



INFORMACIÓN #1: Derechos salariales y de horarios de Colorado para trabajadores

Cada **INFORMACIÓN** (información para los trabajadores sobre la legislación laboral *capacita & fomenta el buen empleo*) resume los principales derechos laborales, pero no es una ley vinculante en sí misma. Cada **INFORMACIÓN** (Aviso interpretativo y opinión formal) brinda más detalles sobre cada tema.

<p>¿A qué PAGO tengo derecho?</p> <p><small>detalles en INFO: #1: reglamentaciones de salario principales y a quién aplican estas reglamentaciones #3: qué cuenta como salarios y cómo se deben pagar #16: deducciones #20: qué horas se pagan</small></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 de horas extras ("1 vez y media")</p>	<p>1 vez y ½ el salario regular: requerida después de 40 horas a la semana o 12 horas en un día,</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ incluso para aquellos que no reciben salario por horas: salario, tarifa 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>Se paga todo Tiempo Trabajado</p>	<p>Se deberá 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 las horas de descanso) ✓ ingreso-salida - reloj fichador, revisión, obtención del equipo, 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 los desplazamientos habituales
	<p>Deducciones del salario o cargos a los 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 es necesario; 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 pago 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 tiempos libres tengo derecho?</p>	<p>Descansos(pagos)</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>Pausa para comer (no remunerada si es libre de impuestos)</p>	<p>30 minutos, en jornadas laborales superiores a 5 horas</p> <ul style="list-style-type: none"> • libre de impuestos y puede salir del sitio: de lo contrario, es tiempo pagado, y puede comer

<p>detalles en INFO: #4: descansos #6: licencia pagada</p>	<p>Licencia pagada</p>	<p>1 hora por cada 30 trabajadas, hasta 48 horas al año, por necesidades laborales 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 del 7/8/23)
<p>¿Cuándo tengo a derecho a recibir el pago?</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: vence 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 u otro pago limitado a necesidades específicas
<p>¿Un acuerdo puede quitarme mis derechos?</p>	<p>N.º:</p>	<p>Ninguna renuncia, política, o acuerdo (negociación colectiva o individual) puede:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ pagar menos del salario mínimo o no pagar horas extras de tiempo y medio ✗ no pagar ninguna hora que cuente como “hora trabajada” ✗ no permitir descansos o licencias por enfermedad, o hacer que todas las licencias no sean remuneradas ✗ tratar a los trabajadores como contratistas independientes (u otro tipo de no empleado) sin ninguno de estos derechos, <i>si</i> los hechos demuestran que ellos realmente trabajan como empleados
	<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) ✓ ¿Qué pasa si se obtiene algún tiempo libre remunerado (aparte de la licencia 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 licencia familiar/médica ✓ hablar u organizar 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>Denunciar violaciones en cuanto a salarios u horas (incluidos descansos o licencias) 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>