



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 2020, 2021, y más allá, 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 del Acta de Familias y Lugares de Trabajos Saludables “[Healthy Families and Workplaces Act](#)” (“HFWA”) en el 2020 y desde el 1 de enero del 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 2020, 2021, y 2022; 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 2020, 2021, y más allá

2020 y 2021: Casi todos los empleadores han sido requeridos a proporcionar una ausencia de COVID de 80 horas¹ desde la primavera del 2020, según la ley federal y las reglas de Colorado.² En 2021, **según § 405, todos los empleadores del estado, independientemente de su tamaño, debían proporcionar un nuevo suplemento de hasta 80 horas de ausencia relacionada con COVID.** Durante una "emergencia de salud pública" (“PHE” por sus siglas en inglés):

“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 o agente altamente infeccioso con potencial epidémico o pandémico por el cual el gobernador declara una emergencia por desastre. [§ 402 (9).]

A partir del 14 de julio de 2020, HFWA § 406 amplió la ausencia por COVID de 80 horas requerida federalmente para “cada empleado que no esté cubierto” por la ley federal. Pero esa ley federal expiró después del 2020, por lo que HFWA § 405 requirió una ausencia relacionada con COVID de 80 horas en el 2021 si hay una PHE: “En la fecha en que se declare una emergencia de salud pública, cada empleador ... deberá complementar a cada empleado ... ausencia de [2021] ... para asegurar ”80 horas de ausencia. HFWA § 405 agrega una ausencia de 80 horas solo a partir de 2021, porque § 406 ya cubrió 2020 con su expansión de ausencia federal del 2020. Pero toda la HFWA, incluida la § 405, tenía la misma fecha de vigencia: 14 de julio de 2020. Por lo tanto, el requisito de la § 405 de que los empleadores complementen la ausencia de 2021 a partir de “la fecha en que se declara una emergencia de salud pública” entró en vigencia el 14 de julio, 2020, y se activó por cualquier declaración de emergencia calificada a partir del 14 de julio de 2020.

Se declaró una Emergencia de Salud Pública (PHE) relacionada con COVID-19 y se renovó y extendió constantemente a lo largo de 2020,³ lo que provocó la obligación de los empleadores de proporcionar una

¹ O proporcionalmente menos horas para los empleados de medio tiempo; el término "ausencia de COVID de 80 horas" se utiliza para simplificar.

² Reglas de Ausencia de Emergencia con pago de Colorado Health (“Colorado HELP” por sus siglas en inglés), 7 CCR 1103-10 (del 11 de marzo al 14 de julio de 2020).

³ Por ejemplo, Órdenes Ejecutivas [D 2020 003](#) (11 de marzo de 2020) (declaración original de emergencia por desastre), [D 2020 264](#) (28 de noviembre de 2020) (declaración extendida y renovada); [D 2020 268](#) (3 de diciembre de 2020) (declaración enmendada).

cantidad adicional y complementaria de ausencia de COVID de 80 horas a partir del 1 de enero de 2021.⁴

2022 y más allá: Una Emergencia de Salud Pública (PHE) relacionada con COVID-19 continuó en vigencia durante el 2021 y se extendió hasta el 2022.⁵ Esto significa que si un empleado ya utilizó todas sus ausencias complementarias relacionadas con PHE requeridas en 2021, entonces su empleador no necesita proporcionarle una ausencia *adicional* de PHE complementaria en 2022, pero:

- los empleados aún pueden acceder a cualquier ausencia de PHE complementaria *no utilizada* — por ejemplo, si usaron 60 de sus 80 horas en 2021, todavía tienen 20 horas para usar en 2022 — ya que su derecho a tomar ausencias se extiende hasta cuatro semanas después del final de la PHE. (que, a partir de este INFO, aún no tiene una fecha de finalización); y
- cualquier empleado *recién contratado* sigue teniendo derecho a una ausencia de PHE suplementaria, mientras continúe el PHE.

Por lo tanto, el requisito de HFWA § 405 de 80 horas de ausencia laboral relacionada con COVID vigente el 1 de enero de 2021, continúa hasta cuatro semanas después de la expiración de todas y cada una de las declaraciones de salud pública aplicables. Los siguientes son puntos clave sobre la medida en que continúa esa ausencia y cómo se relaciona con la "ausencia acumulada" que comenzó en 2021:

La ausencia de COVID durante una Emergencia de Salud Pública (PHE) del 2021 fue un *nuevo* suplemento de hasta 80 horas basado en una declaración de emergencia, no una continuación de la ausencia de COVID del 2020 basada en la ley de ausencia federal. En 2020, todas las ausencias de COVID estaban bajo HFWA § 406, que adoptó y extendió la ausencia federal que cubría a los empleados solo hasta el 31 de diciembre de 2020. En 2021 y más allá, los empleados pueden usar este suplemento de ausencia de COVID de 80 horas que § 405 proporciona una vez por emergencia de salud pública, comenzando ya sea a partir del 1 de enero de 2021 (si ya está empleado en esa fecha), o desde su primera fecha de empleo (si es contratado después de ese punto), ya sea que usen las 80 horas a la vez o las dividan entre múltiples eventos.⁶

Los empleadores con menos de 16 empleados todavía estaban obligados a proporcionar una ausencia de COVID de 80 horas en 2021, a pesar de no tener que proporcionar una ausencia pagada "acumulada" de 48 horas hasta 2022. Aunque dichos empleadores estaban exentos hasta 2022 del requisito de HFWA § 403 de 48 horas acumuladas de ausencia pagada para una variedad de necesidades de salud o seguridad,⁷ ya tenían que proporcionar una ausencia de COVID de 80 horas en 2020 según la ley

⁴ La Regla 2.11 de las Reglas de Protección Salarial (WP), 7 CCR 1103-7, establece: "Una emergencia de salud pública es 'declarada' por 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 de 2021, porque una emergencia de salud pública declarada después de la fecha de vigencia de la HFWA permanece vigente el tiempo suficiente para activar la ausencia pagada en 2021 (según HFWA § 405 y la Regla 3.5.1 (C) de las Reglas de protección salarial, distintas de las hasta 80 horas de ausencia previstas para 2020 por HFWA § 406".

⁵ La declaración federal de Emergencia de Salud Pública (PHE) relacionada con COVID-19 fue [renovada por última vez](#) por HHS el 15 de octubre de 2021; si el HHS no lo prorroga, permanecerá vigente hasta el 13 de enero de 2022. Para obtener órdenes de emergencia federales, consulte el [sitio web del HHS](#).

El estado de "emergencia por desastre" relacionado con COVID-19 fue declarado por el gobernador Jared Polis el 11 de marzo de 2020 (Orden Ejecutiva [D 2020 003](#), 11 de marzo de 2020) y continuó hasta la fecha de esta INFO. Por ejemplo, la "Orden de recuperación por desastre COVID-19 de Colorado" "rescinde ... y reafirma" la declaración de emergencia original "para centrarse en la recuperación del Estado de la emergencia pandémica del COVID-19", pero también "continúa [d] la declaración de desastre del Estado y directivas esenciales ... para continuar la respuesta y recuperación de COVID-19". (Orden Ejecutiva [D 2021 122](#), 8 de julio de 2021). Esa Orden de Recuperación por Desastre se ha extendido continuamente desde entonces. (Por ejemplo, Orden Ejecutiva D 2021 125 (6 de agosto de 2021), que modifica la Orden de Recuperación por Desastre y ordena que de lo contrario "permanecerá en pleno vigor y efecto como se promulgó originalmente"). Para todas las órdenes de emergencia estatales, consulte <https://covid19.colorado.gov/public-health-executive-orders>.

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

⁷ C.R.S. § 8-13.3-403(1)(b),(c).

federal.⁸ A partir de 2021, HFWA § 405 requería una ausencia de COVID de 80 horas en “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 para empleados menores de 16 años. que aparece en, y se aplica solo 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 “atención al paciente.”⁹

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,¹⁰ 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 fueron 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).¹¹ 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. Consulte el [sitio web](#) de la División de Seguro de Ausencia Familiar y Médica

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

⁹ 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.”).

¹⁰ 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”).

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

Pagada para obtener más información sobre la implementación y aplicación de la PFMLIA.

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.