



CONOCIMIENTO#1: Derechos de Salarios y Horas para los Trabajadores en Colorado

Cada **CONOCIMIENTO** (El conocimiento para los *trabajadores sobre leyes laborales empodera e impulsa el buen empleo*) resume los derechos laborales clave, pero no es una ley vinculante en sí misma. Cada **INFO** (Aviso Interpretativo y Opinión Formal) brinda más detalles sobre cada tema.

<p>¿A qué PAGO tengo derecho?</p> <p><i>detalles en INFO:</i> #1: normas salariales clave y quién está cubierto por ellas #3: qué cuenta como salarios y cómo se deben pagar #16: deducciones #20: ¿cuál tiempo es pagado?</p>	<p>Salario Mínimo</p>	<p>En 2023, \$13.65 (pero \$17.29 en Denver); en 2024, \$14.42 (pero \$18.29 en Denver)</p> <ul style="list-style-type: none"> Se pueden pagar \$3.02 menos a aquellos con suficientes propinas para alcanzar el mínimo completo. El sitio web de la División publica todos los aumentos anuales y los salarios mínimos locales
	<p>Pago por Tiempo Extra ("Tiempo y medio")</p>	<p>1½ veces la tasa de pago regular: requerido después de 40 horas a la semana o 12 horas en un día,</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Incluye aquellos que no reciben pago por horas–salario, precio por pieza, etc., ✗ excepto que ciertos trabajos exentos requieran menos horas extras o ninguna, ejemplos: <ul style="list-style-type: none"> - trabajadores asalariados con funciones de nivel superior (supervisor, profesional, etc.) - algunos (no todos) trabajos relacionados a agricultura, salud, transporte por carretera, ventas, campamentos, esquí, etc.
	<p>Pago por todo Tiempo Trabajado</p>	<p>Se debe pagar todo el tiempo dedicado al beneficio del empleador, incluyendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ tiempo requerido en cualquier lugar, incluso solo para esperar (excepto algo de tiempo para dormir) ✓ tiempo de entrada/salida– reloj de tiempo, control de seguridad, recogida de equipos, tiempo en línea, etc. ✓ ropa/equipo, preparación/limpieza o tiempo para reuniones/papeleo fuera de los turnos ✓ viajes entre lugares de trabajo/oficinas o viajes especiales, pero no viajes habituales
	<p>Deducciones de pago, o Cargos a Empleados</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alojamiento: no si se requiere su uso; sólo si es por escrito; y como máximo \$25-\$100/semana • Comidas: solo si es opcional, y por el valor justo de una comida o el costo real sin propinas • Uniformes: no si se requiere ; y los empleadores no pueden cobrar por la limpieza o el desgaste • Equipo: no para artículos que sean para beneficio del empleador; no si el costo reduce el salario por debajo del salario mínimo; y sólo si los empleados están de acuerdo por escrito • No por: mala calidad del trabajo, renunciar sin previo aviso, etc.
<p>¿A qué Descansos y Tiempo Libre tengo derecho?</p>	<p>Descansos (pagados)</p>	<p>10 minutos cada 4 horas (o múltiples descansos de 5 minutos, en algunas situaciones)</p> <ul style="list-style-type: none"> • libre de impuestos, pero el empleador puede exigirle que permanezca en el lugar de trabajo
	<p>Descansos para comer (no pagado si esta libre de trabajo)</p>	<p>30 minutos, en jornadas laborales mas de 5 horas</p> <ul style="list-style-type: none"> • libre de trabajo y libre de salir del sitio; si no, es tiempo pagado y se le permite comer

<p>detalles en INFO: #4: descansos #6: ausencia pagada</p>	<p>Ausencia Pagada</p>	<p>1 hora por cada 30 trabajadas, hasta 48 horas al año, por necesidades del trabajador o familiares</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ para cualquier atención médica: diagnóstico, atención, tratamiento o atención preventiva ✓ cuando una enfermedad, lesión o condición física o mental impide trabajar ✓ debido a abuso doméstico, agresión sexual o acoso criminal ✓ duelo, o cierre inesperado de la escuela o evacuación del hogar (a partir de 7 de agosto 2023)
<p>¿Cuándo Tengo Derecho a que me Paguen?</p>	<p>Días de pago Regulares</p>	<p>Los empleadores deben pagar al menos mensualmente y publicar avisos de los días de pago.</p>
	<p>Pago de empleados salientes</p>	<p>Todo el pago ganado: es adeudado el siguiente día de pago (o inmediatamente si es despedido), incluyendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ pago de vacaciones no utilizadas, incluido el tiempo libre remunerado que puede utilizarse para vacaciones ✗ pero no por enfermedad, duelo o otro pago limitado a necesidades específicas
<p>¿Puede un Acuerdo Quitarme mis Derechos?</p>	<p>No:</p>	<p>Ninguna renuncia, política, o acuerdo (negociación colectiva o individual) puede:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ no pagar salario mínimo, horas extras o cualquier “tiempo trabajado” ✗ no permitir descansos o ausencias por enfermedad, o hacer que todas las ausencias no sean remuneradas ✗ clasificar erróneamente a los empleados como contratistas independientes: observe los hechos reales, no solo lo que dicen los documentos (contrato, 1099, etc.), tales como: <ul style="list-style-type: none"> - ¿se beneficia el contratador como un cliente (con control limitado, con frecuencia al trabajo especializado) o un empleador (con más control, a menudo para su trabajo principal) y - ¿se beneficia el trabajador como un empleado o como alguien que dirige un negocio independiente y no sujeto al control del empleador?
	<p>Pero:</p>	<p>Los empleados y empleadores pueden acordar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ cualquier tasa de pago (al menos el salario mínimo o el salario de cuidado directo) ✓ cualquier horario o cantidad de horas (con todos los descansos requeridos) ✓ cual si se gana algún tiempo libre pagado (aparte de la ausencia por enfermedad requerida)
<p>¿Cómo Puedo Proteger mis Derechos?</p> <p>detalles en INFO: #2: quejas e investigaciones</p>	<p>Qué está protegido contra Represalias o Interferencias</p>	<p>Tiene derecho a denunciar violaciones o hacer valer sus derechos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ en cuanto a salarios u horas, incluidos descansos y ausencia familiar/médica ✓ hablar u organizarse sobre el trabajo con otros, informalmente o con un sindicato ✓ contra diversas condiciones laborales inseguras o ilegales
	<p>Presentar un reclamo o información confidencial</p>	<p>Reporte violaciones en cuanto a salarios y horas (incluidos descansos o ausencias) o represalias:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ como una queja ante la División, o en el tribunal, o ✓ Como información confidencial a la División, por correo electrónico o por teléfono <p>Llame o envíe un correo electrónico a la División si tiene alguna pregunta, en inglés o español.</p>