

LA LEY DE FAMILIAS Y LUGARES DE TRABAJO SALUDABLES (HFWA, por sus siglas en inglés): Derechos de licencia pagada

Cobertura: Todos los empleadores de Colorado, de cualquier tamaño, deben proporcionar licencias pagadas

- Todos los empleados ganan 1 hora de licencia pagada por cada 30 horas trabajadas ("licencia acumulada"), hasta 48 horas al año.
- Se aplican hasta 80 horas de licencia complementaria en caso de una emergencia de salud pública (PHE, por sus siglas en inglés), hasta 4 semanas después de que termine la PHE.*
- Los trabajadores deben recibir su salario habitual durante la licencia y el empleador debe seguir ofreciendo sus beneficios.
- Hasta 48 horas de licencia acumulada no utilizadas se transfieren para su uso durante el año siguiente.
- Para más detalles sobre situaciones específicas (horas irregulares, pago no por horas, etc.), consulte la Regla de protección salarial 3.5, 7 CCR 1103-7.

Los empleados pueden utilizar las licencias acumuladas para las siguientes necesidades de seguridad o salud:

- (1) una enfermedad mental o física, una lesión o una afección de salud que impida trabajar, incluido el diagnóstico o la atención preventiva;
- (2) abuso doméstico, agresión sexual o acoso criminal que conlleve servicios de salud, de reubicación, legales o de otros servicios;
- (3) cuidado de un miembro de la familia que sufra una condición descrita en la categoría (1) o (2); o
- (4) durante una PHE, un funcionario público cerró el lugar de trabajo, o la escuela o el lugar de cuidado del hijo del empleado.

Durante una emergencia de salud pública (PHE), los empleados pueden utilizar la licencia complementaria por PHE para las siguientes necesidades*:

- (1) autoaislamiento o exclusión laboral por exposición, síntomas o diagnóstico de la enfermedad transmisible en la PHE;
- (2) búsqueda de un diagnóstico, tratamiento o atención (incluida la atención preventiva) de dicha enfermedad;
- (3) estar incapacitado para trabajar debido a una afección de salud que pueda aumentar la susceptibilidad o el riesgo de contraer dicha enfermedad; o
- (4) cuidado de un niño u otro familiar en la categoría (1)-(3), o cuya escuela o guardería no está disponible debido a la PHE.

Durante una PHE, los empleados siguen acumulando hasta 48 horas de licencia acumulada y pueden utilizar la licencia complementaria antes de la acumulada.

Políticas del empleador (Notificación; Documentación; Uso incremental; Privacidad; y Registros de licencias pagadas)

- **Aviso por escrito y carteles.** Los empleadores deben (1) proporcionar un aviso a los nuevos empleados a más tardar con otros documentos/políticas de incorporación; y (2) exhibir carteles actualizados, y proporcionar avisos actualizados a los empleados actuales, antes de fin de año.
- **Aviso de licencia "previsible".** Los empleadores pueden adoptar "procedimientos razonables" por escrito sobre cómo deben avisar los empleados si necesitan una licencia "previsible", pero **no pueden rehusar la licencia pagada** por el incumplimiento de dicha política.
- **Un empleador puede exigir documentación que demuestre que la licencia acumulada se debió a un motivo cualificado solo si la licencia fue de cuatro o más días laborales consecutivos (es decir, días en los que el empleado habría trabajado, no días naturales).**
- La **documentación no es necesaria para tomar la licencia acumulada**, pero puede exigirse tan pronto el empleado regrese al trabajo o se separe del mismo (lo que ocurra antes). **No se puede exigir ningún tipo de documentación para la licencia por PHE.**
- **Para documentar una licencia por una necesidad relacionada con la salud de un empleado (o de un miembro de su familia), el empleado puede proporcionar (1) un documento de un proveedor de servicios de salud o sociales si se recibieron servicios y se puede obtener un documento en un tiempo razonable y sin gastos adicionales; de lo contrario, (2) un documento escrito por el empleado.**
- **Para documentar que un empleado (o un miembro de su familia) necesitó una licencia por una necesidad relacionada con el abuso doméstico, la agresión sexual o el acoso criminal,** el empleado puede proporcionar: un documento o escrito conforme al punto 1) anterior (p. ej., de un proveedor de servicios legales o de refugio) o al punto 2) anterior, o un documento legal (p. ej., una orden de restricción o un informe policial).
- **Si un empleador considera razonablemente que la documentación de un empleado es deficiente,** el empleador debe (A) notificar al empleado en un plazo de siete días a partir de la recepción de la documentación, o del regreso al trabajo o separación del empleado (lo que ocurra antes), y (B) dar al empleado al menos siete días para corregir la deficiencia.

- **Uso incremental.** Dependiendo de la política de la empresa, los empleados pueden utilizar las licencias en incrementos de una hora o de seis minutos.
- **Privacidad de los empleados.** Los empleadores no pueden exigir a los empleados que revelen "detalles" sobre la información de salud o seguridad de un empleado (o de su familia) relacionada con la HFWA; dicha información debe tratarse como un historial médico confidencial.
- **Los registros deben conservarse y facilitarse cuando se soliciten.** Los empleadores deben proporcionar documentación sobre la cantidad actual de licencias pagadas que los empleados tienen (1) disponibles para su uso, y (2) que ya han utilizado durante el año de beneficios actual, incluyendo cualquier licencia complementaria por PHE. La información puede solicitarse una vez al mes o cuando surja la necesidad de una licencia relacionada con la HFWA.

Represalias o interferencias con los derechos de la HFWA

- Las **licencias pagadas no pueden contabilizarse como una "ausencia"** que pueda dar lugar a un despido u otro tipo de acción adversa.
- **No se puede exigir a un empleado que busque un "trabajador sustituto" o que cubra su puesto de trabajo cuando el empleado tome una licencia pagada.**
- **Un empleador no puede despedir, amenazar o tomar cualquier otro tipo de represalia, o interferir en el uso de la licencia de un empleado que solicite o tome una licencia,** o que interfiera en su uso: (1) solicite o tome una licencia por HFWA; (2) informe o ayude a otra persona a ejercer sus derechos relacionados con la HFWA; (3) presente una queja HFWA; o (4) coopere/ayude en la investigación de una violación de la HFWA.
- **Si la queja, solicitud u otra actividad razonable y de buena fe de un empleado relacionada con la HFWA es incorrecta,** el empleador no tiene por qué aceptarla o concederla, pero no puede *actuar contra* el empleado por ello. Los empleados *pueden* sufrir consecuencias por el uso indebido de una licencia.

EXPRESIÓN DE SALUD/SEGURIDAD PROTEGIDA Y DENUNCIA DE IRREGULARIDADES (PHEW, por sus siglas en inglés): Derechos de los trabajadores a expresar sus preocupaciones sobre la salud y la seguridad en el trabajo, y a utilizar equipo de protección

Cobertura: Todos los empleadores y empleados, así como ciertos contratistas independientes

- La PHEW no solo cubre a los "empleadores" y a los "empleados", sino a todos los "**principales**" (un empleador o una empresa con al menos 5 contratistas independientes) y a los "**trabajadores**" (empleados o contratistas independientes que trabajan para un "principal").

Derechos de los trabajadores a oponerse a las violaciones de salud y seguridad en el trabajo:

- Es ilegal **tomar represalias o interferir en los siguientes actos:**
 - (1) **plantear preocupaciones razonables,** incluso de manera informal, al director, a otros trabajadores, al gobierno o al público, sobre violaciones de las normas de salud o seguridad en el lugar de trabajo, o sobre una amenaza significativa para la salud o la seguridad en el lugar de trabajo;
 - (2) **oponerse o testificar, ayudar o participar** en una investigación o procedimiento sobre represalias o interferencias con la conducta antes mencionada.
- No es necesario que un principal aborde la preocupación de un trabajador relacionada con la PHEW, pero tampoco puede despedirlo o tomar otras *medidas contra* él por plantear dicha preocupación, siempre que ésta sea razonable y de buena fe.

Derecho de los trabajadores a utilizar su propio equipo de protección individual (EPI):

- Se debe permitir que un trabajador **use voluntariamente su propio EPI** (mascarilla, protector facial, guantes, etc.) si el EPI (1) proporciona **más protección** que el equipo proporcionado en el lugar de trabajo, (2) está **recomendado** por una agencia gubernamental de salud (federal, estatal o local) y (3) no impide que el trabajador **realice su trabajo.**

DERECHOS DE PRESENTAR UNA QUEJA (según la HFWA y la PHEW)

- Informar las infracciones a la División en forma de quejas o informes anónimos, o presentarlas en los tribunales tras haber agotado los recursos previos a la demanda.

Este cartel resume tres leyes de salud pública en el lugar de trabajo de Colorado: SB 20-205 (licencia pagada), HB 20-1415 y SB 22-097 (denuncias de irregularidades de salud y seguridad). No cubre otras leyes, reglas y órdenes de salud o seguridad, incluyendo la Ley Federal de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, por sus siglas en inglés), del Departamento de Salud Pública y Medio Ambiente de Colorado (CDPHE, por sus siglas en inglés), o de las agencias locales de salud pública. Póngase en contacto con esas agencias para obtener dicha información sobre la salud y la seguridad.

Este cartel debe colocarse en un lugar de fácil acceso para los trabajadores, compartirse con los trabajadores a distancia, proporcionarse en otros idiomas según sea necesario y reemplazarse con cualquier versión actualizada anualmente.

Este cartel es un resumen y no puede ser considerado como información completa sobre las leyes laborales. Para todas las reglas, hojas informativas, traducciones, preguntas o quejas,

o para conocer el estado de la emergencia de salud pública (*se mantiene una emergencia calificada en vigor a partir de junio de 2022), comuníquese con:

DIVISION OF LABOR STANDARDS & STATISTICS, ColoradoLaborLaw.gov, cdle_labor_standards@state.co.us, 303-318-8441 / 888-390-7936.