



## Hoja Informativa y Opinión Formal (“INFO”, por sus siglas en inglés) #12B:

### Períodos de descanso, períodos de comida y acceso a los proveedores de servicios para los empleados agrícolas

Esta INFO describe, para el empleo agrícola, (1) los periodos de descanso y de comida requeridos; (2) los descansos adicionales en las semanas de trabajo largas; y (3) los requisitos de acceso de visitantes, viviendas y proveedores de servicios. Estos requisitos se aplican por igual a los trabajadores a destajo, por hora y asalariados. ([INFO #12D](#) detalla cómo se aplican estos derechos y a qué empleadores, empleados y trabajos cubren.)<sup>1</sup>

**PERÍODOS DE DESCANSO Y COMIDA:** La mayoría de las reglas de los períodos de descanso y comida no son específicas de la agricultura, y se tratan en [INFO #4](#).

**1. Períodos de descanso pagados, sin obligaciones, de 10 o 15 minutos.** Por cada 4 horas de trabajo, los empleadores deben dejar que los empleados tomen 1 periodo de descanso pagado de 10 minutos. Siempre que sea posible, los periodos de descanso deben situarse en la mitad de cada periodo de 4 horas de trabajo. Los empleados en periodos de descanso no deben tener obligaciones, pero no es necesario que puedan salir del lugar de trabajo (a menos que sea necesario para el acceso a la comunicación en esos momentos, que se detalla a continuación).<sup>2</sup>

Los empleados que realicen **trabajos de deshierbe y desahije a mano deben recibir 5 minutos adicionales de período de descanso pagado**, haciendo que su tiempo total de descanso pagado sea de 15 en lugar de 10 minutos,<sup>3</sup> como se detalla a continuación:

Horas de trabajo/ Duración del turno de trabajo	# Número de períodos de descanso requeridos, Total	Duración total (número total) de períodos de descanso requeridos:	
		Con deshierbe / desahije	Sin deshierbe / desahije
2 o menos	0	0 minutos	0 minutos
Más de 2, hasta 6	1	15 minutos (1 periodo de descanso)	10 minutos (1 periodo de descanso)
Más de 6, hasta 10	2	30 minutos (en 2 periodos de descanso)	20 minutos (en 2 periodos de descanso)
Más de 10, hasta 14	3	45 minutos (en 3 periodos de descanso)	30 minutos (en 3 periodos de descanso)
Más de 14, hasta 18	4	60 minutos (en 4 periodos de descanso)	40 minutos (en 4 periodos de descanso)
Más de 18, hasta 22	5	75 minutos (en 5 periodos de descanso)	50 minutos (en 5 periodos de descanso)
Más de 22	6	90 minutos (en 6 periodos de descanso)	60 minutos (en 6 periodos de descanso)

Si no se proporciona el tiempo de descanso requerido, entonces el turno del trabajador se extiende efectivamente, y tiene derecho a una paga adicional según su tarifa acordada o la requerida por la ley (la que sea más alta).<sup>4</sup>

**2. Períodos de comida ininterrumpidos y sin obligaciones.** Para los turnos de trabajo de más de 5 horas, los empleadores deben proporcionar períodos de comida ininterrumpidos y sin obligaciones de al menos 30 minutos. Para que los periodos de comida no sean pagados, los trabajadores no deben tener obligaciones y se les debe permitir salir del lugar de trabajo y dedicar tiempo a actividades personales. Siempre que sea posible,

<sup>1</sup> Estos derechos se establecen en la [Ley de Derechos y Responsabilidades Laborales Agrícolas \(ALRRA, por sus siglas en inglés\)](#) y en varias reglas de la División: las [Reglas de Condiciones Laborales Agrícolas](#), 7 CCR 1103-15 (en vigor desde el 1 de mayo de 2022); la Orden de Reglas de Tiempo Extra y Salario Mínimo de Colorado ([COMPS, por sus siglas en inglés](#)), 7 CCR 1103-1; y las Reglas de Denuncia, Contra Represalias, No Interferencia y Notificación de [Colorado \(Reglas de Advertencia de Colorado\)](#), 7 CCR 1103-11 (en vigor desde el 2 de marzo de 2022).

<sup>2</sup> C.R.S. 8-6-101.5(2)(b); 8-13.5-203(3); Orden COMPS, 7 CCR 1103-1, Regla 5.2.

<sup>3</sup> C.R.S. 8-13.5-203(3); Orden COMPS, 7 CCR 1103-1, Regla 2.3.2(A)

<sup>4</sup> Orden COMPS, 7 CCR 1103-1, Regla 5.2.4.

los periodos de comida deben ser al menos una hora después de comenzar el turno y una hora antes de terminarlo. Si el tipo de trabajo hace que los periodos de comida ininterrumpidos y sin obligaciones no sean prácticos, los trabajadores deben poder comer durante el tiempo de trabajo pagado.<sup>5</sup>

**Nota:** Los requisitos de los tiempos de descanso y de comida descritos anteriormente no se aplican a los operadores de cosechadoras durante la cosecha, ni a los conductores de camiones cuya única y principal función es el transporte de ganado.<sup>6</sup>

## **EQUISITOS DE ACCESO A LOS PROVEEDORES DE SERVICIOS**

### **1. Acceso razonable a proveedores de servicios clave. Los “proveedores de servicios clave” incluyen:**

- proveedores de servicios médicos y de salud, incluyendo proveedores de salud de la comunidad y promotores
- funcionarios públicos, incluidos los representantes consulares
- cualquier otro proveedor de servicios al que necesite acceder un trabajador.<sup>7</sup>
- proveedores de educación
- miembros del clero
- abogados u otros defensores legales

Todos los "proveedores de servicios clave" enumerados en la Ley se relacionan con la salud o la seguridad de los trabajadores, de diversas maneras. La ley enumera varios tipos de proveedores de atención médica, pero también otros cuyos servicios son clave para proteger la salud o la seguridad de los trabajadores inmigrantes predominantemente que no dominan el inglés que la Ley fue promulgada para proteger:

- “funcionarios gubernamentales, incluidos los representantes consulares”, que protegen a sus compatriotas en el extranjero;
- “abogados” o “defensores legales” son comúnmente defensores del interés público de los inmigrantes vulnerables; o
- “proveedores de educación” o “miembros del clero”, que pueden ser clave para el bienestar mental de inmigrantes que registran largas semanas de trabajo, lejos de casa, en fincas donde también viven.

Debido a que la División interpreta que la lista de "proveedores de servicios clave" de la Ley se enfoca en las necesidades de salud o seguridad, interpreta el término general, “otro proveedor de servicios que necesita un trabajador”, como también limitado a las necesidades de salud o seguridad, por ejemplo:

- un *trabajador social* que brinda *asesoramiento* o conecta a los trabajadores con *servicios sociales* importantes (ayuda con su estatus migratorio, o mostrándoles cómo obtener atención médica) *calificarían*; pero
- un *organizador de campaña política* o un proveedor de servicios puramente *recreativos no calificaría*.

Los trabajadores agrícolas deben tener acceso a los proveedores de servicios médicos en cualquier momento, y a otros proveedores de servicios clave en los momentos en que no estén realizando su trabajo, incluso en los tiempos de descanso o de comida.<sup>8</sup> A los proveedores de servicios clave se les puede exigir que sigan cualquier regla de seguridad en el lugar de trabajo que otros terceros también están obligados a seguir.<sup>9</sup> Más en general, debido a que la Ley exige un acceso "razonable" en lugar de sin restricciones, no admite otras formas de acceso que corren el riesgo de causar daño o que exigen más acceso del que realmente se necesita para las necesidades de salud o seguridad de los trabajadores, por ejemplo, la atención dental que no sea de emergencia puede justificar el acceso al sitio, pero no el acceso *diario o semanal* al sitio.

**2. No habrá interferencia del empleador en el acceso a la vivienda.** Los empleadores no pueden interferir en el acceso de una persona a la residencia de un trabajador agrícola o desde ella, incluso con barreras, fuerza física, violencia o amenazas.<sup>10</sup>

**3. Acceso a la comunicación (a partir del 1 de mayo de 2022).** Durante los descansos, los empleados agrícolas deben poder utilizar un lugar tranquilo y privado con servicio telefónico y acceso a Internet, sin costo alguno. Si el lugar de trabajo carece de teléfono o de acceso a Internet, los empleadores deben permitir que los

<sup>5</sup> C.R.S. 8-6-101.5(2)(a); Orden COMPS, 7 CCR 1103-1, Regla 5.1.

<sup>6</sup> C.R.S. 8-6-101.5(2)(c); Orden COMPS, 7 CCR 1103-1, Regla 2.3.2(B).

<sup>7</sup> C.R.S. 8-13.5-201(7).

<sup>8</sup> C.R.S. 8-13.5-202(1)(b).

<sup>9</sup> C.R.S. 8-13.5-202(1)(d).

<sup>10</sup> C.R.S. 8-13.5-202(2).

empleados que dispongan de transporte propio vayan a un lugar con dicho acceso, y deben proporcionar transporte a los empleados que vivan en viviendas proporcionadas por el empleador y no dispongan de vehículo propio, como se detalla a continuación. Si un empleador no puede proporcionar este acceso a la comunicación, debe permitir a los empleados otra forma de acceder de forma significativa a los proveedores de servicios, por ejemplo, permitiendo un acceso adicional a los servicios en el lugar.<sup>11</sup>

**4. Entrega rápida de mensajes (a partir del 1 de mayo de 2022).** Si un empleador recibe una carta, un mensaje de voz u otra comunicación para un empleado, debe entregarle el mensaje lo antes posible.<sup>12</sup>

## **REQUISITOS ADICIONALES EN LAS SEMANAS DE TRABAJO LARGAS (a partir del 1 de mayo de 2022)**

Además de otros tiempos de descanso requeridos (para descansar, de comida, el calor y las jornadas de 12 horas - véase más arriba, y las [INFO #12A](#) y [#12C](#)), se deben proporcionar oportunidades adicionales para el acceso de los proveedores de servicios durante las semanas de trabajo largas.

**1. Descansos extendidos en semanas de trabajo de 40 horas o más.** En las semanas de trabajo de 40 horas o más, cualquier empleado que lo solicite con al menos 24 horas de antelación (o 72 horas en el caso de los trabajadores del campo, excepto en caso de emergencia médica) debe poder extender un descanso de 30 minutos hasta un máximo de 60 minutos cada semana, para comunicarse con un proveedor de servicios durante su horario de trabajo. Este descanso adicional no tiene que ser pagado. Los empleadores no tienen que exigir el preaviso que establecen estas reglas, pero no pueden negar una solicitud hecha con suficiente antelación. Si un empleador niega una solicitud realizada con menos de 24 (o 72) horas de antelación, debe permitir al trabajador extender un descanso diferente durante esa semana laboral, o la siguiente.<sup>13</sup>

**2. Descansos pagados de una hora en semanas de trabajo largas: Uno para semanas de 60 horas; dos para semanas de 70 horas.** Los empleadores deben proporcionar a los trabajadores un descanso pagado de una hora en las semanas de trabajo de 60 horas o más, y dos descansos de este tipo en las semanas de trabajo de 70 horas o más. Estos descansos se pagan, al igual que los descansos ordinarios, al mismo nivel que el tiempo ordinario de trabajo del empleado. Si un empleado ha trabajado más de 60 (o 70) horas, pero el empleador no esperaba razonablemente que eso ocurriera, el/los descanso(s) puede(n) proporcionarse durante la siguiente semana de trabajo. Durante estos descansos adicionales, se debe permitir a los empleados salir del lugar de trabajo, y pueden utilizar este tiempo para acceder directamente a los proveedores de servicios (por ejemplo, una visita al médico) o para facilitar la visita de los proveedores de servicios en otros momentos (por ejemplo, haciendo mandados), por lo que no se puede exigir a los empleados que documenten o demuestren cómo utilizan el tiempo.<sup>14</sup>

**Ejemplo:** Un trabajador agrícola está programado para una semana de trabajo de 50 horas. A las 3:00 p.m. del lunes, el trabajador solicita un almuerzo de una hora al día siguiente (martes), a partir de la 1:00 p.m. (durante el horario de un proveedor de servicios), más tarde y más largo que su almuerzo habitual de 30 minutos a las 12:00 p.m. Dado que el trabajador no avisó con más de 24 horas de antelación, el empleador puede negar la solicitud, pero no está obligado a hacerlo. Si el empleador niega la solicitud, debe dejar que el trabajador extienda su descanso de 30 minutos esa semana, o la siguiente, a una hora. No es necesario pagar los 30 minutos adicionales.

**Ejemplo:** La semana siguiente, el mismo trabajador está programado para una semana de trabajo de 65 horas. A las 3:00 p.m. del lunes, el trabajador solicita tomar un almuerzo de una hora el jueves, a partir de la 1:00 p.m. (durante el horario de un proveedor de servicios). El empleador debe permitir al trabajador extender este descanso porque avisó con más de 24 horas de antelación. Además, el empleado debe disponer de un descanso pagado de una hora para acceder a un proveedor de servicios durante la semana de trabajo, ya que trabaja más de 60 horas.

**Ejemplo:** Durante la misma semana de trabajo, el trabajador trabaja un turno extra el domingo porque un compañero llamó para decir que estaba enfermo. El empleado tiene ahora derecho a otro descanso pagado de una hora porque ha trabajado más de 70 horas en la semana laboral. Como el empleador no sabía que el empleado iba a trabajar más de 70 horas, puede conceder el descanso, que debe ser pagado, la semana siguiente.

## **REQUISITOS ADICIONALES DE LAS VIVIENDAS PROPORCIONADAS POR EL EMPLEADOR**

**1. Transporte proporcionado por el empleador a los servicios.** Si un empleador proporciona vivienda y transporte a los empleados, debe proporcionarles transporte, al menos semanalmente, a un lugar en donde los

<sup>11</sup> [Reglas sobre las Condiciones de Trabajo en la Agricultura](#), 7 CCR 1103-15, Regla 4.2.1.

<sup>12</sup> [Reglas sobre las Condiciones de Trabajo en la Agricultura](#), 7 CCR 1103-15, Regla 4.2.3.

<sup>13</sup> [Reglas sobre las Condiciones de Trabajo en la Agricultura](#), 7 CCR 1103-15, Regla 4.2.2.

<sup>14</sup> [Reglas sobre las Condiciones de Trabajo en la Agricultura](#), 7 CCR 1103-15, Regla 4.3.

empleados puedan acceder a (1) necesidades básicas, como alimentos, suministros médicos o ropa; (2) proveedores de servicios clave (definidos anteriormente); y (3) proveedores financieros (por ejemplo, visitar bancos u otros lugares para cambiar los cheques de pago). Los empleados deben proporcionar este transporte a los trabajadores del campo al menos una vez cada tres semanas.<sup>15</sup>

Los empleados deben tener un acceso razonable a sus propios medios de transporte, y si tienen su propio vehículo estacionado en la propiedad del empleador, éste no tiene que proporcionarles el transporte descrito anteriormente.<sup>16</sup>

El requisito de “proporcionar” transporte significa que los empleados deben ponerlo a disposición de los empleados, y ofrecerlo sin costo, con la frecuencia que exige la ALRRA, sin imponer consecuencias a los empleados que lo utilicen. Los empleados pueden elegir, voluntariamente y sin presión, no utilizar el transporte del empleador, o utilizarlo con menos frecuencia.

**2. Acceso razonable a los visitantes.** Los empleadores deben permitir que los trabajadores que se alojan en viviendas proporcionadas por el empleador tengan un acceso razonable a las visitas. Los empleadores pueden exigir a los visitantes que sigan las reglas generales de seguridad o salud que otros terceros también están obligados a seguir.<sup>17</sup>

**3. Acceso al servicio de teléfono e Internet (a partir del 1 de mayo de 2022).** Si un empleado que vive en una vivienda proporcionada por el empleador carece de un teléfono o dispositivo con acceso a Internet, el empleador debe proporcionarle un aparato para que lo utilice cuando lo necesite. Si el lugar de trabajo carece de teléfono y acceso a Internet, los empleadores deben proporcionar a los empleados que no dispongan de vehículo propio en la propiedad el transporte a un lugar con dicho acceso, en un plazo de 24 horas a partir de la solicitud. Este transporte puede ser el mismo que el requerido semanalmente (o una vez cada tres semanas), siempre que permita a los empleados acceder también a los servicios requeridos por esa regla (es decir, necesidades básicas, proveedores de servicios clave y proveedores financieros).

#### **Para obtener más información**

Visite el [sitio web](#) de la División, llame al 303-318-8441 o envíe un correo electrónico a [cdle\\_labor\\_standards@state.co.us](mailto:cdle_labor_standards@state.co.us).

---

<sup>15</sup> C.R.S. 8-13.5-202(1)(e).

<sup>16</sup> C.R.S. 8-13.5-202(1)(f).

<sup>17</sup> C.R.S. 8-13.5-202(1)(a),(d).