



CONOCIMIENTO #3: Derechos de Salarios y Horas para los Trabajadores de la Construcción 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>detalles en INFO: #1: normas salariales clave y quién está cubierto por ellas #3: que cuenta como salario y como se debe pagar #16: deducciones #20: ¿cuál tiempo es pagado?</p>	<p>Salario mínimo</p>	<p>En 2023, \$13.65 (\$17.29 en Denver); en 2024, \$14.42 (\$18.29 en Denver)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 al día,</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ incluye aquellos que no reciben pago por horas–salario, precio por pieza, etc, ✗ excepto para los supervisores asalariados u otras personas con deberes de nivel superior.
	<p>Pago por todo Tiempo Trabajado</p>	<p>Se debe pagar todo el tiempo dedicado al beneficio del empleador, incluido:</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 uso; sólo si es por escrito; y como máximo \$25-\$100/semana • Comidas: solo si son opcionales y por el valor justo de la comida o el costo real sin ganancias • 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; & 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>detalles en INFO: #4: descansos #6: ausencia pagada</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 trabajo, 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>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, cierre inesperado de la escuela o evacuación del hogar (a partir de 7 de agosto 2023)

¿CUÁNDO Tengo Derecho a que me Paguen?	Días de pago Regulares	Los empleadores deben pagar al menos mensualmente y publicar avisos de los días de pago.
	Pago de los Empleados Salientes	Todo el pago ganado : es adeudado el siguiente día de pago (o inmediatamente si es despedido), incluyendo: <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
¿Puede un ACUERDO Quitarme mis Derechos?	No:	Ninguna renuncia, política o acuerdo (negociación colectiva o individual) puede permitir: <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 pagadas ✗ 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 <i>and</i> - ¿se beneficia el trabajador como un empleado o como alguien que dirige un negocio independiente y no sujeto al control del empleador?
	Pero:	Los empleados y los empleadores pueden acordar : <ul style="list-style-type: none"> ✓ cualquier tasa de pago (al menos el salario mínimo o el salario de cuidado directo) ✓ cualquier horario o número de horas (con todos los descansos requeridos) ✓ cual si se gana algún tiempo libre pagado (aparte de la ausencia por enfermedad requerida)
¿Cómo puedo PROTEGER mis derechos? <i>detalles en INFO: #2: quejas e investigaciones</i>	Qué está Protegido contra Represalias o Interferencias	Tiene derecho a denunciar violaciones o hacer valer sus derechos: <ul style="list-style-type: none"> ✓ en cuanto a salarios o horas, incluidos descansos y ausencia familiar/médica ✓ a hablar u organizarse sobre el trabajo con otros, de manera informal o con un sindicato ✓ contra diversas condiciones laborales inseguras o ilegales
	Presentar un Reclamo o Información Confidencial	Reporte violaciones en cuanto a salarios y horas (incluidos descansos o ausencias) o represalias: <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 Llame o envíe un correo electrónico a la División si tiene alguna pregunta , en inglés o español.