



Aviso Interpretativo y Opinión Formal ("INFO") # 6:

Resumen: Ausencia Pagada bajo el Acta de [Familias y Lugares de Trabajos Saludables](#) de Colorado ("HFWA" por sus siglas en Inglés)

Los requisitos de HFWA se detallan en [INFO #6B-6C](#); esta INFO brinda una descripción resumida de los puntos clave.

(1) LO QUE HFWA REQUIERE

A. "Ausencia acumulada": una hora por cada 30 horas trabajadas, hasta 48 por año de beneficios, para una amplia variedad de necesidades:

1. incapacidad para trabajar debido a – o diagnóstico, cuidado o tratamiento de — cualquier enfermedad, lesión, o condición médica física o mental
2. atención preventiva, incluida la vacunación
3. necesidades debido a violencia domestica, abuso sexual o acoso criminal, o,
4. cuidado a la familia con cualesquiera de estas necesidades

B. "Ausencia de Emergencia de salud pública" ("PHE" por su siglas en Inglés)": hasta 2 semanas (80 horas si tiempo completo, menos si medio tiempo) para:

1. necesidad de aislamiento debido a un diagnóstico o síntomas de la enfermedad transmisible de PHE;
2. buscar un diagnóstico, tratamiento o atención de la enfermedad, incluida la atención preventiva como la vacunación;
3. exclusión del trabajo por parte de un funcionario de salud del gobierno, o un empleador, debido a la exposición o a los síntomas de la enfermedad (ya sea que se les haya diagnosticado o no con la enfermedad);
4. incapacidad para trabajar debido a una condición de salud que puede aumentar la susceptibilidad o el riesgo de la enfermedad; o
5. cuidar a un niño u otro miembro de la familia en la categoría (1)-(3), o cuya escuela, proveedor de cuidado infantil u otro proveedor de cuidado no está disponible, está cerrado o brinda instrucción remota debido al PHE.

C. El derecho es tomar ausencia con sueldo completo, y volver al trabajo, sin consecuencias negativas:

1. el pago se debe pagar por **todo el tiempo de ausencia**, sin demora adicional, y con la misma tasa de sueldo por el tiempo trabajado;
2. **no computadas contra los empleados** como ausencias que puedan conducir al despido u otra acción negativa; y
3. con **derecho a regresar** al trabajo, sin represalias u otros actos que interfieran con tomar ausencia y el regreso.

D. Aviso del empleador a los empleados sobre los derechos de HFWA — un poster en un lugar visible y un aviso por escrito a cada empleado. El poster de [Ausencia pagada y Denunciante de Colorado](#) cumple con ambos requisitos.

(2) QUIÉN DEBE PROVEER AUSENCIA DE HFWA

A. Todos los empleadores deben otorgar ausencia de HFWA a todos los empleados en Colorado – sin importar el tamaño del empleador, la industria, el sitio de la sede o la exención de otras leyes.[¹]

B. El requisito de ausencia de PHE es continúa, hasta 4 semanas después de que finalicen todos los PHE federales y estatales. A partir de este INFO, **los PHE federales y estatales permanecen vigentes**.

(3) POLÍTICAS DEL EMPLEADOR

A. Una política de tiempo libre o un convenio colectivo cumple con la HFWA **si otorga todos los mismos derechos** — cubre todas las condiciones de HFWA, con el mismo salario, sin requisitos más estrictos (documentación, notificación, etc.).

B. Si un empleado tiene ausencia acumulada sin usar cuando se produce la necesidad de una ausencia de PHE, un empleador puede contar la ausencia acumulada para la cantidad de ausencia de PHE que debe proporcionar. Pero los empleados **pueden usar la ausencia de PHE antes de usar la ausencia acumulada**, si el motivo de la ausencia califica para ausencia acumulada o PHE.

C. Los empleadores pueden solicitar documentación para la ausencia acumulada, pero no para la ausencia PHE, y (1) solo para ausencias **de cuatro o más días consecutivos**, y (2) los empleados pueden proporcionar documentación **después de que termine su ausencia**.

PARA INFORMACIÓN ADICIONAL: Ver INFO #6B-6C, que responde a la mayoría de las preguntas que ha recibido la División. Si tiene más preguntas, llame al 303-318-8441 o envíe un correo electrónico a cdle_labor_standards@state.co.us.

¹ Los pequeños empleadores estaban exentos de la ausencia acumulada hasta el 1/1/2022, pero ya no lo están. Algunos empleadores han estado exentos de las leyes de ausencia federal (FMLA, o ausencia federal pagada en 2020), pero eso nunca los eximió de la HFWA.

Los INFOS no son ley vinculante, pero sí son las opiniones oficiales aprobadas y notificaciones de la División para los empleadores, empleados, y otras partes interesadas sobre cómo la División aplica las leyes. La División continuará publicando y actualizando INFOS. Para sugerir un tema, envíe un correo electrónico a la División. Para obtener información actualizada y otros materiales, visite la página web arriba. *Última Actualización Agosto 2022*