



## Hoja Informativa y Opinión Formal (INFO por sus siglas en inglés) # 6C:

### Cómo Difiere el Pago por Ausencia Laboral Bajo el Acta de Familias y Lugares de Trabajos Saludables (“HFWA” por sus siglas en inglés) en el 2020 y 2021, y En Qué se Diferencia de la Ley Federal, Leyes Anteriores de Colorado, y Ausencia Familiar/Médica Pagada

#### **Resumen**

Los INFOs #6A y #6B detallan los requisitos de ausencia laboral pagada de el Acta de Familias y Lugares de Trabajos Saludables “[Healthy Families and Workplaces Act](#)” (“HFWA,” [S.B. 20-205](#), 14 de Julio del 2020) en el 2020 y el 2021, respectivamente. Este INFO resume las formas clave en la que la ausencia difiere:

- (1) *en diferentes periodos de tiempo* -- los diferentes requisitos de ausencia pagada de COVID en el 2020 y el 2021; y
- (2) *en diferentes leyes* -- bajo la ley federal y bajo varias disposiciones legales, reglamentarias e iniciativas de Colorado.

#### **(1) Diferentes Períodos de Tiempo: 80 Horas de ausencia de COVID en el 2020 en el 2021**

**Bajo § 405, todos los empleados en el estado, independientemente del tamaño, deben proporcionar un nuevo suplemento de hasta 80 horas de ausencia laboral relacionada con el COVID en el 2021.** La gran mayoría de empleadores ha tenido que proporcionar 80 horas<sup>1</sup> de ausencia de COVID desde la primavera del 2020, bajo leyes federales y reglas de Colorado.<sup>2</sup> A partir del 14 de julio del 2020, la HFWA § 406 expandió la ausencia de COVID de 80 horas requerida por el gobierno federal para “cada empleado que no esté cubierto” por la ley federal. Pero esa ley federal expiró después del 2020, entonces la HFWA § 405 requiere una ausencia de COVID de 80 horas para el 2021 si hay una emergencia de salud pública: “En la fecha en que se declara una emergencia de salud pública, cada empleador ... deberá suplementar a cada empleado ... ausencia del [2021] ... para asegurar” 80 horas de ausencia de COVID. La HFWA § 405 agrega ausencia de COVID de 80 horas solo a partir del 2021, porque § 406 ya cubrió el 2020 con su ampliación de ausencia federal del 2020. Pero todo en la HFWA, incluyendo § 405, tuvo la misma fecha de vigencia: 14 de julio del 2020. Así que, el requisito de § 405 que dice que los empleadores suplementen la ausencia del 2021 a partir de “la fecha en que se declare una emergencia de salud pública” estaba en vigor a partir del 14 de julio del 2020, y fue activada por cualquier declaración de emergencia calificada a partir del o después del 14 de julio del 2020.

La emergencia de COVID-19 fue declarada el 11 de marzo del 2020, luego renovada consistentemente mediante declaraciones de emergencia ampliadas y enmendadas<sup>3</sup> hasta la fecha de este INFO que califican y activan las 80 horas de ausencia de COVID en el 2021, bajo la HFWA y reglas recientemente adoptadas para aclarar este asunto:

“Emergencia de salud pública” significa: (a) ... una epidemia causada por un agente infeccioso nuevo y altamente mortal, para la cual: (i) una agencia de salud pública federal, estatal o local declara una emergencia; o (ii) el gobernador declara una emergencia por desastre; o (b) una enfermedad altamente infecciosa o un agente con potencial epidémico o pandémico por el cual el gobernador

<sup>1</sup> O proporcionalmente menos horas para los empleados de medio tiempo; el término “ausencia de COVID de 80 horas” se utiliza para simplificar.

<sup>2</sup> Ausencia de Emergencia Sanitaria con Reglas de Pago de Colorado (Colorado Health Emergency Leave with Pay Rules (“Colorado HELP”)), 7 CCR 1103-10 (Marzo 11 - Julio 14, 2020).

<sup>3</sup> Órdenes Ejecutivas [D 2020 003](#) (11 de marzo del 2020) (declaración de emergencia de desastre original), [D 2020 264](#) (28 de nov. del 2020) (declaración ampliada y renovada); [Orden Ejecutiva D 2020 268](#) (3 de dic. del 2020) (declaración enmendada).

declara una emergencia por desastre.<sup>4</sup>

Una emergencia de salud pública se “declara” mediante cualquier declaración inicial, enmendada, extendida, reformulada o prolongada de una emergencia que cumpla con la definición anterior. Los empleados tienen hasta 80 horas de ... ausencia utilizable a partir del 1 de enero del 2021, porque una emergencia de salud pública declarada después de la fecha de vigencia de la HFWA permanece en vigencia el tiempo suficiente para activar la ausencia pagada en el 2021 (según HFWA § 405 y la Regla 3.5.1(C), de las Reglas de Protección de Salarios, distinta de las hasta 80 horas de ausencia previstas para el 2020 por la HFWA § 406 para cumplir con la ley federal de ausencia pagada que expiró el 31 de diciembre de 2020).<sup>5</sup>

Por lo tanto, el requisito de HFWA § 405 de 80 horas de ausencia laboral relacionada con COVID en 2021 continúa hasta cuatro semanas después de la expiración de todas y cada una de las declaraciones de salud pública aplicables.

**La Ausencia Laboral de COVID 2021 Durante Emergencia de Salud Pública es un *Suplemento Nuevo* de hasta 80 Horas Basado en una Declaración de Emergencia, No una Continuación de la Ausencia de COVID del 2020 que se Basó en la Ley de Ausencia Federal.** En el 2020, todas las ausencias laborales fueron proporcionadas bajo HFWA § 406, la cual adoptó y amplió la ausencia laboral federal que cubrió a los empleados sólo hasta el 31 de diciembre del 2020. Los empleados pueden usar este nuevo suplemento de 80 horas de ausencia laboral relacionada con COVID que la § 405 proporciona una vez por emergencia de salud pública, a partir del 1º de enero de 2021 (si ya están empleados en esa fecha), o a partir de la primera fecha de empleo (si están contratados después de ese momento), ya sea que los empleados usen las 80 horas a la vez o las dividan entre múltiples eventos calificados.<sup>6</sup>

**Los empleadores con menos de 16 empleados aún deben proporcionar 80 horas de ausencia laboral relacionada con COVID en el 2021, a pesar de no tener que proporcionar una ausencia pagada “acumulada” de 48 horas hasta 2022.** Dichos empleadores están exentos hasta el 2022 del requisito de la HFWA § 403 de 48 horas de *ausencia laboral acumulada y pagada* para una variedad de necesidades de salud o seguridad.<sup>7</sup> Pero dichos empleadores ya debieron haber proporcionado 80 horas de ausencia de COVID en el 2020.<sup>8</sup> Para el 2021, la HFWA § 405 requiere una ausencia de COVID de 80 horas a “cada empleador en el estado”, “además del” requisito general de ausencia por enfermedad de 48 horas de la § 403, sin repetir ni adoptar la exención de 16 empleados o menos que aparece y se aplica únicamente a § 403.

## **(2) Leyes Diferentes: Cobertura de la HFWA en Comparación con la Ley Federal y Otras Disposiciones de Colorado**

**HFWA requiere su ausencia pagada para todos los empleados y empleadores, en todos los sectores, industrias y trabajos, con las tres extensiones numeradas en HFWA.** Colorado HELP se aplicó solo a ciertas industrias que totalizan aproximadamente  $\frac{2}{3}$  del sector privado: todo el comercio minorista, oficinas, restaurantes, hoteles y otros servicios de esparcimiento u hospitalidad; cuidado y educación infantil, incluidos los servicios relacionados (cafeterías, transporte, etc.); una variedad de servicios de salud (todos los servicios médicos o dentales optativos, hogares de ancianos o instalaciones de vida comunitaria, y atención médica domiciliaria para personas mayores, enfermas, discapacitadas o de alto riesgo); servicio y fabricación de alimentos; y bienes raíces. La ley federal de ausencias pagadas excluyó a los empleadores más grandes y permitió que los empleadores de atención médica excluyeran a ciertos empleados más enfocados en

---

<sup>4</sup> C.R.S. § 8-13.3-402(9).

<sup>5</sup> Regla de Protección de Salarios 7 CCR 1103-7, Rule 2.11.

<sup>6</sup> C.R.S. § 8-13.3-405(4)(c); Regla de Protección de Salarios, 7 CCR 1103-7, Regla 2.11.

<sup>7</sup> C.R.S. § 8-13.3-403(1)(b),(c).

<sup>8</sup> C.R.S. § 8-13.3-405(1) (a partir del 14 de julio del 2020, la disposición de HFWA que requiere una ausencia de 80 horas de COVID a “cada empleador en el estado, sin importar el tamaño”); Colorado HELP, 7 CCR 1103-10, R. 3.1 (enmendado el 27 Abr. del 2020) (hasta el 14 de julio del 2020, requiriendo una ausencia de COVID de 80 horas para todas las industrias y trabajos cubiertos independientemente del tamaño del empleador).

“atención al paciente.”<sup>9</sup> En contraste con Colorado HELP y la ley federal que exenta expresamente a ciertas industrias o trabajos, HFWA cubre expresamente a “cada empleador” y “todos los empleados” en Colorado,<sup>10</sup> exentando solo a aquellos en tres categorías enumeradas: (1) “el gobierno federal” está exento (pero no un simple contratista federal o entidad autorizada por el gobierno federal); (2) los empleados sujetos a la Ley Federal de Seguro de Desempleo Ferroviario están exentos; y (3) los empleadores con menos de 16 empleados están exentos en 2021 de el requisito de 48 horas de ausencia laboral acumulada y pagada (pero no de las 80 horas de ausencia laboral relacionada con COVID, y no son exentos a partir de 2022, como se indicó anteriormente).<sup>11</sup> Por lo tanto, no se aplican exenciones en ningún otro estatuto o regla a HFWA.

**Los derechos y responsabilidades de ausencia pagada no dependen de la disponibilidad de créditos de impuestos o subsidios.** Ciertos créditos de impuestos o subsidios se han concedido a los empleadores que ofrecen ausencias pagadas. Pero todos los estatutos y reglas de ausencia pagada, federales o estatales, han requerido ausencia incluso si dichos créditos o subsidios expiran o no están disponibles.

**La ausencia pagada de mayor duración bajo el Acta de Seguro de Ausencia Médica y Familiar Pagada (PFMLIA por sus siglas en inglés) aún no está en vigor.** El [Acta de Seguro de Ausencia Médica y Familiar Pagada](#) (“PFMLIA”) se convirtió en ley tras la aprobación de la Proposición 118 por votación estatal en 2020. PFMLIA proporciona hasta 12 semanas de ausencia pagada para una variedad de necesidades familiares y médicas. Sin embargo, PFMLIA exige una programación específica de planificación, financiamiento e implementación para ese sistema de ausencias pagadas. Bajo ese programa, PFMLIA proporciona ausencia pagada solo a partir de 2024.

#### **Información Adicional:**

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

---

<sup>9</sup> 29 C.F.R. § 826.10(a); Depto. del Trabajo de E.U., Acta de Familias Primero en Respuesta al Coronavirus Preguntas y respuestas, #56 (los empleados excluibles son aquellos que “brindan atención al paciente ... [o] que están integrados y son necesarios para la prestación de esos servicios” -- enumerando, por ejemplo, doctores, enfermeras, médicos o auxiliares de enfermería y técnicos médicos o de laboratorio -- no cualquier empleado “simplemente porque ... [el] empleador proporciona servicios de atención médica o ... [el empleado] afecta la prestación de servicios de atención médica. Por ejemplo, los profesionales de IT, el personal de mantenimiento de edificios, el personal de recursos humanos, los cocineros, los trabajadores de servicios de alimentos, los administradores de registros, los consultores y los emisores de facturas no son... [excluibles], incluso si... en un hospital o una instalación de atención médica similar.”).

<sup>10</sup> C.R.S. §§ 8-13.3-406(2) (80 horas de ausencia de COVID en el 2020: “cada empleador en el estado, sin importar el tamaño”), 405(1) (80 horas de ausencia de COVID en el 2021: “cada empleador en el estado”), 403(1) (48 horas de ausencia general de enfermedad en el 2021: “[todos] los empleados... en Colorado,” excluyendo a los pequeños empleadores durante un año, luego a los empleadores de todos los tamaños).

<sup>11</sup> C.R.S. §§ 8-13.3-402(5)(b), 402(4), y 403(1), respectivamente.