



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>	Salario mínimo	En 2023, \$13.65 (\$17.29 en Denver) ; en 2024, \$14.42 (\$18.29 en Denver) <ul style="list-style-type: none">• El sitio web de la División publica todos los aumentos anuales y los salarios mínimos locales.
	Pago por tiempo extra ("Tiempo y medio")	1½ veces la tasa de pago regular: requerido después de 40 horas a la semana o 12 al día, <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.
	Pago por todo Tiempo Trabajado	Se debe pagar todo el tiempo dedicado al beneficio del empleador , incluido: <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 linea, 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
	Deducciones de pago, o Cargos a Empleados	<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.
	Descansos (pagados)	10 minutos cada 4 horas (o múltiples descansos de 5 minutos, en algunas situaciones) <ul style="list-style-type: none">• libre de trabajo, pero el empleador puede exigirle que permanezca en el lugar de trabajo
	Descansos para comer (no pagado si esta libre de trabajo)	30 minutos , en jornadas laborales mas de 5 horas <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
	Ausencia Pagada	1 hora por cada 30 trabajadas, hasta 48 horas al año , por necesidades del trabajador o familiares: <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)

¿CUÁNDΟ 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	<p>Todo el pago ganado: es adeudado 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
¿Puede un ACUERDO Quitarme mis Derechos?	No:	<p>Ninguna renuncia, política o acuerdo (negociación colectiva o individual) puede permitir:</p> <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:	<p>Los empleados y los 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 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	<p>Reporte violaciones en cuanto a salarios y horas (incluidos descansos o ausencias) o represalias:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ como <u>una queja ante la División</u>, 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>