

Department of Labor and Employment

PÓSTER Y AVISO DE LA ORDEN DE COMPENSACIÓN de tiempo extra y obligaciones mínimas para los salarios de Colorado ("COMPS Order") #38

A partir de 1-3-22: debe actualizarse cada año el nuevo póster

Salario mínimo 2023: **513.65 /hora o \$10.63 para empleados que reciben propinas** (Regla 3)

- El salario mínimo se ajusta cada año debido a la inflación, por lo que los montos arriba son solo para 2023.
- Todos los empleados deben recibir al menos el salario mínimo solo cuando estén presentes en la Regla 3, ya sea por hora o a otra manera (salario, comisión, trabajo por pieza, etc.), excepto si los montos no emancipados se les pagan según el 15% del salario mínimo completo.
- Hay el estándar más alto si también se aplican otras leyes laborales, como el salario mínimo de Denver (\$17.29 en 2023).

Tiempo Extra: Tiempo y medio (1½) por horas sobre 40 semanales, o 12 días de consecutivos (Regla 4)

- Se requiere tiempo extra cada semana sobre 40 horas, o más de 12 horas en un día, incluso si 2 o más semanas o días preceden menos horas.
- Empleadores no pueden proveer tiempo libre ("tiempo como compensación") en lugar del pago de prima de tiempo y medio por tiempo extra.
- Variaciones/excepciones clave (todas se detallan en las Reglas 2.3-2.4):
 - Tempo extra modificado en una pequeña cantidad de trabajos de atención médica; exención para ciertos conductores de vehículos pesados.
 - No tiempo extra sobre 40 horas en trabajos de exigencia alta/knowledge (pero tiempo extra sobre 56 horas para muchos por la ley federal).
 - Agricultura, desde Nov. 1, 2022: tiempo extra sobre 60 horas; descanso pagado de media hora en días sobre 12 horas, pago extra sobre 15.

Periodo de Comida: 30 minutos, ininterumpidos y libres de deberes, para turnos sobre 5 horas (Regla 1, 9)

- Puede ser no remunerado, pero solo si los empleados están completamente libres de deberes y se les permite realizar actividades personales.
- El trabajo hace que el periodo de comida ininterrumpido no sea práctico, se debe permitir comer mientras trabaja y debe pagarse.
- En la medida de lo posible, el periodo de comida debe ser tomado al menos 1 hora después del inicio y 1 hora antes de finalizar los turnos.

Periodos de Descanso: 10 minutos, pagados, cada 4 horas (Regla 5, 2)

#Horas Trabajadas:	hasta 2	>2, hasta 6	>6, hasta 10	>10, hasta 14	>14, hasta 18	>18, hasta 22	>22
#Periodos de Descanso:	0	1	2	3	4	5	6

- No es necesario estar fuera de las instalaciones, pero no debe incluir trabajo, y en lo posible debe estar en medio de las 4 horas.
- Los periodos de descanso son tiempo trabajado para fines de salario mínimo y tiempo extra, y los empleadores no autorizan ni permiten periodos de descanso, deben pagar más por el tiempo que trabajan sobre periodos de descanso, incluso para empleados no pagados por hora.
- Variaciones/excepciones clave:
 - En algunas circunstancias, los periodos de descanso de 10 minutos se pueden dividir en dos de 5 minutos (Regla 5.2.1).
 - Agricultura: ciertos trabajos requieren más descansos, como están eventos (Regla 2.3) Reglas de condiciones laborales agrícolas.

Tiempo Trabajado: Pagar por el tiempo que los empleadores permiten realizar labores/servicios para su beneficio (Regla 1.5)

- Todo tiempo en el cual, en servicio o en lugares de trabajo (pero no solo permitir que los empleados fuera de servicio estén en el local), incluye:
 - gostener lugares no-ocupados de trabajo (pero no paga usando fuerza del trabajo); limpiar/jerarjar u otras tareas fuera del horario de trabajo.
 - esperar asignaciones en el trabajo, o recibir o compartir información relacionada con el trabajo, y
 - control de seguridad/investigación, o registro de entrada o salida, o

Este póster es un resumen y no se puede considerar como información completa sobre leyes laborales. Para todas las reglas, hojas informativas, traducciones, preguntas o dudas, comuníquese con:
DIVISIÓN DE NORMAS LABORALES Y ESTADÍSTICAS, colorado.labor.gov, [303-318-8441](tel:303-318-8441) / [888-390-7936](tel:888-390-7936)

AVISO: Este estado tiene su propia ley de salario mínimo. También se le requiere a los empleadores que fijan el aviso de los Derechos del empleado bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo, la cual indica el salario mínimo federal. En caso de que tanto la tasa federal como la estatal se apliquen a un empleado, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos estipula que el empleado tiene derecho a la tasa mayor del salario mínimo.

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.

Department of Labor and Employment

Póster de Derechos de Salud Laboral en el Lugar de Trabajo de Colorado: PAGO DE AUSENCIA LABORAL, DENUNCIAS Y EQUIPO DE PROTECCIÓN

Actualizado el 1 de junio de 2022: puede actualizarse anualmente; póster más reciente disponible cada inicio de diciembre

LEY DE FAMILIAS Y LUGARES DE TRABAJO SALUDABLES ("HFWA" por sus siglas en inglés): Derechos de Asencias Laborales

Cobertura: Todos los empleadores de Colorado, de cualquier tamaño, deben proporcionar ausencia pagada

- Todos los empleados (incluidos 1 hora de ausencia laboral pagada por 30 horas de trabajo ("ausencia acumulada"), hasta un máximo de 48 horas al año.
- Se aplican hasta 80 horas suplementarias de ausencia en una emergencia de salud pública (PHE por sus siglas en inglés), hasta 4 semanas después de que termine la emergencia de salud pública.
- Se requiere que los empleados sean pagados la tasa de pago regular durante la ausencia, y el empleador debe continuar sus beneficios.
- Hasta 48 horas de ausencia acumulada se transfieren para su uso al año siguiente.
- Para obtener detalles sobre situaciones específicas, (horas regulares, pago por hora, etc.), vea la Regla 3.5, (CR 1103-7 de Procedimientos Laborales).

Empleados pueden utilizar ausencias acumuladas para las siguientes necesidades de seguridad o salud:

- una enfermedad mental o física, lesión, o condición de salud que impide trabajar, incluyendo diagnóstico o atención preventiva;
- abuso doméstico, agresión sexual, o acoso criminal que requiere de servicios de salud, mediación, legales, u otros;
- cuando de un familiar que tiene una afección crónica en la necesidad de la salud pública.

En una emergencia de salud pública, un funcionario público cerca el lugar de trabajo, la escuela o el lugar de cuidado del hijo del empleado.

En una emergencia de salud pública, los empleados pueden utilizar horas de ausencia suplementarias para los siguientes necesidades:

- aislamiento o exclusión laboral debido a exposición, síntomas o diagnóstico de la enfermedad contagiosa en el PHE;
- hacer un diagnóstico, tratamiento o atención (incluido la atención preventiva) de dicha enfermedad;
- no poder trabajar debido a una condición de salud que puede aumentar la susceptibilidad o el riesgo de dicha enfermedad, o cuidar de un niño u otro familiar en la categoría (1) - (3), o cuya escuela o cuidado infantil no está disponible debido al PHE.

Durante una emergencia de salud pública, los empleados aún deben hacer 48 horas de ausencia acumulada y pueden utilizar las horas de ausencia suplementarias antes de los acumulados.

Política del Empleador: Registrar, documentar y registrar los registros de ausencia y registros de ausencia laboral

- Activo escrito y póster.** Empleadores deben (1) proveer aviso a los nuevos empleados no más tarde que otro documento/póster; y (2) exhibir póster actualizados y proporcionar avises actualizados a los empleados actuales, para fin de año.
- Aviso de ausencia "previsible":** Los empleadores pueden adoptar "procedimientos razonables" por escrito en cuanto a cómo los empleados "prevén" o si requieren una ausencia "previble", pero no pueden negar la ausencia pagada por cumplimiento de dicha norma.
- Un empleador puede exigir documentación que demuestre que la ausencia acumulada era por una razón que calificó solo si la ausencia era para cubrir más de dos días hábiles consecutivos** (por ej. días en los que el empleado hubiera trabajado), los días de enfermedad.
- No se requiere documentación para tomar ausencia acumulada,** pero puede ser requerida tan pronto el empleado regrese al trabajo o deje de trabajar (lo que ocurra primero). **No se puede exigir documentación para una ausencia de emergencia de salud pública.**
- Para documentar la ausencia para una necesidad relacionada con la salud del empleado (o familiar del empleado), un empleado puede proporcionar(1)** un documento de un proveedor de servicios sociales o de la salud o si recibieron los servicios y el documento puede ser obtenido en tiempo razonable y sin gastos adicionales; **o de la empresa(2)** un documento propio por escrito del empleado.
- Para documentar que un empleado (o un miembro de la familia de un empleado) requirió ausencia por una necesidad relacionada con abuso doméstico, agresión sexual o acoso criminal,** un empleado puede proporcionar un documento o escrito bajo (1) amba (de un proveedor de servicios sociales o de seguridad) o (2) amba, un documento bajo (una orden de restricción o un reporte policial).
- Un empleador considera razonablemente que la documentación de un empleado es deficiente,** el empleador debe (A) notificar al empleado dentro de los siete días de haber recibido la documentación o del regreso al trabajo a la separación del trabajo (lo que ocurra primero) y (B) darle al empleado al menos siete días para curar la deficiencia.

Este póster resume tres leyes de la salud pública en el lugar de trabajo de Colorado: HR 30-205 (ausencia pagada), HR 30-1415 y HR 32-297 (denuncia por salud y seguridad). No cubre otras leyes de salud, reglas, y normas, 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 donde sea fácilmente accesible a los empleados, cumplir con trabajadores que trabajan remotamente, proporcionar en otros idiomas según sea necesario y se emplea con versiones actualizadas anualmente.

Este póster es un resumen y no puede considerarse como información completa sobre leyes laborales. Para todas las reglas, hojas de datos, traducciones, preguntas o dudas, o para conocer el estado de la emergencia de salud pública ("una emergencia que califica se mantiene en efecto a partir de junio de 2022), comuníquese con:
La División de Normas Laborales y Estadísticas, coloradolabor.gov, [303-318-8441](tel:303-318-8441) / [888-390-7936](tel:888-390-7936).

Ley de Seguridad de Empleo

AVISO A LOS TRABAJADORES

USTED TIENE EL DERECHO DE:

- Estar correctamente clasificado como un empleado o un contratista independiente.
- Ser pagado correctamente y puntualmente por los servicios que realiza.

Hay recortes disponibles para usted e core que está sujeto a una clasificación incorrecta o prácticas de pago incorrectas por parte de su empleador. Para obtener más información, visite WorkRight.cdn.us

Los empleadores están obligados a cumplir con la ley al pagar salarios por hora, horas extras, y que le cobra adeudamiento para propósitos del seguro de desempleo y compensación de trabajadores. Como trabajador usted tiene ciertos derechos, sea como empleado o contratista independiente.

La clasificación incorrecta de los empleados como contratistas independientes y otras violaciones de la ley laboral crean muchos problemas, tanto para las empresas que respetan la ley y para los trabajadores en Colorado.

Si cree que ha sido clasificado incorrectamente como un contratista independiente y realmente está desempeñando labores que concuerdan con los criterios de un empleado, visite colorado.gov/equality/fairplay, o llame al 303-318-9190 y presione la opción 4. Para ser clasificado como empleado, debe cumplir con el criterio del Estado Revolucionario Colorado Revised Statute 7-70-115. Visite hr.law.yale.edu/english y obtener más información en colorado.gov/ProjectClassification.

Si se queda un empleado y desea solicitar beneficios de seguro de desempleo, vaya a colorado.gov y haga clic en File a Claim. Si sus horas de trabajo y sueldo han sido reducidos, usted podría tener derecho a beneficios parciales de desempleo.

Si se queda un empleado y desea solicitar beneficios de seguro de desempleo, llame a uno de los siguientes números: 303-318-9333 (línea metropolitana de Denver) o al 1-866-426-2442 (línea del área metropolitana de Denver); personas con discapacidades audífonas: 303-318-9618 (TDD/Deaf-voice) o al 1-800-498-7710 (TDD/Deaf-voice).

Department of Regulatory Agencies, Colorado Civil Rights Division

La ley de Colorado prohíbe la discriminación en el EMPLEO

CR.S. § 24-34-401 y siguientes.

SE CONSIDERARÁ UNA PRÁCTICA DISCRIMINATORIA O INJUSTA DE EMPLEO: NEGARLE A CONTRATAR, DESPACHAR, ASCENDER O DEGRADAR A CATEGORÍA, ACOGAR durante el curso del empleo, o discriminar EN MATERIA DE REMUNERACIÓN, TÉRMINOS, CONDICIONES O PRIVILEGIOS del empleo.

LA CAUSA DE: DISCAPACIDAD, RAZA, COLOR, CÉDUL, SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN SEXUAL, RELIGIÓN, EDADE, ORIGEN NACIONAL o ASCENDENCIA, en ciertas circunstancias, MATRIMONIO con un COMPAÑERO DE TRABAJO.

ADAPTACIONES RAZONABLES PARA DISCAPACIDADES: Un empleado con discapacidad tiene derecho a una o varias adaptaciones razonables que sean necesarias para desempeñar las funciones esenciales del puesto. Una adaptación no es razonable si causa un perjuicio discriminatorio injustificado al negocio del empleador.

LEY DE EQUIDAD PARA TRABAJADORAS EMBARAZADAS — CR.S. § 24-34-402.3

Los empleadores no deben proporcionar a las trabajadoras embarazadas (y a sus parejas) un trato discriminatorio en el empleo (y en condiciones de empleo) que incluya el tiempo trabajado, la tasa de pago (incluidas las propinas y los créditos) y el pago total.

El póster de este año debe mostrarse en un lugar de fácil acceso o si no es práctico (por ejemplo, para trabajadores remotos), debe proporcionarse en el idioma de un empleado después de comenzar a trabajar y cuando los empleados soliciten una copia.

Los empleadores deben incluir una copia de este póster o una Orden COMPS en cualquier guía o manual de empleo.

La violación de la regla de modificación de derechos (publicación o distribución), incluso al proporcionar información que ocurre este póster, puede generar multas y/o inhabilitación para créditos, deducciones o menciones específicas para empleados en COMPS.

Derechos de denuncia y anti-regresales (Regla 3)

- Los empleados pueden enviar a la División (información de contacto abajo) quejas o peticiones sobre violaciones, o presentar denuncias en corte.
- Los empleados no pueden tomar represalias ni interferir con los empleados que ejercen sus derechos.
- Se aceptan denuncias anónimas; el anonimato ni la confidencialidad están protegidos si así se solicita (Regla de protección salarial 4.7).
- Los propietarios y otras personas con control sobre el trabajo pueden ser responsables de ciertas violaciones, no solo de la empresa, incluso si la empresa es una corporación, sociedad o una entidad separada de sus propietarios (Regla 1.6).
- El estado migra y es responsable para estos derechos laborales la división no preparará ni reportará ni evaluará ni investigará o fallas, y es legal que cualquier persona o el estado migra para interferir con estos derechos (Regla de protección salarial 4.8)

Derechos de denuncia y anti-regresales (Regla 3)

- Los empleados no pueden tomar represalias ni interferir con los empleados que ejercen sus derechos.
- Se aceptan denuncias anónimas; el anonimato ni la confidencialidad están protegidos si así se solicita (Regla de protección salarial 4.7).
- Los propietarios y otras personas con control sobre el trabajo pueden ser responsables de ciertas violaciones, no solo de la empresa, incluso si la empresa es una corporación, sociedad o una entidad separada de sus propietarios (Regla 1.6).
- El estado migra y es responsable para estos derechos laborales la división no preparará ni reportará ni evaluará ni investigará o fallas, y es legal que cualquier persona o el estado migra para interferir con estos derechos (Regla de protección salarial 4.8)

LEY CROWN DE 2020:

La discriminación basada en la raza incluye la textura del cabello, el tipo de cabello o un peinado protector común o históricamente asociado con la raza, como trenzas, braids, twists, espirales o rizos apretados, cornudas, chales, braids, aleros y chuchucos, o rizos.

PARA PRESENTAR UNA QUEJA POR DISCRIMINACIÓN, O PARA SOLICITAR MÁS INFORMACIÓN COMÚNIQUESE CON LA DIVISIÓN DE DERECHOS CIVILES DE COLORADO: 1560 BROADWAY, LOBBY WELCOM CENTER, SUITE #110, DENVER, CO 80202
TELÉFONO PRINCIPAL: 303-844-2997; LÍNEA DIRECTA EN ESPAÑOL: 720-421-4246
NÚMERO PARA LLAMAR SIN COSTO: 800-362-4647; VÍDEO RELÍE: 711; FAX: 303-498-7830;
CORREO ELECTRÓNICO: CRD@CRD.CO.GOV

LAS QUEJAS POR DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO DEBEN PRESENTARSE DENTRO DE LOS SIGUIENTES TRES(3) DÍAS* CONTADOS A PARTIR DE LA FECHA EN QUE OCURRIÓ SEIS (6) MESES POSTERIORES A LA FECHA EN QUE OCURRIÓ EL PRESUNTO ACTO DISCRIMINATORIO.

**Con respecto a los incidentes discriminatorios en relación a empleo ocurridos antes e en el día 9 de agosto de 2022, el estatuto de seis (6) meses aplica.*

Directora de la División, Aubrey Elenis, Esq. crd.colorado.gov REV. 08/2022

DEPARTMENT OF LABOR AND EMPLOYMENT, DIVISION OF LABOR STANDARDS AND STATISTICS

AVISO DE DÍAS DE PAGA

www.colorado.gov/dhs-fair

Conforme a 8-4-101, C.R.S.,

Todo empleador debe publicar y mantener visible en el lugar de trabajo, si es viable, o de lo contrario, en un lugar que los empleados puedan ver cuando entran y salen de sus lugares de trabajo, o en la oficina o agencia de pago más cercana, un aviso que especifique los días de pago habituales, y la fecha y el lugar de pago, de acuerdo con las disposiciones de la sección 8-4-103, y también todo cambio relativo a estas que pueda ocurrir.

Los periodos de pago no pueden ser mayores que un mes calendario o 30 días, o que fuera más prolongado. Los días de pago deben tener lugar no más de 10 días después del ciclo de cada periodo de pago. 8-4-101, C.R.S.

LA PAGA A LOS EMPLEADOS SE REALIZA EN LOS DÍAS DE PAGA HABITUALES DE LA SIGUIENTE MANERA:

HORA: _____

LUGAR: _____

Este formulario se suministra como cortesía de la División de Trabajo de Colorado. Se aceptan otros avisos de afiches de días de pago siempre que contengan los elementos y la información requerida por 8-4-101, C.R.S.

FAMILY Department of Labor and Employment

2023 FAMILI Aviso del programa

COLORADO Family and Medical Leave Insurance Program (FAMILI)
Department of Labor and Employment

Las deducciones de salarios de los empleados comienzan el 1 de enero de 2023.

La participación de los empleados en las primas de FAMILI se fijó en el 0.4% de los salarios de los empleados hasta 2024. A partir de 2025, el director de la División FAMILI (a su elección) puede optar por aumentar o disminuir el valor monetario del fondo cada año. Los empleados con deducción de FAMILI también obtienen un crédito adicional de los salarios para un total de 0.4%, pero los empleados con nuevo o menos empleados solo son responsables de la parte del empleado del 0.4%.

Los empleadores no están obligados a deducir las contribuciones de FAMILI de los salarios de los empleados. Al contrario, a partir de 2023, se permite a los empleadores deducir hasta el 0.4% de los salarios de los empleados para las contribuciones de FAMILI. Por cada \$100.00 que un empleado paga, un empleador puede deducir hasta \$4.

Las prestaciones comienzan el 1 de enero de 2024

- A partir de 2024, las prestaciones de licencia familiar y médica pagada están disponibles para la mayoría de los empleados de Colorado que tengan una afección que limita la capacidad de que haya pagado \$2,500 durante el año anterior por el trabajo realizado en Colorado.
- Las condiciones que califican para la licencia familiar y médica pagada son:
 - Cuidar a un miembro hijo durante el primer año después del nacimiento, diagnóstico o colocación en hogares de acogida de un niño.
 - Cuidar a un familiar con una enfermedad grave.
 - Cuidado de un miembro de salud grave.
 - Hacer arreglos para el despliegue militar de un miembro de la familia.
 - Elaborar voluntad propia, atención y asistencia legal en respuesta a un miembro doméstico, abuso doméstico, agresión sexual o acoso sexual.
- Los empleados cobrantes tienen derecho a un máximo de 12 semanas de licencia familiar y médica pagada por año. Las personas con condiciones de salud graves causadas por complicaciones del embarazo o del parto tienen derecho a un máximo de 16 semanas más de licencia familiar y médica pagada al año hasta un total de 18 semanas.
- La licencia puede puntarse de manera continua, intermitente o en forma de horas reducidas.
- La licencia se pagará a una tasa de hasta el 90% del salario promedio semanal del empleado, con base en una escala FAMILI. Los empleados pueden obtener sus prestaciones usando la calculadora de FAMILI disponible en family.colorado.gov.
- No que el trabajador tenga una licencia familiar y médica pagada.
- Calificación por propósitos de salud grave.
- Hacer arreglos para el despliegue militar de un miembro de la familia.
- Elaborar voluntad propia, atención y asistencia legal en respuesta a un miembro doméstico, abuso doméstico, agresión sexual o acoso sexual.
- Los empleados cobrantes tienen derecho a un máximo de 12 semanas de licencia familiar y médica pagada por año. Las personas con condiciones de salud graves causadas por complicaciones del embarazo o del parto tienen derecho a un máximo de 16 semanas más de licencia familiar y médica pagada al año hasta un total de 18 semanas.
- La licencia puede puntarse de manera continua, intermitente o en forma de horas reducidas.
- La licencia se pagará a una tasa de hasta el 90% del salario promedio semanal del empleado, con base en una escala FAMILI. Los empleados pueden obtener sus prestaciones usando la calculadora de FAMILI disponible en family.colorado.gov.
- No que el trabajador tenga una licencia familiar y médica pagada.
- Calificación por propósitos de salud grave.
- Hacer arreglos para el despliegue militar de un miembro de la familia.
- Elaborar voluntad propia, atención y asistencia legal en respuesta a un miembro doméstico, abuso doméstico, agresión sexual o acoso sexual.
- Los empleados cobrantes tienen derecho a un máximo de 12 semanas de licencia familiar y médica pagada por año. Las personas con condiciones de salud graves causadas por complicaciones del embarazo o del parto tienen derecho a un máximo de 16 semanas más de licencia familiar y médica pagada al año hasta un total de 18 semanas.
- La licencia puede puntarse de manera continua, intermitente o en forma de horas reducidas.
- La licencia se pagará a una tasa de hasta el 90% del salario promedio semanal del empleado, con base en una escala FAMILI. Los empleados pueden obtener sus prestaciones usando la calculadora de FAMILI disponible en family.colorado.gov.
- No que el trabajador tenga una licencia familiar y médica pagada.
- Calificación por propósitos de salud grave.
- Hacer arreglos para el despliegue militar de un miembro de la familia.
- Elaborar voluntad propia, atención y asistencia legal en respuesta a un miembro doméstico, abuso doméstico, agresión sexual o acoso sexual.
- Los empleados cobrantes tienen derecho a un máximo de 12 semanas de licencia familiar y médica pagada por año. Las personas con condiciones de salud graves causadas por complicaciones del embarazo o del parto tienen derecho a un máximo de 16 semanas más de licencia familiar y médica pagada al año hasta un total de 18 semanas.
- La licencia puede puntarse de manera continua, intermitente o en forma de horas reducidas.
- La licencia se pagará a una tasa de hasta el 90% del salario promedio semanal del empleado, con base en una escala FAMILI. Los empleados pueden obtener sus prestaciones usando la calculadora de FAMILI disponible en family.colorado.gov.
- No que el trabajador tenga una licencia familiar y médica pagada.
- Calificación por propósitos de salud grave.
- Hacer arreglos para el despliegue militar de un miembro de la familia.
- Elaborar voluntad propia, atención y asistencia legal en respuesta a un miembro doméstico, abuso doméstico, agresión sexual o acoso sexual.
- Los empleados cobrantes tienen derecho a un máximo de 12 semanas de licencia familiar y médica pagada por año. Las personas con condiciones de salud graves causadas por complicaciones del embarazo o del parto tienen derecho a un máximo de 16 semanas más de licencia familiar y médica pagada al año hasta un total de 18 semanas.
- La licencia puede puntarse de manera continua, intermitente o en forma de horas reducidas.
- La licencia se pagará a una tasa de hasta el 90% del salario promedio semanal del empleado, con base en una escala FAMILI. Los empleados pueden obtener sus prestaciones usando la calculadora de FAMILI disponible en family.colorado.gov.
- No que el trabajador tenga una licencia familiar y médica pagada.
- Calificación por propósitos de salud grave.
- Hacer arreglos para el despliegue militar de un miembro de la familia.
- Elaborar voluntad propia, atención y asistencia legal en respuesta a un miembro doméstico, abuso doméstico, agresión sexual o acoso sexual.
- Los empleados cobrantes tienen derecho a un máximo de 12 semanas de licencia familiar y médica pagada por año. Las personas con condiciones de salud graves causadas por complicaciones del embarazo o del parto tienen derecho a un máximo de 16 semanas más de licencia familiar y médica pagada al año hasta un total de 18 semanas.
- La licencia puede puntarse de manera continua, intermitente o en forma de horas reducidas.
- La licencia se pagará a una tasa de hasta el 90% del salario promedio semanal del empleado, con base en una escala FAMILI. Los empleados pueden obtener sus prestaciones usando la calculadora de FAMILI disponible en family.colorado.gov.
- No que el trabajador tenga una licencia familiar y médica pagada.
- Calificación por propósitos de salud grave.
- Hacer arreglos para el despliegue militar de un miembro de la familia.
- Elaborar voluntad propia, atención y asistencia legal en respuesta a un miembro doméstico, abuso doméstico, agresión sexual o acoso sexual.
- Los empleados cobrantes tienen derecho a un máximo de 12 semanas de licencia familiar y médica pagada por año. Las personas con condiciones de salud graves causadas por complicaciones del embarazo o del parto tienen derecho a un máximo de 16 semanas más de licencia familiar y médica pagada al año hasta un total de 18 semanas.
- La licencia puede puntarse de manera continua, intermitente o en forma de horas reducidas.
- La licencia se pagará a una tasa de hasta el 90% del salario promedio semanal del empleado, con base en una escala FAMILI. Los empleados pueden obtener sus prestaciones usando la calculadora de FAMILI disponible en family.colorado.gov.
- No que el trabajador tenga una licencia familiar y médica pagada.
- Calificación por propósitos de salud grave.
- Hacer arreglos para el despliegue militar de un miembro de la familia.
- Elaborar voluntad propia, atención y asistencia legal en respuesta a un miembro doméstico, abuso doméstico, agresión sexual o acoso sexual.
- Los empleados cobrantes tienen derecho a un máximo de 12 semanas de licencia familiar y médica pagada por año. Las personas con condiciones de salud graves causadas por complicaciones del embarazo o del parto tienen derecho a un máximo de 16 semanas más de licencia familiar y médica pagada al año hasta un total de 18 semanas.
- La licencia puede puntarse de manera continua, intermitente o en forma de horas reducidas.
- La licencia se pagará a una tasa de hasta el 90% del salario promedio semanal del empleado, con base en una escala FAMILI. Los empleados pueden obtener sus prestaciones usando la calculadora de FAMILI disponible en family.colorado.gov.
- No que el trabajador tenga una licencia familiar y médica pagada.
- Calificación por propósitos de salud grave.
- Hacer arreglos para el despliegue militar de un miembro de la familia.
- Elaborar voluntad propia, atención y asistencia legal en respuesta a un miembro doméstico, abuso doméstico, agresión sexual o acoso sexual.
- Los empleados cobrantes tienen derecho a un máximo de 12 semanas de licencia familiar y médica pagada por año. Las personas con condiciones de salud graves causadas por complicaciones del embarazo o del parto tienen derecho a un máximo de 16 semanas más de licencia familiar y médica pagada al año hasta un total de 18 semanas.
- La licencia puede puntarse de manera continua, intermitente o en forma de horas reducidas.
- La licencia se pagará a una tasa de hasta el 90% del salario promedio semanal del empleado, con base en una escala FAMILI. Los empleados pueden obtener sus prestaciones usando la calculadora de FAMILI disponible en family.colorado.gov.
- No que el trabajador tenga una licencia familiar y médica pagada.
- Calificación por propósitos de salud grave.
- Hacer arreglos para el despliegue militar de un miembro de la familia.
- Elaborar voluntad propia, atención y asistencia legal en respuesta a un miembro doméstico, abuso doméstico, agresión sexual o acoso sexual.
- Los empleados cobrantes tienen derecho a un máximo de 12 semanas de licencia familiar y médica pagada por año. Las personas con condiciones de salud graves causadas por complicaciones del embarazo o del parto tienen derecho a un máximo de 16 semanas más de licencia familiar y médica pagada al año hasta un total de 18 semanas.
- La licencia puede puntarse de manera continua, intermitente o en forma de horas reducidas.
- La licencia se pagará a una tasa de hasta el 90% del salario promedio semanal del empleado, con base en una escala FAMILI. Los empleados pueden obtener sus prestaciones usando la calculadora de FAMILI disponible en family.colorado.gov.
- No que el trabajador tenga una licencia familiar y médica pagada.
- Calificación por propósitos de salud grave.
- Hacer arreglos para el despliegue militar de un miembro de la familia.
- Elaborar voluntad propia, atención y asistencia legal en respuesta a un miembro doméstico, abuso doméstico, agresión sexual o acoso sexual.
- Los empleados cobrantes tienen derecho a un máximo de 12 semanas de licencia familiar y médica pagada por año. Las personas con condiciones de salud graves causadas por complicaciones del embarazo o del parto tienen derecho a un máximo de 16 semanas más de licencia familiar y médica pagada al año hasta un total de 18 semanas.
- La licencia puede puntarse de manera continua, intermitente o en forma de horas reducidas.
- La licencia se pagará a una tasa de hasta el 90% del salario promedio semanal del empleado, con base en una escala FAMILI. Los empleados pueden obtener sus prestaciones usando la calculadora de FAMILI disponible en family.colorado.gov.
- No que el trabajador tenga una licencia familiar y médica pagada.
- Calificación por propósitos de salud grave.
- Hacer arreglos para el despliegue militar de un miembro de la familia.
- Elaborar voluntad propia, atención y asistencia legal en respuesta a un miembro doméstico, abuso doméstico, agresión sexual o acoso sexual.
- Los empleados cobrantes tienen derecho a un máximo de 12 semanas de licencia familiar y médica pagada por año. Las personas con condiciones de salud graves causadas por complicaciones del embarazo o del parto tienen derecho a un máximo de 16 semanas más de licencia familiar y médica pagada al año hasta un total de 18 semanas.
- La licencia puede puntarse de manera continua, intermitente o en forma de horas reducidas.
- La licencia se pagará a una tasa de hasta el 90% del salario promedio semanal del empleado, con base en una escala FAMILI. Los empleados pueden obtener sus prestaciones usando la calculadora de FAMILI disponible en family.colorado.gov.
- No que el trabajador tenga una licencia familiar y médica pagada.
- Calificación por propósitos de salud grave.
- Hacer arreglos para el despliegue militar de un miembro de la familia.
- Elaborar voluntad propia, atención y asistencia legal en respuesta a un miembro doméstico, abuso doméstico, agresión sexual o acoso sexual.
- Los empleados cobrantes tienen derecho a un máximo de 12 semanas de licencia familiar y médica pagada por año. Las personas con condiciones de salud graves causadas por complicaciones del embarazo o del parto tienen derecho a un máximo de 16 semanas más de licencia familiar y médica pagada al año hasta un total de 18 semanas.
- La licencia puede puntarse de manera continua, intermitente o en forma de horas reducidas.
- La licencia se pagará a una tasa de hasta el 90% del salario promedio semanal del empleado, con base en una escala FAMILI. Los empleados pueden obtener sus prestaciones usando la calculadora de FAMILI disponible en family.colorado.gov.
- No que el trabajador tenga una licencia familiar y médica pagada.
- Calificación por propósitos de salud grave.
- Hacer arreglos para el despliegue militar de un miembro de la familia.
- Elaborar voluntad propia, atención y asistencia legal en respuesta a un miembro doméstico, abuso doméstico, agresión sexual o acoso sexual.
- Los empleados cobrantes tienen derecho a un máximo de 12 semanas de licencia familiar y médica pagada por año. Las personas con condiciones de salud graves causadas por complicaciones del embarazo o del parto tienen derecho a un máximo de 16 semanas más de licencia familiar y médica pagada al año hasta un total de 18 semanas.
- La licencia puede puntarse de manera continua, intermitente o en forma de horas reducidas.
- La licencia se pagará a una tasa de hasta el 90% del salario promedio semanal del empleado, con base en una escala FAMILI. Los empleados pueden obtener sus prestaciones usando la calculadora de FAMILI disponible en family.colorado.gov.
- No que el trabajador tenga una licencia familiar y médica pagada.
- Calificación por propósitos de salud grave.
- Hacer arreglos para el despliegue militar de un miembro de la familia.
- Elaborar voluntad propia, atención y asistencia legal en respuesta a un miembro doméstico, abuso doméstico, agresión sexual o acoso sexual.
- Los empleados cobrantes tienen derecho a un máximo de 12 semanas de licencia familiar y médica pagada por año. Las personas con condiciones de salud graves causadas por complicaciones del embarazo o del parto tienen derecho a un máximo de 16 semanas más de licencia familiar y médica pagada al año hasta un total de 18 semanas.
- La licencia puede puntarse de manera continua, intermitente o en forma de horas reducidas.
- La licencia se pagará a una tasa de hasta el 90% del salario promedio semanal del empleado, con base en una escala FAMILI. Los empleados pueden obtener sus prestaciones usando la calculadora de FAMILI disponible en family.colorado.gov.
- No que el trabajador tenga una licencia familiar y médica pagada.
- Calificación por propósitos de salud grave.
- Hacer arreglos para el despliegue militar de un miembro de la familia.
- Elaborar voluntad propia, atención y asistencia legal en respuesta a un miembro doméstico, abuso doméstico, agresión sexual o acoso sexual.
- Los empleados cobrantes tienen derecho a un máximo de 12 semanas de licencia familiar y médica pagada por año. Las personas con condiciones de salud graves causadas por complicaciones del embarazo o del parto tienen derecho a un máximo de 16 semanas más de licencia familiar y médica pagada al año hasta un total de 18 semanas.
- La licencia puede puntarse de manera continua, intermitente o en forma de horas reducidas.
- La licencia se pagará a una tasa de hasta el 90% del salario promedio semanal del empleado, con base en una escala FAMILI. Los empleados pueden obtener sus prestaciones usando la calculadora de FAMILI disponible en family.colorado.gov.
- No que el trabajador tenga una licencia familiar y médica pagada.
- Calificación por propósitos de salud grave.
- Hacer arreglos para el despliegue militar de un miembro de la familia.
- Elaborar voluntad propia, atención y asistencia legal en respuesta a un miembro doméstico, abuso doméstico, agresión sexual o acoso sexual.
- Los empleados cobrantes tienen derecho a un máximo de 12 semanas de licencia familiar y médica pagada por año. Las personas con condiciones de salud graves causadas por complicaciones del embarazo o del parto tienen derecho a un máximo de 16 semanas más de licencia familiar y médica pagada al año hasta un total de 18 semanas.
- La licencia puede puntarse de manera continua, intermitente o en forma de horas reducidas.
- La licencia se pagará a una tasa de hasta el 90% del salario promedio semanal del empleado, con base en una escala FAMILI. Los empleados pueden obtener sus prestaciones usando la calculadora de FAMILI disponible en family.colorado.gov.
- No que el trabajador tenga una licencia familiar y médica pagada.
- Calificación por propósitos de salud grave.
- Hacer arreglos para el despliegue militar de un miembro de la familia.
- Elaborar voluntad propia, atención y asistencia legal en respuesta a un miembro doméstico, abuso doméstico, agresión sexual o acoso sexual.
- Los empleados cobrantes tienen derecho a un máximo de 12 semanas de licencia familiar y médica pagada por año. Las personas con condiciones de salud graves causadas por complicaciones del embarazo o del parto tienen derecho a un máximo de 16 semanas más de licencia familiar y médica pagada al año hasta un total de 18 semanas.
- La licencia puede puntarse de manera continua, intermitente o en forma de horas reducidas.
- La licencia se pagará a una tasa de hasta el 90% del salario promedio semanal del empleado, con base en una escala FAMILI. Los empleados pueden obtener sus prestaciones usando la calculadora de FAMILI disponible en family.colorado.gov.
- No que el trabajador tenga una licencia familiar y médica pagada.
- Calificación por propósitos de salud grave.
- Hacer arreglos para el despliegue militar de un miembro de la familia.
- Elaborar voluntad propia, atención y asistencia legal en respuesta a un miembro doméstico, abuso doméstico, agresión sexual o acoso sexual.
- Los empleados cobrantes tienen derecho a un máximo de 12 semanas de licencia familiar y médica pagada por año. Las personas con condiciones de salud graves causadas por complicaciones del embarazo o del parto tienen derecho a un máximo de 16 semanas más de licencia familiar y médica pagada al año hasta un total de 18 semanas.
- La licencia puede puntarse de manera continua, intermitente o en forma de horas reducidas.
- La licencia se pagará a una tasa de hasta el 90% del salario promedio semanal del empleado, con base en una escala FAMILI. Los empleados pueden obtener sus prestaciones usando la calculadora de FAMILI disponible en family.colorado.gov.
- No que el trabajador tenga una licencia familiar y médica pagada.
- Calificación por propósitos de salud grave.
- Hacer arreglos para el despliegue militar de un miembro de la familia.
- Elaborar voluntad propia, atención y asistencia legal en respuesta a un miembro doméstico, abuso doméstico, agresión sexual o acoso sexual.
- Los empleados cobrantes tienen derecho a un máximo de 12 semanas de licencia familiar y médica pagada por año. Las personas con condiciones de salud graves causadas por complicaciones del embarazo o del parto tienen derecho a un máximo de 16 semanas más de licencia familiar y médica pagada al año hasta un total de 18 semanas.
- La licencia puede puntarse de manera continua, intermitente o en forma de horas reducidas.
- La licencia se pagará a una tasa de hasta el 90% del salario promedio semanal del empleado, con base en una escala FAMILI. Los empleados pueden obtener sus prestaciones usando la calculadora de FAMILI disponible en family.colorado.gov.
- No que el trabajador tenga una licencia familiar y médica pagada.
- Calificación por propósitos de salud grave.
- Hacer arreglos para el despliegue militar de un miembro de la familia.
- Elaborar voluntad propia, atención y asistencia legal en respuesta a un miembro doméstico, abuso doméstico, agresión sexual o acoso sexual.
- Los empleados cobrantes tienen derecho a un máximo de 12 semanas de licencia familiar y médica pagada por año. Las personas con condiciones de salud graves causadas por complicaciones del embarazo o del parto tienen derecho a un máximo de 16 semanas más de licencia familiar y médica pagada al año hasta un total de 18 semanas.
- La licencia puede puntarse de manera continua, intermitente o en forma de horas reducidas.
- La licencia se pagará a una tasa de hasta el 90% del salario promedio semanal del empleado, con base en una escala FAMILI. Los empleados pueden obtener sus prestaciones usando la calculadora de FAMILI disponible en family.colorado.gov.
- No que el trabajador tenga una licencia familiar y médica pagada.
- Calificación por propósitos de salud grave.
- Hacer arreglos para el despliegue militar de un miembro de la familia.
- Elaborar voluntad propia, atención y asistencia legal en respuesta a un miembro doméstico, abuso doméstico, agresión sexual o acoso sexual.
- Los empleados cobrantes tienen derecho a un máximo de 12 semanas de licencia familiar y médica pagada por año. Las personas con condiciones de salud graves causadas por complicaciones del embarazo o del parto tienen derecho a un máximo de 16 semanas más de licencia familiar y médica pagada al año hasta un total de 18 semanas.
- La licencia puede puntarse de manera continua, intermitente o en forma de horas reducidas.
- La licencia se pagará a una tasa de hasta el 90% del salario promedio semanal del empleado, con base en una escala FAMILI. Los empleados pueden obtener sus prestaciones usando la calculadora de FAMILI disponible en family.colorado.gov.
- No que el trabajador tenga una licencia familiar y médica pagada.
- Calificación por propósitos de salud grave.
- Hacer arreglos para el despliegue militar de un miembro de la familia.