

Headquarters

5 Columbus Circle, 11th floor
New York, NY 10019
tel: 212.430.5982

Southern Office

2301 21st Ave. South, Suite 355
Nashville, TN 37212
tel: 615.915.2417

DC Office

815 16th Street NW, Suite 4162
Washington, DC 20005

Colorado Office

303 E. 17th Ave., Suite 400
Denver, CO 80203

abetterbalance.org | info@abetterbalance.org

Preguntas frecuentes: Programa de seguro de licencia familiar y médica pagada de Colorado (*los beneficios comenzarán en enero de 2024*)

Programa de Seguro Médico y Familiar de Pago (FAMLI) de Colorado, gestionado por el estado, se estableció tras la histórica aprobación de la Proposición 118 en noviembre de 2020. Votantes de todo el estado y de todos los partidos políticos apoyaron la Proposición 118, lo que llevó a su aprobación por un margen de más de 15 puntos porcentuales. Al adoptar FAMLI por votación, Colorado se convirtió en el primer estado en aprobar por votación popular una ley de licencia familiar y médica pagada. Con Colorado, ya son 11 los estados que cuentan con una ley de licencias laborales pagadas, además de Washington D.C.

Aunque FAMLI ya es ley, los beneficios del programa aún no han entrado en vigor. Una vez que entre en vigor, FAMLI proporcionará beneficios de licencia de trabajo protegido pagada a los trabajadores cubiertos en Colorado, cuando surjan situaciones de vida que lo justifiquen. Entradas estas se incluyen, establecer un vínculo con un nuevo hijo, cuidar de sí mismo o de un familiar con una condición de salud grave, abordar las necesidades específicas de seguridad relacionadas con la violencia doméstica, la agresión sexual y el acoso, o responder al despliegue militar u otras necesidades de una familia militar.

Los trabajadores cubiertos podrán tomar hasta 12 semanas de licencia pagada (con 4 semanas adicionales en caso de complicaciones durante el embarazo o parto). Una vez que FAMLI entre en vigor, 2.6 millones de trabajadores de Colorado ya no tendrán que elegir entre cuidar de sí mismos o de sus familias y su sueldo.

Preguntas frecuentes sobre FAMLI

¿Cuándo entra en vigor la ley?

El **1 de enero de 2023**, comenzará el cobro de primas de FAMLI para empleadores y trabajadores. Los empleados comenzarán a ver pequeñas deducciones de nómina que cubren los beneficios del programa, y la mayoría de las empresas también comenzarán a contribuir a los costos del programa.

El **1 de enero de 2024**, los trabajadores cubiertos (que incluye a las personas que trabajan por su propia cuenta que opten participar en el programa FAMLI) serán elegibles para recibir beneficios de FAMLI cuando tengan una necesidad calificada.

¿Quién está cubierto por FAMLI?

Las personas que trabajan en Colorado como empleados, ya sea a tiempo **completo, a tiempo parcial o temporales** probablemente estén cubiertas, si cumplen con el requisito de ingresos descrito en la siguiente pregunta.

Aunque todos los empleados del Estado de Colorado están cubiertos por FAMLI, la ley trata a los gobiernos locales de manera diferente. Los empleados de los gobiernos locales *pueden* estar cubiertos. Los gobiernos



Headquarters
5 Columbus Circle, 11th floor
New York, NY 10019
tel: 212.430.5982

Southern Office
2301 21st Ave. South, Suite 355
Nashville, TN 37212
tel: 615.915.2417

DC Office
815 16th Street NW, Suite 4162
Washington, DC 20005

Colorado Office
303 E. 17th Ave., Suite 400
Denver, CO 80203

abetterbalance.org | info@abetterbalance.org

locales pueden optar por no participar en el programa FAMLl, pero si un gobierno local opta por no participar en FAMLl, sus empleados aún pueden optar por elegir individualmente la cobertura del programa FAMLl. A finales de este año, A Better Balance va a brindar más información para que los empleados del gobierno local comprendan mejor cómo va a funcionar el programa para ellos.

Los empleados del gobierno federal y ciertos empleados ferroviarios NO están cubiertos por la Ley FAMLl.

¿Cuál es el requisito de ingresos para la cobertura FAMLl?

Para que un trabajador de Colorado con una necesidad calificada de licencia FAMLl pueda recibir los beneficios de FAMLl, el individuo debe haber ganado por lo menos \$2,500 en salarios totales (incluyendo entre diferentes empleos) en el estado de Colorado dentro de un periodo de tiempo establecido

¿Tenemos acceso a la cobertura de salud mientras estamos de licencia por FAMLl?

Si un empleado cubierto recibe cobertura de atención médica a través de su empleador, también tiene derecho a mantener su cobertura de atención médica en las mismas condiciones mientras esta de licencia, independientemente de cuánto tiempo haya estado empleado ese empleado.

¿Estarán protegidos los puestos de trabajo de los empleados durante la licencia de FAMLl?

Sí, los empleados cubiertos tendrán derecho a regresar al trabajo (a su puesto previo o a un trabajo similar con salario y beneficios equivalentes) siempre y cuando hayan estado empleados con su empleador actual durante al menos **180 días**.

¿Protege la ley a los empleados de represalias por ejercer o intentar ejercer sus derechos bajo FAMLl?

Todos los empleados cubiertos, independientemente de cuánto tiempo lleven empleados, están protegidos contra represalias bajo la ley FAMLl.

¿Para qué fines puede un trabajador cubierto tomar una licencia FAMLl?

A partir del 1 de enero de 2024, un trabajador cubierto tendrá derecho a tomar una licencia familiar y médica pagada y recibir beneficios de FAMLl con los siguientes fines:

- (1) Cuidado de un recién nacido durante su primer año, adopción, o colocación de crianza de ese niño;
- (2) Cuidar de un familiar con una condición de salud grave;
- (3) Atender su propia condición de salud grave;
- (4) Debido a las necesidades de una familia militar si a alguien se le llama u ordena al servicio activo (por ejemplo, cuidar o cumplir con otras necesidades de los hijos o familiares del miembro del servicio, hacer

arreglos financieros o legales para el miembro del servicio, recibir consejería, ir a eventos militares y pasar tiempo con el miembro del servicio a su regreso de su comando); o

- (5) Porque usted o un miembro familiar necesita de una licencia por seguridad relacionada con violencia doméstica, agresión o abuso sexual, o acecho (por ejemplo, para encontrar una vivienda segura, buscar ayuda legal u obtener otros servicios de apoyo para sobrevivientes).

Según la ley, un "miembro de la familia" significa una persona que está relacionada por sangre, matrimonio, unión civil o adopción; un niño con quien actúa o actuó "in loco parentis" (un niño al cual el empleado está "actuando como padre" y criando, o lo hizo cuando el niño era menor de edad); o una persona para quien el empleado tiene que proveer u organizar su atención médica o seguridad.

¿Cuánto permiso puede tomar un individuo bajo FAMLÍ?

Hasta 12 semanas en un período de un año por las razones enumeradas anteriormente. Los trabajadores cubiertos también pueden ser elegibles para 4 semanas adicionales de cobertura de beneficios FAMLÍ por razón de complicaciones durante el embarazo o el parto.

¿Qué porcentaje de los salarios se pagará durante la licencia FAMLÍ?

Mientras estén en licencia FAMLÍ, los trabajadores cubiertos recibirán un porcentaje de sus salarios según una escala variable (hasta el 90%), y los trabajadores de bajos salarios recibirán el porcentaje más alto. El beneficio semanal máximo es de \$ 1.100 en 2024, pero esta cantidad se ajustará en años posteriores a medida que cambie el salario semanal promedio del estado. El Departamento de Trabajo y Empleo de Colorado (CDLE) tiene una calculadora de beneficios FAMLÍ disponible en su sitio web que se puede encontrar [aquí](#).

¿Cuánto pagarán los trabajadores cubiertos de Colorado en primas?

En la mayoría de los casos, es probable que los empleados cubiertos paguen el 0,45 % de sus salarios como máximo, sin importar el tamaño del empleador. Los empleadores con 10 o más empleados también pagarán el 0,45% del salario de los empleados hasta un límite. En conjunto, estas contribuciones a las primas totalizarán el 0,9% del salario de los empleados cubiertos como máximo. Los empleadores con menos de 10 empleados no están obligados a pagar la parte de la prima que corresponde al empleador (pero remitirán las primas en nombre de sus empleados). Los empleados de las pequeñas empresas que puedan acogerse a este descuento en la prima empresarial tendrán el mismo acceso a las ventajas de la licencia médica y familiar pagada y a la protección del empleo que ofrece FAMLÍ que los empleados de empresas más grandes.

La ley permite a los empleadores pagar la totalidad o parte del costo de las primas de sus empleados, por lo que las contribuciones individuales de los empleados pueden variar en función de si el empleador desea cubrir más o la totalidad del costo del empleado como beneficio añadido para sus empleados. No obstante, ningún empleado cubierto deberá pagar primas de más de 0,45% de su salario durante los dos primeros años del cobro de primas.



Headquarters

5 Columbus Circle, 11th floor
New York, NY 10019
tel: 212.430.5982

Southern Office

2301 21st Ave. South, Suite 355
Nashville, TN 37212
tel: 615.915.2417

DC Office

815 16th Street NW, Suite 4162
Washington, DC 20005

Colorado Office

303 E. 17th Ave., Suite 400
Denver, CO 80203

abetterbalance.org | info@abetterbalance.org

A partir de 2025, el porcentaje de salarios de los empleados adeudados en primas puede aumentar o disminuir dependiendo de la salud del Fondo FAML I total, pero las primas totales adeudadas por los empleados y los empleadores nunca excederán el 1.2% de los salarios de un empleado (lo que significa que cualquier empleado individual nunca pagará más del 0.6% de sus salarios en primas). La calculadora de CDLE, disponible [aquí](#), también puede ayudar a estimar los costos de las primas.

¿Las personas que trabajan por cuenta propia podrán participar en el programa FAML I?

¡Sí! Las personas que trabajan por cuenta propia, incluidos los contratistas independientes, podrán optar por el programa FAML I si así lo desean. Una vez que elijan la cobertura, las personas que trabajan por cuenta propia en Colorado pagarán la parte de las primas del empleado (como se describe en la última pregunta) a la División FAML I del Departamento de Trabajo y Empleo de Colorado y podrán recibir salarios parciales durante la licencia familiar y médica. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que las empresas a veces llaman a sus empleados, contratistas independientes cuando en realidad son empleados según la ley.

¿Cuáles son las diferencias entre la Ley Federal de Licencia Familiar y Médica y la Ley FAML I de CO?

Aunque las dos leyes abordan la licencia familiar y médica, tienen varias diferencias significativas. La Ley Federal de Licencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) da derecho a los empleados elegibles de empleadores cubiertos a tomar hasta 12 semanas de licencia de trabajo protegido *no pagada* por razones familiares, médicas y militares específicas. La FMLA no es una ley *de* licencia familiar y médica *pagada* y no se aplica a todos los trabajadores en Colorado, solo cubre empresas con 50 o más empleados. Además, los empleados de negocios cubiertos no son elegibles para licencia bajo la FMLA hasta que hayan trabajado 1,250 horas en los últimos 12 meses con su empleador. Puede encontrar más información sobre quién está cubierto por la FMLA [aquí](#).

A diferencia de la FMLA, que proporciona protecciones limitadas a algunos trabajadores, la ley FAML I de Colorado se aplicará a la mayoría de los trabajadores y empleadores en Colorado. La Ley FAML I proporcionará dos tipos de beneficios a los trabajadores cubiertos de Colorado que califiquen; Licencia pagada a través de reemplazo parcial de salario y protección laboral. Además, como se señaló anteriormente, FAML I proporciona hasta 12 semanas de licencia remunerada, con la posibilidad de 4 semanas de licencia *pagada* adicional por complicaciones durante el embarazo o el parto.

¿Cuál es la diferencia entre la licencia familiar y médica pagada provista por la Ley FAML I y la licencia por enfermedad pagada proporcionada por la Ley de Familias y Lugares de Trabajo Saludables de Colorado?

Las leyes de licencia por enfermedad pagada generalmente proporcionan tiempo libre a corto plazo, a menudo en incrementos de horas o días. En Colorado, la Ley de Familias y Lugares de Trabajo Saludables (HFWA, por sus siglas en inglés) brinda a la mayoría de los trabajadores en el estado acceso a tiempo de enfermedad pagado. Bajo HFWA, el tiempo de enfermedad pagado se puede usar para el tiempo libre debido a una enfermedad n



Headquarters
5 Columbus Circle, 11th floor
New York, NY 10019
tel: 212.430.5982

Southern Office
2301 21st Ave. South, Suite 355
Nashville, TN 37212
tel: 615.915.2417

DC Office
815 16th Street NW, Suite 4162
Washington, DC 20005

Colorado Office
303 E. 17th Ave., Suite 400
Denver, CO 80203

abetterbalance.org | info@abetterbalance.org

(incluyendo, pero no limitado a, enfermedades a corto plazo, como una gripe estomacal o un resfriado fuerte), para asistir a una cita médica, para buscar atención preventiva (como vacunas y chequeos médicos de rutina), para cuidar a un ser querido que está enfermo, o para abordar las necesidades relacionadas con la violencia doméstica y la agresión sexual. El tiempo de enfermedad pagado es un beneficio de empleo que los empleadores proporcionan por ley. Puede encontrar más información sobre sus derechos bajo HWFA a la licencia por enfermedad pagada [aquí](#).

La licencia familiar y médica pagada, como la que proporciona la Ley FAMLII, suele ser una licencia a largo plazo de hasta unos pocos meses (aunque la licencia FAMLII también se puede tomar en incrementos más pequeños) para los fines descritos anteriormente: vincularse con un nuevo hijo, lidiar con la condición de salud grave de un personal o ser querido, abordar ciertas necesidades de la familia militar, y responder a las necesidades relacionadas con la violencia doméstica, la agresión sexual o el acoso. Como se describió anteriormente, los beneficios de FAMLII se pagan a través de un programa de seguro social financiado por las contribuciones del empleador y las deducciones de nómina de los empleados.

Tanto FAMLII como HFWA proporcionan beneficios importantes que permiten a los trabajadores cuidar de su propia salud y seguridad y la de sus seres queridos. Estas leyes también tienen dos propósitos distintos, por lo cual los trabajadores necesitan y se merecen ambas.

¿Cómo solicitan las personas los beneficios de FAMLII?

Todavía es demasiado temprano para calificar y solicitar los beneficios de FAMLII. **Los trabajadores de Colorado que están cubiertos por la ley serán elegibles para solicitar los beneficios a partir de enero de 2024.** Vuelva a consultar las actualizaciones futuras sobre el proceso de solicitud. También puede revisar la página web de FAMLII del Departamento de Trabajo y Empleo de Colorado (CDLE), que se encuentra [aquí](#).

¿Es usted un trabajador de Colorado con preguntas sobre sus derechos actuales o futuros a la licencia pagada?

Llame a nuestra línea directa legal gratuita y confidencial al 1-833-NEED-ABB. Respondemos preguntas, brindamos información y asistencia, y le ayudamos a navegar sus derechos en su lugar de trabajo, de lunes a viernes. Ofrecemos asistencia a través de nuestra línea directa en inglés y español.

Esta hoja informativa está diseñada para ayudarle a comprender sus derechos básicos bajo FAMLII. No cubre todos los aspectos de la ley y no constituye asesoramiento legal. Es posible que otras leyes, reglas o acuerdos de negociación colectiva no descritos aquí se apliquen a sus circunstancias específicas.