



Hoja Informativa y Opinión Formal (“INFO” por sus siglas en Inglés) # 5:

Ley de Protección al Denunciante de Emergencias de Salud Pública (“PHEW” por sus siglas en Inglés)

Resumen

Esta hoja informativa cubre los derechos y responsabilidades bajo la ley de protección al denunciante de emergencias de salud pública de Colorado ([HB 20-1415](#), Julio 11, 2020) (“PHEW”), implementado por las [Reglas del Denunciante, Anti-Represalias, No-Interferencia y Notificación de Colorado \(WARNING por sus siglas en inglés\), CCR 1103-11](#).

Trabajadores y Entidades Cubiertas

La mayoría de las leyes laborales de Colorado cubren solo a “empleadores” y “empleados,” pero PHEW cubre a cualquier “trabajador” (no solo “empleados”) y a cualquier “mandante” (no solo “empleadores”):

- **Los “mandantes” cubiertos son:** (A) “empleadores,” según se define en la ley salarial de Colorado;¹ (B) cualquier “entidad que tenga contratos con cinco o más contratistas independientes en el estado por año”; y (C) empleadores estatales y gubernamentales (pero no el gobierno federal).²
- **Los trabajadores cubiertos son:** (A) “empleados,” según se define en la ley salarial de Colorado; y (B) cualquier persona “que trabaja para una entidad que contrata con cinco o más contratistas independientes en el estado por año”.³

Preocupaciones de los trabajadores, oposición y participación que están protegidas

Un mandante no puede tomar represalias o interferir con las siguientes actividades de los trabajadores:⁴

- **Preocupaciones:** plantear una “preocupación razonable sobre violaciones de las normas de salud o seguridad del gobierno en el lugar de trabajo, o sobre una amenaza importante para la salud o la seguridad del lugar de trabajo, relacionada con una emergencia de salud pública”.
- **Oposición:** “oponerse a cualquier práctica que el trabajador razonablemente crea que es ilegal” bajo PHEW.
- **Participación:** “poner un cargo, testificar, ayudar o participar de cualquier manera en una investigación, procedimiento o audiencia sobre cualquier asunto que el trabajador razonablemente considere ilegal” bajo PHEW.

Esas protecciones vienen con los siguientes límites y condiciones.

- **Emergencia de salud pública:** la protección se aplica sólo a actividades relacionadas a cualquier (A) “orden de salud pública emitida por una agencia de salud pública estatal o local” o (B) “emergencia por desastre declarada por el gobernador basado en una preocupación por la salud pública.”⁵

¹ Ver [C.R.S. § 8-4-101\(6\)](#).

² [C.R.S. § 8-14.4-101\(3\)](#).

³ [C.R.S. § 8-14.4-101\(5\)](#).

⁴ [C.R.S. §§ 8-14.4-102\(1\),\(4\)](#); ver [WARNING Regla 5.1](#) en relación con la actividad protegida.

⁵ [C.R.S. § 8-14.4-101\(4\)](#).

- **Razonabilidad:** Los trabajadores están protegidos incluso si están equivocados sobre una alegación de violación, siempre y cuando su creencia sea “razonable” y de “buena fé”. Los trabajadores no están protegidos por comunicaciones (A) que son “deliberadamente falsas,” o que son hechas “con una peligrosa indiferencia de la verdad o falsificación de información,” o (B) que “compartan información relacionada a la salud de un individuo que de otra manera es prohibida su divulgación” por la ley estatal o federal.⁶
- **El mandante no está obligado a estar de acuerdo con, o actuar en base a preocupaciones incorrectas:** Si una preocupación de un trabajador es razonable pero incorrecta, el mandante no está obligado a estar de acuerdo con ella, o a tomar alguna acción que el trabajador solicite. Simplemente no puede despedir o actuar en contra del trabajador por plantear esa preocupación (por ejemplo, con una degradación, disciplina, un corte de pago u horas, o una reubicación o cambio de turno no deseado).
- **El control del mandante, y la comunicación con otros:** Donde la actividad protegida es el presentar una “preocupación” (en lugar de oposición o participación), es protegida solo (A) si se informa a “el mandante, el agente del mandante, otros trabajadores, una agencia gubernamental, o el público”; (B) si el trabajador declara qué acción, condición o situación constituye una violación o amenaza calificativa; y (C) en lo que se refiere a un mandante que “controle las condiciones del lugar de trabajo dando lugar a la amenaza o violación.”⁷

Uso de Equipo de Protección Personal de los Trabajadores que está Protegido

Un mandante debe permitir, y no puede actuar contra un trabajador por, “usar voluntariamente en el lugar de trabajo del trabajador el propio equipo de protección personal del trabajador, como una máscara, protector facial o guantes” (“PPE” por sus siglas en inglés) — con estos límites y condiciones sobre el PPE que el trabajador tiene derecho a usar:⁸

- sólo PPE que “provea un mayor nivel de protección que el equipo proveído por el mandante,” el cual requiere que (A) no brinde menos protección para otros (por ejemplo una máscara con ventilación) y (B) se limpie o reemplace si el PPE proporcionado por el director se limpia o reemplaza;
- sólo PPE que “sea recomendado por una agencia de salud pública federal, estatal o local con jurisdicción sobre el lugar de trabajo del trabajador”; y
- sólo PPE que “no haga que el trabajador sea incapaz de realizar su trabajo o impida que un trabajador cumpla con los deberes de la posición del trabajador.”

Ejemplos: Si un mandante no proporciona cobertura facial a un trabajador cuando se necesita una cobertura facial debido a un patógeno en el aire, o si lo requiere una orden de salud, se considera que cualquier cobertura facial proporcionada por el trabajador satisface todos los requisitos anteriores, a menos que el mandante demuestre que el cubrirse la cara del trabajador es peor que nada. Si un mandante proporciona PPE que satisface todas las recomendaciones de la agencia de salud aplicables y se adquiere de un proveedor conocido y confiable, entonces el PPE de un trabajador del mismo tipo también debe provenir de un proveedor confiable.⁹

Acuerdos de No Divulgación que Restringen la Actividad Protegida son Ilegales e Inaplicables

Un mandante puede tener acuerdos o normas válidas requiriendo no divulgación o confidencialidad, pero bajo PHEW, un mandante “no requerirá o intentará requerir”:

⁶ [C.R.S. § 8-14.4-102\(5\)-\(6\)](#).

⁷ [C.R.S. § 8-14.4-102\(1\)](#) y [WARNING Regla 5.1.2](#).

⁸ [C.R.S. § 8-14.4-102\(3\)](#) y [WARNING Regla 5.2](#).

⁹ [WARNING Regla 5.2.3](#) (cubriendo ambos ejemplos como "Casos especiales" bajo las reglas de PPE).

- un acuerdo que “limitaría o prevendría al trabajador de revelar información acerca de las prácticas de salud y seguridad de el lugar de trabajo o peligros relacionados a una emergencia de salud pública”; ó
- una “norma del lugar de trabajo que limitaría o prevendría dichas divulgaciones.”

Bajo PHEW, cualquiera de esas disposiciones son “nulas e inaplicables como contrarias a la poliza pública de este estado,” y un “intento de imponer” por parte del mandante una “es una acción adversa en violación” de PHEW.¹⁰

Derechos de Queja del Trabajador

Un trabajador puede presentar una queja por represalias o interferencia con los derechos de PHEW con la División, pero no puede hacer una demanda en la corte sin hacerlo primero con la División. A diferencia de las leyes que requieren que la División investigue toda queja de sueldos no pagados: PHEW y otras leyes no requieren que la División investigue toda queja de *represalias o interferencia*. Después de recibir una queja de represalias o interferencia, la División la revisará, y puede ser posible que la investigue preliminarmente, para decidir si investigarla completamente, a luz de los recursos y otras responsabilidades de trabajo de la División.

- Si la División decide investigar completamente una queja, lo hará con notificaciones para todas las partes.
- Si la División decide no investigar completamente una queja, informará al trabajador de la decisión dentro de los 30 días posteriores a la recepción de la queja, lo cual sirve para “autorizar” al trabajador de proseguir la demanda en corte.

Si el trabajador prueba que la retaliación o interferencia es ilegal (Después de una investigación de la División o en una demanda), entonces dependiendo en cómo afectó al trabajador, el mandante puede ser ordenado a pagar al trabajador pago perdido en el pasado o el futuro (si un despido, corte en pago de horas, etc., es encontrado como una violación), a reintegrar al trabajador (si la violación le costó al trabajador su trabajo), para poner fin a cualquier violación en curso, y/o a pagar multas o sanciones que los estatutos autoricen por incumplimiento. Una demanda en la corte también puede proveer al trabajador daños adicionales.¹¹

Deberes de Publicación de los Mandantes¹²

Los mandantes deben “publicar un aviso de los derechos de los trabajadores” bajo PHEW usando el [Póster de Derechos de Salud Pública en el Lugar de Trabajo de Colorado](#) de la División, que se actualizará anualmente en diciembre, o usando su propio póster con la misma información sustancial. Si los trabajadores tienen una capacidad limitada en el idioma inglés, los mandantes deben usar un póster en todos los idiomas hablados por al menos el 5% de la fuerza laboral. El póster de la División está disponible en español y en muchos otros idiomas, y los mandantes pueden solicitar a la División traducciones adicionales.

El póster debe estar “en una locación sobresaliente” donde los trabajadores puedan leerlo en cada lugar de trabajo. Si el lugar de trabajo u otras condiciones hacen que una publicación física no sea práctica (incluido el trabajo remoto), el mandante debe proporcionar una copia del póster a cada empleado o trabajador dentro de su primer mes de trabajo.

Información Adicional

Visite la [página web](#) de la División, llame al 303-318-8441 o envíe un correo electrónico a cdle_labor_standards@state.co.us.

¹⁰ [C.R.S. § 8-14.4-102\(2\)](#).

¹¹ [C.R.S. §§ 8-14.4-105, 106](#).

¹² Ver [WARNING Regla 4](#) para requisitos de publicación en general.