2.
- 2.2 Exenciones de todas las reglas excepto Reglas 1, 2, y 8. Los siguientes tipos de empleados u ocupaciones son exentos de La Orden de COMPS excepto de las Reglas 1 (Autoridad y Definiciones), 2 (Cobertura y Exenciones), y 8 (Administración e Interpretación).
  - 2.2.1 Empleados administrativos. Esta exención cubre a empleados asalariados que reciben por lo menos el salario aplicable conforme a la Regla 2.5 como se especifica para el año aplicable en la orden PAY CALC, que sirven directamente a un ejecutivo y regularmente cumplen con obligaciones que son importantes para que el ejecutivo tome decisiones. El ejecutivo y empleado deben opinar y usar su discreción regularmente en asuntos significativos, y sus obligaciones primarias no son manuales por naturaleza y están directamente relacionadas con las pólizas de gerencia o de las operaciones generales del negocio.
  - 2.2.2 Ejecutivos o supervisores. Esta exención cubre a empleados asalariados que reciben por lo menos el salario aplicable conforme a la Regla 2.5 como se especifica para el año aplicable en la orden PAY CALC, que supervisan el trabajo de, por lo menos, dos empleados que trabajan a tiempo completo y tienen la autorización de contratar o despedir, o pueden efectivamente recomendar tal acción. Los ejecutivos o supervisores deben trabajar en asuntos relacionados con la supervisión, por lo menos, el 50% de la semana de trabajo.

- 
- 2.2.3 Empleados profesionales. Esta exención cubre a empleados asalariados que reciben por lo menos el salario aplicable conforme a la Regla 2.5 como se especifica para el año aplicable en la orden PAY CALC, que trabajan en su campo de actividad cuyo deber principal es el trabajo que requiere (A) el ejercicio consistente de discreción y juicio, según se distingue del trabajo de rutina que es mental, manual, mecánico o físico, y (B) ya sea (1) conocimiento de un tipo avanzado en un campo de la ciencia o aprendizaje adquirido habitualmente por un curso prolongado de instrucción y estudio intelectual especializado, o (2) invención, imaginación, originalidad o talento en un campo reconocido de actividad artística o creativa (como opuesto al trabajo mental, manual, mecánico o físico rutinario, o al trabajo que principalmente depende de la inteligencia, la diligencia y la precisión). El empleado profesional debe ser empleado en el campo en el que fue capacitado.
- 2.2.4 Vendedores que trabajan fuera del lugar de empleo. Esta exención cubre a empleados que trabajan primariamente fuera del lugar de empleo o empresa con el propósito de vender o recibir órdenes o contratos relacionados con artículos, productos, mercancías, bienes raíces, o servicios. Dicho vendedor debe pasar, como mínimo, el 80% de la semana laboral ejerciendo actividades directamente relacionadas con ventas fuera del lugar de trabajo.
- 2.2.5 Dueños o propietarios. Esta exención cubre a empleados que trabajan a tiempo completo participando activamente en la gerencia de los empleadores y quien:
- (A) posee, por lo menos, 20% de interés patrimonial en el empleador; o
  - (B) para empleadores de organizaciones sin fines de lucro, el empleado con rango mayor o el empleado mayor pagado y que recibe, por lo menos, el límite salarial tal como fue destacado en la Regla 2.5 como se especifica para el año aplicable en la orden PAY CALC.
- 2.2.6 Conductores de taxis empleados por un proveedor de servicios de taxi con licencia de un estado o un gobierno local.
- 2.2.7 Trabajadores que viven en el local de trabajo. Esta exención cubre a empleados que viven en el local de trabajo indicados a continuación:
- (A) Niñeros(as) casuales que son empleados(as) en residencias privadas directamente por hogares o directamente por miembros familiares de los individuos que están recibiendo el cuidado del niño.
  - (B) Gerentes de propiedad que viven en la propiedad que administran.
  - (C) Estudiantes que trabajan en el mismo lugar donde residen para hermandades, fraternidades, clubes de universidad, o dormitorios.
  - (D) Trabajadores de lavanderías que son (a) presos, pacientes, residentes de
-

instituciones de caridades que no pagan sueldos a sus empleados, y que (b) trabajan en servicios de lavandería, (c) en los locales donde viven.

(E) Personal de campo con respecto a campamentos de temporada o programas educativos al aire libre que proporcionan principalmente supervisión o educación para menores, o educación para adultos; y que son requeridos a vivir en las instalaciones de trabajo o en el campo, les proveen alojamiento y comida gratuita y sin ninguna deducción a sus sueldos; y que a partir del 1° de enero, 2021, son pagados el monto requerido por la subparte (1) detallada a continuación (sin pago del sueldo mínimo requerido antes del 1° de enero, 2021).

(1) Esta exención requiere que al personal de campo se le pague ya sea (a) el salario mínimo aplicable de Colorado por todas las horas trabajadas, o (b) un salario (i) equivalente a por lo menos 42 horas por semana con el salario mínimo de Colorado (con la reducción del 15% del salario por hora que permite la Regla 3.3 para menores no emancipados), (ii) con salario por hora reducido en un sexto ( $\frac{1}{6}$ ) por empleadores sin fines de lucro con ingresos brutos totales anuales de \$25 millones o menos, y (iii) redujo \$200 por semana como crédito por las instalaciones proporcionadas (alojamiento, comidas y otras instalaciones), como se especifica para el año aplicable en la Orden de PAY CALC.

(2) “De temporada” en esta Regla significa un campamento o programa que (a) no operará por más de siete meses en un año, o (b) durante el año anterior tuvo recibos promedio para cualquier seis meses de no más de un tercio ( $\frac{1}{3}$ ) de sus recibos promedio para los otros seis meses.

2.2.8 Voluntarios de buena fe y estudiantes en ocupaciones de trabajo para estudiantes. Esta exención cubre a individuos que no necesitan ser compensados bajo la Ley de Normas Razonables de Trabajo (29 U.S.C. §§ 201 y ss.) que puede incluir cualquiera de los siguientes: (A) estudiantes registrados y que reciben crédito en un programa no pagado de trabajo para estudiantes o de practicante; o (B) voluntarios de buena fe para organizaciones sin fines de lucro.

2.2.9 Oficiales electos y su personal. Esta exención cubre a individuos electos a puestos públicos y miembros de su personal.

2.2.10 Empleados en áreas altamente técnicas de computación. Esta exención cubre a empleados pagados por salario, o por hora, conforme a la Regla 2.5, y como se especifica para el año aplicable en la Orden de PAY CALC, quién:

(A) es un trabajador hábil empleado como analista de sistemas informáticos, programador de computadoras, ingeniero de software, o cualquier otro empleado similarmente en una ocupación altamente técnica de computación;

(B) que tiene un tipo de conocimiento avanzado, usualmente adquirido por un curso



formal que es especializado o estudio informal prolongado; y

- (C) dedica un mínimo de 50% de su semana laboral en cualquiera de las siguientes obligaciones —
  - (1) la aplicación de técnicas de análisis y procedimientos de sistemas, incluyendo la consultación con otros usuarios, para determinar el hardware, software, o especificaciones funcionales del sistema,
  - (2) el diseño, desarrollo, documentación, análisis, creación, estudio, o modificación de sistemas y programas de computadoras, incluyendo prototipos, basados en o relacionados al usuario o especificaciones de diseño, o
  - (3) el diseño, documentación, estudio, creación, o modificación de programas de computación relacionados con el sistema operativo.

2.2.11 Empleados altamente remunerados. Esta exención cubre a un empleado que:

- (A) recibe salarios de al menos —
  - (1) semanalmente, el salario semanal para la exención ejecutiva, profesional o administrativa, según se especifica para el año aplicable en la Orden de PAY CALC, y
  - (2) anualmente, dos veces y un cuarto del salario anual redondeado para la exención ejecutiva, profesional o administrativa, según se especifica para el año aplicable en la Orden de PAY CALC;
- (B) habitualmente y regularmente realiza uno o más de los deberes o responsabilidades exentos de un empleado ejecutivo, administrativo o profesional (como se describe en las Reglas 2.2.1-2.2.3); y
- (C) cuyo deber principal es el trabajo de oficina o no manual — por ejemplo, trabajadores de línea de producción que no pertenecen a la gerencia y empleados que no pertenecen a la gerencia en mantenimiento, construcción y ocupaciones similares, como carpinteros, electricistas, mecánicos, plomeros, herreros, artesanos, ingenieros operativos, estibadores, trabajadores de la construcción, obreros y otros empleados que realicen trabajos que involucren operaciones repetitivas con sus manos, habilidad física y energía no están exentos bajo esta sección sin importar qué tan bien pagados puedan estar.

2.2.12 Exposición Nacional de Ganado del Oeste. Esta exención cubre a los empleados temporales empleados directamente por la Western Stock Show Association para la Exposición Nacional de Ganado del Oeste anual.

## 2.3 Agricultura.

2.3.1 Salarios Mínimos. Todas las leyes y reglas de salario mínimo se aplican a todos los empleados de todos los empleadores agrícolas, excepto como se dispone lo contrario

para los “trabajadores de campo” en la Regla 2.4.9.

2.3.2 Protecciones de Tiempo Extras y Horas Máximas.

(A) Los empleados agrícolas de empleadores agrícolas están exentos tanto del requisito de tiempo extra después de 40 horas semanales y los requisitos de pago de tiempo extra de más de 12 horas diarias en la Regla 4.1.1, siempre que tales empleados reciban lo siguiente.

(1) Pago de tiempo extra semanal, a una vez y media su tasa de pago regular, después de 60 horas trabajadas por semana laboral desde el 1 de noviembre de 2022, hasta 31 de diciembre de 2023, y en adelante como sigue, y como se enumeran en la tabla de resumen a continuación:

(a) en un empleador agrícola altamente temporal (definido en la Regla 2.3.2(C)), (i) después de 56 horas trabajadas por semana laboral durante cualquier período de hasta 22 semanas laborales, o dos o tres períodos de al menos cuatro semanas laborales cada uno con un total de hasta 22 semanas, que el empleador designa como período(s) laborales máximos, y (ii) de lo contrario, después de 48 horas trabajadas por semana; y

(b) en un empleador agrícola que no es altamente temporal, (i) después de 54 horas trabajadas por semana laboral en 2024, y (ii) después de 48 horas trabajadas por semana laboral a partir del 1 de enero de 2025; excepto

(c) en un pequeño empleador agrícola (definido en la Regla 2.3.2(B) a continuación), sea o no de alta temporalidad, después de 56 horas trabajadas por semana laboral en 2024, después cualquiera de (a) o (b) se aplica a partir del 1 de enero de 2025.

Tabla de resumen: requisitos de tiempo extra semanal para empleadores agrícolas			
Periodo de tiempo	(a) Empleadores altamente temporales	(b) Empleadores no altamente temporales	(c) Pequeños empleadores (temporal o no)
Hasta 1/11/22	[ Sin requisitos ]		
1/11/22-31/12/23	60 horas		
2024	56 horas hasta 22 semanas laborales máximas; 48 horas de lo contrario	54 horas	56 horas
2025 -		48 horas	[no hay regla aparte para pequeños empleadores; aplicar (a) o (b)]

(2) A partir del 1º de noviembre de 2022:

(a) en lugar del pago de 12 horas diarias de tiempo extra según la Regla 4.1.1, 30 minutos para el tercer período de descanso pagado de la Regla 5.2 (en

lugar de 10 minutos o cualquier otra duración inferior a 30 minutos de otra manera aplicable a ese período de descanso) — excepto que si el empleador no tenía motivos para creer que un empleado excedería las 12 horas hasta la doceava hora trabajada, entonces el tiempo de descanso adicional puede ser proporcionado durante el siguiente día laboral del empleado; y

(b) para una jornada laboral con más de 15 horas de trabajo, o por más de 15 horas consecutivas de trabajo (según lo dispuesto en la Regla 4.1.5) sin respecto a la hora de inicio y finalización de la jornada laboral, un pago adicional de una suma equivalente a una hora del salario mínimo de Colorado, como se especifica para el año aplicable en la Orden de PAY CALC.

(B) “Pequeño empleador agrícola” significa un empleador agrícola que:

(1) empleó a menos de cuatro empleados en promedio durante los tres años anteriores (o tantos años anteriores completos como hayan estado en funcionamiento); y

(2) tuvo un ingreso bruto ajustado promedio, durante los anteriores tres años completos contributivos anteriores a 2024 (el año en que los pequeños empleadores agrícolas tienen un estándar de tiempo extra diferente), de no más de \$1,000,000. Los empleadores en operación con menos de tres años contributivos completos deberán utilizar tantos años contributivos completos como hayan estado en funcionamiento; los empleadores que aún no estén en operación por cualquier año contributivo completo serán considerados por debajo del límite.

(C) “Empleador agrícola altamente temporal” significa un empleador agrícola que, en cualquier período de hasta 22 semanas laborales (o dos o tres períodos, de al menos cuatro semanas de trabajo cada uno, con un total de hasta 22 semanas) en el año de calendario anterior, tuvo al menos el doble de empleados que el resto del año, y proporciona lo siguiente para aquellos a los que les pagaría horas extras semanales después de 56 horas en lugar de 48 horas en las semanas laborales máximas.

(1) Una divulgación inicial, al menos una vez al año,

(a) que el pago de horas extra semanales será después de 56 horas en lugar de 48 para hasta 22 semanas laborales máximas,

(b) si esas semanas máximas se dividirán en uno, dos o tres periodos (de cuatro semanas o más), y

(c) una estimación de buena fe de los meses en los que ocurrirán las semanas laborales máximas.

La divulgación inicial debe proporcionarse a los empleados al menos 30 días antes de la primera semana laboral máxima esperada (o al momento de la contratación para aquellos que comienzan trabajo con menos de 30 días de

anticipación), excepto para aquellos empleados bajo, y de conformidad con los requisitos federales para, las visas de trabajo temporales, a más tardar en la fecha de solicitud de la visa del trabajador, al mismo tiempo que las divulgaciones escritas previas al empleo federal requeridas para los trabajadores con visa normalmente requeridas en la fecha de la solicitud de visa del trabajador.

(2) Aviso por escrito, al menos una vez al año, de qué semanas serán las semanas laborales máximas, a más tardar el séptimo día antes de la primera semana máxima (o al contratar para los que empiezan a trabajar después del séptimo día). El empleador puede cambiar cuáles son las semanas laborales máximas después de ese aviso si:

(a) proporciona al menos un aviso por escrito de una semana de cualquier semana que se agregado o eliminado como semana laboral máxima;

(b) la divulgación inicial fue una expectativa de buena fe y razonable del empleador de qué semanas serían las semanas laborales máximas; y

(c) los cambios se basan en circunstancias no previsibles en el momento de la divulgación inicial (por ejemplo, una helada tardía).

(3) Todos los avisos y divulgaciones requeridos relacionados con las semanas laborales máximas en inglés y cualquier idioma que sea el primer idioma hablado por al menos el cinco por ciento de la fuerza laboral del empleador en cualquier momento durante el año.

(D) Un empleado agrícola está exento de todos los requisitos de pago de tiempo extra en la Orden de COMPS si (por sangre, adopción o matrimonio) es hijo, hermano, cónyuge, padre, tía, tío, sobrino, sobrina, primo hermano, nieto o abuelo de un propietario familiar de un empleador. Para esta exención, un "propietario familiar" es una persona con un interés de propiedad en un empleador agrícola que es (a) una participación mayoritaria o (b) una participación de al menos el 10% que se combina con las de otros familiares de ese propietario (de cualquier tipo de pariente enumerado en la oración anterior) para formar una participación mayoritaria. Si un propietario familiar es también un "empleado" del empleador agrícola, también están exentos de todos los requisitos de pago de tiempo extra en la Orden de COMPS.

(E) Cuántos empleados tiene un empleador agrícola, para efectos de las anteriores definiciones de "pequeño empleador agrícola" en (B), y "un empleador agrícola altamente temporal" en (C), se determinará de la siguiente manera.

(1) Los empleados se contarán en el lugar de trabajo para el cual la definición esta siendo evaluada, y contarán proporcionalmente de la siguiente manera, con base en el promedio de horas trabajadas en todas las semanas del año anterior con al menos una hora trabajada:

(a) 35 horas a la semana o mas, 1.0;

- (b) entre 15 y 35 horas a la semana, 0.5; y
- (c) menos de 15 horas a la semana, 0.

(2) Los empleadores no necesitan depender de los niveles de personal anteriores para calificar para el límite de “pequeños empleadores agrícolas” o “altamente temporales” si (a) tienen estado en funcionamiento por menos de un año de calendario, o (b) no calificó en base a sus niveles anteriores de dotación de personal, pero tienen una buena fe, objetivamente creencia razonable de que calificarán para el presente año. Si su creencia que calificarán para el límite resulta incorrecto, deben pagar a los empleados afectados paga atrasada por cualquier tiempo extra adicional adeudado, más el 5%, para 30 días a partir de la fecha en que el empleador recibe notificación de que no calificará para el límite del año, o (si carecieran de aviso hasta el final del año) para 30 días a partir del final de ese año.

(F) La exención de la Regla 2.3.2 no se aplica si un empleador obtiene al menos el 50% de su volumen anual de negocios en dólares de las ventas al público consumidor (en lugar de la reventa) de cualquier servicio, producto, artículo, mercancía o mercadería; Órdenes anteriores durante décadas han cubierto a cualquier empleador de este tipo, en cualquier industria. Por ejemplo, Orden #35, Regla 2(A) (que cubre a cualquier empleador que vende u ofrece para la venta, cualquier servicio, mercancía, artículo,... bienes o mercancías al consumidor público” y extrae “50% o más de su volumen anual en dólares... de dichas ventas”, y no de las ventas a otros negocios “para reventa”).

#### 2.2.3 Períodos de Comida y Descanso.

(A) Además de los períodos de comida y descanso requeridos por la Regla 5, un empleador agrícola deberá proporcionar a los empleados agrícolas ocupados al desyerbe a mano y adelgazamiento manual un período de descanso adicional de cinco minutos, que, en la medida que sea práctico, debe ser en medio de cada período de trabajo.

(B) El requisito de los períodos de comida y descanso en la Regla 2.3.3 y la Regla 5 no se aplican a un conductor de camión cuyo único y principal deber es transportar ganado o a un operador de cosechadora o cosechadora durante la cosecha.

#### 2.4 Exenciones a los Requisitos de Tiempo Extra de la Orden COMPS. Los siguientes empleados están exentos de la Regla 4 (Tiempo Extra) a menos que se especifique lo contrario.

2.4.1 Ciertos Vendedores y Mecánicos. Vendedores, vendedores de repuestos, y mecánicos empleados en concesionarios de automóviles, camiones o maquinaria agrícola; y vendedores empleados por compañías de remolques, aviones y barcos están exentos de la Regla 4 (Tiempo Extra).

2.4.2 Comisión por Ventas. Los empleados de ventas de industrias al por menor o de servicios

que pagan a comisión, siempre y cuando al menos 50% de sus ingresos totales en el periodo de pago se deriven de comisiones por ventas, y su tarifa de pago regular sea al menos una vez y media el salario mínimo, están exentos de la Regla 4 (Tiempo Extra). Esta excepción es aplicable sólo para empleados de empresas al por menor o empleadores de servicios que reciben más del 75% de su volumen anual en dólares por ventas al por menor o servicios.

- 2.4.3 Industria del esquí. Los empleados de la industria del esquí que realizan tareas directamente relacionadas con las operaciones del área de esquí alpino y snowboard, y aquellos empleados dedicados a proporcionar servicios de alimentos y bebidas en locales en la montaña, están exentos (dentro de la Regla 4) del requisito de tiempo extra después de 40 horas, pero no del requisito de pago de tiempo extra por más de 12 horas consecutivas o dentro de un día laboral. Esta exención parcial de tiempo extra no aplica a los empleados del área de esquí que realizan tareas relacionadas con el alojamiento.
- 2.4.4 Transporte Médico. Los empleados de la industria del transporte médico que trabajan turnos de 24 horas están exentos de las reglas 4.1.1(B)-(C) de pago de tiempo extra después de 12 horas diarias, si reciben el pago semanal de tiempo extra después de 40 horas semanales bajo la Regla 4.1.1 (A) como se requiere.
- 2.4.5 Regla de Ocho y Ochenta. Un hospital o un asilo de ancianos puede buscar un acuerdo con trabajadores individualmente para pagar tiempo extra conforme a las disposiciones de la ley federal de Normas Razonables de Trabajo "Regla 8 y 80," la cual dice que a los empleados se les pagara tiempo y medio de su tarifa de pago regular por cualquier trabajo realizado que exceda más de 80 horas en un periodo de 14 días consecutivos y por cualquier trabajo que exceda más de 8 horas por día.
- 2.4.6 Conductores y ayudantes del conductor, sujetos a El Acta Federal de Autotransportistas ("MCA"). Conductores y sus ayudantes de conductor están exentos de la Regla 4 (tiempo extra) y la Regla 5 (períodos de descanso y comida) mientras y en la medida en que sean:
- (A) sujetos a la MCA federal y exento de los requisitos de horas extras de la FLSA en conformidad con 29 U.S.C. § 213(b)(1) y regulaciones promulgadas en virtud del mismo;
  - (B) trabajando en vehículos que no son de pasajeros cubiertos por MCA, o en vehículos de pasajeros cubiertos por MCA que califican como vehículos comerciales de motor que requieren una licencia de conducir comercial ("CDL" por sus siglas en inglés) -- pero no en los vehículos que transportan a los trabajadores hacia y desde trabajos manuales (por ejemplo, jardinería o cuidado del césped, construcción o techado, limpieza o conserjería, u otro labor manual) y no requieren una licencia de conducir comercial (CDL); y
  - (C) remuneración pagada equivalente a por lo menos 50 horas al salario mínimo de Colorado con tiempo extra, como se especifica para el año aplicable en la Orden

de PAY CALC, independientemente de si el pago es por hora, salario, por pieza o de otro modo.

2.4.7 Apoyo Directo y Atención. La regla 4.1.1(B)-(C) de tiempo extra diario (12 horas) no se aplica a los acompañantes designados como profesionales de apoyo directo/trabajadores de atención directa que están programados y trabajan en turnos de al menos 24 horas brindando servicios residenciales o servicios de relevo y que están empleados por proveedores de servicios y agencias que reciben al menos el 75% de sus ingresos totales de Medicaid u otras fuentes gubernamentales, y que brindan servicios dentro de las exenciones de servicios basados en el hogar y la comunidad de Medicaid.

2.4.8 Gerentes que Toman Decisiones en Empresas Ganaderas. Las reglas de tiempo extra de la Regla 2.3.2 y la Regla 4 no se aplican a los gerentes que toman decisiones en los empleadores ganaderos, definidos como sigue.

(A) Un "gerente que toma de decisiones" (a los efectos de esta exención) es un empleado principalmente dedicado al trabajo ganadero:

(1) a quien se le paga al menos el salario aplicable en la Regla 2.5, como se especifica para el año aplicable en la Orden de PAY CALC;

(2) quien no está empleado en el puesto de forma temporal (es decir, no se espera que permanezca en el puesto menos de 12 meses); y

(3) cuyas funciones principales requieren el ejercicio rutinario de un juicio independiente y discreción en asuntos de importancia, y quién

(a) supervisa a dos o más empleados de tiempo completo, o

(b) se reporta directamente a un propietario (mayoritario o minoritario), o a un empleado de nivel ejecutivo que se reporta directamente a dicho propietario, que rutinariamente ejerce juicio independiente y discreción en asuntos de importancia, ya sea en el trabajo manual o no manual (por ejemplo, el segundo al mando del propietario o el jefe del sitio donde trabaja el empleado exento).

(B) Un "empleador de ganado" (a efectos de esta exención) es un empleador agrícola con responsabilidades significativas para el cuidado y salud del "ganado" (como se define en la FLSA) — una lechería, un rancho de ganado, un corral de engorde o un empleador similar — que no califica como empleador "altamente temporal" según la Regla 2.3.2.

2.4.9 Trabajadores de Campo. Las reglas de tiempo extra de la Regla 2.3.2 y la Regla 4 no se aplican a los trabajadores de campo a quienes se les paga al menos el salario mínimo de trabajador de campo (como se especifica en la Orden de PAY CALC para el año aplicable) durante los períodos en que se dedican "principalmente a la producción de ganado a campo abierto... en campo abierto" (tal como se define en C.R.S. 8-6-101.5(b)), y se les proporciona sin ningún costo ni deducción vivienda, alimentación, transporte y equipo requerido para trabajadores de la gama de visas H-2A por regulaciones federales.

## 2.5 Límite Salarial Para Ciertas Exenciones.

2.5.1 Para las exenciones de COMPS que requieren un salario, las reglas de "Requisito de salario" de la ley federal de normas laborales justas en 29 C.F.R. Se aplica la Subparte G de la Parte 541, excepto que bajo la Orden de COMPS, el salario debe ser al menos el nivel especificado para el año aplicable en la Orden de PAY CALC y suficiente para el salario mínimo para todas las horas en una semana laboral (con excepción de ciertos profesionales enumerados en la Regla 2.5.2). Salvo lo dispuesto en la Regla 2.2.11, el salario semanal desde el 1 de julio de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020 será \$684 (\$35,568 por año); \$778.85 para 2021 (\$40,500 por año); \$865.38 para 2022 (\$45,000 por año); \$961.54 para 2023 (\$50,000 por año); \$1,057.69 para 2024 (\$55,000 por año); y después de 2024 se indexarán cada 1 de enero por el mismo Índice del Precio al Consumidor ("CPI" por sus siglas en inglés) como el salario mínimo de Colorado, como se establece en la Orden de PAY CALC; excepto que el salario de 2020 no se aplicaba a las siguientes dos categorías de empleadores, para quienes el programa salarial anterior se aplicó sólo a partir del 1 de enero de 2021 — (A) empleadores sin fines de lucro con ingresos brutos totales anuales de menos de \$50 millones, y (B) empleadores con fines de lucro con ingresos brutos totales anuales de menos de \$ 1 millón. Los equivalentes anuales se basan en 2080 horas durante 52 semanas de 40 horas, según la Ley Federal de Normas Laborales Justas, y son redondeados al dólar más cercano.

Para cualquier empleador que no estuvo sujeto al salario de \$684 por semana según esta Regla 2.5.1 durante todo o parte de 2020, el salario requerido fue el equivalente al salario mínimo de \$12.00 de Colorado, menos cualquier crédito legal aplicable, para todas las horas trabajadas en una semana laboral; este requisito de salario de salario mínimo para todas las horas de trabajo aplicadas bajo la Orden de Salario Mínimo #35 (2019) y anteriores Órdenes de Salario Mínimo.

2.5.2 Exención para ciertos profesionales exentos del Requerimiento Salarial bajo las Leyes Laborales Federales. Los salarios de La Regla 2.5.1 no aplican a los siguientes profesionales quienes son exentos de los requerimientos de un salario bajo las leyes laborales federales.

- (A) Doctores, abogados, y maestros que califican como profesionales exentos bajo la Regla 2.2.3 no necesitan recibir ningún tipo de salario particular o pago por hora particular para ser exentos.
- (B) Empleados en áreas altamente técnicas relacionadas con la computación, conforme a la Regla 2.2.10, deben recibir por lo menos el menor de (1) el salario aplicable en la Regla 2.5.1, o (2) un pago por hora que sea por lo menos \$28.38 en 2021, y que después de eso será ajustado anualmente por el CPI, como se especifica para el año aplicable en la Orden de PAY CALC.

## Regla 3. Sueldos Mínimos.

3.1 Sueldo Mínimo Estatal. Bajo los requisitos del sueldo mínimo del Artículo XVIII, Sección 15, de la Constitución de Colorado, todos los empleados (con la excepción detallada en la Regla 3.3), ya



sea que trabajen por hora, pieza, comisión, tiempo, tarea, u otro tipo de trabajo, se les pagará no menos del salario mínimo de Colorado, como se especifica para el año aplicable en la Orden de PAY CALC, menos los créditos legales aplicables o las excepciones señaladas, por todas las horas trabajadas, si el empleado está cubierto por:

- (A) Regla 2 (Cobertura y Exenciones) de la Orden COMPS; o
- (B) Las provisiones del sueldo mínimo de la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo (29 U.S.C. §§ 201 Et seq.).

- 3.2 Requisitos de Sueldo Mínimo y Tiempo Extra de Otras Jurisdicciones Aplicables. Además de los requisitos de sueldos estatales, leyes o regulaciones federales o locales pueden aplicar requisitos de sueldo mínimo, tiempo extra, u otros requisitos salariales a algunos o a todos los empleadores y empleados de Colorado. Si un empleado está cubierto por múltiples requisitos de sueldo mínimo o de tiempo extra, se aplicará el requisito que proporcione un sueldo más alto, o de lo contrario se aplicará un estándar más alto. La División acepta quejas de la ley estatal de los empleados que reclaman el derecho a un sueldo mínimo estatal, federal o local o tiempo extra bajo la definición de “sueldos no pagados” bajo la ley C.R.S. § 8-4-101(14). Esta definición explica que los “sueldos no pagados” recuperables en un reclamo de ley estatal incluyen “[todos] los montos por trabajo o servicio realizado por los empleados,” siempre y cuando dichos montos sean “ganados, conferidos, y determinables, en cuyo momento dicha cantidad sea pagadera al empleado en conformidad con este artículo.”
- 3.3 Salario Mínimo Reducido para Menores. El salario mínimo podrá ser reducido hasta un 15% para los menores de edad no emancipados, según se especifica para el año aplicable en la Orden de PAY CALC.

#### **Regla 4. Tiempo Extra.**

##### 4.1 Sueldo por Tiempo Extra.

4.1.1 A los empleados se les pagara tiempo y medio de la tarifa de pago regular por cualquier trabajo en exceso de cualquiera de los siguientes, excepto lo dispuesto en exenciones o variaciones en la Regla 2:

(A) 40 horas por semana laboral;

(B) 12 horas por día laboral; o

(C) 12 horas consecutivas sin tener en cuenta la hora de entrada y la hora de salida de la jornada laboral.

4.1.2 Cualquiera de los tres cálculos en la Regla 4.1.1 que resulte en la mayor cantidad de pago de sueldo se aplicará en cualquier situación en particular.

4.1.3 Las horas trabajadas en dos o más semanas no se usarán como promedio para calcular tiempo extra.

- 4.1.4 El trabajo realizado en dos o más puestos, a diferentes tarifas de pago, para el mismo empleador, se calculará basado en la tarifa de tiempo extra en función de la tarifa de pago regular como se describe en la Regla 1.8.3.
- 4.1.5 Al calcular cuando se trabajan 12 horas consecutivas con el fin de seguir los requisitos de la Regla 4.1.1. de tiempo extra después de 12 horas, se pueden restar los periodos de comida, pero solo si los periodos de comida cumplen con los requisitos de la Regla 5.1 para los periodos de comida.
- 4.2 Efecto del Tiempo Extra Diario en el Día y Semana Laboral. El requisito de pagar tiempo extra por trabajar más de 12 horas consecutivas no altera el día laboral o la semana laboral establecida para el empleado, como se definió previamente.
- 4.3 Tiempo Extra para Menores. Nada en la Regla 4 modifica las disposiciones sobre horas de trabajo para menores contenidas en C.R.S. § 8-12-105.

### **Regla 5. Periodos de Comida y Descanso.**

- 5.1 Periodos de Comida. Los empleados tienen derecho a un periodo de comida sin interrupciones y sin pago de 30 minutos cuando la jornada de trabajo exceda 5 horas consecutivas. Dichos periodos de comida, tal y cuando sean prácticos, deberán ser por lo menos una hora después o una hora antes del fin de turno de trabajo. El empleado debe estar libre de todas obligaciones y le deben permitir hacer actividades personales para que ese tiempo se clasifique como tiempo libre, sin pago. Cuando el tipo de trabajo y otras circunstancias no permiten que el tiempo sin interrupción sea posible o es impráctico, el empleado debe poder consumir una comida mientras trabaja. El empleado tiene el derecho de consumir comida de su preferencia mientras trabaja y debe ser compensado por ese periodo de comida sin pérdida de tiempo o compensación.
- 5.2 Periodos de Descanso. Todos los empleadores deben autorizar y permitir 10 minutos de periodos de descanso pagados por cada 4 horas de trabajo o fracción mayor de 4 horas, para todos sus empleados como está detallado a continuación, excepto lo dispuesto en exenciones o variaciones en la Regla 2:

<u>Horas Trabajadas</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

- 5.2.1 Los periodos de descanso deben ser de 10 minutos, al menos que,

- (A) en cierto día laboral, o por escrito que no abarque más de un año y que esté firmado por ambas partes, el empleador y empleado estén de acuerdo, por voluntad y sin extorsión, de tener dos periodos de descanso de 5 minutos, mientras que los 5 minutos sean suficientes en el ambiente laboral, para que el empleado pueda ir y venir al baño u otro sitio en donde un descanso de buena fe se hubiera tomado; o
- (B) si se cumplen las condiciones mencionadas a continuación, los periodos de descanso no necesitan ser de 10 minutos por cada 4 horas por cada empleado que (i) es controlado por un acuerdo colectivo con el empleador, o (ii) durante el tiempo que esté proporcionando servicios financiados por Medicaid para un proveedor de servicio o agencia que recibe por lo menos el 75% de sus ingresos totales anuales de Medicaid u otros fondos gubernamentales por proporcionar dichos servicios dentro de Medicaid y exenciones de servicios basadas en la comunidad, y los servicios proporcionados requieren continua supervisión del beneficiario del servicio, o el proporcionar un periodo de descanso pudiera interferir con la salud, seguridad, o bienestar del beneficiario. Los empleados en ambas categorías deben recibir;
  - (1) periodos de descanso que, en promedio, durante el día laboral, son por lo menos 10 minutos por 4 horas trabajadas; y
  - (2) por lo menos 5 minutos de descanso en cada 4 horas trabajadas.

Dicho acuerdo no cambia el derecho de un empleado al pago por los períodos de descanso bajo Regla 5.2.4. Adicionalmente, cuando (B)(ii) arriba aplica: Cuando profesionales de apoyo directo o trabajadores de cuidado directo sirviendo a individuos con discapacidades pasan tiempo en salidas comunitarias con esos individuos con discapacidades- como parte de programas de día, servicios de vida con apoyo, o cuidado personal o de relevo uno-a-uno - tiempo en dichas salidas no requieren periodos de descanso o pago por periodos de descanso.

- 5.2.2 Periodos de descanso, tal y como sean prácticos, deberán ser en medio de cada periodo de 4 horas trabajadas. No es necesario que el empleado salga del lugar de empleo para el descanso.
- 5.2.3 Los periodos de descanso requeridos se consideran tiempo trabajado para el propósito de calcular obligaciones de sueldo mínimo y tiempo extra.
- 5.2.4 Cuando los 10 minutos de descanso requeridos del empleado no están autorizados o permitidos, su turno de trabajo efectivamente es extendido por 10 minutos sin compensación. Debido a que un periodo de descanso requiere 10 minutos sin pago ni trabajo, el trabajo que se realiza durante un periodo de descanso es trabajo adicional por el cual no se está recibiendo pago adicional. Por lo tanto, la falla por parte del empleador al autorizar o permitir los 10 minutos de descanso equivale a no pagar 10 minutos de sueldos a la tarifa de sueldos acordada o legalmente requerida (el que sea más alto).

Esta Regla 5.2.4 se aplica igualmente a cualquier tiempo de período de descanso requerido y no proporcionado (por ejemplo, períodos de descanso que están incompletos, o para empleados que no son pagados por hora, o bajo cualquier otra regla o estatuto que proporcione períodos de descanso de diferente duración).

## **Regla 6. Deducciones, Créditos, y Cargos.**

- 6.1 Propinas o Gratificaciones. Será ilegal que un empleador reclame, se adueñe, o tome control de propinas o gratificaciones que están destinadas para empleados en violación de la Ley de Sueldos de Colorado, incluyendo C.R.S. § 8-4-103(6).
- 6.2 Créditos Hacia Sueldos Mínimos. Los únicos créditos permitidos que un empleador puede aplicar hacia el sueldo mínimo son esos detallados a continuación en Reglas 6.2.1 - 6.2.3.
- 6.2.1 Crédito de Alojamiento. Un crédito de alojamiento por vivienda proporcionada por el empleador y usada por el empleado puede ser considerado parte del sueldo mínimo si:
- (A) no es más que el menor de (1) el costo razonable o el precio actual para proveer alojamiento, (2) el valor de alojamiento en el mercado, o (3) \$25 por semana por un cuarto (en una vivienda compartida, dormitorio, o hotel) o \$100 por semana por una residencia privada (un apartamento o casa);
  - (B) aceptado voluntariamente y sin coerción, y principalmente para el beneficio o conveniencia del empleado en vez del beneficio o conveniencia del empleador; y
  - (C) documentado en un acuerdo escrito (puede ser electrónico) que detalla el crédito y la razón por el crédito (pero no necesita ser un arrendamiento).
- 6.2.2 Crédito de Comida. Un crédito de comida, equivalente al costo razonable o el valor en el mercado por los alimentos proporcionados al empleado, puede ser usado como parte del sueldo mínimo. No pueden ser incluidas ganancias para el empleador en el costo razonable o valor en el mercado de tales comidas proporcionadas. La aceptación de la comida por parte del empleado debe ser voluntaria y sin coerción.
- 6.2.3 Crédito de Propinas. Se puede usar un crédito de propina de no más de \$3.02 por hora para compensar los salarios en efectivo para los empleadores de empleados que reciben propinas. Un empleador debe pagar un salario en efectivo de al menos la cantidad especificada para el año aplicable en la Orden de PAY CALC si reclama un crédito de propina contra su obligación de salario mínimo por hora; si las propinas de un empleado junto con el salario en efectivo de al menos la cantidad especificada para el año aplicable en la Orden de PAY CALC no es igual al salario mínimo por hora, el empleador debe compensar la diferencia en efectivo.
- 6.3 Uniformes.
- 6.3.1 Si es necesario que el empleado tenga un uniforme en particular o ropa especial para estar empleado en ese lugar, el empleador debe hacerse cargo del costo de la compra,

mantenimiento, y limpieza de uniformes o ropa especial, con las excepciones mencionadas a continuación:

- (A) si el uniforme que el empleador provee es un uniforme que es simple y lavable y no necesita ningún cuidado especial como plancha, tintorería, estampado, etc., el empleador no necesita hacerse cargo del mismo o pagar por la limpieza; y
- (B) ropa que es ordinaria, simple, y lavable la cual es usada como uniforme no necesita ser proporcionada por el empleador a menos que se requiera un color especial, marca, estampado, logo o material.

6.3.2 El costo por uso y desgaste del uniforme o ropa especial no puede deducirse del sueldo del empleado.

### **Regla 7. Requisitos para Empleadores sobre Mantenimiento de Archivos y Publicación.**

7.1 Archivos de los empleados. Todo empleador deberá mantener un archivo verdadero y preciso de cada empleado en el lugar de empleo o en el lugar principal donde se llevan a cabo los negocios en Colorado. Dicho archivo debe contener la siguiente información:

- (A) nombre, dirección, ocupación y fecha de contratación del empleado;
- (B) fecha de nacimiento, si el empleado es menor de 18 años;
- (C) registro diario de todas las horas trabajadas;
- (D) registros de créditos reclamados y de propinas; y
- (E) tarifas de pago regular, sueldos brutos ganados, retenciones efectuadas y montos netos pagados cada periodo de pago.

7.2 Emisión de Declaración de Ingresos. Una declaración detallada de ingresos de la información en la Regla 7.1(D)-(E) y el total de horas trabajadas en el periodo de pago con el nombre del empleado y empleador, será proporcionada a cada empleado cada periodo de pago.

7.3 Mantenimiento de la Información de la Declaración de Ingresos. Un empleador deberá conservar un archivo de cada empleado que refleje la información contenida en la declaración detallada de ingresos como se describe en esta regla por al menos 3 años después de que los sueldos o compensaciones sean entregados, y por la duración de cualquier reclamo salarial pendiente relacionada con el empleado. Cada empleador debe proporcionar a cada empleado acceso a la información en las Reglas 7.1(A) y (C) en cualquiera de las siguientes maneras que decida:

- (A) proporcionar la información con la declaración de ingresos regular;
- (B) proporcionar a cada empleado acceso a un portal electrónico funcional que muestre la información- pero este método solo es permitido si el empleador sabe el correo electrónico del empleado; o

- (C) proporcionar a cada empleado la información de todo el año para el 31 de enero del año siguiente y adicionalmente, proporcionar la información al empleado a petición que un empleado puede hacer una vez por año

#### 7.4 Requisitos de Publicación y Distribución.

- 7.4.1 **Publicación.** Todo empleador sujeto a la Orden COMPS debe mostrar un póster de la Orden COMPS para el año en curso, con las cifras en dólares aplicables según lo establecido en la Orden PAY CALC para ese año, publicado por la División en un área frecuentada por todos los empleados donde pueda ser leído fácilmente durante la jornada laboral. Si el sitio de trabajo u otras condiciones hacen que una publicación de la Orden COMPS no sea práctica (incluidas las residencias privadas que emplean a un solo trabajador y ciertos sitios de trabajo completamente al aire libre que carecen de un área interior), el empleador deberá proporcionar una copia de la Orden COMPS o un póster a cada empleado durante el primer mes de empleo, y lo pondrá a disposición de los empleados que lo soliciten. Se considerará que los empleadores no están en cumplimiento si intentan minimizar el efecto de los posters o avisos requeridos por la ley o estas Reglas, como comunicar posiciones contrarias o desalentar el ejercicio de los derechos cubiertos en el poster o aviso requerido. Un empleador que no cumpla con los requisitos anteriores de este párrafo no será elegible para los créditos, deducciones, o exenciones específicas para los empleados, pero seguirá siendo elegible para exenciones para el empleador o para toda la industria, como por ejemplo eximir a un empleador o industria de cualquier requisito de tiempo extra o periodo de comida/descanso en las Reglas 4-5.
- 7.4.2 **Distribución.** Cada empleador que publique o distribuya a sus empleados cualquier guía, manual o pólizas ya sean escritas o publicadas deberá incluir una copia de la Orden COMPS, o un poster de la Orden COMPS publicado por la División, con dicha guía, manual o pólizas. Todo empleador que requiera a los empleados firmar cualquier guía, manual o póliza, al mismo tiempo o inmediatamente después, deberá incluir una copia de la Orden COMPS, o un poster de la Orden COMPS publicado por la División, y hacer que el empleado firme un reconocimiento de que el empleado ha recibido una copia de la Orden COMPS o un poster de la Orden COMPS.
- 7.4.3 **Traducción.** Los empleadores que tengan cualquier empleado con habilidad limitada en el idioma inglés deberán:
  - (A) usar una versión en español de la Orden COMPS y el póster publicado por la División, si los empleados en cuestión hablan español; o
  - (B) comunicarse con la División para solicitar que, si es posible, proporcione una versión de la Orden COMPS y el póster en otro idioma que cualquier empleado necesite.

#### **Regla 8. Administración e Interpretación.**

## 8.1 Recuperación de Sueldos.

- (A) Derecho de acción civil o procedimiento administrativo. Un empleado que recibe menos del sueldo completo u otra compensación debida tiene derecho a recuperar en una acción civil el balance pendiente de pago de la cantidad total de dicho sueldo, junto con los gastos razonables de abogados y costos legales, aunque exista un acuerdo para trabajar por un sueldo menor, conforme con C.R.S. §8-4-121, 8-6-118. Por otra parte, un empleado podrá elegir seguir una queja de sueldos a través del procedimiento administrativo de la División como se describe en la Ley de Sueldos de Colorado C.R.S. § 8-4-101 et seq.
- (B) No hay límite mínimo para un reclamo. No existe un límite mínimo para un reclamo, y como tal no existe un reclamo mínimo (“*de minimis*”) que no pueda ser recuperado, porque Artículo 4 requiere pago por “todos los sueldos o compensación” (C.R.S. § 8-4-103(1)(a)), y permite acciones civiles “para recuperar cualquier monto de sueldos o compensación” (C.R.S. § 8-4-110 (1)) y quejas con la División por “cualquier violación” (C.R.S. § 8-4-111(1)(a)).

8.2 Quejas. Cualquier persona puede registrar con la División una queja por escrito que alegue una violación de la Orden COMPS dentro de los 2 años de la supuesta violación, excepto las acciones iniciadas por una violación intencional se iniciarán dentro de 3 años.

8.3 Investigaciones. El Director o el agente designado investigará y tomará todos los procedimientos necesarios para ejecutar el pago del sueldo mínimo y otras disposiciones de la Orden de COMPS, conforme a estas reglas y la Ley de Sueldos de Colorado C.R.S. § Título 8, artículos 1,4, 6 y 13.3. Violaciones a esta orden pueden ser sujetos al procedimiento administrativo, como se describe en la Ley de Sueldos de Colorado C.R.S. § 8-4-101, et seq.

8.4 Violaciones. Es un robo bajo el Código Criminal (C.R.S. § 18-4-401) si un empleador o agente:

- (A) intencionalmente se niega a pagar sueldos o compensaciones, o falsamente niega la cantidad de un reclamo de sueldos, o la validez del mismo, o que el mismo se debe, con la intención de asegurar para sí mismo, o para otra persona, cualquier descuento sobre dicho endeudamiento o cualquier pago insuficiente de dicho endeudamiento o con la intención de molestar, acosar, oprimir, estorbar, forzar, retrasar o defraudar a la persona que se le debe dicho endeudamiento (C.R.S. § 8-4-114); o
- (B) intencionalmente paga o hace que se le pague a dicho empleado un salario menor al mínimo (C.R.S. § 8-6-116).

8.5 Represalias. Los empleadores no deben amenazar, forzar, o discriminar a un empleado con el propósito de castigar, interferir, u obstruir debido a una investigación actual o anticipada, una audiencia, una queja, u otro proceso relacionado a un reclamo de sueldo, derecho, o regla. Los violadores pueden ser sujetos a sanciones en conformidad con C.R.S. §8-1-116, 8-4-120, y/o 8-6-115.

- 8.6 División y Jurisdicción Doble. La División tendrá jurisdicción sobre todas las preguntas que surjan con respecto a la administración e interpretación de la Orden COMPS. Cuando los empleadores están sujetos a la ley de Colorado, así como a la ley federal y/o local, se aplicará la ley que brinde la mayor protección o establece el estándar más alto. Para obtener información sobre la ley federal, contacte a la División de Sueldos y Horas del Departamento de Trabajo de Estados Unidos.
- 8.7 Interpretación.
- (A) Interpretación liberal de COMPS, construcción estrecha de excepciones/ exenciones. Bajo C.R.S. § 8-6-102 la disposición de "Interpretación" (Cuando este artículo o cualquiera de sus partes, o la validez del mismo, es interpretada por cualquier cuerpo judicial, será interpretada liberalmente por tal cuerpo judicial."), esto será aplicable a reglas de "sueldos que son inadecuados para proveer el costo de vida" (§ 8-6-104), en "lo que son condiciones de trabajo que perjudican los morales y salud del trabajador" (§ 8-6-104), en "condiciones de labor o horas de empleo que no son perjudiciales para los morales y salud del trabajador" (§ 8-6-106), en "que son horas largas e irrazonables" (§ 8-6-106), en qué requerimientos son "necesarios para ejecutar las disposiciones de este artículo" (§ 8-6-108.5), en el sueldo mínimo y tiempo extra (§§8-6-109, -111, -116, -117), y sobre quién califica como "empleador agrícola" (§ 8-6-120 (que incorpora §§ 8-13.5-201(1); 8-3-104(1)(b))): Las disposiciones de la Orden de COMPS serán liberalmente interpretadas, mientras que las excepciones y exenciones serán interpretadas limitadamente.
- (B) Subparte incluida en referencias cruzadas. Donde cualquiera de las reglas de la División mencione otra regla, se considerará que la referencia incluye todas las subpartes de la regla en la referencia.
- (C) Referencias a Orden de Sueldo Mínimo. Referencias a la "Orden de Sueldo Mínimo" de Colorado se considerará como referencia a la Orden de COMPS, como sucesor al Decreto de Sueldo Mínimo de Colorado.
- 8.8 Separabilidad. El propósito de la Orden COMPS es permanecer vigente al mayor grado posible. Si alguna parte (incluyendo cualquier sección, oración, cláusula, frase, palabra o número) se considera inválida, (A) el resto de la Orden COMPS sigue siendo válida, y (B) si la disposición no es inválida en su totalidad, pero simplemente necesita limitarse, la disposición se debe mantener en su forma limitada.
- 8.9 Base de Cálculo. Los cálculos en las Órdenes de PAY CALC y COMPS se basan en la Sección 15 del Artículo XVIII de la Constitución de Colorado ("Sección 15") ("El salario mínimo de Colorado se... ajusta anualmente según los aumentos en el costo de vida, medido por el... Índice de Precios al Consumidor utilizado por Colorado"); C.R.S. Artículo 8, Título 6; y la Orden COMPS. Todos los valores ajustados por inflación aplicables a las órdenes COMPS y PAY CALC se basan en el CPI utilizado para Colorado, el CPI de Denver-Aurora-Lakewood publicado por la Oficina Federal de Estadísticas Laborales. Para hacer efectivas las disposiciones anteriores de que a los empleados se les debe pagar no menos del salario mínimo del año anterior ajustado



por inflación, las reglas y prácticas de la División deben redondear, al centavo más cercano, cualquier centavo fraccional generado por el ajuste por inflación. Excepto en el cálculo del salario mínimo anual, las reglas y práctica de la División redondea las fracciones de centavos de al menos 0.5 hacia arriba y de menos de 0.5 hacia abajo.