



Fair Workweek Employment Standards Bill (HB 23-1118)

CRA summary – February 1, 2023

To summarize, [HB 23-1118](#) would put the following requirements on the Colorado restaurant and retail industries, impacting **any business with two or more locations**:

- As introduced, **this bill applies to all food service businesses**, no matter how many employees are on the payroll. Sponsors will say that a company must employ 250 or more employees, but that's not the current language in the bill.
 - The proponents have openly stated that they want to reduce the number of employees required in this bill to 50. And, no guarantee should allow this bill to pass into law; legislators won't come back in a year or two and apply it to all employers. *In other words, this bill impacts every restaurant in Colorado, regardless of size.*
 - Note: Employees include full-time, part-time, temporary, and all workers on your payroll – even if they are not actively getting paid. It also consists of those on unpaid leave (whether sick, disciplinary, medical or leave of absence).
- A **"chain" is defined as two (2) or more food or beverage establishments**, food or beverage manufacturing, or retail establishments that do business under the same trade name or share a brand and are characterized by standardized options for décor, marketing, packaging, products, and services, regardless of the type of ownership of each establishment.
 - This disincentives growth and discourages local restaurants from licensing their name to others, i.e., the Denver airport opening new locations of established local restaurants.
- The bill requires employers to develop an **"Anticipated Work Plan"** for every hourly employee every 90 days, outlining specific expectations for the shifts, days, number of hours, and locations where an employee can be expected to work (that is a minimum of 1000 new documents per year you have to create and keep for 3 years – *assuming not one employee requests a change - ever!*)
- - If an employee's work **schedule differs by more than 15%** of the hours in the Anticipated Work Plan -- for 20 hours/week, that means any change totaling three (3) hours -- the employer would have to provide the employee with a new "Anticipated Work Plan." *This will mean thousands of documents to manage and retain.*
- **Work schedules would have to be posted at least 14 days in advance.** If work schedules change within those 14 days, employers would have to pay employees **"predictability pay"** in the amounts of:
 - One (1) hour of predictability pay at the employee's regular pay rate when the covered employer adds time to a shift or changes the location.

- Two (2) hours of predictability pay when the employer subtracts time from a shift or changes the date or time of the shift.
- *Note: The term "Work Schedule" in the bill is defined as a 7 consecutive-day period, so, in reality, employers would have to post schedules 21 days out.*
- Employees have the **right to refuse to work a shift or hours scheduled less than 12 hours after the end of the last change** to reduce the frequency of clopen-ings.
 - If an employee consents to work a shift within 12 hours of the end of the previous shift, the employee shall be paid 1.5 times their regular rate of pay.
 - Employees are entitled to revoke their consent 48 hours before the shift.
- **Before an employer can hire a new part-time employee, they must offer the available work hours to an existing employee**, allowing the current employee to increase their work hours up to 40 hours a week.
 - If the employer doesn't do that, the employer shall provide the existing employee "**retention pay**" for six months beginning on the new employee's date of hire.
- An employer shall pay each employee **minimum weekly pay** corresponding to fifteen percent of the average weekly hours indicated in the employee's anticipated work plan and the employee's regular rate of pay, or the minimum wage, whichever is higher.
- Employers are required to **keep all records** necessary to provide evidence of compliance -- including all Anticipated Work Plans, payroll records, written communications with employees about schedule-change consent, and more -- for three (3) years or for the duration of a claim, civil action, or investigation pending under this legislation.
- The bill states that if the employer takes any adverse action against an employee within 90 days of exercising their rights under this legislation, there is a rebuttable **presumption that the employer is guilty and took that action** because the employee exercised their rights under this bill.
- For every violation of this bill's administrative and financial requirements, fines range from **\$200 total to \$250/day up to \$10,000.**

There are many more requirements in the draft of this proposed bill; it is unreasonable and unrealistic, and *we are highly concerned.*

We need your help to fight this! How will this impact YOUR business? Are you willing to share your story with legislators or testify at the Capitol? Please reach out to us:

Sonia Riggs, President & CEO
 Colorado Restaurant Association
 Cell: 720-937-3992 (*preferred*)
sriggs@corerestaurant.org

Nick Hoover, Government Affairs Manager
 Colorado Restaurant Association
 Cell: 720-369-0343
nhoover@corerestaurant.org

Colin Larson, Government Affairs Director
 Colorado Restaurant Association
 Cell: 720-206-7664
clarson@corerestaurant.org

Daniel Ramirez, Board Chair (Spanish speaking)
 Los Dos Potrillos Restaurants
 Cell: 303-981-6572
danielcra@ramirezhg.com



Proyecto de Ley de Normas de Empleo de Semana Laboral Justa (HB 23-1118)

Resumen de CRA & HRA - 1 de febrero de 2023

Para resumir, [HB 23-1118](#) pondría los siguientes requisitos en las industrias de restaurantes y negocios minoritarios de Colorado, afectando a cualquier negocio con dos o más ubicaciones:

- Tal como se presentó, **este proyecto de ley se aplica a todas las empresas de servicio de alimentos, sin importar cuántos empleados estén en la nómina**. Los patrocinadores dirán que una empresa debe emplear a 250 o más empleados, pero ese no es el lenguaje actual en el proyecto de ley.

Nota: Los empleados incluyen a tiempo completo, a tiempo parcial, temporales y todos los trabajadores en su nómina, incluso si no se les paga activamente. También consiste en aquellos con licencia no remunerada (ya sea por enfermedad, disciplinaria, médica o licencia de ausencia).

- **Una "cadena" se define como dos (2) o más establecimientos de alimentos o bebidas**, fabricación de alimentos o bebidas, o establecimientos minoristas que hacen negocios bajo el mismo nombre comercial o comparten una marca y se caracterizan por opciones estandarizadas de decoración, comercialización, empaque, productos y servicios, independientemente del tipo de propiedad de cada establecimiento. Esto desincentiva el crecimiento y desalienta a los restaurantes locales de licenciar su nombre a otros, es decir, el aeropuerto de Denver abre nuevas ubicaciones de restaurantes locales establecidos.

- El proyecto de ley requiere que los empleadores desarrollen un **"Plan de trabajo anticipado"** para cada empleado por hora cada 90 días, que describa las expectativas específicas para los turnos, días, número de horas y ubicaciones donde se puede esperar que trabaje un empleado (es decir, un mínimo de 1000 documentos nuevos por año que debe crear y conservar durante 3 años, suponiendo que ningún empleado solicite un cambio, ¡nunca!)

Si el horario de trabajo de un empleado **difiere en más del 15% de las horas** en el Plan de Trabajo Anticipado (por 20 horas / semana, eso significa cualquier cambio total de tres (3) horas), el empleador tendría que proporcionarle al empleado un nuevo "Plan de Trabajo Anticipado". Esto significará miles de documentos para administrar y retener.

- **Los horarios de trabajo tendrían que publicarse con al menos 14 días de anticipación**. Si los horarios de trabajo cambian dentro de esos 14 días, los empleadores tendrían que pagar a los empleados.

"Pago de previsibilidad" en los importes de:

o Una (1) hora de pago de previsibilidad a la tasa de pago regular del empleado cuando el empleador cubierto agrega tiempo a un turno o cambia la ubicación.

o Dos (2) horas de pago de previsibilidad cuando el empleador resta tiempo de un turno o cambia la fecha u hora del turno.

o Nota: El término "Horario de trabajo" en el proyecto de ley se define como un período de 7 días consecutivos, por lo que, en realidad, los empleadores tendrían que publicar los horarios con 21 días de anticipación.

- Los empleados tienen derecho a negarse a trabajar un turno u horas programadas menos de 12 horas después del final del último cambio para reducir la frecuencia de las aperturas.
Si un empleado acepta trabajar un turno dentro de las 12 horas posteriores al final del turno anterior, se le pagará al empleado 1.5 veces su tarifa regular de pago.
- o Los empleados tienen derecho a revocar su consentimiento 48 horas antes del turno.
- Antes de que un empleador pueda contratar a un nuevo empleado a tiempo parcial, debe ofrecer las horas de trabajo disponibles a un empleado existente, lo que permite al empleado actual aumentar sus horas de trabajo hasta 40 horas a la semana.
Si el empleador no lo hace, el empleador proporcionará al empleado existente "pago de retención" durante seis meses a partir de la fecha de contratación del nuevo empleado.
- Un empleador pagará a cada empleado el salario semanal mínimo correspondiente al quince por ciento del promedio de horas semanales indicadas en el plan de trabajo anticipado del empleado y la tasa regular de pago del empleado, o el salario mínimo, lo que sea mayor.
- Los empleadores deben mantener todos los registros necesarios para proporcionar evidencia de cumplimiento, incluidos todos los planes de trabajo anticipados, registros de nómina, comunicaciones escritas con los empleados sobre el consentimiento de cambio de horario y más, durante tres (3) años o durante la duración de un reclamo, acción civil o investigación pendiente bajo esta legislación.
- El proyecto de ley establece que si el empleador toma alguna medida adversa contra un empleado dentro de los 90 días posteriores al ejercicio de sus derechos bajo esta legislación, existe una presunción refutable de que el empleador es culpable y tomó esa medida porque el empleado ejerció sus derechos bajo este proyecto de ley.
- Por cada violación de los requisitos administrativos y financieros de este proyecto de ley, las multas van desde \$ 200 en total a \$ 250 / día hasta \$ 10,000.

Hay muchos más requisitos en el borrador de este proyecto de ley; es irrazonable y poco realista, y estamos muy alarmados.

¡Necesitamos tu ayuda para luchar contra esto! ¿Cómo afectará esto a tu negocio? ¿Estás dispuesto a compartir tu historia con los legisladores o testificar en el Capitolio? Por favor, conecta con nosotros.