



La ley de Colorado prohíbe la discriminación en el:
EMPLEO
C.R.S. § 24-34-401, y siguientes.

SE CONSIDERARÁ UNA PRÁCTICA DISCRIMINATORIA O INJUSTA DE EMPLEO: NEGARSE A CONTRATAR, DESPEDIR, ASCENDER O DEGRADAR DE CATEGORÍA, ACOSAR durante el curso del empleo, o discriminar EN MATERIA DE REMUNERACIÓN, TÉRMINOS, CONDICIONES O PRIVILEGIOS del empleo.

A CAUSA DE: DISCAPACIDAD, RAZA, CREDO, COLOR, SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN SEXUAL, RELIGIÓN, EDAD, ESTADO CIVIL, ORIGEN NACIONAL o ASCENDENCIA o, en ciertas circunstancias, MATRIMONIO CON UN COMPAÑERO DE TRABAJO.

ADAPTACIONES RAZONABLES PARA DISCAPACIDADES: Un empleado con discapacidad tiene derecho a una o varias adaptaciones razonables que sean necesarias para desempeñar las funciones esenciales del puesto. Una adaptación no es razonable si hacerla provoca dificultades indebidas para el negocio del empleador.

LEY DE EQUITAD PARA TRABAJADORAS EMBARAZADAS — C.R.S. § 24-34-402.3 Una empleada con una o varias afecciones médicas relacionadas con el embarazo o la recuperación física del parto tiene derecho a una o varias adaptaciones razonables que sean necesarias para desempeñar las funciones esenciales del trabajo. Una adaptación no es razonable si hacerla provoca dificultades indebidas para el negocio del empleador.

SE PROHIBEN LAS REPRESALIAS — C.R.S. § 24-34-402(e) Es un acto discriminatorio tomar represalias contra una persona que se opone a una práctica discriminatoria o que participa en una investigación, procedimiento o audiencia de discriminación.

QUEDA PROTEGIDO COMPARTIR INFORMACIÓN SALARIAL - C.R.S. § 24-34-402(i) El empleador no despedirá, disciplinará, discriminará, coaccionará, intimidará, amenazará o interferirá con un empleado o una persona debido a una consulta, divulgación o conversación sobre salarios. El empleador no exigirá a un empleado que renuncie al derecho de revelar información sobre su salario.

LEY CROWN DE 2020: La discriminación basada en la raza incluye la textura del cabello, el tipo de cabello, el largo de pelo o un peinado protector común o históricamente asociado con la raza, como trenzas, locs, twists, espirales o rizos apretados, cornrows, nudos bantúes, afros y headwraps. En vigor 9/13/20.

PARA PRESENTAR UNA QUEJA POR DISCRIMINACIÓN, O PARA SOLICITAR MÁS INFORMACIÓN COMUNÍQUESE CON LA DIVISIÓN DE DERECHOS CIVILES DE COLORADO; 1560 BROADWAY, LOBBY WELCOME CENTER, SUITE #110, DENVER, CO 80202

TELÉFONO PRINCIPAL: 303-894-2997; LÍNEA DIRECTA EN ESPAÑOL: 720-432-4294; NÚMERO PARA LLAMAR SIN COSTO: 800-262-4845; V/TDD RELÉ: 711; FAX: 303-894-7830; CORREO ELECTRÓNICO: DORA_CCRD@STATE.CO.US

LAS QUEJAS POR DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO DEBEN PRESENTARSE DENTRO DE LOS SIGUIENTES TRESCIENTOS (300) DÍAS CONTADOS A PARTIR DE LA FECHA EN QUE OCURRIÓ EL PRESUNTO ACTO DISCRIMINATORIO.

Directora de la División, Aubrey Elenis, Esq.

crd.colorado.gov

7/2024



La ley de Colorado prohíbe la discriminación en establecimientos de:
SERVICIO AL PÚBLICO
C.R.S. § 24-34-601, y siguientes.

ESTABLECIMIENTO DE SERVICIO AL PÚBLICO SIGNIFICA: CUALQUIER LUGAR DE NEGOCIOS que se dedique a la VENTA al PÚBLICO y CUALQUIER LUGAR QUE OFREZCA SERVICIOS, INSTALACIONES, PRIVILEGIOS, VENTAJAS, o ADAPTACIONES al PÚBLICO.

ES UNA PRÁCTICA DISCRIMINATORIA E ILEGAL QUE UNA PERSONA DIRECTA O INDIRECTAMENTE:

RECHACE, REHUSE o DENEGUE a una persona o a un grupo el DISFRUTE PLENO e IGUAL de los BIENES, SERVICIOS, INSTALACIONES, PRIVILEGIOS, VENTAJAS o ADAPTACIONES de un establecimiento de servicio al público

A CAUSA DE: DISCAPACIDAD, RAZA, CREDO, COLOR, SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, ESTADO CIVIL, ORIGEN NACIONAL o ASCENSO.

ANIMALES DE SERVICIO C.R.S. § 24-34-803:

LA DESIGNACIÓN DE ANIMAL DE SERVICIO SE LIMITA A UN PERRO O UN CABALLO EN MINIATURA: LOS ANIMALES QUE SIRVEN COMO APOYO EMOCIONAL NO SON ANIMALES DE SERVICIO. EL PERRO DEBE SER ENTRENADO INDIVIDUALMENTE PARA REALIZAR TAREAS O TRABAJOS RELACIONADOS CON UNA DISCAPACIDAD. LA SIMPLE PRESENCIA DE UN PERRO DESTINADO A DAR APOYO EMOCIONAL, TERAPIA Y/O COMPAÑÍA NO BASTA PARA CUMPLIR CON LA DEFINICIÓN DE ANIMAL DE SERVICIO. UNA ENTIDAD NO PUEDE EXIGIR O SOLICITAR UNA LICENCIA, REGISTRO U OTRA DESIGNACIÓN QUE CONFIRME LA CONDICIÓN DE ANIMAL DE SERVICIO. UNA ENTIDAD PUEDE HACER LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

- ¿ESTE PERRO ES UN ANIMAL DE SERVICIO ENTRENADO INDIVIDUALMENTE PARA REALIZAR TAREAS O TRABAJOS RELACIONADOS CON UNA DISCAPACIDAD?
- ¿QUÉ TAREA O TRABAJO ESTÁ EL PERRO ENTRENADO PARA REALIZAR?

UN ANIMAL DE SERVICIO DEBE ESTAR BAJO EL CONTROL SU CUIDADOR EN TODO MOMENTO. EL CUIDADOR ES RESPONSABLE DE LA ATENCIÓN DEL ANIMAL DE SERVICIO, LO QUE INCLUYE EL ASEO, ALIMENTACIÓN Y OTROS CUIDADOS QUE EL PERRO REQUIERA. SE PODRÁ DENEGAR LA ENTRADA DE UN ANIMAL DE SERVICIO SI SU PRESENCIA SUPONE UNA ALTERACIÓN FUNDAMENTAL DE LA NATURALEZA DE LAS OPERACIONES DE LA ENTIDAD Y/O DEL MANTENIMIENTO DE UN AMBIENTE ESTÉRIL. LA SIMPLE PRESENCIA DE UN ANIMAL DE SERVICIO NO CONSTITUYE UNA INFRACCIÓN DEL CÓDIGO SANITARIO. DEBE PERMITIRSE LA ENTRADA DE ANIMALES DE SERVICIO EN COMEDORES Y EN FILAS DE COMIDA DE AUTOSERVICIO. UNA ENTIDAD NO PUEDE COBRAR HONORARIOS POR PERMITIR LA PRESENCIA DE UN ANIMAL DE SERVICIO.

SE PROHIBEN LAS REPRESALIAS:

UNA PERSONA QUE SE OPONE A LA DISCRIMINACIÓN, O QUE PARTICIPA EN LA INVESTIGACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN HA PARTICIPADO EN UNA ACTIVIDAD PROTEGIDA Y LA LEY DE COLORADO PROHÍBE EXPRESAMENTE LAS REPRESALIAS POR PARTICIPAR EN UNA ACTIVIDAD PROTEGIDA.

REGLA 20.4 DE LA COMISIÓN DE DERECHOS CIVILES: LETREROS DISCRIMINATORIOS EN ESTABLECIMIENTOS DE SERVICIO AL PÚBLICO:

Ninguna persona podrá colocar o permitir que se coloque en ningún establecimiento de servicio al público ningún cartel que diga o implique lo siguiente: "NOS RESERVAMOS EL DERECHO DE DENEGAR EL SERVICIO A CUALQUIER PERSONA" - 3CCR708-1

LEY CROWN DE 2020:

La discriminación basada en la raza incluye la textura del cabello, el tipo de cabello o un peinado protector común o históricamente asociado con la raza, como trenzas, locs, twists, espirales o rizos apretados, cornrows, nudos bantúes, afros y headwraps. En vigor 9/13/20.

PARA PRESENTAR UNA QUEJA POR DISCRIMINACIÓN, O PARA SOLICITAR MÁS INFORMACIÓN COMUNÍQUESE CON LA DIVISIÓN DE DERECHOS CIVILES DE COLORADO; 1560 BROADWAY, LOBBY WELCOME CENTER, SUITE #110, DENVER, CO 80202

TELÉFONO PRINCIPAL: 303-894-2997; LÍNEA DIRECTA EN ESPAÑOL: 720-432-4294; NÚMERO PARA LLAMAR SIN COSTO: 800-262-4845; RELÉ: 711; FAX: 303-894-7830; CORREO ELECTRÓNICO: DORA_CCRD@STATE.CO.US; DORA.COLORADO.GOV/CRD

LAS QUEJAS POR DISCRIMINACIÓN EN ESTABLECIMIENTOS DE SERVICIO AL PÚBLICO DEBEN PRESENTARSE DENTRO DE LOS SESENTA (60) DÍAS POSTERIORES A LA FECHA EN QUE OCURRIÓ EL PRESUNTO ACTO DISCRIMINATORIO.

Directora de la División, Aubrey Elenis, Esq.

crd.colorado.gov

9/2021



AVISO SOBRE DÍAS DE PAGA

En concordancia con 8-4-107, C.R.S.: Todo empleador deberá publicar y mantener publicado en un lugar visible en el lugar de trabajo, de ser posible, o en cualquier otro lugar que puedan ver los empleados al ir y venir a su trabajo, o en la oficina o agencia más cercana para el pago del empleador, un aviso que especifique de los días de paga regular y la hora y lugar de pago, en concordancia con la sección 8-4-103, y también cualquier cambio relacionado con éstos que pueda surgir de vez en cuando. Los períodos de pago no pueden extenderse por más de un mes calendario o 30 días, sea cual sea el más largo. Los días de pago deben ocurrir antes de 10 días después del cierre de cada período de pago. 8-4-103, C.R.S.

A LOS EMPLEADOS SE LES PAGARÁ EN DÍAS DE PAGA REGULAR ASÍ:

HORA: _____ LUGAR: _____

Este formato es suministrado por cortesía de la División de Normas y Estadísticas Laborales de Colorado. Se aceptan otros Avisos de Días de Pago siempre y cuando contengan los elementos e información requerida por 8-4-107, C.R.S.

NOTICE TO WORKERS

YOU HAVE THE RIGHT TO BE:

- Properly classified as an employee or an independent contractor
- Paid accurately and timely for the services you perform

There are resources available to you if you believe you are being subject to improper classification or inaccurate payment practices by your employer. For more information, go to **WorkRight.cdle.co**.

Employers are required to follow the law when paying hourly wages, overtime, and properly covering you for unemployment insurance and workers' compensation purposes. As a worker, you have certain rights as an *employee* vs. *independent contractor*.

Improper classification (often called misclassification) of employees as independent contractors and other labor law violations create many problems, both for law-abiding businesses and for workers in Colorado.

If you believe you have been **improperly classified** as an independent contractor and are really performing duties that fit the criteria of an employee, visit colorado.gov/cdle/TipForm, or call us at 303-318-9100 and select Option 4. To be classified as an employee, you must meet the criteria in Colorado Revised Statute 8-70-115. You can read the law online and find out more at coloradoui.gov/ProperClassification.

As an *employee*, you are entitled to unemployment insurance benefits if you become unemployed through no fault of your own. **Your employer contributes to unemployment insurance and cannot deduct this from your wages.**

If you become unemployed and wish to file for unemployment insurance benefits, go to coloradoui.gov and click on File a Claim. If your hours of work and pay are reduced, you may be entitled to partial unemployment benefits.

If you cannot access a computer, call one of the following numbers: 303-318-9000 (Denver-metro area) or 1-800-388-5515 (outside Denver-metro area); hearing impaired 303-318-9016 (TDD Denver-metro area) or 1-800-894-7730 (TDD outside Denver-metro area).

EMPLOYERS ARE REQUIRED BY LAW TO POST THIS NOTICE

Colorado Employment Security Act, 8-74-101(2); Regulations Concerning Employment Security 7.3.1 through 7.3.5
Employers can download copies of this poster at coloradoui.gov/employer, then click on Forms / Publications.

AVISO A LOS TRABAJADORES

USTED TIENE EL DERECHO DE:

- Estar correctamente clasificado como un empleado o un contratista independiente.
- Ser pagado correctamente y puntualmente por los servicios que realiza.

Hay recursos disponibles para usted si cree que está sujeto a una clasificación incorrecta o prácticas de pago incorrectas por parte de su empleador. Para obtener más información, visite **WorkRight.cdle.co**.

Los empleadores están obligados a cumplir con la ley al pagar salarios por hora, horas extras, y que lo cubra adecuadamente para propósitos del seguro de desempleo y compensación de trabajadores. Como trabajador usted tiene ciertos derechos, sea como *empleado* o *contratista independiente*.

La clasificación incorrecta de los empleados como contratistas independientes y otras violaciones de la ley laboral crean muchos problemas, tanto para las empresas que respetan la ley y para los trabajadores en Colorado.

Si cree que ha sido **clasificado incorrectamente** como un contratista independiente y realmente está desempeñando labores que encajan con los criterios de un empleado, visite colorado.gov/cdle/TipForm, o llámenos al 303-318-9100 y presione la Opción 4. Para ser clasificado como empleado, debe cumplir con el criterio del Estatuto Revisado de Colorado (Colorado Revised Statute) 8-70-115. Puede leer la ley en línea (sólo en inglés) y obtener más información en coloradoui.gov/ProperClassification.

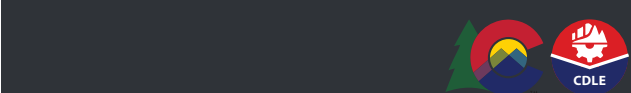
Como empleado, usted tiene derecho a beneficios de seguro de desempleo al quedar sin empleo, y sin que haya sido su culpa. **Su empleador contribuye al seguro de desempleo y no puede deducirlo de su salario.**

Si se queda sin *empleo* y desea solicitar beneficios de seguro de desempleo, vaya a coloradoui.gov y haga clic en File a Claim. Si sus horas de trabajo y sueldo han sido reducidas, usted puede tener derecho a beneficios parciales de desempleo.

Si no puede acceder a una computadora, llame a uno de los siguientes números: 303-318-9333 (área metropolitana de Denver) o al 1-866-422-0402 (fuera del área metropolitana de Denver); personas con dificultades auditivas 303-318-9016 (TDD Denver-metro area) o al 1-800-894-7730 (TDD fuera del área de Denver-metro).

POR LEY EL EMPLEADOR ESTÁ OBLIGADO A PUBLICAR ESTE AVISO

Colorado Employment Security Act (Ley de Seguridad de Empleo de Colorado), 8-74-101 (2);
Regulations Concerning Employment Security (Reglamentos Relativos a la Seguridad de Empleo), 7.3.1 a 7.3.5
Los empleadores pueden descargar copias de este póster en coloradoui.gov/employer, luego hacer clic en Forms / Publications.



Department of
Labor and Employment

IT STARTS WITH YOU
Building a better Colorado



COLORADO
Department of
Labor and Employment

SALARIO DE COLORADO Y DERECHOS DE HORAS Y RESPONSABILIDADES:
Póster y Aviso de Orden COMPS (Estándares de Horas Extras y Pago Mínimo de Colorado)

Salario mínimo de Colorado: \$14.81 por hora en 2025, actualizado anualmente (Regla 3 de COMPS)

- Debe pagar al menos el salario mínimo por todo el tiempo trabajado, ya sea por hora, salario, comisión, pieza producida, etc.
- Utilice el salario mínimo más alto aplicable: [ColoradoLaborLaw.gov](https://colorado.gov/LaborLaw.gov) enumera todos los salarios mínimos locales
- Se permite un salario mínimo del 15% más bajo para los menores no emancipados, pero no para algunos salarios mínimos locales

Horas extras: 1½ veces la tarifa regular después de las 40 horas de trabajo semanales, o 12 horas diarias o consecutivas (Regla 4)

- No se puede dar tiempo libre en lugar del pago de horas extras; no se pueden promediar las semanas (o días) de horas extras y de horas regulares
- Agricultura: Horas extras después de las 48 horas de trabajo (56 en algunos sitios con alta estacionalidad); descansos adicionales y pago en días largos
- Algunos trabajos (no todos) en los sectores de la salud, el esquí y los vehículos pesados están exentos parcial o totalmente (Reglas 2.3-2.4)

Periodos para comer: 30 minutos ininterrumpidos y libres de obligaciones, en turnos superiores a 5 horas (Regla 5.1)

- Sólo puede ser sin pago para los empleados que estén completamente relevados de sus funciones y a los que se les permita realizar actividades personales.
- Si el trabajo no permite períodos para comer ininterrumpidos; debe permitirse comer durante el trabajo, durante tiempo remunerado.
- En la medida de lo posible, los períodos de comida deben ser al menos 1 hora después de comenzar los turnos y 1 hora antes de finalizarlos.

Periodos de descanso: 10 minutos, pagados, cada 4 horas (Regla 5.2)

#Horas Trabajadas:	hasta 2	>2, hasta 6	>6, hasta 10	>10, hasta 14	>14, hasta 18	18, hasta 22	>22
#Periodos de Descanso:	0	1	2	3	4	5	6

- No es necesario que esté fuera del sitio, pero no debe incluir trabajo y debe ser a la mitad de las 4 horas de ser posible.
- Los períodos de descanso cuentan como tiempo trabajado, incluso para el salario mínimo y las horas extras.
- Se debe hacer un pago adicional por el tiempo de descanso no autorizado o permitido, incluso para los empleados que no reciban pago por hora.
- Las reglas de descanso difieren para algunos trabajos agrícolas (Regla 2.3 y Reglas de Condiciones Laborales Agrícolas)

Deducciones, créditos, cargos y pagos retenidos (Regla 6 y Ley de Salarios de Colorado)

- Pago final: Se debe pagar puntualmente (si el empleador termina el contrato) o en la próxima fecha de pago (si el empleado renuncia)
- Vacaciones no utilizadas: Se deben pagar vacaciones a los empleados que se van, incluso si fueron despedidos por una causa justificada o renunciaron sin previo aviso.
- Crédito por propian: Puede reducir el salario por hora hasta \$3.02 si las propinas (no los cargos por servicio) no se comparten con el personal que no recibe propinas
- Comidas: Puede cobrar el costo o el valor (sin lucro) de las comidas aceptadas voluntariamente
- Alojamiento: Se pueden cobrar entre 25 y 100 dólares semanales (según el tipo de vivienda) si es voluntario y principalmente para beneficio de los empleados.
- Uniformes: No se pueden cobrar ni exigir depósitos por uniformes especiales, limpieza especial o



COLORADO
Family and Medical Leave
Insurance Program (FAMLI)
Department of Labor and Employment

Las deducciones de salarios de los empleados comienzan el 1 de enero de 2023

- La participación de los empleados en las primas de FAMLI se ha establecido en 0.45 % de los salarios de los empleados hasta 2024. Para 2025 y más allá, el director de la División FAMLI establece la tasa de prima de acuerdo con una fórmula basada en el valor monetario del fondo cada año. Los empleadores con un total de diez o más empleados a nivel nacional también deben aportar un 0.45 % adicional de los salarios para un total de 0.9 %, pero los empleadores con nueve o menos empleados solo son responsables de enviar la participación del empleado del 0.45 % a la División FAMLI.
- A partir de 2023, los empleados pueden comenzar a deducir hasta un 0.45 % del salario de los empleados para las contribuciones de FAMLI. Esto se puede hacer a través de una simple deducción de nómina, y los empleados notarán la deducción en sus cheques de pago regulares. Los empleadores son responsables de cobrar esas deducciones y enviarlas a la División FAMLI en nombre de sus empleados una vez por trimestre.

Las prestaciones comienzan el 1 de enero de 2024

- A partir de 2024, las prestaciones de licencia familiar y médica pagadas están disponibles para la mayoría de los empleados de Colorado que tengan una afección que reúna los requisitos y que haya ganado \$2,500 durante el año anterior por el trabajo realizado en Colorado.
- Las condiciones que califican para la licencia familiar y médica pagada son:
 - Cuidar a un nuevo hijo durante el primer año después del nacimiento, adopción o colocación en hogares de acogida de ese niño.
 - Cuidar a un familiar con una enfermedad grave.
 - Cuidando su propio estado de salud grave.
 - Hacer arreglos para el despliegue militar de un miembro de la familia.
 - Obtener vivienda segura, atención y/o asistencia legal en respuesta a violencia doméstica, acoso, agresión sexual o abuso sexual.
- Los empleados cubiertos tienen derecho a un máximo de 12 semanas de licencia familiar y médica pagada por año. Las personas con condiciones de salud graves causadas por complicaciones del embarazo o del parto tienen derecho a un máximo de 4 semanas más de licencia familiar y médica pagada al año hasta un total de 16 semanas.
- La licencia puede tomarse de manera continua, intermitente o en forma de horario reducido.
- La licencia se pagará a una tasa de hasta el 60% del salario promedio semanal del empleado, con base en una escala móvil. Los empleados pueden estimar sus prestaciones usando la calculadora de s disponible en famli.colorado.gov.
- No tiene que trabajar para su empleador una cantidad mínima de tiempo para calificar para las prestaciones de licencia familiar y médica pagada.
- Si la licencia FAMLI se usa por una razón que también califica como licencia bajo la FMLA federal, entonces la licencia también contará como licencia FMLA usada.
- Los empleados pueden optar por usar la licencia por enfermedad u otro tiempo libre remunerado antes de usar las prestaciones de FAMLI, pero no están obligados a hacerlo.
- Los empleadores y empleados pueden acordar mutuamente complementar las prestaciones de FAMLI con licencia por enfermedad u otro tiempo libre remunerado para proporcionar un reemplazo salarial completo

Presentación de Reclamos

- Los empleados no podrán solicitar las prestaciones hasta el último trimestre de 2023. Las prestaciones estarán disponibles a partir de enero de 2024. Las instrucciones sobre cómo solicitar prestaciones estarán disponibles en famli.colorado.gov en el último trimestre de 2023.
- Los empleados o sus representantes designados solicitan las prestaciones de FAMLI presentando una solicitud, junto con la documentación requerida, directamente a la División FAMLI. Los empleados no pueden hacer que los empleados soliciten beneficios de FAMLI.
- Las solicitudes podrán presentarse antes de la ausencia del trabajo, y en algunas circunstancias, podrán presentarse una vez iniciada la ausencia.
- Las solicitudes aprobadas serán pagadas por la División FAMLI dentro de las dos semanas siguientes a la presentación adecuada del reclamo, y cada dos semanas a partir de entonces mientras dure la licencia aprobada.
- Los empleados pueden apelar las determinaciones de reclamos ante la División FAMLI.
- Las personas que intenten defraudar el programa FAMLI pueden ser descalificadas para recibir las prestaciones.

Protección laboral y continuidad de las prestaciones

- Los empleados deben mantener las prestaciones de atención médica para los empleados mientras estén de licencia FAMLI, y tanto el empleador como el empleado siguen siendo responsables de pagar esas prestaciones en las mismas cantidades que antes de que comenzara la licencia.
- El empleado que haya trabajado para el empleador por lo menos 180 días tiene derecho a regresar al mismo puesto, o a un puesto equivalente, a su regreso de la licencia FAMLI.

Prohíbanse las represalias, la discriminación y la interferencia

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

Otra información importante

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



COLORADO
Department of
Labor and Employment

CARTEL DE DERECHOS DE SALUD PÚBLICA EN EL LUGAR DE TRABAJO DE COLORADO:
LICENCIA PAGADA, DENUNCIAS Y EQUIPO DE PROTECCIÓN

Actualización del 14 de julio de 2023
puede actualizarse periódicamente

LA LEY DE FAMILIAS Y LUGARES DE TRABAJO SALUDABLES ("HFWA"):
Derechos de licencia pagada

Cobertura: todos los empleados de Colorado, de cualquier tamaño, deben proporcionar licencia pagada

- Los empleados obtienen 1 hora de licencia pagada por cada 30 horas trabajadas ("licencia acumulada"), hasta 48 horas al año.
- Se aplican hasta 80 horas de licencia complementaria en una emergencia de salud pública (PHE), hasta 4 semanas después de que finaliza la PHE.
- Los empleados deben recibir su pago a la tasa de pago regular durante la licencia, y el empleador debe continuar con sus beneficios.
- Hasta 48 horas de licencia acumulada no utilizada se transfieren para su uso el próximo año.
- Para obtener detalles sobre situaciones específicas (horas irregulares, pago que no es por horas, etc.), consulte la Regla 3-5 de protección salarial, 7CCR 1103-7.

Los empleados pueden usar la licencia acumulada para las siguientes necesidades de seguridad o salud en caso de:

- (1) enfermedad mental o física, lesión o condición de salud que impida el trabajo, incluyendo el diagnóstico o la atención preventiva;
- (2) abuso doméstico, agresión sexual o acoso criminal que conduzca a necesidades de salud, reubicación, legales u otros servicios;
- (3) cuidar a un miembro de la familia que experimenta una de las afecciones descritas en la categoría (1) o (2);
- (4) duelo, asistencia funeraria/conmemoratoria o necesidades financieras/legales después de la muerte de un miembro de la familia;
- (5) las inclemencias del tiempo, la pérdida de energía/calor/agua u otra ocurrencia inesperada, los empleados deben (a) evacuar su residencia o (b) cuidar a un miembro de la familia cuya escuela o lugar de atención fue cerrado;
- (6) en una PHE (*Emergencia de Salud Pública*), un funcionario público cerró el lugar de trabajo, o la escuela o el lugar de cuidado del hijo del empleado.

Políticas del empleador (aviso: documentación; uso incremental; privacidad y registros de licencias pagadas)

- **Notificación escrita y carteles:** Los empleadores deben (1) notificar a los nuevos empleados a más tardar que otros documentos/políticas de incorporación; y (2) mostrar carteles actualizados y proporcionar avisos actualizados a los empleados actuales, antes de fin de año.
- **Aviso de licencia "previsible":** Los empleados pueden adoptar "procedimientos razonables" por escrito sobre cómo los empleados deben notificar si requieren una licencia "previsible", pero **no pueden negar la licencia remunerada** por incumplimiento de dicha política.
- **Un empleador puede requerir documentación para demostrar que la licencia acumulada fue por una razón calificada solo si la licencia fue por cuatro o más días de trabajo consecutivos** (*es decir*, días en los que un empleado habría trabajado, no días calendario).
- **No se requiere documentación para tomar la licencia acumulada**, pero se puede requerir tan pronto como un empleado regrese al trabajo o se separe del trabajo (lo que ocurra primero). **No se puede requerir documentación para la licencia de PHE.**
- **Para documentar la licencia por una necesidad relacionada con la salud de un empleado (o de un miembro de la familia de un empleado), un empleado puede proporcionar:** (1) un documento de un proveedor de servicios sociales o de salud si se recibieron los servicios y se puede obtener un documento en un tiempo razonable y sin gastos adicionales; *de lo contrario* (2) el propio documento escrito del empleado.
- **La documentación sobre abuso doméstico, agresión sexual o acoso criminal** puede ser un documento o escrito según (1) *arriba (por ejemplo, proveedor de servicios legales o de refugio)* o según (2) *arriba* con un documento legal (orden de restricción, informe policial, etc.).
- **Si un empleador considera razonablemente que la documentación de un empleado es deficiente**, el empleador debe: (A) notificar al empleado dentro de los siete días posteriores a la recepción de la documentación o al regreso al trabajo o la separación laboral del empleado (lo que ocurra primero), y (B) darle al empleado al menos siete días para subsanar la deficiencia.

Este cartel resume dos leyes de salud pública en el lugar de trabajo de Colorado, SB 20-205 (licencia paga) y HB 20-1415 & SB 22-097 (denuncia de irregularidades y equipo de protección personal). No cubre otras leyes, reglas y órdenes de salud pública o seguridad, incluso en virtud de la Ley federal de salud pública y seguridad ocupacional (OSHA), del Departamento de Salud Pública y Medio Ambiente de Colorado (CDPHE) y de las agencias de salud pública locales. Comuníquese con esas agencias para obtener dicha información sobre salud pública y seguridad.

*En una PHE, los empleados obtienen horas adicionales de licencia por incapacidad para trabajar, pruebas, cuarentena, cuidado de la familia en dichas situaciones y necesidades relacionadas. No hay PHE vigente; este cartel se actualizará si se declara uno.

Este cartel debe mostrarse donde los trabajadores puedan acceder fácilmente, compartirse con trabajadores remotos, proporcionarse en otros idiomas según sea necesario y reemplazarse con cualquier versión actualizada anualmente.

Este Cartel es un resumen y no se puede confiar en él como información completa de la legislación laboral. Para todas las reglas, hojas informativas, traducciones, preguntas o quejas, comuníquese con: DIVISIÓN DE NORMAS Y ESTADÍSTICAS LABORALES, ColoradoLaborLaw.gov, [cdle_labor_standards@state.co.us](https://colorado.gov/cdle_labor_standards), 303-318-8441 / 888-390-7936.