



Deductions from Employee Wages start January 1, 2023

- The employee share of FAMLI premiums is set at 0.45% of employee wages through 2024. For 2025 and beyond, the director of the FAMLI Division sets the premium rate according to a formula based on the monetary value of the fund each year. Employers with a total of ten or more employees nationwide must also contribute an additional 0.45% of wages for a total of 0.9%, but employers with nine or fewer employees are only responsible for sending the 0.45% employee share to the FAMLI Division.
- **Starting in 2023, employers may begin deducting up to 0.45% from employees' wages for FAMLI contributions.** This can be done through a simple payroll deduction, and employees will notice the deduction on their regular paychecks. Employers are responsible for collecting those deductions and sending them into the FAMLI Division on behalf of their employees once a quarter.

Benefits start January 1, 2024

- Starting in 2024, paid family and medical leave benefits are available to most Colorado employees who have a qualifying condition and who earned \$2,500 over the previous year for work performed in Colorado.
- The qualifying conditions for paid family and medical leave are:
 - Caring for a new child during the first year after the birth, adoption, or foster care placement of that child.
 - Caring for a family member with a serious health condition.
 - Caring for your own serious health condition.
 - Making arrangements for a family member's military deployment.
 - Obtaining safe housing, care, and/or legal assistance in response to domestic violence, stalking, sexual assault, or sexual abuse.
- Covered employees are entitled to up to 12 weeks of paid family and medical leave per year. Individuals with serious health conditions caused by pregnancy complications or childbirth complications are entitled to up to 4 more weeks of paid family and medical leave per year for a total of 16 weeks.
- Leave may be taken continuously, intermittently, or in the form of a reduced schedule.
- Leave will be paid at a rate of up to 90% of the employee's average weekly wage, based on a sliding scale. Employees may estimate their benefits by using the benefits calculator available at famli.colorado.gov.
- You don't have to work for your employer a minimum amount of time in order to qualify for paid family and medical leave benefits.
- If FAMLI leave is used for a reason that also qualifies as leave under the federal FMLA, then the leave will also count as FMLA leave used.
- Employees may choose to use sick leave or other paid time off before using FAMLI benefits, but they are not required to do so.
- Employers and employees may mutually agree to supplement FAMLI benefits with sick leave or other paid time off in order to provide full wage replacement.

Filing Claims

- Benefits will be available starting January 2024. Instructions on how to apply for benefits are available at famli.colorado.gov.
- Employees or their designated representatives apply for FAMLI benefits by submitting an application and any required documentation through My FAMLI+, available at famli.colorado.gov.
- Applications may be submitted in advance of the absence from work, and in some circumstances, they may be submitted after the absence has begun.
- Approved applications will be paid by the FAMLI Division within two weeks after the claim is properly filed, and weekly thereafter for the duration of the approved leave.
- Employees can appeal claim determinations to the FAMLI Division.
- Individuals who attempt to defraud the FAMLI program may be disqualified from receiving benefits.

Job protection and continued benefits

- Employers may not interfere with employees' rights under FAMLI, and may not discriminate or retaliate against them for exercising those rights, including taking FAMLI leave, talking to others about FAMLI, and filing complaints of FAMLI violations.
- An employee who has worked for the employer for at least 180 days is entitled to return to the same position, or an equivalent position, upon their return from FAMLI leave.

Retaliation, Discrimination, and Interference Prohibited

- Employers may not interfere with employees' rights under FAMLI, and may not discriminate or retaliate against them for exercising those rights.
- Employees who suffer retaliation, discrimination, or interference may file suit in court, or may file a complaint with the FAMLI Division.

Other Important Information

- An employer may offer a private plan that provides the same benefits as the state FAMLI plan, and imposes no additional costs or restrictions. Private plans must be approved by the FAMLI Division.
- Employees and employers are encouraged to report FAMLI violations to the FAMLI Division.





Deducciones del salario de los empleados a partir del 1 de enero de 2023

- La participación de los trabajadores en las primas FAMLI se fija en el 0,45% del salario de los trabajadores hasta 2024. A partir de 2025, el director de la División FAMLI fija el tipo de la prima según una fórmula basada en el valor monetario del fondo cada año. Los empleadores con un total de diez o más empleados en todo el país también deben contribuir con un 0,45 % adicional de los salarios hasta un total del 0,9 %, pero los empleadores con nueve o menos empleados sólo son responsables de enviar el 0,45 % correspondiente a los empleados a la División FAMLI.
- **A partir de 2023, los empleadores podrán empezar a deducir hasta un 0,45% del salario de los empleados por concepto de cotizaciones FAMLI.** Esto puede hacerse mediante una simple deducción en nómina, y los empleados notarán la deducción en sus nóminas habituales. Los empleadores son responsables de recaudar esas retenciones y enviarlas a la División FAMLI en nombre de sus empleados una vez por trimestre.

Los beneficios comienzan el 1 de enero de 2024

- A partir de 2024, la mayoría de los empleados de Colorado que padezcan una enfermedad que cumpla los requisitos y que hayan ganado 2.500 dólares durante el año anterior por un trabajo realizado en Colorado podrán disfrutar de un permiso médico y familiar remunerado.
- Los requisitos para disfrutar de un permiso médico y familiar remunerado son:
 - Cuidar de un nuevo hijo durante el primer año tras su nacimiento, adopción o colocación en un hogar de acogida.
 - Cuidar de un familiar con una enfermedad grave.
 - Cuidar de su propio estado grave de salud.
 - Organizar el despliegue militar de un familiar.
 - Obtener alojamiento seguro, atención y/o asistencia jurídica en respuesta a la violencia doméstica, el acecho, la agresión sexual o los abusos sexuales.
- Los trabajadores cubiertos tienen derecho a un máximo de 12 semanas de permiso médico y familiar remunerado al año. Las personas con problemas de salud graves causados por complicaciones en el embarazo o el parto tienen derecho de hasta 4 semanas más de permiso médico y familiar remunerado al año, hasta un total de 16 semanas.
- Los permisos pueden tomarse de forma continua, intermitente o en forma de horario reducido.
- Los permisos se abonarán a razón de hasta el 90% del promedio salarial semanal del trabajador, sobre la base de una escala móvil. Los empleados pueden calcular sus beneficios utilizando la calculadora de beneficios disponible en famli.colorado.gov.
- Usted no tiene que trabajar para su empresa un mínimo de tiempo para tener derecho a los beneficios por permiso médico y familiar remunerado.
- Si el permiso FAMLI se utiliza por un motivo que también reúne los requisitos para ser considerado como permiso bajo la FMLA federal, entonces el permiso también contará como permiso FMLA utilizado.
- Los empleados pueden optar por utilizar el permiso por enfermedad u otros permisos remunerados antes de utilizar los beneficios FAMLI, pero no están obligados a hacerlo.
- Los empleadores y los trabajadores pueden acordar mutuamente complementar los beneficios FAMLI con permisos por enfermedad u otros permisos remunerados a fin de proporcionar una sustitución salarial completa.

Presentación de reclamaciones

- Los beneficios estarán disponibles a partir de enero de 2024. Las instrucciones de cómo solicitar los beneficios están disponibles en famli.colorado.gov.
- Los empleados o sus representantes designados solicitan los beneficios FAMLI presentando una solicitud y toda la documentación necesaria a través de My FAMLI+, disponible en famli.colorado.gov.
- Las solicitudes pueden presentarse con antelación a la ausencia del trabajo y, en algunas circunstancias, pueden presentarse una vez iniciada la ausencia.
- Las solicitudes aprobadas serán abonadas por la División FAMLI dentro de las dos semanas siguientes a la presentación correcta de la solicitud, y semanalmente a partir de entonces mientras dure el permiso aprobado.
- Los trabajadores pueden apelar las decisiones sobre las solicitudes ante la División FAMLI.
- Las personas que intenten defraudar al programa FAMLI pueden ser descalificadas para recibir beneficios.

Protección del empleo y beneficios continuos

- Los empleadores no pueden interferir con los derechos de los empleados en virtud de FAMLI, y no pueden discriminar o tomar represalias contra ellos por ejercer esos derechos, incluyendo tomar permiso FAMLI, hablar con otros acerca de FAMLI, y presentar quejas de violaciones FAMLI.
- Un trabajador que haya trabajado para la empresa durante al menos 180 días tiene derecho a volver al mismo puesto, o a un puesto equivalente, a su regreso del permiso FAMLI.

Prohibición de represalias, discriminación e injerencia

- Los empleadores no pueden interferir con los derechos de los empleados en virtud de FAMLI, y no pueden discriminarlos ni tomar represalias contra ellos por ejercer esos derechos.
- Los empleados que sufran represalias, discriminación o injerencia pueden presentar una demanda ante los tribunales, o pueden presentar una denuncia ante la División FAMLI.

Otra información importante

- Un empleador puede ofrecer un plan privado que proporcione los mismos beneficios que el plan FAMLI estatal y que no imponga costes ni restricciones adicionales. Los planes privados deben ser aprobados por la División FAMLI.
- Se insta a los trabajadores y empleadores a denunciar las infracciones de FAMLI a la División FAMLI.

