



Hoja Informativa y Opinión Formal (“INFO” por sus siglas en inglés) #20:

Resumen: “Tiempo trabajado” que debe pagarse según la ley de Colorado

Se debe pagar a los empleados por cualquier tiempo que cuente como “tiempo trabajado”, también llamado “tiempo compensable” o “tiempo pagado”. Este INFO #20 es un resumen de los detalles en INFO #20A (lo que cuenta y lo que no cuenta como tiempo trabajado según la ley de Colorado), # 20B (cómo se aplica el tiempo trabajado a diferentes tipos de pago) y # 20C (tiempo de viaje y tiempo para dormir).

Regla general: El tiempo trabajado es **todo el tiempo** que se realiza **trabajo o servicios para beneficio** del empleador. Eso incluye:

- **Realizando trabajo.** Tiempo en el que un empleador se **benefició y permitió**, incluso si no **requirió** el tiempo.
 - **El beneficio** para un empleador no requiere que un empleador controle realmente las actividades de los empleados.
 - **El permiso** incluye el trabajo que el empleador **no autorizó expresamente**- si el empleador **sabía o tenía razones para creer** que los empleados trabajaron para su beneficio, lo que incluye trabajo:
 - que un empleador **sabía o tenía motivos para creer** que se realizaba **fuera de los turnos programados**; y
 - **fuera del sitio**, si el empleador lo permitió— como permitir **el trabajo remoto o desde el hogar**.
- **El tiempo en las instalaciones** en **algunos** casos, dependiendo de **por qué** los empleados están en las instalaciones, **puede ser** tiempo trabajado.
 - **La presencia requerida** en cualquier sitio **es tiempo trabajado**, incluso si no se realiza ningún trabajo productivo.
 - **El elegir** estar en el sitio, **si está completamente relevado** del deber (llegar temprano o quedarse hasta tarde para socializar con compañeros de trabajo, o para comer en una sala de descanso) **no es tiempo trabajado**.
- **La jornada laboral continua.** Incluso si el tiempo es libre de deber, **es** tiempo trabajado si es **posterior al comienzo y antes del final** de otro tiempo trabajado— excepto por **descansos** lo suficientemente largos cuando está **completamente relevado** del deber.

Tareas comunes antes y después del turno que cuentan como “tiempo trabajado”, si toman más de un minuto:

- **Recoger, dejar, poner, o quitar la ropa o el equipo** requerido, excepto la ropa que se usa fuera del trabajo también;
- **Registrar la entrada o salida** — ya sea para fichar, seguridad, protección u otros fines;
- **Reuniones** u otro intercambio o recibimiento de información antes, después o **fuera de los turnos programados**;
- **Limpieza posterior al turno** o tareas similares fuera del horario de trabajo antes o después de los turnos; y
- **La espera** de cualquiera de los anteriores, ya sea **en fila** o en un lugar específico.¹

Espera: ● **La espera requerida** en el sitio, para asignaciones de trabajo o para otros tipos de tiempo trabajado, **es** tiempo trabajado.

- **El tiempo de guardia fuera del sitio y el tiempo para dormir en el sitio** pueden o no ser tiempo trabajado, dependiendo de cuan **restringido** o irrestricto y cuan **interrumpido** o ininterrumpido sea el tiempo del empleado.

Viaje: ● **El viaje regular** al trabajo **no** es tiempo trabajado, **a menos** que incluya otro tiempo trabajado (como llamadas de trabajo mientras conduce) o siga otro tiempo trabajado (según la “**regla de jornada laboral continua**” anterior).

- Otro viaje para el **beneficio del empleador** es tiempo trabajado— conducir entre citas, etc.

Pago: ● Con excepción de los trabajadores exentos de estas leyes de salarios y horas:

- todo el tiempo trabajado debe ser **rastreado y pagado**, ya sea por hora, salario, tarifa por pieza, comisión, etc.
- el tiempo que supere las 40 horas a la semana o las 12 al día requiere **el pago de tiempo y medio** de horas extras.²
- el pago puede ser cualquier **tarifa acordada**, siempre que se pague el **salario mínimo** o más “**por todas las horas trabajadas**” no sólo **en promedio** durante una semana o un periodo de pago.³

¹ En contraste, la ley *federal* excluye varias de estas actividades previas y posteriores al turno que cubre la ley de Colorado (INFO #20A).

² Para obtener más información sobre quién está cubierto o exento de horas extras, o de otros requisitos de salarios y horas (INFO #1).

³ En contraste, algunos tribunales *federales* consideran que la ley *federal* exige el salario mínimo solo en promedio por semana (INFO #20B).