



**Acta de Familias y Lugares de Trabajo Saludables (“HFWA” por sus siglas en inglés):
Derechos de los Empleados a Recibir Pago por Ausencias Laborales**

Los Empleadores en Colorado Deben Proveer Pago Por Ausencias Laborales Para Necesidades Relacionadas con el COVID-19 Hasta el 31 Diciembre, 2020

- Los empleadores deben proveer pago por ausencias laborales durante el 2020 a un empleado si dicho empleado:
 - (1) padece de **síntomas del COVID-19** y está buscando un diagnóstico médico; o
 - (2) está siendo ordenado por un agente del gobierno (federal, estatal, o local), o está siendo aconsejado por un proveedor de salud, **a aislarse o a ponerse en cuarentena** debido al riesgo de contraer el COVID-19; o
 - (3) está **cuidando de alguien más** debido a las precauciones del COVID-19 -- ya sea de alguien ordenado a permanecer en cuarentena, o un menor de edad cuya escuela o guardería está cerrada o no disponible.
- A partir del 1° de enero del 2021, la HFWA requerirá menos compensación por ausencias laborales (una hora por cada 30 horas trabajadas, con un máximo de 48 horas de pago por ausencia anuales), pero cubre una gama más amplia de condiciones, y agrega 32 más horas de ausencias laborales (80 horas en total) durante una emergencia de salud pública.

Cuántas Ausencias Laborales Pagadas: Un Máximo de dos semanas (80 horas)

- Empleados pueden tomar un **máximo de 2 semanas** de ausencias laborales pagadas: un **máximo de 80 horas**, dependiendo de sus horas semanales.
- Las ausencias laborales son pagadas a la **tarifa de pago regular** del empleado, o pueden ser a $\frac{2}{3}$ del **pago regular para la categoría #3** (por el cuidado de alguien más). La tarifa de pago no incluye tiempo extra o bonos. Si el pago se basa total o parcialmente en ventas, las ausencias pagadas deben ser pagadas a la tarifa de pago por hora o salario del empleado, o al salario mínimo aplicable (el que sea mayor).
- Si un empleado ya recibió ausencia laboral pagada en 2020 por necesidades relacionadas a COVID-19, eso cuenta como parte de las 2 semanas que la HFWA requiere, pero la ausencia provista por condiciones no relacionadas a COVID-19 no cuentan para el tiempo que la HFWA requiere.

Represalias o Interferencias con los derechos de HFWA

- Un empleador no puede despedir, amenazar, o **tomar cualquier tipo de represalias o interferir con** un empleado que: (A) solicite o tome una ausencia laboral pagada bajo HFWA; (B) informe a otra persona sobre los derechos de HFWA, o que apoye a otra persona a ejercitar sus derechos de HFWA; (C) que presente un reclamo de HFWA; o (D) coopere/asiste en una investigación sobre una presunta violación de HFWA.
- Si el reclamo, solicitud, o la actividad de un empleado bajo HFWA es *incorrecta*, el empleador puede negar o no conceder dicha solicitud -- pero aun así no puede despedir o tomar otro tipo de acción en contra del empleado por esa razón, siempre y cuando la creencia del empleado haya sido razonable y de buena fe. Empleados pueden enfrentar consecuencias por mal uso de ausencias laborales pagadas.

Cobertura: Todos Los Empleadores y Empleados, Con Excepciones Limitadas

- **Todos los empleadores en Colorado independientemente de su tamaño**, deben proporcionar ausencias laborales, detalladas en la HFWA, a excepción del gobierno federal (otros empleados del gobierno no están exentos) y esas personas quienes están cubiertas por La Ley de Seguro de Desempleo Ferroviario.
- Los empleadores con **menos de 16 empleados están cubiertos en el 2020, pero están exentos en el 2021 (después a todos los empleadores en el 2022)**
- Los empleadores que ofrecen lo “equivalente o más” de ausencias laborales pagadas en virtud de un acuerdo de negociación colectiva están exentos de otros requisitos de la HFWA, siempre y cuando no disminuyan los derechos de los empleados, tales como anti-represalias o el derecho a presentar una queja.
- El acuerdo del empleador o las pólizas del empleador no pueden **renunciar a los derechos del empleado bajo la HFWA**, y son nulas e inaplicables.

**Ley de Protección al Denunciante de Emergencias de Salud Pública (“PHEW” por sus siglas en inglés):
Derechos de Los Trabajadores a Expresar Preocupaciones de Salud en el Lugar de Trabajo & Uso de Equipo de Protección**

Derechos de los Trabajadores a Oponerse a Violaciones de Salud/Seguridad en el Lugar de Trabajo Durante Emergencias de Salud Pública

- Es ilegal el tomar represalias contra, o interferir con, los siguientes actos durante, y relacionados con, una emergencia de salud pública:
 - (1) **plantear preocupaciones razonables**, ya sea por medio de una queja formal o con cualquier persona de manera informal, acerca de violaciones de reglas de salud o seguridad en el lugar de trabajo, o acerca de una amenaza significativa hacia la salud o seguridad del lugar de trabajo;
 - (2) **oponerse** a una violación (del tipo mencionado en la categoría 1); o
 - (3) **testificando, asistiendo, o participando** en el proceder de una violación (del tipo mencionado en la categoría 1).
- Si una queja, solicitud, u otra actividad sobre PHEW por parte de un empleado es *incorrecta*, el empleador u otro negocio no necesita estar de acuerdo u otorgarse -- pero aún no puede despedir o tomar otra *acción contra* el trabajador por esa razón, siempre y cuando la creencia del trabajador sea razonable y en buena fe. Los trabajadores *pueden* sufrir consecuencias por el mal uso de los derechos de PHEW u otras malas conductas.

Derechos de los Trabajadores a Usar Su Propio Equipo de Protección Personal (“PPE” por sus siglas en inglés)

- Se debe permitir que un trabajador use **voluntariamente su propio PPE** como una máscara, protector facial o guantes, si el tipo de PPE:
 - (1) proporciona **más protección** que el equipo proporcionado en el lugar de trabajo;
 - (2) es **recomendado** por una agencia de salud del gobierno (federal, estatal, o local); y
 - (3) no hace que el trabajador **no pueda hacer el trabajo**.

Cobertura: Todos los Empleadores y Empleados, Más Ciertos Contratistas Independientes

- PHEW usa los términos “**mandante**” y “**trabajador**” (no empleador/empleado) porque también aplica a contratistas independientes.
 - (1) Cualquier empleador en Colorado, y cualquier negocio en Colorado *con 5 o más* contratistas independientes, es un “mandante” cubierto que debe de cumplir con PHEW. El gobierno federal está exento de esta ley.
 - (2) Un empleado o un contratista independiente en un “mandante” es un “trabajador” cubierto por PHEW.

DERECHOS DE RECLAMOS (bajo HFWA & PHEW)

- Posibles violaciones pueden ser enviadas a la División para ser investigadas (información de contacto a continuación).
- **No proporcionar ausencias laborales pagadas** bajo HFWA es un reclamo de “sueldo no pagado” que la División **debe** investigar y decidir.
- **Represalias o interferencia** con los derechos de PHEW o HFWA es una queja que la División por ley **puede** investigar. La División revisará todos los reclamos, y si la División decide no investigar, la División informará al reclamante.
- Posibles violaciones pueden presentarse como demandas en la corte, pero solo después de agotar todos los recursos previos a la demanda.
 - **HFWA:** una demanda judicial (A) no puede presentarse *hasta* que el empleador reciba una demanda por escrito y tenga 14 días para responder, y (B) no puede presentarse *si* la División investiga y decide sobre este reclamo (las partes pueden apelar).
 - **PHEW:** no se puede presentar una demanda judicial sin presentar primero ante la División, luego (A) se puede presentar si la División no investiga, y (B) no se puede presentar si la División investiga y decide el reclamo (qué partes pueden apelar).

Este póster resume dos leyes de salud pública en lugares de trabajo en Colorado, SB 20-205 (ausencias laborales) y HB 20-1415 (denunciantes y equipo protector). No cubre otras leyes de salud, reglas, y órdenes, incluso bajo Ley Federal de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA), del Departamento de Salud Pública y Medio Ambiente de Colorado (CDPHE), o de agencias locales de salud pública. Contacte a esas agencias para obtener más información sobre salud y seguridad.

Este póster debe mostrarse en un lugar accesible a los empleados, compartir con trabajadores que trabajan remotamente electrónicamente o en papel, y reemplazar con el poster del 2021 antes del 1 de enero del 2021.

Para más información, o si traducciones en otros idiomas son necesarias, contacte: La División de Normas Laborales y Estadísticas, coloradolaborlaw.gov, cdle_labor_standards@state.co.us, 303-318-8441 / 888-390-7936.