

Headquarters

250 West 55th Street, 17th Floor
New York, NY 10019
tel: 212.430.5982

Southern Office

701 Bradford Ave.
Nashville, TN 37204
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

El Programa de Seguro Médico y Familiar Pagado (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 13 los estados que cuentan con una ley de licencias laborales pagadas, además de Washington D.C.

Los beneficios del programa FAMLI entraron en vigor el 1 de enero de 2024. FAMLI proporciona 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 y 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). Aproximadamente 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 entró en vigor la ley?

A partir del **1 de enero de 2023**, inició 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.

A partir del **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) pasaron a ser 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 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 locales pueden optar por no participar en el programa FAMLI, pero si un gobierno local opta por no participar en FAMLI, sus



Headquarters

250 West 55th Street, 17th Floor
New York, NY 10019
tel: 212.430.5982

Southern Office

701 Bradford Ave.
Nashville, TN 37204
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

empleados aún pueden optar por elegir individualmente la cobertura del programa FAMLÍ. Para más información, haga clic [aquí](#).

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

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

Para que un trabajador de Colorado con una necesidad calificada de licencia FAMLÍ pueda recibir los beneficios de FAMLÍ, 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 FAMLÍ?

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.

¿Están protegidos los puestos de trabajo de los empleados durante la licencia de FAMLÍ?

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 FAMLÍ?

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

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

A partir del 1 de enero de 2024, un trabajador cubierto tiene derecho a tomar una licencia familiar y médica pagada y recibir beneficios de FAMLÍ 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 FAMLI?

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 FAMLI por razón de complicaciones durante el embarazo o el parto.

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

Mientras estén en licencia FAMLI, 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 \$ 1100 en el 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 FAMLI 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 FAMLI 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.

A partir de 2025, el porcentaje de salarios de los empleados adeudados en primas puede aumentar o disminuir dependiendo de la salud del Fondo FAMLI total, pero las primas totales adeudadas por los empleados y los

Headquarters

250 West 55th Street, 17th Floor
New York, NY 10019
tel: 212.430.5982

Southern Office

701 Bradford Ave.
Nashville, TN 37204
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

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 pueden participar en el programa FAMILI?

¡Sí! Las personas que trabajan por cuenta propia, incluidos los contratistas independientes, pueden optar por el programa FAMILI 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 FAMILI 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. Para más información, haga clic [aquí](#).

¿Cuáles son las diferencias entre la Ley Federal de Licencia Familiar y Médica y la Ley FAMILI 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 FAMILI de Colorado se aplicará a la mayoría de los trabajadores y empleadores en Colorado. La Ley FAMILI 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, FAMILI 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 FAMILI 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 (incluyendo, pero no limitado a, enfermedades a corto plazo, como una gripe estomacal o un resfriado fuerte),



Headquarters

250 West 55th Street, 17th Floor
New York, NY 10019
tel: 212.430.5982

Southern Office

701 Bradford Ave.
Nashville, TN 37204
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

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, para abordar las necesidades relacionadas con la violencia doméstica y la agresión sexual, cuando necesite tiempo de duelo por la muerte de un familiar, asistir a un funeral o a un memorial, o ocuparse de asuntos financieros o legales tras la muerte de un familiar, cuando necesite cuidar de un familiar cuya escuela o centro de cuidados no esté abierto por condiciones por inclemencias del tiempo, pérdida de electricidad, pérdida de calefacción, pérdida de agua u otros sucesos o acontecimientos inesperados; o cuando tiene que evacuar su lugar de residencia debido a las inclemencias del tiempo, la pérdida de electricidad, pérdida de calefacción, pérdida de agua u otros sucesos o acontecimientos inesperados. 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 FAMLI, suele ser una licencia a largo plazo de hasta unos pocos meses (aunque la licencia FAMLI 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 FAMLI 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 FAMLI 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 FAMLI?

Los trabajadores de Colorado son elegibles para solicitar los beneficios FAMLI [aquí](#). Algunos empleadores también pueden cumplir con sus obligaciones bajo FAMLI a través de un plan privado aprobado, como se describe [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 FAMLI. 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.