

## POLÍTICA ADMINISTRATIVA



### ESTADO DE WASHINGTON DEPARTAMENTO DE LABOR E INDUSTRIAS NORMAS LABORALES DE CUIDADO DE LA SALUD

---

**TÍTULO: PROTECCIONES DE LOS PERÍODOS DE COMIDA  
Y DESCANSO PARA CIERTOS TRABAJADORES  
DE CUIDADO DE LA SALUD**

**NÚMERO: HLS.A.2**

**CAPÍTULO: [RCW 49.12.480](#) A [RCW 49.12.483](#)  
[WAC 296-126-092](#)**

**PUBLICADO EL: 6/20/2024**

**VER TAMBIÉN: [ES.C.6.1](#)**

---

#### DESCARGO DE RESPONSABILIDAD DE LA POLÍTICA ADMINISTRATIVA

La presente política está diseñada para ofrecer información general acerca de las opiniones actuales del Departamento de Labor e Industrias sobre el asunto cubierto. Esta política está diseñada para servir como guía para la interpretación y aplicación de los estatutos, las reglamentaciones y las políticas pertinentes, y podría no ser aplicable a todas las situaciones. Esta política no reemplaza a las normas aplicables del RCW o WAC. Si se requieren aclaraciones adicionales, deberá consultarse al gerente de programa de Normas Laborales de Cuidado de la Salud.

Este documento está vigente a partir del 1 de julio de 2024 y sustituye a todas las interpretaciones y directrices previas. Pueden ocurrir cambios después de la fecha de impresión debido a legislación, reglas administrativas o procedimientos judiciales subsecuentes. Se recomienda que el usuario notifique al gerente de programa para proporcionar o recibir información actualizada. Este documento seguirá vigente hasta que sea rescindido, modificado o revocado por el director o su delegado.

---

Los empleados de cuidado de la salud son cubiertos por las reglamentaciones sobre períodos de comida y descanso de la Ley de Bienestar Industrial en el WAC 296-126-092. Consulte la política administrativa [ES.C.6.1](#) de L&I. Ciertos empleados de cuidado de la salud también tienen derecho a protecciones adicionales para sus períodos de comida y descanso. *Consulte [RCW 49.12.480](#); [RCW 49.12.483](#).* Todos los hospitales autorizados en los términos del [capítulo 70.41 del RCW](#) deben proporcionar períodos ininterrumpidos de comida y descanso a los empleados de cuidado de la salud. A diferencia de otros trabajadores, los períodos de descanso de estos empleados de cuidado de la salud cubiertos pueden programarse en cualquier momento de cada período de cuatro horas de trabajo, y el empleador y el empleado pueden ponerse de acuerdo para combinar los períodos de comida y descanso. Los hospitales cubiertos también deben registrar cuando un empleado de cuidado de la salud cubierto omita un período de comida o descanso, y debe mantener esos documentos. Los empleados de cuidado de la salud cubiertos no pueden ser objeto de represalias por ejercer su derecho a tener períodos ininterrumpidos de comida y descanso. Los períodos de comida y descanso también se conocen habitualmente como recesos para comida y descanso.

**1. ¿Quiénes son los empleados de cuidado de la salud que están cubiertos por las protecciones adicionales de períodos de comida y descanso?**

Estas protecciones se aplican a los empleados que: (1) estén empleados en un hospital autorizado en los términos del [capítulo 70.41 del RCW](#); (2) participen en actividades de atención directa a pacientes o servicios clínicos; y (3) reciban un salario por hora o estén cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva. Consulte [RCW 49.12.480\(3\)\(a\)](#).

## **2. ¿Cuáles empleados están sujetos a los requisitos adicionales de los períodos de comida y descanso?**

Todos los hospitales autorizados en los términos del [capítulo 70.41 del RCW](#) son empleadores cubiertos que deben proporcionar períodos de comida y descanso que cumplan con las protecciones adicionales para los períodos de comida y descanso de los empleados de cuidado de la salud cubiertos. Consulte [RCW 70.41.020\(8\)](#).

Las instituciones que no se consideran hospitales autorizados en los términos del [capítulo 70.41 del RCW](#) incluyen: clínicas o consultorios médicos en los que los pacientes no se alojen con regularidad como pacientes con cama durante veinticuatro horas o más; casas de reposo cubiertas por el [capítulo 18.51 del RCW](#); centros de maternidad cubiertos por el capítulo 18.46 del RCW; hospitales psiquiátricos cubiertos por el [capítulo 71.12 del RCW](#) o cualquier institución similar que se dedique exclusivamente al diagnóstico y cuidado de quienes sufren de enfermedades mentales, discapacidades intelectuales, trastornos convulsivos o algunas otras enfermedades mentales; e instituciones cuyo tratamiento conste principalmente de oraciones y medios espirituales, de acuerdo con denominaciones de iglesias o religiones reconocidas.

## **3. ¿Qué constituye atención directa a pacientes o servicios clínicos?**

Las actividades de atención directa a pacientes son aquellas que implican tener contacto con pacientes para brindarles atención y servicios. Las actividades de atención directa a pacientes incluyen la valoración, el diagnóstico, el tratamiento, la prevención de enfermedades y lesiones y las actividades de apoyo y promoción de la salud. Puede considerarse que una persona participa en actividades de atención directa a pacientes cuando esté asignada principalmente a una unidad clínica y brinde apoyo directo al personal clínico mediante la coordinación de la atención a pacientes y otros servicios. El contacto puede ser presencial, remoto o virtual, u otros tipos de contacto directo con pacientes.

Los servicios clínicos son prestados por personas con capacitación clínica y son servicios relacionados con la detección, evaluación, observación, tratamiento, asesoría y atención de un paciente. Los servicios clínicos incluyen a los servicios de enfermería, terapéuticos, técnicos, nutricionales, sociales y otros servicios que se relacionen directamente con el apoyo al plan de atención clínica del paciente.

## **4. ¿Cuándo son obligatorios los períodos de comida?**

Los siguientes requisitos generales de los períodos de comida se aplican también a los empleados de cuidado de la salud cubiertos.

- Un empleado que trabaje más de cinco horas debe recibir un período de comida de 30 minutos entre la segunda y la quinta hora de trabajo.
- Debe concederse un segundo período de comida de 30 minutos antes de que transcurran 5 horas del final del primer período de comida, y otro por cada cinco horas trabajadas en lo sucesivo.

- Los empleados que trabajen por lo menos tres horas más que en un día de trabajo normal deberán recibir un período de comida antes de la parte de su turno que conste de horas extra, o durante dicha parte. Un "día de trabajo normal" es el turno que el empleado trabaja regularmente.
  - Si el turno programado del empleado se cambia para trabajar un turno doble, o para trabajar horas extra, el período de comida adicional puede ser obligatorio.
  - Los empleados que trabajen un turno regular de 12 horas y que trabajen 3 horas o más después del turno regular tendrán derecho a un período de comida, y posiblemente a períodos de comida adicionales, dependiendo de la cantidad de horas que trabajen. Consulte [WAC 296-126-092\(3\)](#).
- Un empleado que trabaje cinco horas consecutivas o menos no tendría que recibir un período de comida.
- Los empleados tienen derecho a renunciar a algunos períodos de comida requeridos. Consulte la política administrativa [ES.C.6.1](#) para ver los derechos que tiene el empleado a renunciar a sus períodos de comida.
- Los empleados y empleadores tienen derecho, conforme a [RCW 49.12.187](#), a negociar de manera colectiva los requisitos de períodos de descanso y comida cuando no esté prohibido por los estatutos, lo que puede incluir a períodos de descanso adicionales, mayor duración, horarios obligatorios para los períodos de comida, descansos combinados y derechos similares.

Consulte [WAC 296-126-092](#) y la política administrativa [ES.C.6.1](#).

Los períodos de comida no se consideran como horas de trabajo y pueden ser no remunerados si los empleados son completamente relevados de sus funciones y reciben por lo menos 30 minutos de tiempo de descanso ininterrumpido para comer. Sin embargo, los períodos de comida deben ser remunerados si el empleador exige que el empleado permanezca disponible en las instalaciones o en un lugar de trabajo específico y que cuide los intereses del empleador. Si un período de comida se omite, se abrevia o se paga porque el trabajador sigue en servicio, los empleadores deben estar enterados de que el tiempo de trabajo adicional puede obligarlos a pagar remuneración por horas extra o activar las prohibiciones referentes a las horas extra obligatorias para los trabajadores de servicios de salud. Consulte la política administrativa HLS.A.1.

**EJEMPLO 4-1:** Mikel trabaja un turno de 12 horas, de 6:00 a.m. a 7:00 p.m., como enfermero de parto y alumbramiento en un hospital cubierto. Se toma un período de comida de 30 minutos ininterrumpidos, de 12:00 a 12:30 p.m. Mikel no ha recibido los períodos de comida apropiados, porque tiene derecho a dos períodos de comida. Mikel debe recibir un período de comida de 30 minutos antes de las 11:00 a.m., porque a esa hora habrá trabajado cinco horas. Y si se toma su primer período de comida de 11:00 a 11:30 a.m., debe iniciar su segundo período de comida de 30 minutos a más tardar a las 4:30 p.m., porque el segundo período de comida debe comenzar antes de que transcurran cinco horas del final de su período de comida de 30 minutos anterior.

**EJEMPLO 4-2:** Karl es un técnico quirúrgico en un hospital cubierto. Trabaja un turno de 8 horas, de la medianoche a las 8:00 a.m. Con la intención de que esté disponible para una operación prevista, el hospital programa previamente un período de comida para Karl a la 1:30 a.m., para que pueda terminar su período de comida ininterrumpido antes de la hora de inicio de la operación. Karl no ha recibido un período de comida conforme a las reglas, dado que el período

de comida de 30 minutos de Karl se programó demasiado temprano. El período de comida de Karl debe iniciar entre la segunda y quinta hora de su turno; en este caso, entre las 2:00 a.m. y las 5:00 a.m.

Además de los derechos descritos a los períodos de comida generales, se aplican requisitos adicionales a los períodos de comida de los empleados de cuidado de la salud cubiertos.

## **5. ¿Cuáles son los requisitos adicionales de los períodos de comida de los empleados de cuidado de la salud cubiertos?**

Los períodos de comida de los empleados de cuidado de la salud cubiertos deben ser ininterrumpidos, excepto en ciertas circunstancias limitadas. Consulte [RCW 49.12.480\(1\)\(a\)\(b\)](#).

**EJEMPLO 5-1:** Kaitlyn trabaja un turno de 12 horas en la sala de emergencias de un hospital cubierto. Kaitlyn se toma su primer período de comida de 30 minutos de manera oportuna y sin interrupciones, pero cuando han transcurrido veinte minutos de su segundo descanso de 30 minutos, el supervisor de turno le pide que prepare algunos documentos para transferir a un paciente. Después de concluir los documentos, Kaitlyn se sienta para terminar su descanso. Kaitlyn no recibió los dos períodos de comida obligatorios, porque su segundo período de comida fue interrumpido.

Más adelante puede ver más información sobre las circunstancias limitadas en las que puede interrumpirse un período de comida.

## **6. ¿Un empleado puede renunciar a un período de comida?**

Los empleados pueden decidir renunciar a un período de comida antes del período de comida. Un empleador no puede exigir más de cinco horas de trabajo consecutivas y debe conceder un período de comida de 30 minutos cuando los empleados trabajen cinco horas o más. Sin embargo, si un empleado desea renunciar a ese período de comida previamente, el empleador puede aceptarlo. Un empleado puede solicitar renunciar a un solo periodo de comida, o a varios periodos de comida a la vez, siempre que la renuncia se solicite antes del inicio del periodo de comida. El empleado puede retirar en cualquier momento la solicitud de renunciar al periodo de comida, o solicitar que se restablezca el periodo de comida. El empleador debe brindar un período de comida oportuno y conforme a las reglas si un empleado retira su solicitud de renuncia al período de comida.

La renuncia debe ser solicitada por el empleado, debe ser totalmente voluntaria por parte del empleado y debe ocurrir antes de que comience o se programe el período de comidas. Un empleado no puede aceptar renunciar a un período de comida después de que lo ha omitido. La renuncia al período de comida no se considerará como completamente voluntaria si un empleador: (1) utiliza una renuncia por defecto o por "exclusión", (2) induce a un empleado a renunciar a sus períodos de comida, o (3) incluye una renuncia en un formulario o entorno en el que un empleado podría no entender que la renuncia es completamente voluntaria o se sienta obligado a firmar la renuncia. Por lo tanto, las renunciaciones o los formularios de renuncia a períodos de comida no pueden presentarse como la opción principal o por defecto en los materiales para empleados nuevos, ni en los formularios de horario de trabajo, ni en otros documentos similares provistos por el empleador. Sin embargo, un empleador puede indicar que el formulario de renuncia a períodos de comida está disponible para quienes lo soliciten. El Departamento recomienda obtener una solicitud escrita del empleado que decida renunciar a un período de

comida, para documentar que la solicitud se hizo antes de que comience el período de comida y fue voluntaria. El empleador también puede negarse a permitir la renuncia a períodos de comida y puede exigir que los empleados se tomen sus períodos de comida.

Los períodos de comida de un empleado de cuidado de la salud cubierto deben ser ininterrumpidos y deben durar al menos treinta minutos. La ley solamente contempla una excepción limitada para los casos en los que un empleado o un empleador puede interrumpir un período de comida, según se explica más adelante. Dado que no hay otros motivos permitidos para interrumpir o no completar todo el período de comida de 30 minutos, el empleado y el empleador no pueden acordar la cancelación o modificación de esos requisitos.

**EJEMPLO 6-1:** Patrice trabaja un turno de 8 horas con un período de comida de treinta minutos. Después de trabajar con ese horario por un tiempo, se da cuenta de que su traslado cotidiano sería más corto si pudiera salir un poco más temprano, y le pregunta a su supervisor si puede renunciar a sus períodos de comida y salir del trabajo media hora antes. Su supervisor acepta, y Patrice confirma en un correo electrónico que es lo que desea hacer en lo sucesivo. Patrice puede renunciar a sus períodos de comida, ya que hizo la solicitud previamente y su empleador aceptó.

**EJEMPLO 6-2:** Angelo empezará a trabajar en un importante hospital urbano, que tiene turnos de 12 horas. Como parte de los trámites del primer día de Angelo, le entregan una serie de formularios que debe firmar, relacionados con su empleo, que incluyen un formulario de renuncia a períodos de comida en la que renuncia al segundo período de comida obligatorio en un turno de 12 horas. El formulario de renuncia al período de comida no tiene ninguna indicación de que la firma o la aceptación de Angelo en el formulario es voluntaria. Cuando Angelo empieza a trabajar, le pregunta a su supervisor si puede tomar un segundo período de comida, pero su supervisor le indica que Angelo firmó una aceptación de la política del hospital que indica que los empleados renuncian automáticamente a sus segundos períodos de comida en los turnos de más de diez horas, a menos que el empleado solicite ser excluido de la renuncia automática. Angelo no ha recibido sus períodos de comida conforme a la ley, porque no solicitó voluntariamente la renuncia al período de comida y porque se sintió obligado a firmar todos los documentos para empleados nuevos, incluido el formulario de aceptación de la política de renuncia a los períodos de comida. Además, las renunciaciones a períodos de comida por defecto o por exclusión no se consideran renunciaciones voluntarias o válidas.

**EJEMPLO 6-3:** Anoush es una enfermera quirúrgica y regularmente tiene programado un período de comida de treinta minutos. Un día, cuando una operación toma más tiempo del previsto, Anoush no puede tomar su período de comida antes de que termine su turno. Cuando va a marcar su salida, el programa de registro de tiempo le muestra un cuadro para que Anoush certifique que su tiempo es exacto y que renunció a los períodos de comida o descanso que no haya tomado en ese día. Anoush no puede terminar de marcar su salida sin oprimir “sí” en el mensaje. Anoush no recibió los períodos de descanso obligatorios. Una renuncia a un período de descanso debe ser voluntaria y hacerse antes del período de comida. No puede usarse después del hecho para justificar un período de comida omitido, y no se considera voluntaria si se incluye por defecto en un sistema de registro de tiempo.

**EJEMPLO 6-4:** Darius es contratado para un nuevo empleo en un hospital regional. Cuando empieza a trabajar, recibe varios documentos que incluyen un manual del empleado y varios avisos de políticas, así como otros formularios. Uno de los documentos en el paquete para empleados nuevos de Darius es un aviso de su derecho a renunciar a sus períodos de comida,

con instrucciones para solicitar una renuncia. El aviso no contiene ninguna sugerencia acerca de si los empleados deben o no deben renunciar a sus períodos de comida. Darius lee el aviso y decide que quiere renunciar a su segundo período de comida, así que sigue las instrucciones del aviso y usa el formulario en línea del empleador para solicitar una renuncia a sus períodos de comida. La renuncia de Darius a sus períodos de comida es válida, ya que se hizo voluntariamente y antes de que iniciaran los períodos de comida. Su empleador puede informarle sobre la opción de renunciar a su período de comida, mientras no disuada a Darius de tomar sus períodos de comida, ni induzca de manera inapropiada a Darius a renunciar a sus períodos de comida.

## **7. ¿Cuándo son obligatorios los períodos de descanso?**

Los empleados también deben recibir un período de descanso remunerado de 10 minutos por cada cuatro horas de trabajo. Consulte [WAC 296-126-092](#) y la política administrativa [ES.C.6.1](#).

Los empleados y empleadores tienen derecho, conforme a [RCW 49.12.187](#), a negociar de manera colectiva los requisitos de períodos de descanso y comida cuando no esté prohibido por los estatutos, lo que puede incluir a períodos de descanso adicionales, mayor duración, descansos combinados y derechos similares

**EJEMPLO 7-1:** Selene trabaja un turno de 8 horas en una clínica muy activa. Debido a que hay una cantidad inusual de pacientes en espera, no puede tomar un período de descanso en las primeras cuatro horas. Sin embargo, la clínica tiene menos actividad por la tarde y ella puede tomarse un período de descanso de veinte minutos. Selene no ha recibido sus períodos de descanso conforme a las reglas, ya que tenía derecho a dos períodos de descanso separados, de 10 minutos cada uno; cada uno dentro de un período de cuatro horas de trabajo.

Además de los derechos a períodos de descanso generales que se describieron, pueden aplicarse requisitos adicionales a los períodos de descanso de los trabajadores de cuidado de la salud cubiertos.

## **8. ¿Cuáles son los requisitos adicionales de los períodos de descanso de los empleados de cuidado de la salud cubiertos?**

Los períodos de descanso de los empleados de cuidado de la salud cubiertos deben programarse, uno en cada período de cuatro horas de trabajo del empleado. A diferencia de los trabajadores de otros sectores, los períodos de descanso no tienen que ocurrir en un momento específico del período de cuatro horas y pueden programarse en cualquier momento del período de trabajo al que corresponda el descanso. [RCW 49.12.480\(1\)\(a\)](#).

Otra diferencia significativa es que los períodos de descanso de los empleados de cuidado de la salud cubiertos deben ser ininterrumpidos, excepto en ciertas circunstancias limitadas. Consulte [RCW 49.12.480\(1\)\(b\)](#). Aunque los trabajadores de algunos sectores pueden recibir períodos de descanso "intermitentes", no es el caso de los empleados de cuidado de la salud cubiertos.

**EJEMPLO 8-1:** Osborn trabaja un turno de 8 horas en la clínica de urología de un hospital. Debido a los procedimientos particulares en los que ayuda a los pacientes, para la clínica es más fácil permitir que Osborn se tome sus descansos cuando le resulte más conveniente durante cada período de cuatro horas. Osborn toma su primer descanso una hora y media después de comenzar su turno, cuando la clínica está tranquila, y toma su segundo descanso unas cuatro

horas después, cuando la clínica de nuevo tiene poca actividad. Ambos descansos duran por lo menos diez minutos ininterrumpidos. Osborn no ha recibido sus descansos conforme a las reglas, porque los períodos de descanso no fueron programados. A diferencia de otros sectores, los períodos de descanso de los empleados de cuidado de la salud cubiertos deben ser programados. Sin embargo, si los períodos de descanso hubieran sido programados, las horas de los descansos de Osborn eran permisibles, ya que los descansos de los empleados de cuidado de la salud cubiertos pueden ocurrir en cualquier momento del período de cuatro horas, y Osborn tomó un período de descanso ininterrumpido de 10 minutos en cada segmento de cuatro horas de su turno.

### **9. ¿Hay excepciones al requisito de que los períodos de comida y descanso de los empleados de cuidado de la salud cubiertos deben ser ininterrumpidos?**

Por lo general, los períodos de comida y descanso de los empleados de cuidado de la salud cubiertos deben ser ininterrumpidos. Sin embargo, la ley permite la interrupción de los períodos de comida o descanso de un empleado cubierto en dos circunstancias: (1) cuando existan circunstancias de emergencia imprevisibles; y (2) cuando existan circunstancias clínicas imprevisibles con un efecto adverso importante para el estado de salud de un paciente. *Consulte [RCW 49.12.480](#)(1)(b)*. Cuando el período de comida o descanso de un empleado se interrumpa de manera permisible, el empleado tiene derecho a recibir el resto del descanso tan pronto como sea razonablemente posible, el empleador debe documentar los detalles del evento que provocó la interrupción y el empleador debe poner los registros a disposición de L&I cuando se soliciten. Si el descanso no se completa, se considera como un descanso omitido para los efectos de las obligaciones de [RCW 49.12.480](#), [RCW 49.12.483](#) y [WAC 296-126-092](#)

Una circunstancia de emergencia imprevisible se define como (a) cualquier emergencia imprevista declarada a nivel nacional, estatal o municipal; (b) cuando se activa un plan de desastres en la institución de cuidado de la salud; o (c) cualquier desastre o evento catastrófico imprevisto que afecta o aumenta sustancialmente la necesidad de servicios de cuidado de la salud. *Consulte [RCW 49.28.130](#)*.

**EJEMPLO 9-1:** Diana es una empleada cubierta de la sala de emergencias cuando ocurre una inundación en un poblado de la localidad y una carretera cercana. Durante su período de comida llega al hospital una gran cantidad de víctimas de la inundación, y el hospital se entera de que varios empleados no pueden acudir debido a que la carretera está bloqueada. Se le pide a Diana que interrumpa su período de comida y atienda a los pacientes de nuevo ingreso. Debido al volumen de pacientes, Diana no puede regresar a su descanso antes de que termine su turno y lleguen relevos. Se le puede pedir a Diana que interrumpa su período de comida porque la inundación fue un desastre imprevisto que aumentó sustancialmente la necesidad de servicios de cuidado de la salud. El hospital debe documentar el período de comida omitido de Diana y su motivo, y debe poner los registros a disposición de L&I. Diana no pudo continuar y completar su descanso posteriormente, por lo que se le debe remunerar el período de comida omitido.

La segunda circunstancia en la que es permisible interrumpir el período de comida o descanso de un empleado cubierto es durante una circunstancia clínica imprevisible. Un período de comida o descanso puede interrumpirse si, en la opinión del empleado, la circunstancia clínica imprevisible puede tener efecto adverso significativo para el estado de salud del paciente. Del mismo modo, el período de comida o descanso de un empleado cubierto puede interrumpirse durante una circunstancia clínica imprevisible si el empleador o un delegado del empleador

determina que el paciente puede sufrir efectos adversos potencialmente mortales. Consulte [RCW 49.12.480\(1\)\(b\)\(ii\)](#).

**EJEMPLO 9-2:** Jay es un terapeuta respiratorio de un hospital cubierto. Cuando se toma su período de descanso, la máquina de BiPAP de un paciente bajo su cuidado falla y el paciente presenta dificultades respiratorias graves que, si continúan, le causarán daños significativos. No hay otro terapeuta respiratorio disponible. El médico responsable le pide a Jay que interrumpa su descanso para ayudar con el paciente. El período de descanso de Jay puede interrumpirse porque el médico es el delegado del empleador y ha determinado que, sin la asistencia de Jay, el paciente puede sufrir efectos adversos potencialmente mortales. Jay pudo continuar y completar su período de descanso en un momento posterior del día, por lo que no se considera que haya omitido su período de descanso y no tiene derecho a compensación adicional.

Aunque las circunstancias anteriores permiten que se interrumpa un período de comida o descanso, la ley no permite omitir o acortar los períodos de descanso, incluso en estas circunstancias. Los períodos de descanso y comida deben concederse y, si se interrumpen por un motivo permisible, deben completarse en cuanto sea posible. Jay debe recibir el resto de su descanso. En caso de que no se conceda o complete un período de descanso o comida, se considera como un período omitido. La manera en que los empleados de cuidado de la salud deben recibir compensación por los períodos de comida y descanso omitidos, interrumpidos o inoportunos se describe en las secciones 12 y 13, más adelante.

## 10. ¿Cuándo pueden combinarse los períodos de comida y descanso?

Los empleados de cuidado de la salud cubiertos pueden combinar un período de comida con un período de descanso en ciertas condiciones. Si un empleado está trabajando durante un período de tiempo en el que tiene derecho a uno o más períodos de comida y a más de un período de descanso, el empleador y el empleado pueden llegar a un acuerdo para combinar un período de comida con un período de descanso. En general, un período combinado de comida y descanso aún debe cumplir con los requisitos de tiempo, tanto del período de comida como del período de descanso, excepto cuando exista una renuncia o variación aplicable. Además, no puede combinarse un segundo período de descanso con el mismo período de comida. El empleado puede decidir cancelar el acuerdo de combinar los períodos de comida y descanso en cualquier momento.

En caso de que el empleado tenga que seguir de guardia durante el período combinado de comida y descanso, debe recibir remuneración por ese tiempo. Si el empleado no está de guardia durante el período combinado ininterrumpido de comida y descanso, el período de comida puede no ser remunerado, pero el período de descanso se considera tiempo remunerado. Consulte [RCW 49.12.480\(1\)\(c\)](#).

**EJEMPLO 10-1:** Devyn trabaja un turno de 8 horas programado regularmente. Su primer descanso está programado 2 horas después de iniciar su turno. Por acuerdo mutuo, el segundo descanso de Devyn es un período combinado de comida y descanso, y está programado 5 horas después del principio del turno, con una duración total de 40 minutos. Devyn ha recibido períodos de comida y descanso conforme a las reglas, porque existió un acuerdo mutuo para combinar el período de comida y el segundo período de descanso, y los tres períodos se tomaron en los momentos requeridos: el primer período de descanso se programó durante las primeras cuatro horas de trabajo, el período combinado de comida inició antes de la quinta hora de trabajo y el segundo período combinado de descanso ocurrió durante las segundas cuatro



horas de trabajo. Si a Devyn se le permite no estar de guardia durante el período combinado ininterrumpido de comida y descanso, 30 minutos de ese período pueden ser no remunerados. El período de 10 minutos correspondiente al período de descanso obligatorio debe ser remunerado.

**EJEMPLO 10-2:** Celeste trabaja como técnica radiológica en un hospital cubierto. Asiste a trabajar un turno de cobertura adicional, con una duración de cinco horas y media. Celeste y su empleador deciden que, dado que el turno será corto, combinará sus períodos de comida y descanso para tomar un período de 40 minutos para cenar. Celeste no ha recibido los períodos apropiados. Un período de comida y un período de descanso solamente pueden combinarse si el empleado tiene derecho a recibir al menos dos períodos de descanso. Dado que Celeste solamente tiene un período de descanso en su turno corto, no puede combinarlo con su período de comida.

**11. ¿Cuál es la cantidad mínima de recesos obligatorios durante un turno para los empleados de cuidado de la salud cubiertos, de acuerdo con la duración de sus turnos?**

La siguiente tabla muestra la cantidad mínima de recesos obligatorios de acuerdo con la duración del turno:

Duración del turno	Períodos de comida	Períodos de descanso
4 horas	0	1
8 horas	1-2*	2
10 horas	1-2*	2
12 horas	2	3

\* Dependiendo del momento en que se tomen los períodos de comida. Un empleado no puede trabajar más de cinco horas sin un período de comida.

**12. ¿Qué montos se adeudan a un empleado de cuidado de la salud cubierto por un período de comida omitido, interrumpido o inoportuno?**

Cuando un período de comida de programa y completa correctamente y sin interrupciones, puede ser no remunerado.

Los empleados de cuidado de la salud cubiertos tienen derecho a compensación adicional por los períodos de comida omitidos, interrumpidos o inoportunos. Si un empleado de cuidado de la salud cubierto trabaja durante un período de comida y no lo recibe, el empleado tiene derecho a su salario acordado por las horas trabajadas más su salario adicional por la totalidad del período de comida omitido. Si el período de comida inadecuado provoca que el empleado trabaje más de 40 horas en una semana laboral, el tiempo de trabajo adicional se le debe pagar como horas extra, es decir, a razón de una y media veces el salario regular de ese empleado. Además, los períodos de comida que sean inoportunos, interrumpidos por motivos no permisibles sin que se reemplacen con un descanso adecuado o interrumpidos por un período permisible y no completados también deben compensarse como períodos de comida omitidos. La siguiente tabla describe la manera en que los empleados de cuidado de la salud cubiertos deben ser compensados en estas circunstancias:

<b>Circunstancia</b>	<b>¿Este receso fue "omitido"?</b>	<b>Monto adeudado por los períodos de comida</b>
El período de comida se toma completo, a tiempo y sin interrupciones	No.	El período de comida puede ser no remunerado. El empleado no tiene derecho a compensación por el tiempo de receso.
El período de comida se omite por completo debido a que el empleado de cuidado de la salud cubierto trabaja la totalidad del período de comida.	Sí.	El empleado debe recibir el pago del salario acordado por todas las horas trabajadas. Además, el empleado debe recibir un pago adicional de 30 minutos del sueldo acordado, debido al receso omitido.
El período de comida se interrumpe debido a una circunstancia permisible y se completa después.	No.	El período de comida puede ser no remunerado. El empleado no tiene derecho a compensación adicional.
El período de comida se interrumpe debido a una circunstancia permisible y nunca se completa.	Sí.	El empleado debe recibir el pago del salario acordado por todas las horas trabajadas. Además, el empleado debe recibir un pago adicional de 30 minutos del sueldo acordado, debido al receso omitido.
El período de comida se interrumpe debido a una circunstancia no permisible, pero se provee un período de comida completo y oportuno como reemplazo.	No.	El empleado debe recibir el pago del salario acordado por todas las horas trabajadas, incluido el tiempo correspondiente al período de comida interrumpido. Si el período de comida de reemplazo es de 30 minutos ininterrumpidos y comienza antes de la quinta hora, el período de comida de reemplazo cumple con las reglas y puede ser no remunerado.
El período de comida es interrumpido por una circunstancia no permisible y no se provee un período de comida oportuno como reemplazo.	Sí.	El empleado debe recibir el pago del salario acordado por todas las horas trabajadas. Además, el empleado debe recibir un pago adicional de 30 minutos del sueldo acordado, debido al receso interrumpido, sin importar si se completó después. Si el empleado no completó su período de comida, también se le deben pagar por separado todas las horas trabajadas.
El período de comida se toma después de lo requerido (por ejemplo, después de la quinta hora de trabajo)	Sí.	El empleado debe recibir un pago adicional de 30 minutos del sueldo acordado, debido al receso omitido.

**EJEMPLO 12-1:** Jimmy trabaja un turno de 12 horas como enfermero en un hospital regional. En su último turno, Jimmy recibió solamente un período de comida de una hora en la quinta hora de su turno. Jimmy no ha recibido períodos de comida conforme a las reglas en este turno, porque no recibió su segundo período de comida de 30 minutos y trabajó más de cinco horas después de que terminó su segundo período de comida sin iniciar ese segundo período de comida. El segundo período de comida es un período de comida omitido. Jimmy debe recibir el pago de 11 horas trabajadas por el tiempo que trabajó, y además debe recibir el pago de 30 minutos adicionales a su salario acordado, debido al período de comida omitido.

Resumen de compensación	
Pago por el receso omitido:	30 minutos
Pago por el tiempo adicional trabajado:	Ninguno

**EJEMPLO 12-2:** Althea trabaja con un horario de 4-10 cada semana, para un total de 40 horas programadas. En el tercer día de su semana laboral, le piden a Althea que interrumpa su almuerzo porque varios pacientes sufren un paro cardíaco al mismo tiempo y el hospital determinó que su ayuda es necesaria para impedir que uno de los pacientes sufra daños graves. Althea solamente recibió diez minutos de su almuerzo y no pudo completarlo después. Althea no recibió un período de comida conforme a las reglas porque, aunque el período de comida se interrumpió por un motivo permisible, no se completó después. El período de comida se considera omitido. Althea debe recibir el pago de 30 minutos adicionales de su salario acordado por el período de comida omitido. Además, Althea trabajó 20 minutos más de los contemplados en su horario, por lo que ha trabajado más de 40 horas en esta semana laboral y se le adeudan horas extra. Los veinte minutos adicionales de tiempo trabajado deben pagarse a razón de una y media veces su salario regular.

Resumen de compensación	
Pago por el receso omitido:	30 minutos
Pago por el tiempo adicional trabajado:	20 minutos (de sueldo por horas extra)

**EJEMPLO 12-3:** Tempe trabaja un horario de 9/80, con cuatro días de 9 horas y un día de 8 horas en la primera semana, y cuatro días de 9 horas en la segunda semana. En la segunda semana del horario 9/80 de Tempe, omite dos períodos de comida mientras ayuda a colegas con una carga muy elevada de pacientes. Tempe siente que simplemente estaba ayudando a sus colegas y le dice a su supervisor que con gusto renunciará a los períodos de comida omitidos. Tempe no ha recibido períodos de comida conforme a las reglas, porque un empleado no puede renunciar a un período de comida después de omitirlo. Los períodos de comida se consideran como períodos de comida omitidos. A Tempe se le debe pagar una hora adicional de su sueldo acordado, que representa 30 minutos por cada período de comida omitido. A Tempe además se le debe pagar la hora de trabajo adicional que desempeñó al trabajar durante sus períodos de comida. Debido a que las comidas omitidas ocurrieron en la segunda semana del horario de Tempe, sus horas trabajadas totales no llegan al umbral de cuarenta horas, por lo que Tempe no trabajó horas extra. El tiempo trabajado adicional se paga con el salario regular de Tempe.

Resumen de compensación	
Pago por el receso omitido:	60 minutos
Pago por el tiempo adicional trabajado:	60 minutos

**EJEMPLO 12-4:** Ahn es un técnico quirúrgico en el quirófano de un departamento de emergencias muy activo en una zona turística. Trabaja el turno de mediodía a medianoche, con períodos de comida programados a las 5:00 p.m. y a las 10:00 p.m. En un fin de semana festivo ocurre una avalancha en uno de los centros de esquí cercanos, lesionando a docenas de turistas y empleados. Ahn está en su período de comida de las 5:00 p.m. cuando los esquiadores heridos empiezan a llegar a la sala de emergencias, y le piden que interrumpa su período de comida para ayudar en una de las muchas operaciones de emergencia. Cuando termina la operación, Ahn puede tomar el resto de sus treinta minutos, y también puede tomar su segundo período de comida completo e ininterrumpido. Su empleador documenta la interrupción y sus motivos. A Ahn se le pagaron todas las horas trabajadas durante la interrupción. Dado que la interrupción de su primer receso se debió a un motivo permisible, a que Ahn pudo terminar su primer receso después de la interrupción, a que Ahn tomó su segundo receso sin interrupciones y a que a Ahn se le pagaron todas las horas trabajadas, Ahn recibió los recesos obligatorios y no se le adeuda compensación adicional por la interrupción permisible del primer receso.

Resumen de compensación	
Pago por el receso omitido:	Ninguno
Pago por el tiempo adicional trabajado:	Ninguno

**EJEMPLO 12-5:** Viktoriya es una enfermera flotante en un hospital y trabaja turnos de 12 horas. Los períodos de comida de Viktoriya son interrumpidos dos veces en un día: la primera vez por un colega que le pide ayuda con un procedimiento de un paciente y la segunda vez por su supervisor, para hablar sobre la programación de turnos de la siguiente semana. Viktoriya puede completar el resto de ambos períodos de comida interrumpidos en un momento posterior de su turno, y recibe en total 60 minutos de tiempo para comidas. Viktoriya no ha recibido sus períodos de comida conforme a las reglas, porque las dos comidas fueron interrumpidas por motivos no permisibles. Aunque Viktoriya pudo completar sus períodos de comida después, no recibió un período completo de 30 minutos ininterrumpidos en ninguno de sus períodos de comida. Se considera que los períodos de comida fueron omitidos debido a las interrupciones no permisibles y la falta de recesos oportunos con 30 minutos completos. A Viktoriya se le adeuda una hora de compensación adicional con su sueldo acordado, que representa 30 minutos por cada período de comida omitido. Dado que Viktoriya pudo completar sus períodos de comida, no trabajó horas adicionales a su turno programado y no se le adeuda tiempo de trabajo adicional.

Resumen de compensación	
Pago por el receso omitido:	60 minutos
Pago por el tiempo adicional trabajado:	Ninguno

**EJEMPLO 12-6:** Theresa trabaja un turno de tarde de 12 horas, como enfermera flotante. En un día en el que tiene programado iniciar su turno a las 8:00 a.m. y terminarlo a las 9:00 p.m., tiene períodos de comida programados al mediodía y a las 5:00 p.m. El primer período de comida de Theresa se interrumpe después de diez minutos para que pueda atender brevemente el piso, debido a que otra enfermera llegó tarde a su turno. En cuanto la otra enfermera llega, a las 12:45

p.m., Theresa puede reanudar su receso y tomar un período de comida oportuno, completo e ininterrumpido de 30 minutos. El segundo período de comida de Theresa también es interrumpido para atender el piso. Solamente pudo tomar cinco minutos de su segundo período de comida antes de la interrupción. La actividad del piso disminuye y Theresa puede tomar un segundo período de comida de 30 minutos ininterrumpidos a las 7:00 p.m. El primer receso de Theresa no se considera omitido, porque fue programado de manera apropiada y oportuna, y aunque inicialmente se interrumpió por un motivo no permisible, se le concedió un receso de reemplazo de 30 minutos ininterrumpidos que comenzó antes de su quinta hora de trabajo. Sin embargo, el segundo receso de Theresa se considera omitido, porque se interrumpió por un motivo no permisible y el receso de reemplazo no fue oportuno, ya que fue más de cinco horas después de que terminara su primer período de comida. A Theresa se le deben pagar todas las horas trabajadas. Dado que los recesos fueron interrumpidos, los 15 minutos totales que pudo tomar antes de las interrupciones aún se consideran tiempo trabajado y deben pagarse. Los quince minutos no pueden considerarse no remunerados, ni pueden deducirse de sus horas trabajadas. Si a Theresa se le pagan sus once horas completas de tiempo trabajado, que incluyen los quince minutos, no se le adeudan cantidades adicionales por tiempo trabajado adicional. Sin embargo, Theresa debe recibir 30 minutos adicionales de pago de su sueldo acordado, debido al período de comida omitido.

Resumen de compensación	
Pago por el receso omitido:	30 minutos
Pago por el tiempo adicional trabajado:	Ninguno

**EJEMPLO 12-7:** Eino inicialmente tiene programados dos períodos de comida en su turno de 12 horas, uno después de cuatro horas y el segundo después de nueve horas. Eino decide que no quiere ni necesita el segundo período de comida cuando está tan cerca del final de su turno, y solicita renunciar a su segundo período de comida. El empleador de Eino aprueba la renuncia y ajusta su horario, por lo que ahora tiene un período de comida en la quinta hora de su turno. Eino recibió períodos de comida conforme a la ley, ya que solicitó voluntariamente la renuncia a su segundo período de comida de manera anticipada. El segundo período de comida de Eino no se considera “omitido”, ya que renunció a él.

Resumen de compensación	
Pago por el receso omitido:	Ninguno
Pago por el tiempo adicional trabajado:	Ninguno

### 13. ¿Qué montos se adeudan a un empleado de cuidado de la salud cubierto por un período de descanso omitido, interrumpido o inoportuno?

Los períodos de descanso se consideran horas remuneradas con el sueldo acordado del empleado. Los empleadores nunca pueden deducir el tiempo de los períodos de descanso legales de las horas trabajadas de un empleado.

Los empleados de cuidado de la salud cubiertos tienen derecho a compensación adicional por los períodos de descanso omitidos o inoportunos. Si los empleados cubiertos trabajan durante un período de descanso y no lo reciben, tienen derecho a salarios adicionales por la totalidad de ese período de descanso omitido. Además, los períodos de descanso que sean inoportunos, interrumpidos por motivos no permisibles o interrumpidos por un período permisible y no

completados durante el turno, también deben compensarse como períodos de descanso omitidos. La siguiente tabla describe la manera en que los empleados de cuidado de la salud cubiertos deben ser compensados en estas circunstancias:

<b>Circunstancia</b>	<b>¿Este receso fue "omitido"?</b>	<b>Monto adeudado por los períodos de descanso</b>
El período de descanso se toma completo, a tiempo y sin interrupciones	No.	El período de descanso se incluye en las horas normales pagadas del empleado. Al empleado no se le adeuda compensación adicional.
El período de descanso se omite por completo debido a que el empleado de cuidado de la salud cubierto trabaja la totalidad del descanso.	Sí.	El empleado debe recibir el pago del salario acordado por todas las horas trabajadas. Además, el empleado debe recibir un pago adicional de 10 minutos del sueldo acordado, debido al receso omitido. Si el período de descanso omitido por el empleado hace que el empleado trabaje más de 40 horas en una semana laboral, el tiempo trabajado adicional debe compensarse a razón de una y media veces el salario acordado.
El período de descanso se interrumpe debido a una circunstancia permisible y se completa después.	No.	El período de descanso se incluye en las horas normales pagadas del empleado. Al empleado no se le adeuda compensación adicional.
El período de descanso se interrumpe debido a una circunstancia permisible y nunca se completa.	Sí.	El período de descanso parcial se incluye en las horas normales pagadas del empleado. Además, el empleado debe recibir un pago adicional de 10 minutos del sueldo acordado, debido al receso omitido. Si el período de descanso omitido por el empleado hace que el empleado trabaje más de 40 horas en una semana laboral, el tiempo trabajado adicional debe compensarse a razón de una y media veces el salario acordado.
El período de descanso se interrumpe debido a una circunstancia no permisible, pero se provee un período de descanso completo y oportuno como reemplazo.	No.	Tanto el período de descanso interrumpido como el período de reemplazo se incluyen en las horas normales pagadas del empleado. Si el período de descanso de reemplazo dura al menos diez minutos ininterrumpidos dentro del período de cuatro horas en el que se debió tomar el descanso, el

		período de descanso de reemplazo cumple con las reglas y al empleado no se le adeuda compensación adicional.
El período de descanso es interrumpido por una circunstancia no permisible y no se provee un período de descanso oportuno como reemplazo.	Sí.	Cualquier parte del período de descanso interrumpido que el empleado no pudo tomar debe pagarse como tiempo trabajado adicional, además de las horas de trabajo remuneradas normales del empleado. El empleado además debe recibir un pago adicional de 10 minutos del sueldo acordado, debido al receso omitido.
El período de descanso se toma después de lo requerido (por ejemplo, no se toma en las primeras cuatro horas de trabajo).	Sí.	El período de descanso se incluye en las horas normales pagadas del empleado. Además, el empleado debe recibir un pago adicional de 10 minutos del sueldo acordado, debido al receso omitido.

**EJEMPLO 13-1:** Carlana trabaja como técnica radiológica en un hospital cubierto. Trabaja turnos de 8 horas con horario rotativo, y tiene programadas 40 horas de trabajo por semana laboral en total. En la última semana laboral, Carlana se tomó todos sus recesos a la hora programada menos uno, no se le exigió marcar sus salidas durante los períodos de descanso y se le pagaron sus 40 horas trabajadas, incluido el tiempo de los períodos de descanso. El único descanso que no tomó completo a la hora programada inició puntualmente, pero fue interrumpido por un motivo permitido y se completó después. Carlana recibió sus descansos y la compensación apropiada por ellos. No se le adeuda compensación adicional.

Resumen de compensación	
Pago por el receso omitido:	Ninguno
Pago por el tiempo adicional trabajado:	Ninguno

**EJEMPLO 13-2:** Elena trabaja como enfermera en una unidad cardiaca de un hospital. Elena trabaja turnos de 8 horas, con períodos de descanso programados en las horas tres y seis de sus turnos. Un día, cuando más de un compañero de trabajo falta inesperadamente, se le pide a Elena que retrase su período de descanso matutino porque no hay suficiente cobertura de atención en el piso. Elena puede tomarse el descanso más tarde, al final de su período de comida, alrededor de cinco horas después del inicio de su turno. Cuando llega la hora de su segundo descanso programado, se ha completado la cobertura y ella puede tomar su segundo descanso, sin interrupciones y a la hora programada. Elena no ha recibido sus descansos conforme a las reglas, ya que su primero período de descanso no ocurrió durante sus primeras cuatro horas de trabajo. El período de trabajo retrasado se considera omitido. Elena debe recibir 10 minutos de su sueldo acordado por el período de descanso omitido.

Resumen de compensación	
Pago por el receso omitido:	10 minutos
Pago por el tiempo adicional trabajado:	Ninguno

**EJEMPLO 13-3:** Birgitte trabaja un turno de 12 horas, de 6:00 a.m. a 7:00 p.m., en una clínica de atención de urgencia de 24 horas. Tiene programado un período de descanso dos horas después de iniciar su turno, a las 8:00 a.m., un período combinado de comida y descanso de cuarenta minutos, de 10:00 a.m. a 10:40 a.m., y un segundo período de comida a las 3:00 p.m. Se toma sus descansos de acuerdo con el horario. Birgitte no ha recibido todos sus descansos requeridos, ya que tiene derecho a tres períodos de descanso en un turno de 12 horas. El tercer período de descanso fue omitido. Birgitte debe recibir el pago de diez minutos de su sueldo acordado por el descanso omitido. Además, dado que los períodos de descanso se pagan como tiempo trabajado, Birgitte también debe recibir el pago de los 10 minutos que trabajó mientras debió estar descansando y relevada de sus funciones. Birgitte debe recibir un total de 20 minutos de tiempo remunerado adicional con su salario acordado.

Resumen de compensación	
Pago por el receso omitido:	10 minutos
Pago por el tiempo adicional trabajado:	10 minutos

**EJEMPLO 13-4:** Santiago es un terapeuta respiratorio y trabaja turnos regulares de 8 horas, para una semana laboral de 40 horas. Santiago tiene períodos de descanso programados regularmente en la segunda y sexta hora de su turno. En un día particularmente activo, Santiago pierde la noción del tiempo y omite su segundo período de descanso después de trabajar 6 horas de su turno. Dado que falta poco para que termine su turno, Santiago decide que no se molestará en recuperarlo y solo termina su turno. El segundo período de descanso de Santiago fue omitido. Santiago no puede renunciar a sus períodos de descanso. A Santiago se le adeudan diez minutos de tiempo remunerado con su sueldo regular. Además, dado que Santiago trabajó diez minutos adicionales, se le adeudan diez minutos de tiempo trabajado. El tiempo trabajado adicional hace que Santiago exceda las cuarenta horas de trabajo en la semana y que trabaje 10 minutos de tiempo extra. Los diez minutos de tiempo extra deben pagarse a razón de una y media veces el salario regular de Santiago.

Resumen de compensación	
Pago por el receso omitido:	10 minutos
Pago por el tiempo adicional trabajado:	10 minutos (de sueldo por horas extra)

**EJEMPLO 13-5:** Eliza es una nutrióloga que trabaja con pacientes que tienen necesidades especializadas en la clínica de oncología de un hospital. Uno de los pacientes necesita un intérprete, y el intérprete de planta del paciente tiene demasiado trabajo y llega tarde a la clínica de Eliza, por lo que Eliza está en un período de descanso programado cuando llega. En vez de tratar de hacer arreglos para que el intérprete regrese, el supervisor de Eliza interrumpe su período de descanso y le pide que vaya a reunirse con el intérprete y el paciente. Después de que termina la reunión, Eliza vuelve a su descanso y termina sus diez minutos de descanso. Se



considera que el período de descanso de Eliza fue omitido, porque se interrumpió por un motivo no permisible y no se le ofreció un período de descanso de 10 minutos ininterrumpidos como reemplazo durante sus primeras cuatro horas de trabajo. A Eliza se le adeudan diez minutos de tiempo a su salario acordado por el período de descanso omitido. Sin embargo, dado que Eliza pudo completar su descanso más tarde y tomó todo el tiempo de su período de descanso, no realizó trabajo adicional y no se le adeuda compensación adicional.

Resumen de compensación	
Pago por el receso omitido:	10 minutos
Pago por el tiempo adicional trabajado:	Ninguno

**EJEMPLO 13-6:** Trayvon es un empleado cubierto que principalmente trabaja turnos de 8 horas en un hospital metropolitano, con un período corto para cobertura por semana. Trayvon regularmente tiene programadas 35 horas de trabajo por semana, y sus turnos incluyen períodos de comida y descanso apropiados. Durante uno de sus dos períodos de descanso de diez minutos en un día de 8 horas, lo interrumpe una enfermera del piso para pedirle ayuda con un paciente difícil. Trayvon solamente pudo tomar siete de los diez minutos de su período de descanso y no pudo completarlo más tarde, ni tomar un período de descanso oportuno como reemplazo. Se considera que el período de descanso de Trayvon fue omitido, porque se interrumpió por un motivo no permisible. A Trayvon se le adeudan diez minutos de tiempo a su salario acordado por el período de descanso omitido. También se le debe pagar a Trayvon el tiempo adicional que trabajó cuando debía estar tomando un período de descanso pagado, por lo que se le adeudan tres minutos adicionales de tiempo trabajado a su salario acordado. El tiempo trabajado adicional no hace que Trayvon exceda de 40 horas en la semana, por lo que se paga usando su salario regular.

Resumen de compensación	
Pago por el receso omitido:	10 minutos
Pago por el tiempo adicional trabajado:	3 minutos

**EJEMPLO 13-7:** Mary Eliza es una trabajadora cubierta en la unidad de psiquiatría de un hospital. Trabaja un turno de 8 horas y tiene dos períodos de descanso programados regularmente en la segunda y sexta horas de su turno. El primer descanso del día de Mary Eliza fue interrumpido por un paciente que salió inesperadamente de su habitación. Mary Eliza acompañó al paciente de regreso a la habitación, y después pudo reanudar su período de descanso y tomar un período de descanso completo de 10 minutos sin más interrupciones. Mary Eliza pudo tomar su segundo período de descanso de acuerdo a lo programado. Mary Eliza no ha omitido ningún período de descanso, porque pudo tomar un período de descanso completo de 10 minutos ininterrumpidos como reemplazo en sus primeras cuatro horas de trabajo. Los períodos de descanso se consideran tiempo trabajado, por lo que Mary Eliza no trabajó tiempo adicional que deba ser pagado. A Mary Eliza no se le adeuda compensación adicional.

Resumen de compensación	
Pago por el receso omitido:	Ninguno
Pago por el tiempo adicional trabajado:	Ninguno

#### **14. ¿Qué registros debe conservar el empleador cubierto para los empleados de cuidado de la salud cubiertos?**

Los empleadores cubiertos deben proporcionar a sus empleados un sistema para documentar cuando omiten un período de comida o descanso, y el empleador debe mantener esos registros. Deben permitir que los empleados registren con precisión sus períodos de comida y descanso omitidos o interrumpidos. Los empleados no deben sufrir coacción alguna para registrar sus períodos de comida y descanso. Consulte [RCW 49.12.483\(4\)\(a\)\(ii\)](#).

Además, en cada trimestre calendario los empleadores cubiertos deben informar a L&I el número total de períodos de comida y descanso omitidos por sus empleados y el número total de períodos de comida y descanso requeridos durante ese período. Consulte [RCW 49.12.480\(2\)\(a\),\(b\)](#). El informe debe entregarse a L&I a más tardar 30 días después de que termine el trimestre. El empleador cubierto debe conservar sus registros de períodos de comida y descanso por lo menos durante tres años.

Estos requisitos de presentación de informes comenzarán a aplicarse gradualmente a partir del 1 de julio de 2024, e inicialmente se aplican a los empleadores cubiertos, excepto los siguientes: (1) hospitales certificados como hospitales de acceso crítico; (2) hospitales con menos de 25 camas autorizadas para atención aguda; (3) hospitales certificados por los Centros de Servicio de Medicare y Medicaid como hospitales comunitarios únicos que no sean poseídos u operados por un sistema de salud que posea u opere más de un hospital agudo autorizado de acuerdo con el capítulo 70.41 del RCW; y (4) hospitales situados en una isla y que operen dentro de un distrito de hospitales públicos en el condado de Skagit.

Los requisitos de presentación de informes se aplican a todos los empleadores cubiertos a partir del 1 de julio de 2026.

#### **15. ¿Qué obligaciones tienen los empleadores cubiertos respecto a auditarse a sí mismos?**

Además de los requisitos generales de conservación de registros, los empleadores cubiertos deben entregar un informe trimestral a L&I que contenga un desglose de los recesos requeridos totales y los recesos omitidos totales. Para garantizar la congruencia de todas las partes informantes, el departamento ofrece un formulario de informe estandarizado y una lista de empleados cubiertos para la elaboración de informes propios. Esta lista podría no incluir a todos los empleados cubiertos por las protecciones de [RCW 49.12.480](#), y las quejas individuales se examinarán de acuerdo con las características de cada caso, con base en los términos usados en los estatutos y definidos con mayor detalle en las políticas. De conformidad con el estatuto, el formulario de informe se limita a reunir información relacionada directamente con la determinación de la tasa de cumplimiento de un hospital. Sin embargo, es recomendable conservar los registros de sustento por un período mínimo de tres años. De acuerdo con [RCW 49.12.483\(4\)\(b\)](#), L&I tiene la obligación de investigar las quejas que indiquen que la información presentada puede ser inválida o incorrecta. Al mantener los registros originales y proporcionarlos a L&I cuando se le solicite, puede ayudar a mantener la integridad y confianza en el proceso de autoinformes.

#### **16. ¿Qué se incluye en un desglose de los recesos requeridos totales y los recesos omitidos totales?**

**Recesos requeridos totales.** Todos los descansos programados o requeridos para un empleado cubierto.

- No incluye los períodos de comida a los que se haya renunciado.
- Los períodos combinados de comida y descanso cuentan como dos (un período de comida y un período de descanso). Los empleadores pueden desglosar qué partes de los descansos combinados están designados para cada tipo de descanso y cuáles se han perdido o interrumpido si tienen capacidad para ello, pero por lo demás los descansos combinados se consideran de todo o nada de acuerdo con la siguiente tabla.

**Recesos omitidos totales.** Descansos no tomados; descansos tomados después de la hora requerida, descansos interrumpidos por una circunstancia no permisible; descansos interrumpidos por una circunstancia permisible pero no completados.

La siguiente lista describe lo que se incluye en la categoría de descansos omitidos:

Circunstancia	¿Este descanso fue "omitido"?
El descanso se toma completo, a tiempo y sin interrupciones	No.
El descanso se interrumpe debido a una circunstancia permisible y se completa después.	No.
El descanso se interrumpe debido a una circunstancia permisible y nunca se completa.	Sí, el descanso fue omitido.
El descanso se interrumpe debido a una circunstancia no permisible, y no se proporciona un descanso completo, oportuno e ininterrumpido como reemplazo.	Sí, el descanso fue omitido.
El descanso se interrumpe debido a una circunstancia no permitida, pero se proporciona un descanso completo, oportuno e ininterrumpido como reemplazo.	No.
El descanso se toma después de lo requerido (por ejemplo, un período de comida se provee después de seis horas de trabajo consecutivas, en lugar de antes de la quinta hora.	Sí, el descanso fue omitido.

Cuando un empleado renuncia de manera apropiada a un período de descanso o a los requisitos sobre el momento en que debe tomarse un período de descanso, no se considera que el período de comida fue omitido.

### 17. ¿Los empleados están protegidos al ejercer su derecho a tener períodos de comida y descanso?

Los empleadores cubiertos no pueden ejercer ninguna acción adversa en contra de sus empleados por ejercer sus derechos a los períodos de comida y descanso. Esos derechos incluyen el derecho a tomar los períodos de comida y descanso que autoriza la ley, el derecho a registrar sus períodos de comida y descanso omitidos en el sistema de seguimiento del empleador, y el derecho a presentar una queja referente a una infracción percibida de sus derechos.

Una acción adversa es cualquier acción que un empleador aplique o amenace con aplicar en contra de un empleado por ejercer los derechos que le confieren [RCW 49.12.480](#) y [RCW 49.12.483](#). Las acciones adversas pueden incluir, entre otras:

- Despedir, suspender, degradar o denegar un ascenso;
- Reducir las horas de trabajo programadas del empleado;
- Advertencias orales o escritas;
- Reducir el sueldo de un empleado.

Sin embargo, el asesoramiento, el entrenamiento, la capacitación y otros recursos que se ofrezcan de manera no coercitiva a un empleado no se consideran como acciones adversas para este propósito. Consulte [RCW 49.12.483\(3\) \(a\)](#)

#### **18. ¿Qué ocurre si un empleado sufre represalias por ejercer sus derechos?**

Puede dirigir sus preguntas sobre esta política o las leyes relacionadas a [HealthcareLaborStandards@lni.wa.gov](mailto:HealthcareLaborStandards@lni.wa.gov). Las personas que consideren que se han infringido sus derechos descritos en esta política pueden presentar una queja en <dirección de queja> en el sitio de internet del Departamento de Labor e Industrias.