

La Guía para Pequeñas Empresas de FAMILI



COLORADO

**Family and Medical Leave
Insurance Program (FAMILI)**

Department of Labor and Employment





COLORADO

Family and Medical Leave Insurance Program (FAMLI)

Department of Labor and Employment

El Departamento de Trabajo y Empleo de Colorado (CLDE) y su División de Seguro de Licencia Familiar y Médica (FAMLI) crearon este manual como un servicio público para pequeñas empresas que desean entender cuáles son sus obligaciones con FAMLI. Está diseñado para proporcionar a los empleadores una visión general de sus derechos y responsabilidades bajo el programa de Seguro de Licencia Familiar y Médica aprobado por los votantes de Colorado. Se pretende que es que sea una fuente de información general únicamente y no tenga la fuerza de una opinión jurídica. FAMLI se reserva el derecho de actualizar el material e información según sea necesario. [La Ley de Seguro de Licencia Familiar y Médica pagada de Colorado](#), y sus reglas y regulaciones siguen siendo las fuentes legales de información.

Contenido

<u>Comprender FAMLl</u>	<u>4</u>
¿Qué es FAMLl?	4
¿Cómo se Financiará FAMLl?	4
Responsabilidades del Empleador	5
• ¿Soy empleador?	

<u>FAMLl y la Estructura Empresarial</u>	<u>6</u>
-----------------------------------------------------------	-----------------

<u>Contar a sus Empleados</u>	<u>7</u>
Calendario de 20 Semanas de Trabajo	7
Trabajadores Remotos y a Nivel Nacional	9
Localización de Colorado	10

<u>FAMLl e Impuestos</u>	<u>12</u>
-------------------------------------------	------------------

<u>Preguntas Frecuentes de Pequeñas Empresas</u>	<u>13</u>
-------------------------------------------------------------------	------------------



¿Qué es FAMLÍ?

El programa de Seguro de Licencia Familiar y Médica (FAMLÍ) garantizará que la mayoría de los trabajadores de Colorado tengan acceso a la licencia remunerada para cuidarse a sí mismos o a su familia durante circunstancias de vida que los alejen de sus trabajos, por ejemplo, hacer crecer a su familia o cuidar a un ser querido con un problema de salud grave o prepararse para un despliegue militar. FAMLÍ es un programa de seguro social financiado a través de primas que se ingresan a un fondo. Tanto los empleadores como los empleados aportan una parte de la prima, los empleadores pagan la mitad y los empleados pagan la otra mitad a través de simples deducciones de nómina. Los empleadores tienen la opción de pagar la totalidad de la de la prima como beneficio agregado para sus empleados.

Si tiene incluso un empleado en Colorado, ¡FAMLÍ llega a usted!









Recuerde, las pequeñas empresas no están exentas de FAMLÍ. Casi todos los empleadores de Colorado están obligados a cumplir con los requisitos de la Ley FAMLÍ ya sea participando en el programa estatal o proporcionando un plan privado aprobado por el estado.

Los únicos empleadores que no están obligados a participar en el plan estatal o proporcionar un programa de licencia remunerada igual o superior son **los empleadores del gobierno local** que han votado a favor de la exclusión voluntaria y **los empleadores federales**.

Los trabajadores autónomos y los contratistas independientes tienen la opción de optar voluntariamente por el programa FAMLÍ. Los empleados federales y algunos trabajadores ferroviarios no están cubiertos por FAMLÍ. **Todos los demás**, incluidos los trabajadores domésticos, las iglesias, las organizaciones sin fines de lucro y las empresas con un solo empleado, deberán cumplir con los pagos de las primas.

¿Cómo se Financiará FAMLÍ?

Responsabilidades de Prima bajo la Proposición 118

Tipo de Empleador	Prima del Empleador	Prima del Empleado	Sin Prima
9 o menos empleados			
10 o mas empleados			
Autónomos participantes			
Empleado del gobierno local participante			
Gobierno local no participante			
Autónomos no participantes			
Empleador con plan privado			

Responsabilidades Patronales

Todos los empleadores privados deben registrar y entregar los reportes de datos salariales y las primas trimestrales de los empleados a la División de FAMLÍ.

Muchos empresarios no están seguros si califican como empleador, especialmente si pagan solo por ellos mismos o por un miembro de la familia.

Si es dueño de un negocio, y solo paga por usted mismo como su único empleado, entonces será considerado trabajador autónomo para fines de FAMLÍ, y su participación es voluntaria. Una vez que contrate a su primer empleado, se le exigirá que cumpla con todas las reglas y regulaciones de FAMLÍ y envíe primas en nombre de ese empleado.

En virtud de la Ley FAMLÍ, se entiende por “empleado” todo individuo, incluyendo un trabajador migratorio, que realiza labores o servicios en

beneficio de otro, independientemente de que exista la relación de superior y servidor.

La definición de “empleado” de la Ley FAMLÍ incluye una doble excepción. Si una persona es *ambas*

- Principalmente libre de control en el desempeño de su trabajo.
- Realizar el trabajo es parte de su profesión u oficio independiente.

entonces esa persona **NO es un empleado** bajo la Ley FAMLÍ. Los pagos para ellos no estarían sujetos a primas y esta persona NO debe contabilizarse dentro de su número total de empleados (ver C.R.S. 8-13.3-503(7)).

No se requiere que las personas que cumplan con la definición de trabajador Autónomo se registren o envíen primas o datos salariales. Para obtener más detalles sobre las opciones de licencia familiar para trabajadores autónomos, consulte nuestra interpretación en famli.colorado.gov.



FAMILI y la Estructura Empresarial

La estructura de una empresa no es lo que importa para el cumplimiento de FAMILI. Las empresas tienen obligaciones idénticas ya sean organizadas como S-Corps, C-Corps o cualquier otra estructura con requisitos específicos de impuestos y obligaciones.

Lo que importa es si su negocio tiene empleados calificados. Si tiene al menos un empleado calificado, debe registrarse en la División, presentar reportes de datos salariales y enviar primas en nombre de ese empleado. Consulte el apartado anterior, RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR, para determinar si tiene algún empleado calificado.



Contar a sus Empleados

Calendario de 20 Semanas de Trabajo

Su número total de empleados impactará su responsabilidad por la prima, por lo que es importante saber exactamente cómo contar a sus empleados. **Tener 10 empleados en total es el fundamento principal a tener en cuenta para FAMILI.** Los comercios con 10 o más empleados en total son responsables de enviar 0.9% de los salarios a la División cada trimestre. Los comercios con 9 o menos empleados son responsables del 0.45% de los salarios. Los comercios de cualquier tamaño pueden decidir si deducen o no hasta 0.45% de los cheques de pago de sus empleados para contribuir a ese pago trimestral.



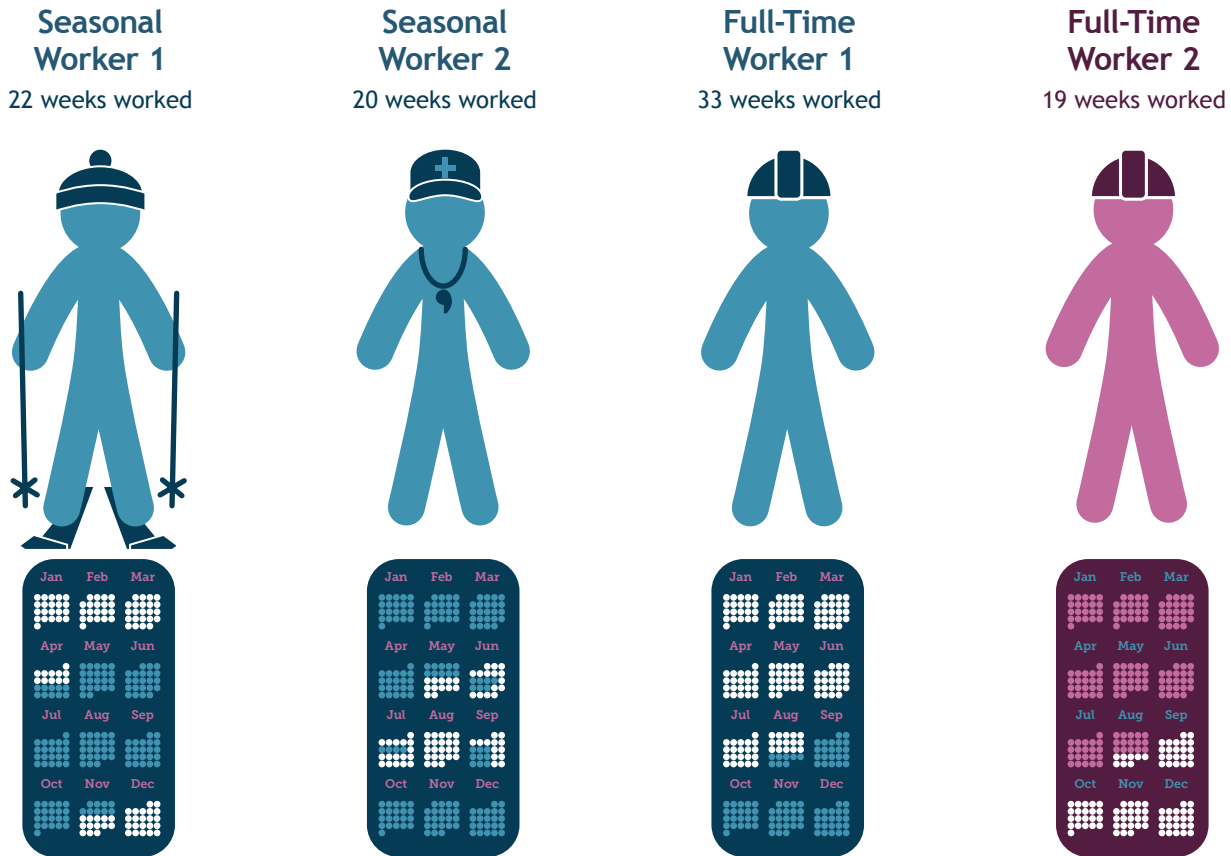
- Su número de empleados se calculará **una vez al año**. Lo reportará a la División al momento del registro inicial y en el primer trimestre de cada año a partir de entonces.
- Su número total de empleados equivale al número de personas empleadas durante 20 o más semanas laborales del año calendario anterior, independientemente de cuántas horas y/o días trabajaron durante cada semana.
- Si un empleador tiene diez o más empleados que estuvieron empleados durante 20 o más semanas en todo 2022, el empleador está obligado a pagar la parte patronal de la prima por los cuatro trimestres del año.
- Si un empleador tiene nueve o menos empleados, el empleador no está obligado a presentar la porción patronal del 0.45% de la prima, pero **aun así se le exige que envíe la porción de 0.45% del empleado en nombre de sus empleados.**
- Los empleados con licencia deben contabilizarse si se espera que regresen a un empleo activo, incluyendo aquellos con licencia retribuida o pagada/no retribuida o pagada, licencia por enfermedad o médica, otras licencias de ausencia, suspensión disciplinaria etc.
- Los comercios necesitan contar a todos los empleados a nivel nacional dentro de su organización para determinar si tienen diez o más empleados, pero sólo serán responsables de pagar las primas de los empleados en Colorado.

La siguiente gráfica visualiza el concepto de 20 semanas en cuatro ejemplos.

Los dos primeros empleados son trabajadores de temporada que ambos trabajan durante 20 semanas o más a lo largo del año. Tenga en cuenta que ambos trabajan horarios alternos a lo largo del año y pueden trabajar solo uno o dos días durante algunas semanas de trabajo, pero aun así están incluidos en número de personal.

El tercer trabajador de tiempo completo trabajó más de 20 semanas, por lo que también se contaría, a pesar de que se puede ver que este trabajador dejó la entidad en Agosto.

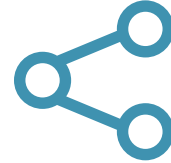
Continuando al último trabajador de tiempo completo en el gráfico rojo. En este escenario, se contrató a este trabajador para sustituir al anterior. Dado que solo trabajó durante las 19 semanas del año, este trabajador no contaría para su número total de personal.



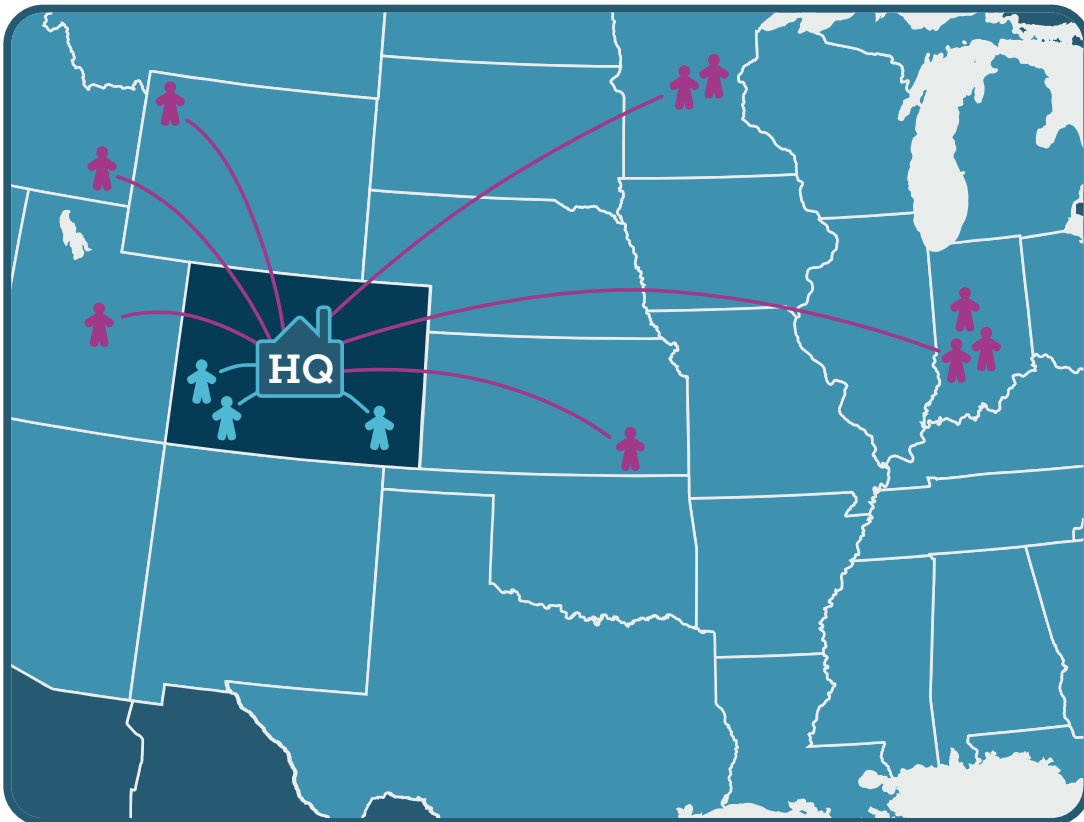
Es importante señalar que los empleadores son responsables de deducir y enviar las primas de cada empleado en cuanto son contratados. En caso de haber duda si su empresa tiene más de 10 empleados el concepto de 20 semanas deberá ser utilizado.

Trabajadores Remotos y a Nivel Nacional

A la hora de contar a los empleados remotos, si el empleador tiene más de diez empleados en TOTAL, aunque trabajen fuera de Colorado, el empleador seguirá siendo responsable de enviar la prima total del 0.9% una vez por trimestre.



En el siguiente ejemplo, el empleador sería responsable tanto del 0.45% de la participación del empleado como del 0.45% del empleador para los tres empleados que trabajan en Colorado porque tiene 12 empleados en total.



- Total de empleadores remotos fuera de Colorado: 9
- Empleados de Colorado: 3
- Se requiere que el empleador pague y remita la prima completa del 0.9% para sus 3 empleados de Colorado.

Localización de Colorado

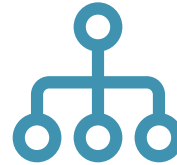
Si tiene dificultades o dudas para determinar si un empleado estaría sujeto a FAMI en función de dónde se encuentra, esto es lo que necesita saber:

Un empleado estará sujeto a FAMI si

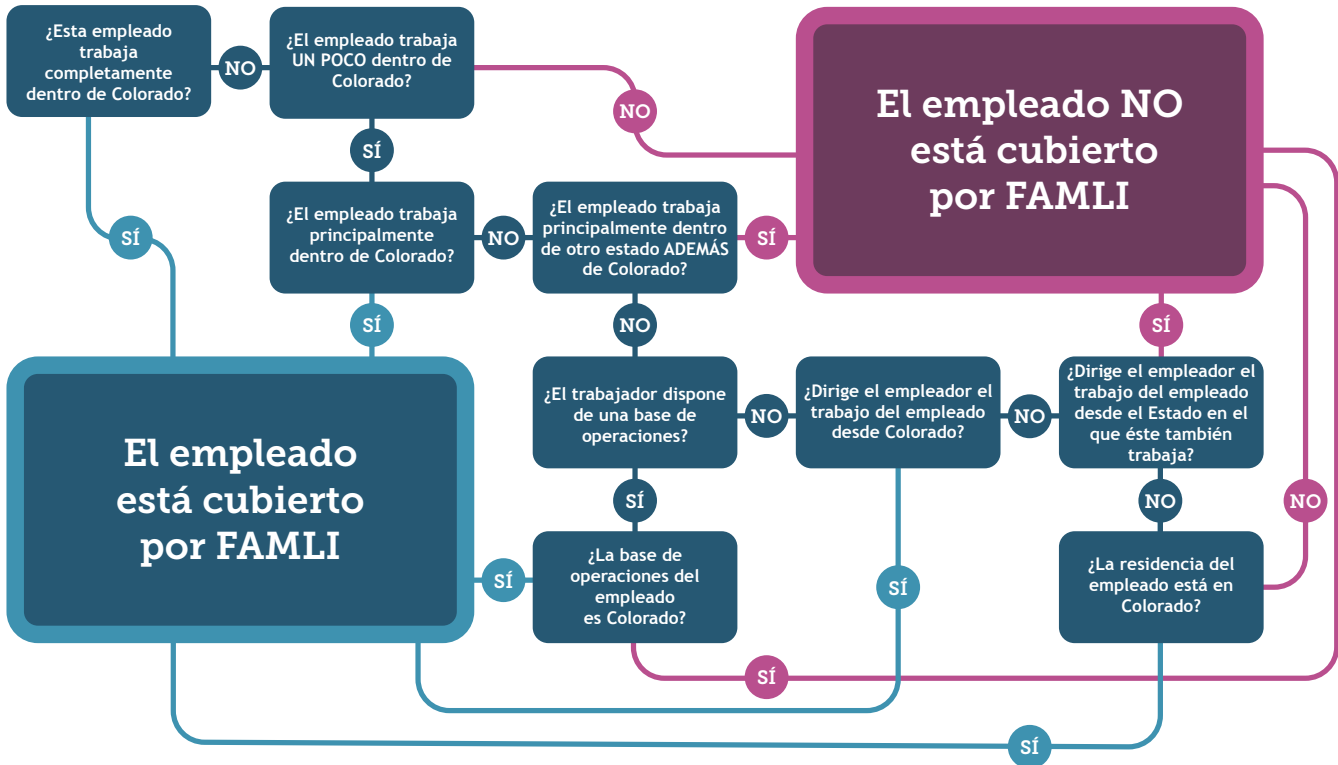
- El trabajo del empleado se realiza totalmente dentro de Colorado;
- El empleado realiza trabajos tanto dentro como fuera de Colorado, pero el trabajo realizado fuera de Colorado es adicional al trabajo del empleado dentro de Colorado, o es temporal o transitorio y consiste en funciones aisladas; o
- El trabajo del empleado no se localiza principalmente en ningún estado, sino que algunos trabajos se realizan en Colorado, y una de las siguientes opciones sea cierta:
 - La base de operaciones del empleado se encuentra en Colorado, o si no hay una base de operaciones, el lugar desde el que se dirige o controla el trabajo del empleado está en Colorado; o
 - Ni la base de operaciones ni el lugar desde el que se dirige o controla alguna parte del trabajo no se encuentra en ningún estado en el que se realiza parte del trabajo del empleado, sino que la residencia individual del empleado se encuentra en Colorado. Puede encontrar más información sobre ubicación en las [Reglas sobre las primas de la División FAMI al 7 CCR 1107-1, Sección 1.5.6.C.](#)



Sabemos que esto es complicado, por lo que creamos el siguiente esquema de decisiones para ayudarlo a determinar la ubicación de Colorado cuando se trata de que los empleados estén sujetos a FAMLI:



¿Este empleado está cubierto por FAMLI?



FAMLI e Impuestos



Las primas FAMLI deben considerarse deducciones después de impuestos que no reduzcan los ingresos sujetos a impuestos de un empleado.

Los empleadores deben reportar las deducciones de FAMLI en el formulario W-2 del IRS en la casilla 14, e incluir “FAMLI” como etiqueta.

Los beneficios de FAMLI no están sujetos al impuesto Estatal. Sin embargo, la División FAMLI no puede asesorar sobre impuestos federales. La División FAMLI emitirá un formulario 1099-G a los solicitantes que reciban beneficios.



Preguntas Frecuentes de Pequeñas Empresas

P Soy un pequeño empleador con menos de diez empleados. ¿Puedo cubrir las primas para algunos empleados pero no para todos?

R Sí. Todos los empleadores podrán cobrar de sus empleados una contribución de prima de hasta 0.45% de sus salarios. El hecho de que un empleador opte por exigir menos de una contribución de algunos o todos los empleados depende del empleador.

P Soy una empresa nueva. ¿Necesito registrarme en la División FAML I de inmediato?

R Si, Debe registrar a su empresa y hacer el cálculo de empleados. Frecuentemente la mayoría de los establecimientos caerán en categoría de 9 o menos empleados. Algunos seguirán en esa categoría de tamaño al hacer su recuento en el primer semestre del siguiente año. Esto puede significar que los nuevos empresarios verán un “descuento” de la prima en su primer año y sólo deban el 0.45% de los salarios (en lugar de 0.9% de los empresarios con 10 o más empleados).

P ¿Qué empleados son elegibles para la licencia FAML I?

R La mayoría de los empleados de Colorado son elegibles para tomar licencia remunerada después de haber ganado al menos \$2,500 en salarios dentro del Estado dentro de los últimos 4 trimestres calendario. Los trabajadores autónomos (Gig Workers, 1099 o Contract Workers) también pueden ser elegibles si voluntariamente optan por la cobertura y viven o trabajan en Colorado. Los trabajadores autónomos deberán aceptar pagar primas y presentar datos salariales por tres años cuando opten por participar.

P ¿Qué pasa con la FMLA? ¿Un empleado puede tomar doble licencia?

R El programa FAML I de Colorado está diseñado para ejecutarse simultáneamente con FMLA. La División FAML I no gestiona ni adjudica reclamos de la FMLA. Cuando un trabajador solicita FMLA, el Empleador deberá informar que puede ser elegible para licencia remunerada en el marco del Programa FAML I. Para preguntas relacionadas con FMLA, visite el [sitio web del Departamento de Trabajo de Estados Unidos](#).





COLORADO

**Family and Medical Leave
Insurance Program (FAMLI)**

Department of Labor and Employment