



Hoja Informativa y Opinión Formal (INFO por sus siglas en inglés) #4:

Periodos de Comida y Descanso

Resumen

Esta hoja informativa cubre lo que califica como periodos de comida y descanso y cuando se requiere tomar dichos períodos bajo la [Orden de Compensación de Tiempo Extra y Obligaciones Mínimas para los Salarios de Colorado](#) (“Orden de COMPS”), 7 CCR 1103-1.

Periodos de Comida

Empleados que trabajan turnos de más de 5 horas consecutivas tienen derecho a períodos de comida libres de obligaciones e ininterrumpidos de al menos 30 minutos. Para que un período de comida califique como tiempo no remunerado o no trabajado, los empleados deben ser liberados por completo de todas sus obligaciones laborales, se les debe permitir salir del lugar de trabajo y realizar actividades personales. En la medida de lo posible, los períodos de comida deben ocurrir al menos 1 hora después de comenzar y 1 hora antes de terminar el turno. Si el tipo de trabajo hace que los períodos de comida, libres de obligaciones y sin interrupciones, sean imprácticos, los empleados pueden comer mientras trabajan y se les debe pagar por el período de comida.¹

Ejemplo: Un guardia de seguridad que vigilaba las instalaciones al aire libre en automóvil tenía períodos de comida de 30 minutos; se le liberó de toda obligación y se le permitió salir del automóvil, pero no se le permitió salir del lugar de trabajo ni tomar una siesta. Las actividades del empleado estaban restringidas, al menos en parte, y no podía abandonar el lugar de trabajo; cualquiera de las dos cosas eran suficientes para requerir el pago de los 30 minutos, porque no fue un período de comida no remunerado que calificaba. ([Raven Corp. DLSS Case #1305-17 \(Hearing Officer Decis. No. 18-034, May 30, 2018\)](#).) (“El lenguaje sencillo de la Orden de Salarios les brinda a los empleadores una opción clara: liberar a los empleados de todas sus obligaciones laborales por al menos 30 minutos y permitirles realizar actividades personales o, si no es práctico, dejarlos comer mientras trabajan y compensarlos por su tiempo.”)

Periodos de Descanso

Por cada 4 horas de trabajo, o las principales fracciones de las mismas (es decir, más de 2 horas), los empleadores deben autorizar y permitir períodos de descanso compensados de 10 minutos. Los períodos de descanso no deben incluir trabajo, pero no es necesario salir del lugar de trabajo. En la medida de lo posible, los períodos de descanso deben ser tomados a la mitad de cada período de trabajo de por lo menos 4 horas.² Por ejemplo, un turno de 2 horas o menos no requiere períodos de descanso; un turno de 2 horas y 1 minuto requiere un periodo de descanso, al igual que un turno de 6 horas; un turno de 6 horas y 1 minuto requiere dos periodos de descanso.

<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

¹ Orden de COMPS, Regla 5.1

² Orden de COMPS, Regla 5.2.

Autorizar y Permitir

Los empleadores deben autorizar y permitir que sus empleados tomen todos los periodos de descanso requeridos.³ Esto **no** significa que los empleados **tienen** que tomar un periodo de descanso, si deciden seguir trabajando. Sin embargo, la decisión de saltarse un período de descanso debe ser totalmente voluntaria y sin la coacción del empleador.

Si un empleador afirma que un empleado tenía permiso para tomar un período de descanso, pero en realidad el empleado no pudo o se le animó a no hacerlo, entonces un período de descanso no estaba "autorizado ni permitido." "Autorizar" significa permiso formal para tomar un período de descanso, pero "permitir" significa, dada la naturaleza del lugar de trabajo, el empleado **realmente pudo tomar** un período de descanso **sin repercusiones**. Un manual, política u horario que parezca permitir un período de descanso no es evidencia *concluyente* de que se autorizó o permitió un período de descanso, *si* el empleado proporciona evidencia de que la naturaleza del lugar de trabajo crearon presión para saltarse, u obstáculos prácticos para tomar, un período de descanso.⁴ La posible evidencia de que un empleador en realidad no permitió periodos de descanso puede incluir:

- 1) un empleado sintió presión por parte del empleador para no tomar periodos de descanso;
- 2) un empleador sabía que la carga del trabajo, el horario, la fecha límite o la cuota de un empleado hicieron los periodos de descanso inviables; y/o
- 3) que no se informó adecuadamente a los empleados que los periodos de descanso eran pagados.⁵

En Medio de Cada Periodo de 4 Horas

Los periodos de descanso deben ser tomados a la mitad de cada 4 horas que los empleados trabajen.⁶ Esto asegura que los empleados reciban periodos de descanso cada 4 horas.

Ejemplo: Si un empleado trabaja 8 horas, ella/él no debe de recibir 2 periodos de descanso en las primeras y últimas horas del día laboral, ya que esto dejaría al empleado trabajando por más de 6 horas sin un periodo de descanso.

Horarios de Periodos de Descanso Alternativos

Un empleador puede proporcionar periodos de descanso más cortos, de por lo menos 5 minutos, **solo si**:

- 1) el empleado y el empleador están de acuerdo, **voluntariamente y sin coacción**, que puede tener dos periodos de descanso de 5 minutos cada 4 horas, **siempre y cuando** 5 minutos sean suficientes, en el lugar de trabajo, para permitirle al empleado ir y regresar del baño u otro lugar donde se tomaría un periodo de descanso genuino; o

³ [Orden de COMPS, Reglas 5.2 & 5.2.4.](#)

⁴ [Brinker Rest. Corp. v. Superior Court, 273 P.3d 513, 546 \(Cal. 2012\).](#) (Las reglas del período de descanso "no toleran que un empleador ejerza coacción contra la toma, la creación de incentivos para renunciar o alentar de otro modo la omisión de descansos protegidos legalmente"; y una "política informal contra los periodos de comida 'aplicada mediante la ridiculización o reprimenda sería ilegal.'").

⁵ Brinker; también vea [Cicairos v. Summit Logistics, Inc., 35 Cal. Rptr. 3d 243, 253 \(Cal. Ct. App. 2005\).](#)) ("Siempre y cuando un empleador autorice y permita ... los períodos de descanso requeridos (y comuniqué claramente esta autorización y permiso), el empleador no será responsable ... si los empleados no toman ... descansos, siempre y cuando los empleados no hayan renunciado a los períodos de descanso por completo como resultado de la coacción o el estímulo del empleador." (citando Dept. of Industrial Relations, DLSE Opinion Letter 2001.04.02, p. 5)).

⁶ [Orden de COMPS, Regla 5.2.2.](#)

- 2) el trabajo es agrícola, atención domiciliaria financiada por Medicaid (definido en [Orden de COMPS, Regla 5.2.1\(B\)](#)), o bajo un acuerdo de negociación colectiva, **y** si los periodos de descanso completos del día promedian 10 minutos por cada 4 horas.

Alternativamente, un empleado puede negociar el horario de los períodos de descanso con el empleador **si el empleado, voluntariamente y sin la coacción del empleador, acepta** un horario de período de descanso diferente. Por ejemplo, si durante un turno de 8 horas un empleado desea combinar 2 períodos de descanso en un solo período de descanso de 20 minutos, el empleado puede negociar eso. O un empleado puede negociar para recibir un período de descanso durante los últimos 10 minutos de un turno, para permitir una salida más temprana, mientras se le pague por todo el turno. Los empleadores no están obligados a negociar los horarios de los períodos de descanso si no es conveniente o no es práctico, pero es una opción.

Cualquier acuerdo que modifique el horario del período de descanso no cambia el derecho del empleado al pago por el tiempo dedicado a trabajar durante los períodos de descanso.⁷

Impracticabilidad / Practicidad

La practicidad de los períodos de descanso no afecta si se deben proporcionar períodos de descanso, sólo *cuando* deben ser -- en medio de un turno o no. Cuando no se proporcionan períodos de descanso, se debe pagar un pago adicional, como se indica a continuación.

Pago Adeudado por Periodos de Descanso No Tomados

Los periodos de descanso son considerados como tiempo trabajado con el propósito de calcular el salario mínimo y tiempo extra.⁸ Un período de descanso requiere 10 minutos de pago sin trabajo, por lo que el trabajo realizado durante un período de descanso es un trabajo adicional que requiere un pago adicional. Por lo tanto, no autorizar y permitir un período de descanso pagado de 10 minutos libre de obligaciones es una falta de pago de 10 minutos de salario acordado por el empleado o legalmente requerida (la que sea más alta).⁹

Importante: Es responsabilidad del empleador hacer un seguimiento del tiempo trabajado de los empleados y asegurarse de que los empleados tengan períodos de descanso según sea necesario o se les pague por esos períodos de descanso. Si un empleado elige voluntariamente no tomar los períodos de descanso, el empleador no tiene que pagar más por ese tiempo, siempre que la elección sea verdaderamente voluntaria.

Ejemplo: A un empleado no se le permiten períodos de descanso mientras trabaja cinco días de 8 horas a la semana, a una tarifa de pago por hora de \$15. Cada día, el empleado debería haber tenido dos períodos de descanso de 10 minutos y, por lo tanto, debería haber trabajado solo 7 horas y 40 minutos. Por lo tanto, al empleado se le debe un pago adicional por trabajar 100 minutos adicionales a la semana. Aunque se requiere pago por estos 100 minutos adicionales de trabajo (además de las 40 horas pagadas), no se requiere pago de tiempo y medio, porque no se trabajó más de 40 horas en la semana. Por lo tanto, el empleado tiene derecho a recibir un pago adicional de \$25 por semana (100 minutos de pago a la tarifa de \$15 por hora).

⁷ [Orden de COMPS, Regla 5.2.1.](#)

⁸ [Orden de COMPS, Regla 5.2.3.](#)

⁹ [Orden de COMPS, Regla 5.2.](#) ([Lozoya v. AllPhase Landscape Construction, #12-cv-1048-JLK, 2015 WL 1757080, at *2 \(D. Colo. Apr. 15, 2015\).](#)) ("Ser forzado a trabajar durante los descansos requeridos significa, en efecto, que los Demandantes no fueron compensados por ese tiempo, "porque cuando" a los empleados no se les proporciona el período de descanso obligatorio, su jornada laboral se extiende 10 minutos ", para que puedan demandar" por pérdida salarios debido a periodos de descanso no utilizados") (citando Wingert v. Yellow Freight Systems, 50 P.3d 256, 260 (Wash. 2002)); Sanchez v. Front Range Transportation, #17-cv-00579-RBJ, 2017 WL 4099896, at *4 (D. Colo. Sept. 15, 2017) (a la empleada se le negaron "períodos de descanso, por los cuales se le habría pagado, ... proporcionó efectivamente la cantidad equivalente de minutos de trabajo ... sin compensación adicional" y puede reclamar sueldos no pagados) (citando Lozoya).

Cuando el Pago Adeudado por Periodos de Descanso No Tomados es Pago de Tiempo Extra

Se requiere pago de tiempo y medio cuando se trabaje más de 40 horas a la semana o 12 horas al día,¹⁰ a menos que los trabajadores sean exentos de tiempo extra,¹¹ y “los periodos de descanso requeridos son tiempo trabajado que se utiliza para calcular ... tiempo extra”¹². Eso significa que el pago por los períodos de descanso no tomados debe ser a las tarifas de tiempo extra por cualquier período de descanso perdido durante las horas de tiempo extra: más de 40 horas a la semana o 12 al día.¹³

Ejemplo: Tiempo Extra Semanal de más de 40 horas: Un empleado que se le paga \$15 por hora no está autorizado y no se le permiten períodos de descanso mientras trabaja cinco días de 12 horas a la semana. Cada día debería haber incluido tres períodos de descanso de 10 minutos, por lo que al empleado se le debe un pago adicional por trabajar 150 minutos adicionales a la semana. Debido a que las horas después de las 40 a la semana se deben pagar como tiempo y medio, el empleado debe recibir (A) la tarifa regular de pago por los primeros 10 períodos de descanso perdidos (los de las primeras 40 horas) y (B) pago de tiempo y medio por el 11° periodo de descanso y posteriores períodos de descanso perdidos (los de las horas 41 en adelante). Por lo tanto, al empleado se le deben \$15 la hora durante 100 minutos (los primeros 10 períodos de descanso) y \$22.50 la hora durante 50 minutos (los períodos de descanso del 11° al 15°), para un total de \$43.75 a la semana.

Ejemplo: Tiempo Extra diario de 12 horas o más: Si el empleado descrito anteriormente trabajó 16 horas al día, las horas trabajadas después de las 12 al día deben pagarse a tiempo y medio, de modo que al empleado se le debe pagar (A) la tarifa regular de pago por primeros 3 períodos de descanso perdidos (los períodos de descanso durante las primeras 12 horas), y (B) pago de tiempo y medio por el cuarto período de descanso perdido (el período de descanso único durante las 12 horas en adelante). Por tanto, al empleado se le deben \$15 la hora durante 30 minutos (los primeros 3 períodos de descanso) y \$22.50 la hora durante 10 minutos (el cuarto período de descanso), para un total de \$11.25 al día.

Información Adicional

Visite nuestra [página web](#), llame al 303-318-8441, o mande un correo electrónico a cdle_labor_standards@state.co.us.

¹⁰ [Orden de COMPS, Regla 4.1](#)

¹¹ [Regla 2.2-2.5](#)

¹² [Regla 5.2.3](#)

¹³ [Lozoya](#), above, at *2 (“Los Demandantes buscan el pago de tiempo extra por los períodos de descanso requeridos ... que el Demandado supuestamente no permitió. ... Encuentro que los Demandantes pueden prevalecer en su reclamo por sueldos perdidos debido a descansos no utilizados.”) (citando [Wingert v. Yellow Freight Systems](#), P.3d 256, 260 (Wash. 2002)); [Washington State Nurses Association v. Sacred Heart Medical Center](#), 287 P.3d 516, 519 (Wash. 2012) (“Los empleados que deben trabajar durante su descanso de tiempo extra están, en efecto, proporcionando... 10 minutos adicionales de trabajo durante... horas de tiempo extra [horas]... [y] tenían derecho a una compensación por 10 minutos adicionales de tiempo extra.”) (citando [Wingert](#))).