



DERECHOS DEL TRABAJADOR · COLORADO

Conoce tus derechos en Colorado

Lo que todo trabajador de hospitalidad debe saber, en lenguaje sencillo. Sin jerga legal.

Esta guía es información general sobre la ley laboral de Colorado a octubre de 2026. No es asesoría legal, ni sustituye hablar con un abogado licenciado sobre tu situación.

Solo información general — no es asesoría legal.

A octubre de 2026 · Preparado por JYNX Recruiting · jynxrecruiting.com

Trabajar en Colorado: Lo Básico

- Colorado es un estado de empleo «a voluntad» (una regla creada por los tribunales): cualquiera de las partes puede terminar el trabajo en cualquier momento, por cualquier motivo que no sea ilegal.
- La Ley contra la Discriminación de Colorado (CADA) protege a todo empleado que trabaja en Colorado — la División de Derechos Civiles indica que no hay un tamaño mínimo de empleador — contra la discriminación por discapacidad, raza, credo, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, religión, edad (40+), origen nacional, ascendencia, estado civil, embarazo/parto y condiciones relacionadas, y por actividad de transparencia salarial (compartir y comparar salarios con compañeros). La ley federal (Título VII, ADA, ADEA) añade protección paralela.
- Es ilegal despedirte o castigarte por: quejarte de discriminación o pedir una adaptación razonable; ejercer derechos bajo la Ley de Salarios o la Ley de Salario Mínimo de Colorado (ley de represalias, §8-4-120 — una acción adversa dentro de los 90 días de la actividad protegida puede por sí sola respaldar una conclusión de intención represalia); o tomar la licencia pagada por enfermedad que has ganado.

Tu Salario

- Salario mínimo: \$15.16 por hora (vigente desde el 1 de enero de 2026; se ajusta cada año por inflación según la constitución estatal). A los menores no emancipados y a los trabajadores certificados como menos eficientes por una discapacidad física se les puede pagar el 85% — \$12.89.
- Horas extra — Colorado tiene TRES factores; te pagan según el que te dé más. 1.5× tu tarifa regular por las horas que excedan: (1) 40 en una semana laboral, (2) 12 en un día laboral, o (3) 12 horas consecutivas, sin importar cuándo empiece y termine el día laboral. Las horas de semanas diferentes nunca pueden promediarse.
- Días de pago: los períodos de pago no pueden exceder un mes (o 30 días, lo que sea más largo), y el día de pago debe llegar a más tardar 10 días después de que cierre el período de pago, a menos que tú y tu empleador acuerden otro arreglo. Tu empleador debe publicar un aviso con los días de pago regulares y la hora y el lugar de pago.
- Comprobante de pago: al menos mensualmente, y en cada pago, debes recibir un comprobante escrito y detallado: salario bruto, todas las retenciones y deducciones, salario neto, fechas del período de pago, tu nombre (o número de seguro social) y el nombre y la dirección del empleador. Los registros deben guardarse 3 años y entregarse a ti o a la División cuando se soliciten.

- **Deducciones** — una lista cerrada. No se puede deducir nada excepto lo que permite el §8-4-105: deducciones exigidas por ley (impuestos, embargos, órdenes judiciales); aportes de jubilación por inscripción automática; préstamos, anticipos, bienes, servicios o equipo bajo un acuerdo escrito exigible; deducciones que autorices en una autorización revocable (seguro, ahorros, donaciones); y dos partidas limitadas de pérdidas del empleador, abajo. Ninguna deducción puede llevarte por debajo del salario mínimo.
- **Robo**: una deducción por un faltante causado por robo solo se permite si el empleador presentó un reporte a las autoridades — y el dinero regresa a ti si eres absuelto o no se presentan cargos (según las reglas de reembolso del estatuto).
- **Bienes confiados**: si se te confió dinero o bienes y no los devolviste al terminar el empleo, el empleador tiene 10 días para auditar, debe darte aviso escrito y una contabilidad, y solo entonces puede deducir.
- **Uniformes**: cuando un uniforme particular o vestimenta especial es condición del trabajo, el empleador paga la compra, el mantenimiento y la limpieza (excepto uniformes sencillos lavables y ropa común de calle), y los costos por desgaste ordinario nunca pueden deducirse.

- Último pago — despido o cese: vence INMEDIATAMENTE. Cada dólar ganado, adquirido y determinable. Si la oficina de nómina no está operando, tu salario debe estar disponible dentro de las 6 horas posteriores al inicio de su próximo día laboral regular; si la nómina está fuera del sitio, el pago debe entregarse dentro de las 24 horas posteriores al inicio de ese día laboral (en el sitio de trabajo, la oficina local o tu última dirección postal conocida). Si el salario dejado en el sitio no se reclama en 60 días, el empleador debe enviártelo por correo.
- Último pago — renuncia: el siguiente día de pago regular.
- El pago final tardío le cuesta al empleador, automáticamente: una vez que envíes una demanda escrita (o presentes un reclamo o una demanda judicial), un empleador que no pague todo dentro de 14 días debe los salarios impagos más lo que sea mayor entre 2x los salarios o \$1,000. Si la falla fue intencional: lo que sea mayor entre 3x o \$3,000. Una segunda falla del mismo tipo dentro de 5 años es intencional por ley.

Propinas

- Tus propinas son tu propiedad exclusiva. La ley de Colorado hace ilegal que un empleador reclame, posea o controle las gratificaciones — con una excepción: las gratificaciones pueden compartirse entre empleados si el empleador avisa a cada cliente por escrito (un aviso en el menú, un letrero de mesa o el recibo) que las gratificaciones se comparten.
- El crédito por propinas es pequeño y condicional: tu empleador puede pagar un salario en efectivo de \$12.14 y reclamar un crédito de \$3.02 por hora como máximo — y si tu salario en efectivo más las propinas no llega a \$15.16, el empleador debe completar la diferencia en efectivo. (Un «empleado con propinas» es quien regularmente promedia más de \$1.64 por hora en propinas en un período de pago; las propinas con tarjeta de crédito cuentan.)
- Compartir por obligación tiene reglas: un empleador solo puede exigir compartir propinas entre empleados con propinas que realicen trabajo significativo de atención al cliente en contacto con los clientes — meseros, ayudantes de mesero, personal de mostrador, cantineros de servicio, barbacks, sommeliers, botones y chefs que atienden directamente a los clientes (como chefs de sushi/teppanyaki) son los ejemplos de la regla.
- Tres cosas anulan el crédito por propinas: exigirte compartir propinas con la gerencia, exigir compartir con empleados que no hacen trabajo de atención al cliente, o deducir de tus propinas las comisiones de procesamiento de tarjetas de crédito. Si ocurre cualquiera de ellas, el crédito por propinas del empleador queda anulado — se debe el salario mínimo completo en efectivo.

- Los únicos otros créditos hacia el salario mínimo que permite Colorado son los créditos de comida y alojamiento definidos en la Orden COMPS — ningún otro.

Licencia Pagada por Enfermedad (Healthy Families and Workplaces Act)

- Todo empleador de Colorado está cubierto, y todo empleado gana licencia pagada por enfermedad desde el primer día de trabajo: 1 hora por cada 30 horas trabajadas, hasta 48 horas al año. Las horas extra cuentan para la acumulación; la licencia no usada se transfiere (hasta 48 horas), aunque el empleador no tiene que dejarte usar más de 48 en un año. Una política de PTO solo satisface la ley si cubre las mismas necesidades, con el mismo pago y sin reglas más estrictas.
- Úsala para: enfermedad, lesión o condición de salud tuya o de un familiar; diagnóstico, atención, tratamiento o cuidado preventivo (incluida la vacunación); necesidades derivadas de violencia doméstica, abuso sexual o acoso criminal; duelo y los asuntos financieros/legales tras la muerte de un familiar; cuidar a un familiar cuya escuela o centro de cuidado cierre por clima, pérdida de energía/calefacción/agua u otra emergencia; y evacuar tu propio hogar por esos eventos.
- Tomar la licencia ganada con pago completo y sin consecuencias negativas es tu derecho — las represalias son ilegales, y la licencia acumulada cuenta como salario bajo la Ley de Salarios.

- La licencia por emergencia de salud pública (un suplemento extra de hasta 80 horas) existe en la ley pero solo aplica mientras se declare una emergencia de salud pública — el CDLE la lista como no vigente actualmente (octubre de 2026).

FAMLI: Seguro de Licencia Familiar y Médica Pagada

- El programa FAMLI de Colorado te paga mientras estás fuera por: tu propia condición de salud grave; cuidar a un familiar o ser querido; crear vínculo con un nuevo hijo (nacimiento, adopción, acogida); licencia segura por violencia doméstica o agresión; o prepararte para el despliegue militar de un familiar — hasta 12 semanas al año.
- Nuevo en 2026: los padres cuyo bebé esté en la NICU (unidad de cuidados intensivos neonatales) pueden calificar para 12 semanas adicionales, y las madres que dan a luz con complicaciones del embarazo, para 4 semanas adicionales de licencia médica.
- Pago: 90% de la parte de tu salario semanal promedio hasta la mitad del salario semanal promedio estatal, más 50% del resto — con un beneficio semanal máximo de \$1,448.02 (al 1 de julio de 2026).
- Costo: la prima es 0.88% de los salarios en 2026, dividida mitad empleador / mitad tú (tu parte: 0.44%, retenida de tu pago — esa deducción es legal). Anunciado: la tarifa baja a 0.86% en 2027 (tu parte 0.43%). Las primas aplican hasta el tope salarial del Seguro Social; los trabajadores por cuenta propia pueden inscribirse voluntariamente.

Vacaciones y Tiempo Libre Pagado

- Colorado no exige que los empleadores ofrezcan vacaciones.
- Pero las vacaciones que has ganado son salario. La definición de la Ley de Salarios: si un empleador proporciona vacaciones pagadas, entonces al terminar el empleo debe pagar todo el pago de vacaciones ganado y determinable bajo los términos de tu acuerdo. Las cantidades cuentan como salario una vez que están ganadas, adquiridas y son determinables.
- La indemnización por terminación expresamente no es salario bajo la Ley, y ninguna ley de Colorado la exige.

Descansos

- Período de comida: si tu turno excede 5 horas consecutivas, tienes derecho a un período de comida ininterrumpido y libre de funciones de al menos 30 minutos — programado al menos una hora después de que empiece el turno y una hora antes de que termine, cuando sea práctico. Solo es sin pago si estás completamente libre de todas las funciones.
- Si un descanso real para comer es impráctico, tu empleador debe permitirte comer durante el trabajo — una comida de tu elección, en el puesto — y ese tiempo es totalmente pagado, sin pérdida de tiempo ni de pago.

- Descansos breves: 10 minutos PAGADOS por cada 4 horas trabajadas (o fracción mayor): 1 descanso para un turno de más de 2-6 horas, 2 para más de 6-10, 3 para más de 10-14, y así sucesivamente. Los descansos deben caer a mitad del período cuando sea práctico; no tienes que salir del lugar; y el tiempo de descanso cuenta como tiempo trabajado para fines de salario mínimo y horas extra.
- La única variante estándar: tú y tu empleador pueden acordar por escrito y firmado, voluntariamente y sin coerción, dos descansos de 5 minutos en su lugar (si 5 minutos es genuinamente suficiente para llegar al área de descanso) — por un día o hasta un año.
- Descanso breve perdido = salarios impagos. Si no se te autorizó y permitió tu período de descanso, el empleador te debe esos 10 minutos de pago — a tarifa de horas extra si cayó en horas extra.

Trabajadores Menores de 18 Años

- Los límites de Colorado son más estrictos que la ley federal para todo menor: nadie menor de 18 puede trabajar más de 40 horas en una semana ni 8 horas en un período de 24 horas (existe una excepción de emergencia genuina, con tiempo y medio por el exceso). «Menor» significa menor de 18 sin diploma de secundaria o GED.
- Menores de 16: no pueden trabajar entre las 7:00 PM y las 7:00 AM (9:00 PM del 1 de junio al Día del Trabajo); en días de escuela, máximo 3 horas de trabajo fuera del horario escolar y máximo 18 horas en una semana escolar.

- No se requiere permiso de trabajo en Colorado. No se permite trabajar en horario escolar antes de los 14; a los 14-15 se necesita un permiso de liberación escolar emitido por la escuela (hasta 30 días, con aprobación de los padres) o un programa federal de trabajo.

Alcohol — la supervisión es la regla:

- Menores de 18: nunca. Nada de vender, despachar, servir ni participar en la venta de alcohol.
- De 18 a 20 años: puedes vender, despachar o servir alcohol solo mientras te supervise alguien de 21 años o más que esté en el lugar.
- Tabernas donde no se sirven comidas regularmente: debes tener 21 años para manipular o vender alcohol o revisar identificaciones.
- Licorerías minoristas / farmacias con licencia de licores: los mayores de 18 pueden vender o servir sin el requisito de supervisión — pero nadie menor de 21 puede entregar licor.

Acuerdos de No Competencia: Nulos para Casi Todos

- La regla general de Colorado (C.R.S. §8-2-113): un acuerdo de no competencia que restrinja tu derecho a ganarte la vida es NULO — a menos que aplique una excepción. La antigua excepción de «ejecutivos y gerentes» fue abolida en 2022.

- La única excepción laboral: un trabajador que gane al nivel o por encima del umbral de alta compensación — \$130,014 al año en 2026 (verificado cuando el acuerdo se firma o cuando se hace cumplir) puede quedar obligado — y solo para proteger secretos comerciales, y sin ser más amplio de lo razonablemente necesario para ese fin. Por debajo de \$130,014, un acuerdo de no competencia es nulo, punto.
- Las cláusulas de no captación de clientes tienen su propio umbral: exigibles solo contra trabajadores que ganen al menos el 60% del umbral — \$78,008.40 en 2026.
- Otras excepciones: venta de un negocio o sus activos; acuerdos de recuperación de costos de capacitación para trabajadores que se van antes de 2 años (a menos que la capacitación fuera principalmente en beneficio del empleador); y cláusulas razonables de confidencialidad — que no pueden cubrir tu capacitación general, conocimiento, habilidad o experiencia, ni nada que el público pueda aprender fácilmente.
- El aviso es obligatorio: para una nueva contratación, el aviso debe llegar antes de que aceptes la oferta; para un trabajador actual, al menos 14 días antes de que el pacto (o el cambio de pago/condiciones que lo paga) entre en vigor. Debe ser un documento separado, en términos claros y conspicuos, en el idioma en que tú y tu empleador se comunican. Sin aviso adecuado, no hay pacto válido.

- La atención médica está excluida a todo nivel de pago (SB 25-083, en vigor para pactos celebrados o renovados a partir del 6 de agosto de 2025). La excepción de alta compensación no aplica a un pacto que restrinja la práctica de la medicina (que incluye a los asistentes médicos), la enfermería registrada de práctica avanzada o la odontología — para esos proveedores, un acuerdo de no competencia o de no captación de clientes es inexigible sin importar cuánto ganen.
- La notificación a pacientes también está protegida. Un pacto cuenta como restrictivo de esas prácticas si impide a un proveedor que se va decir a los pacientes que sigue ejerciendo, cómo contactarlo, o que los pacientes tienen derecho a elegir a su propio proveedor. Esa protección se extiende a proveedores de salud, incluidas las parteras certificadas, y el Fiscal General puede hacerla cumplir.
- Multas: un empleador que celebre, presente o intente hacer cumplir un pacto nulo enfrenta \$5,000 por trabajador afectado, una medida cautelar y daños reales; tú también puedes recuperar daños reales, costos y honorarios de abogado en tu propia demanda (un tribunal puede reducir las multas para un empleador genuinamente de buena fe).

Transparencia Salarial y Solicitudes Justas

- Toda oferta de trabajo publicada debe incluir la compensación, los beneficios y la fecha límite de solicitud (Ley de Igualdad de Pago por Trabajo Igual, Parte 2). Los empleadores también deben avisar a los empleados de oportunidades laborales y decisiones de contratación, y guardar las descripciones de puesto y los registros de pago durante todo tu empleo más 2 años.
- ¿Crees que una oferta rompió las reglas? Puedes quejarte ante la División dentro de 1 año de conocer la violación — se aceptan denuncias anónimas.
- Reglas relacionadas que verás en las solicitudes: los empleadores no pueden pedir información que identifique tu edad (fechas de nacimiento, fechas de graduación) en una solicitud inicial (Ley de Equidad en Solicitudes de Empleo); no pueden preguntar sobre antecedentes penales en una solicitud inicial ni anunciar que las personas con antecedentes no necesitan postularse (Ley Oportunidad para Competir); y nunca pueden exigir las contraseñas de tus redes sociales personales.
- Hablar de salarios con compañeros es actividad protegida — la División de Derechos Civiles la hace cumplir.

Salarios Locales que Superan al Estatal

Se te debe la tarifa que sea más alta — estatal o local:

- Denver — \$19.29 por hora (desde el 1 de enero de 2026; se ajusta anualmente con el CPI-W del área de Denver). Para trabajadores de alimentos y bebidas con propinas: \$16.27, siempre que realmente ganes al menos \$3.02 en propinas. Los reclamos salariales van a Denver Labor (Oficina del Auditor). Anunciado: \$19.84 el 1 de enero de 2027.
- Ciudad de Boulder — \$16.82 por hora (desde el 1 de enero de 2026). Trabajadores de alimentos y bebidas con propinas: las propinas realmente recibidas pueden acreditarse hasta \$3.02, para un salario base con propinas de \$13.80. Los reclamos salariales por trabajo dentro de la ciudad también pasan por la Oficina de Derechos Humanos de Boulder. En el calendario de la ordenanza: \$18.17 el 1 de enero de 2027, y luego ajustes por inflación desde 2028.

Sindicatos

- Colorado no es un estado de derecho al trabajo: ninguna ley de Colorado prohíbe los acuerdos de seguridad sindical.

Lo que Colorado NO Exige

- Sin vacaciones ni indemnización por terminación exigidas por el estado (las vacaciones ganadas son salario — ver Vacaciones y Tiempo Libre Pagado).
- Sin horas extra a las 8 horas al día — el factor diario es 12 horas (ver Tu Salario).
- Sin ley general de pago por presentación ni de programación predictiva (no hay pago por turnos cancelados ni se encontró un mandato de aviso anticipado de horarios).
- Sin plan estatal de OSHA — la seguridad pasa por OSHA federal (ver Si Se Violaron Tus Derechos).
- Sin permisos de trabajo para menores (ver Trabajadores Menores de 18 Años).

Si Se Violaron Tus Derechos

- Salarios, descansos, licencia por enfermedad → División de Normas y Estadísticas Laborales (CDLE). Presenta un reclamo salarial ante la División (punto de entrada: la página de Salarios y Horas del CDLE) o demanda en tribunales en su lugar — tú eliges. La División investiga cada queja individual y puede abrir investigaciones grupales o de todo el empleador; también puedes presentar a nombre de compañeros en situación similar.
- Plazos: 2 años desde la violación — 3 años si fue intencional — y el plazo puede extenderse si el empleador te impidió conocer tus derechos (por ejemplo, al no publicar los avisos requeridos).

- Nota sobre el monto del reclamo: la División acepta reclamos salariales de hasta \$13,000 por empleado (aumentado de \$7,500 el 1 de julio de 2026; el tope más alto rige hasta el 31 de diciembre de 2027). Los reclamos mayores van a tribunales — no están prohibidos, solo se presentan en otro lugar.
- Discriminación → División de Derechos Civiles de Colorado dentro de 300 días (el plazo es una barrera estricta). Presenta la queja formal en sí mucho antes del día 300 — enviar información de admisión no cuenta como presentar. El plazo de la EEOC también es de 300 días en Colorado.
- Seguridad → OSHA federal. Colorado no tiene plan estatal.
- Las represalias son ilegales por reclamos salariales (§8-4-120, incluido el resarcimiento y honorarios de abogado), uso de licencia por enfermedad, y quejas de discriminación o peticiones de adaptación.

Esta guía es información general, no asesoría legal. Para tu situación específica, habla con un abogado licenciado en Colorado.