Labor Law Compliance Center

COLORADO
SPANISH

Labor Law Compliance Center
posters@laborlawcc.com
www.laborlawcc.com
(800) 801-0597

Colorado Labor Law Posters

Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Employment Anti-Discrimination CO01S	All employers	07/24
Public Accommodations Anti-Discrimination CO02S	All employers	07/24
Housing Anti-Discrimination CO03S	Places where real estate transfers, rentals, and loans are executed	07/24
Employment Security Act CO04S	All employers	05/11
Minimum Wage CO05S	All employers	01/25
HFWA/PHEW CO06S	All employers	07/23
FAMLI CO07S	All employers	11/22
Denver, Colorado Minimum Wage CO08S	All employers in the city of Denver	01/25
Denver, Colorado Discrimination CO09S	All employers in the city of Denver	10/21
Edgewater, Colorado Minimum Wage CO10S	All employers in the city of Edgewater	01/25

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

Colorado Labor Law Posters

Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Boulder County, Colorado Minimum Wage CO11S	All employers within unincorporated Boulder County	01/25

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO DE
COLORADO DIVISIÓN DE TRABAJO
www.colorado.gov/cdle/labor

AVISO DE DÍAS DE PAGO

En conformidad con 8-4-107, C.R.S.:

> Todo empleador deberá colocar y mantener colocado de manera visible en el lugar de trabajo, si es posible, o en su defecto, en un lugar donde los empleados puedan verlo al llegar o salir de sus lugares de trabajo, o en la oficina o la agencia más cercana destinada a los pagos, un aviso que especifique los días de pago regulares, así como la hora y el lugar de pago, de acuerdo con las disposiciones del Artículo 8-4-103, y también cualquier cambio que pueda ocurrir al respecto de tiempo en tiempo.

Los periodos de pago no pueden tener una duración mayor que un mes calendario o 30 días, lo que sea más largo. Los días de pago deben ocurrir a más tardar 10 días después del cierre de cada periodo de pago. 8-4-103, C.R.S.

LOS EMPLEADOS SON PAGADOS EN LOS DÍAS DE PAGO REGULARES DE LA SIGUIENTE MANERA:

Hora: _____

Lugar: _____

Este formulario es proporcionado como cortesía por la División de Trabajo de Colorado. Otros avisos de días de pago pueden ser aceptables siempre y cuando contengan los elementos e información requeridos por. 8-4-107, C.R.S.

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

COLORADO
Department of Regulatory Agencies
Colorado Civil Rights Division

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 EQUIDAD 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 PROHÍBEN 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 En vigor 6/3/24.

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/TTD **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) DIAS CONTADOS A PARTIR DE LA FECHA EN QUE OCURRIÓ EL PRESUNTO ACTO DISCRIMINATORIO.

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

COLORADO
Department of Regulatory Agencies
Colorado Civil Rights Division

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, REHÚSE o DENIEGUE 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 SEXUAL, ESPRESIÓN SEXUAL, ESTADO CIVIL, ORIGEN NACIONAL o ASCENDENCIA.

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:

1.) ¿ESTE PERRO ES UN ANIMAL DE SERVICIO ENTRENADO INDIVIDUALMENTE PARA REALIZAR TAREAS O TRABAJOS RELACIONADOS CON UNA DISCAPACIDAD?

2.) ¿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 PROHÍBEN 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, 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 En vigor 6/3/24.

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/TTD **RELÉ:** 711;
FAX: 303-894-7830;
CORREO ELECTRÓNICO: DORA_CCRD@STATE.CO.US

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.

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

COLORADO
Department of Regulatory Agencies
Colorado Civil Rights Division

La ley de Colorado prohíbe la discriminación en la:

Vivienda

C.R.S. § 24-34-501 y siguientes.

SE CONSIDERARÁ UNA PRÁCTICA DISCRIMINATORIA O INJUSTA DE VIVIENDA:

Que cualquier persona SE NIEGUE A MOSTRAR, VENDER, TRANSFERIR, ALQUILAR o ARRENDAR, o SE NIEGUE A RECIBIR Y TRANSMITIR cualquier oferta de buena fe para comprar, vender, alquilar o arrendar, o que DE OTRA MANERA HAGA INASEQUIBLE, NIEGUE o REHÚSE la vivienda a cualquier persona; o que discrimine en los TÉRMINOS, CONDICIONES o PRIVILEGIOS relativos a la vivienda.

A CAUSA DE:

DISCAPACIDAD, RAZA, CREDO, COLOR, SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN SEXUAL, RELIGIÓN, ESTADO CIVIL, SITUACIÓN FAMILIAR, ORIGEN NACIONAL, ASCENDENCIA o FUENTE DE INGRESO*.

ADAPTACIONES RAZONABLES PARA DISCAPACIDADES:

Una persona con una discapacidad tiene derecho a que se hagan adaptaciones o modificaciones razonables que le permitan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de la vivienda. Una adaptación no es razonable si hacerla provoca una carga financiera y administrativa indebida o una alteración fundamental del funcionamiento del proveedor de la vivienda.

ANIMALES DE ASISTENCIA:

Los animales de asistencia incluyen los animales de servicio y los de apoyo emocional y son un forma de adaptación razonable en la vivienda. Una persona con una discapacidad puede solicitar, como adaptación razonable, una excepción a la política de no tener mascotas, o a cualquier otra política que impida que su animal de asistencia resida en su casa.

Los animales de servicio se designan como un perro o un caballo en miniatura que están entrenados individualmente para realizar tareas o trabajo relacionado con una discapacidad. Los ejemplos incluyen un perro guía o un perro de alerta médica.

Los animales de apoyo emocional pueden ser cualquier tipo de animal que proporcione un efecto terapéutico para aliviar una deficiencia mental.

SE PROHÍBEN LAS REPRESALIAS:

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.

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 6/3/24.

EQUAL HOUSING OPPORTUNITY

CCRD IS A FAIR HOUSING ASSISTANCE PROGRAM (FHAP)AND PARTNERS WITH HUD IN THE ENFORCEMENT OF FAIR HOUSING LAWS.

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/TTD **RELÉ:** 711;
FAX: 303-894-7830; **CORREO ELECTRÓNICO:** DORA_CCRD@STATE.CO.US

LAS QUEJAS POR DISCRIMINACIÓN EN LA VIVIENDA DEBEN PRESENTARSE DENTRO DEL PLAZO DE UN (1) AÑO POSTERIOR A LA FECHA EN QUE OCURRIÓ EL PRESUNTO ACTO DISCRIMINATORIO.

*En vigor 1/1/21

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

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.

COLORADO
Department of Labor and Employment

DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DE SALARIOS Y HORARIOS DE COLORADO:
El Cartel y Aviso de la Orden COMPS (Estándares de Horas Extra y Salario Mínimo de Colorado)

Vigente a partir del 01/01/2025

Usar la nueva versión publicada cada Diciembre

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

- Debe pagar al menos el salario mínimo por todo el tiempo trabajado, ya sea por hora, salario fijo, comisión, tarifa por pieza, etc.
- Utilizar el salario mínimo más alto aplicable; ColoradoLaborLaw.gov enumera todos los salarios mínimos locales
- Se permite un 15% menos para menores no emancipados, pero no para algunos salarios mínimos locales

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

- No se puede dar tiempo libre en lugar de pago extra, ni promediar semanas (o días) de horas extra
- Agricultura: Extra a partir de 48 horas (56 en algunos sitios estacionales); descansos y pago extra en días largos
- Algunos empleos (no todos) en salud, esquí y vehículos pesados están parcial o totalmente exentos (Reglas 2.3-2.4)

Periodos de Comida: 30 minutos ininterrumpidos y libres de obligaciones, en turnos de más de 5 horas (Regla 5.1).

- Pueden ser no remunerados solo para empleados completamente liberados de sus obligaciones y que puedan realizar actividades personales
- Si el trabajo no permite periodos de comida ininterrumpidos: se debe permitir comer durante el servicio, en tiempo pagado
- En la medida de lo posible, los periodos de comida deben ser al menos 1 hora después de comenzar los turnos y 1 hora antes de finalizar

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

# Horas de Trabajo	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 sean fuera del sitio, pero no deben incluir trabajo y, si es posible, deben estar en el medio de las 4 horas
- Los periodos de descanso cuentan como tiempo trabajado, incluidos para el cálculo del salario mínimo y las horas extra
- Se debe pagar un extra por el tiempo de descanso no autorizado o permitido, incluso para empleados que no son remunerados por hora
- Las reglas de descansos son diferentes para algunos trabajos agrícolas (Regla 2.3 y las Reglas de Condiciones Laborales Agrícolas)

Deducciones, Créditos, Cargos y Retención de Pagos (Regla 6 y Ley de Salarios de Colorado)

- Pago final: Deberá entregarse puntualmente (si es una terminación por parte del empleador) o en la próxima fecha de pago (si el empleado renunció).
- Vacaciones no utilizadas: Deben pagarse a los empleados que se van, incluso si son despedidos por causa justificada o renunciaron sin previo aviso
- Crédito por propinas: Puede reducir el pago por hora hasta $3.02 si las propinas (no los cargos por servicio) no se desvían al personal que no recibe propinas
- Comidas: Se puede cobrar el costo o valor (sin ganancia) de las comidas aceptadas voluntariamente
- Alojamiento: Se puede cobrar $25-$100 semanalmente (según el tipo de vivienda) si es voluntario y principalmente para el beneficio del empleado
- Uniformes: No se puede cobrar ni solicitar depósitos por uniformes especiales, limpieza especial o desgaste ordinario
- Otras deducciones: Solo para artículos enumerados en CRS 8-4-105; no por trabajo deficiente, roturas, renuncia sin previo aviso, etc

Tiempo Trabajado: Todo el tiempo en servicio o en las instalaciones que debe ser remunerado (Regla 1.9)

- Limpieza o preparación (ejemplos: ponerse o quitarse ropa o equipo usados solo en el trabajo)
- Registro de entrada o salida (reloj checador, control de seguridad o revisiones de seguridad, etc.) o espera para hacerlo
- Recibir o compartir información laboral, o esperar por tareas, pero no el tiempo fuera de servicio en las instalaciones
- Viajar en beneficio del empleador, pero no el traslado habitual (Regla 1.9.2)
- Tiempo de sueño requerido en el sitio, pero no si es prolongado e ininterrumpido (Regla 1.9.3)

Exenciones de COMPS (la Regla 2.2 enumera todas; destacan las siguientes)

- Ejecutivo/supervisor, administrador o profesional: $56,485 (actualizado anualmente) en salario (no pago por hora)
- Otros trabajos de alto nivel: empleos no manuales pagados 2¼ veces el salario mencionado; ⅕ propietarios que gestionan activamente
- Algunos (no todos) vendedores, profesionales de informática, conductores, personal de campamentos/ educación al aire libre o administradores de propiedades
- Las obligaciones de pagar salarios, incluidos la mayoría de los límites sobre deducciones, aún se aplican si están exentos de COMPS

Responsabilidades del Empleador (Regla 7)

- Proporcionar a los empleados declaraciones de pago (pago total, tarifa, propinas, créditos y tiempo trabajado) y conservarlas durante 3 años
- Colocar este cartel/aviso en un lugar visible (o entregarlo a los empleados); también incluirlo en cualquier manual o guía para empleados
- Utilizar traducciones (disponibles en esta División) de este cartel/aviso para empleados con conocimientos limitados de inglés
- No proporcionar (o socavar) carteles o avisos puede invalidar los créditos, deducciones o exenciones del empleador
- Las personas con control sobre el trabajo pueden ser responsables de los salarios y violaciones, incluso en empleadores incorporados

Derechos de Quejas y Antirrepresalias (Regla 8)

- Presentar quejas en la División o en el Tribunal, o enviar consejos confidenciales a la División
- Las represalias o acciones que interfieran con los derechos pueden resultar en multas u otras consecuencias.
- El estatus migratorio es irrelevante para estos derechos y no puede usarse para interferir con ellos

Contáctenos:

DIVISION OF LABOR STANDARDS & STATISTICS

303-318-8441 / 888-390-7936 / cdle_labor_standards@state.co.us *(English or Spanish)*

Para todas las leyes, orientaciones y quejas: ColoradoLaborLaw.gov

Orientación y quejas en español: LeyesLaboralesDeColorado.gov

Este aviso en otros idiomas: cdle.colorado.gov/LaborStandardsPposters

CO05S

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

COLORADO
Department of Labor and Employment

Afiche de Derechos de Salud Pública en el Lugar de Trabajo de Colorado: LICENCIAS CON GOCE DE SUELDO, DENUNCIAS PROTEGIDAS Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN

Actualizado el 14 de julio de 2023

puede ser actualizado periódicamente

LEY DE FAMILIAS Y LUGARES DE TRABAJO SALUDABLES (Healthy Families and Workplaces, HFWA): Derechos de licencia con goce de sueldo

Cobertura: Todos los empleadores de Colorado, independientemente del tamaño de la empresa, deben conceder licencias con goce de sueldo.

- Todos los empleados obtienen 1 hora de licencia con goce de sueldo por cada 30 horas trabajadas ("licencia acumulada"), hasta 48 horas al año.
- Los trabajadores deben cobrar su sueldo regular durante la licencia y el empleador debe mantener sus beneficios.
- Hasta 48 horas de licencia acumulada no utilizada se trasladan para su uso durante el año siguiente.
- Para más detalles sobre situaciones específicas (horarios irregulares, remuneración no horaria, etc.), véase la Norma de Protección Salarial 3.5, 7 CCR 1103-7.
- En caso de emergencia de salud pública (PHE), se aplican hasta 80 horas de licencia complementaria, hasta 4 semanas después de que finalice la PHE*.

Los empleados pueden utilizar la licencia acumulada en las siguientes situaciones de seguridad o salud:

(1) una enfermedad mental o física, una lesión o afección médica que le impida trabajar, incluidos el diagnóstico o los cuidados preventivos;
(2) maltrato doméstico, agresión sexual o acoso criminal que conlleven necesidades sanitarias, de reubicación, jurídicas o de otros servicios;
(3) cuidar a un familiar que padezca una afección de las descritas en las categorías (1) o (2);
(4) duelo, asistencia a funerales o conmemoraciones, o necesidades financieras o legales tras la muerte de un familiar;
(5) debido a inclemencias del tiempo, pérdida de electricidad/calefacción/agua u otro acontecimiento inesperado, o que el empleado deba (a) evacuar su residencia* o (b) cuidar a un familiar cuya escuela o lugar de atención estuviera cerrado.
(6) durante una PHE, en la que un funcionario público haya cerrado el lugar de trabajo del empleado, o la escuela o el lugar de cuidado de su hijo.

Políticas del empleador (notificación; documentación; uso incremental; privacidad; y registros de licencias con goce de sueldo)

- **Aviso escrito y afiches.** Los empleadores deben (1) notificar a los nuevos empleados no más tarde que otros documentos/políticas de incorporación; y (2) exhibir afiches actualizados, y proporcionar notificaciones actualizadas a los empleados actuales, a finales de año.
- **Aviso de licencia "previsible".** Los empleadores pueden adoptar "procedimientos razonables" por escrito sobre la forma en que los empleados deben notificar si necesitan una licencia "previsible", pero no pueden denegar la licencia con goce de sueldo por incumplimiento de tal política.
- **El empleador puede exigir documentación que demuestre que la licencia acumulada se debió a un motivo justificado solo si la licencia se prolongó durante cuatro o más días laborables consecutivos** (es decir, días en los que el empleado habría trabajado, no días calendario).
- **No se requiere documentación para *tomar* la licencia acumulada**, pero puede exigirse en cuanto el empleado se reincorpora al trabajo o se desvincula del mismo (lo que ocurra primero). **No se puede exigir documentación para la licencia por PHE.**
- **Para documentar una licencia por razones médicas de un empleado (o de un familiar),** este puede aportar: (1) un documento de un prestador médico o de servicios sociales *si hubiera* recibido servicios y pueda obtenerse en un plazo razonable y sin gastos añadidos; ***en caso contrario***, (2) una nota escrita por el mismo empleado.
- **La documentación relativa al maltrato doméstico, agresión sexual o acoso criminal** puede ser un documento o un escrito conforme al punto (1) anterior (por ejemplo, un prestador de servicios jurídicos o de refugio) o al punto (2), o un documento legal (orden de restricción, informe policial, etc.).
- **Si un empleador considera razonablemente que la documentación de un empleado es deficiente,** deberá: (A) notificar al empleado dentro de los siete días posteriores a la recepción de la documentación o de la reincorporación al trabajo o la rescisión de la relación laboral (lo que ocurra primero), y (B) proporcionar al empleado al menos siete días para subsanar la deficiencia.
- **Uso incremental.** Dependiendo de la política de la empresa, los empleados pueden utilizar la licencia en fracciones de una hora o de seis minutos.
- **Privacidad de los empleados.** Los empleadores no pueden exigir a los empleados que revelen "detalles" sobre la información médica o de seguridad relacionada con la HFWA de un empleado (o de su familia); dicha información debe tratarse como una historia clínica confidencial.
- **Los registros deben conservarse y facilitarse cuando se soliciten.** Los empleadores deben proporcionar documentación sobre la cantidad real de licencia con goce de sueldo que los empleados tienen (1) disponibles para su uso, y (2) ya utilizados durante el año de beneficios en curso, incluyendo cualquier licencia complementaria de PHE. La información puede solicitarse una vez al mes o cuando surja la necesidad de una licencia de la HFWA.

Represalias o interferencia con los derechos de la HFWA

- **Las licencias con goce de sueldo no pueden contabilizarse como una "ausencia"** que pueda dar lugar a un despido u otro tipo de medida adversa.
- **No se puede exigir a un empleado que busque un "trabajador sustituto" o una cobertura laboral cuando tome una licencia con goce de sueldo.**
- **El empleador no puede despedir, amenazar, tomar represalias, ni interferir en el uso de la licencia,** contra un empleado que: (1) solicite o tome una licencia de la HFWA; (2) informe o ayude a otra persona a ejercer sus derechos de la HFWA; (3) presente una queja de la HFWA; o (4) coopere/ayude en la investigación de una infracción de la HFWA.
- **Si la queja, solicitud u otra actividad razonable y de buena fe de un empleado en relación con la HFWA es *incorrecta***, el empleador no tiene por qué aceptarla o concederla, pero no puede actuar contra el empleado por ello. Los empleados *pueden sufrir* consecuencias por hacer un uso indebido de la licencia.

EXPRESIÓN Y DENUNCIAS PROTEGIDAS DE SALUD/SEGURIDAD (Protected Health/Safety Expression & Whistleblowing "PHEW"):
Derechos de los trabajadores a expresar sus preocupaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo y a utilizar equipos de protección

Cobertura: Todos los empleadores, empleados y determinados contratistas independientes

- La PHEW no solo cubre a "empleadores" y "empleados", sino a todas las "**empresas**" (un empleador o un negocio con al menos 5 contratistas independientes) y "**trabajadores**" (empleados o contratistas independientes que trabajan para una "empresa").

Derechos de los trabajadores a oponerse a infracciones de salud y seguridad en el trabajo:

- Es ilegal **tomar represalias o interferir** en los siguientes actos:
  (1) **plantear preocupaciones razonables**, incluso de manera informal, a la empresa, a otros trabajadores, al gobierno o al público, sobre violaciones de las normas de salud o seguridad del gobierno en el lugar de trabajo, o sobre una amenaza significativa para la salud o la seguridad en el lugar de trabajo.
  (2) **oponerse *o* testificar, ayudar o participar** en una investigación o procedimiento sobre represalias o interferencias con las conductas antes mencionadas.
- Una empresa no está obligada a responder a la preocupación de un trabajador en relación con la PHEW, pero tampoco puede despedirlo o tomar *otras medidas* contra él por plantear tal preocupación, siempre que ésta sea razonable y de buena fe.

Derecho de los trabajadores a utilizar sus propios equipos de protección personal ("EPP"):

- Se debe permitir que un trabajador lleve voluntariamente su propio EPP (mascarilla, protector facial, guantes, etc.) si el EPP (1) proporciona más protección que el equipo proporcionado en el lugar de trabajo, (2) está recomendado por una agencia gubernamental de salud (federal, estatal o local) y (3) no incapacita al trabajador para realizar su trabajo.

DERECHOS DE QUEJA (en virtud de la HFWA y la PHEW)

- Informar de las infracciones a la División como quejas o denuncias anónimas, o presentarlas ante los tribunales tras agotar los recursos previos a la demanda.

Este afiche resume dos leyes de salud pública en el lugar de trabajo de Colorado: C.R.S. § 8-13.3-401 y siguientes, (licencia con goce de sueldo), y C.R.S. § 8-14.4-101 y siguientes, (denuncias protegidas de salud y seguridad) incluidas las modificaciones vigentes a la fecha de este afiche. No trata otras leyes, normas y órdenes de salud o seguridad, incluidas las de la Ley federal de Salud y Seguridad Ocupacional (Occupational Safety and Health Act, OSHA), las del Departamento de Salud Pública y Medio Ambiente de Colorado (Colorado Department of Public Health and Environment, CDPHE) o las de los organismos locales de salud pública. Comuníquese con dichos organismos para obtener la información sobre salud y seguridad.

*En una **emergencia de salud pública [public health emergency ("PHE")]**, los empleados obtienen horas adicionales de licencia por incapacidad laboral, análisis, cuarentena, cuidado de familiares en dichas situaciones y necesidades afines. En estos momentos no hay ninguna PHE en vigor; este afiche se actualizará si se declara alguna.

Este afiche debe exhibirse en un lugar de fácil acceso para los trabajadores, enviarse a los trabajadores remotos, facilitarse en otros idiomas según sea necesario y sustituirse por cualquier versión actualizada anualmente.

Este afiche es un resumen y no puede considerarse información completa sobre legislación laboral. Para todas las normas, hojas informativas, traducciones, preguntas o quejas, póngase en contacto con la DIVISIÓN DE NORMAS Y ESTADÍSTICAS LABORALES, ColoradoLaborLaw.gov, cdle_labor_standards@state.co.us, 303-318-8441 / 888-390-7936.

CO06S

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

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

2023 FAMLI Aviso del programa

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 fija en el 0.45% de los salarios de los empleados hasta 2024. A partir de 2025, el director de la División FAMLI fija el tipo de prima de acuerdo con una fórmula basada en el valor monetario del fondo cada año. Los empleadores con diez o más empleados 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 la parte del empleado del 0.45%.
- Los empleadores no están obligados a deducir las contribuciones de FAMLI de los salarios de los empleados. No obstante, a partir de 2023, se permite a los empleadores deducir hasta el 0.45% de los salarios de los empleados para las contribuciones de FAMLI. Por cada $100.00 que un empleado gana, un empleador puede deducir hasta $0.45.

Las prestaciones comienzan el 1 de enero de 2024

- A partir de 2024, las prestaciones de licencia familiar y médica pagados 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 90% 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 empleadores 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 empleadores 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.

Prohibidas las represalias, la discriminación y la interferencia

- Los empleadores 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.

CO07S

STATE · OF · COLORADO
NIL SINE NUMINE
1876

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

Wage Theft is Illegal
El robo de salarios es ilegal

Denver Auditor's Office and Denver Labor | *Oficina del Auditor de Denver y Denver Labor*

Minimum wage is $18.81 per hour

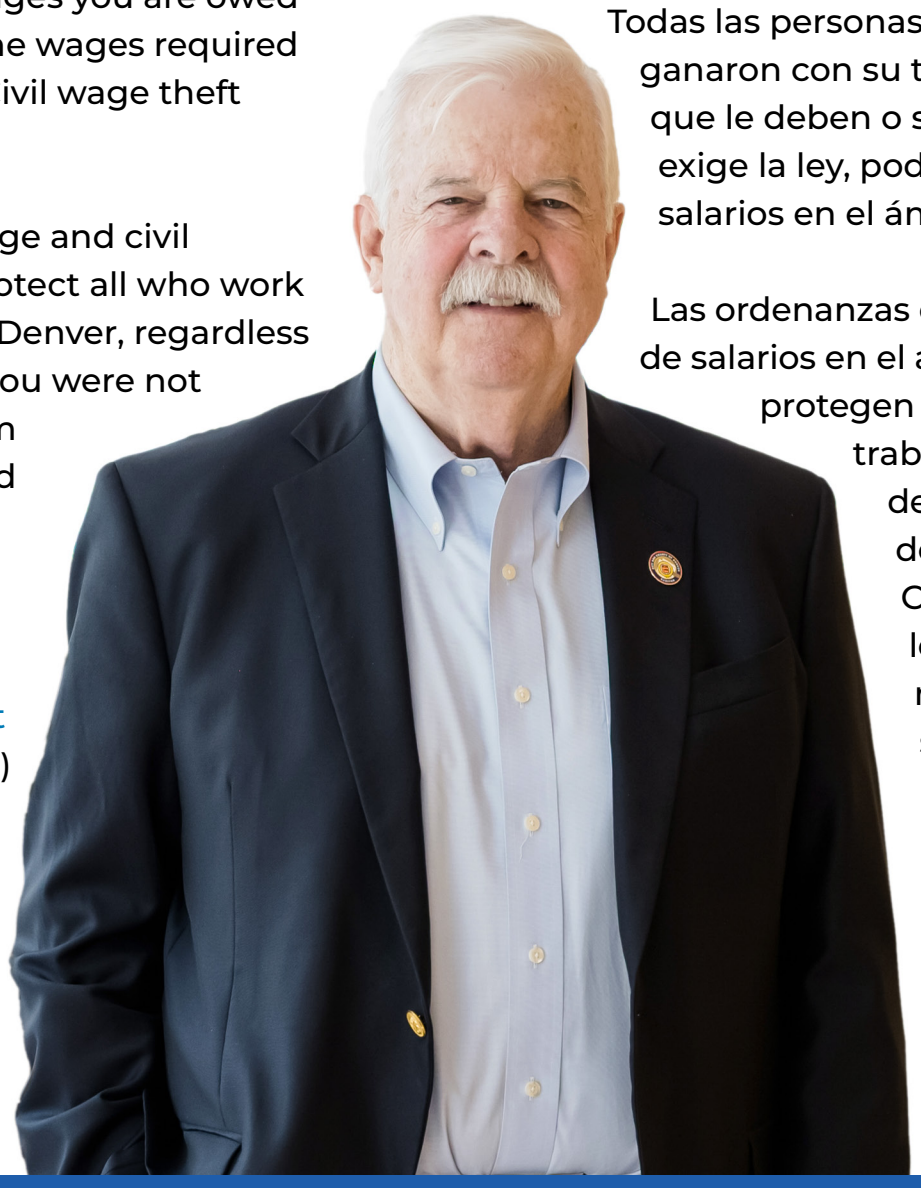
Civil wage theft: Receive the pay you earned.

Everybody deserves the wages they've earned. If you weren't paid the wages you are owed or you earned less than the wages required by the law, we can help. Civil wage theft is a crime.

The Denver minimum wage and civil wage theft ordinances protect all who work in the City and County of Denver, regardless of immigration status. If you were not paid at least the minimum wage or you were not paid the wages you earned, contact us today.

Please visit DenverGov.org/WageTheft or call 720-913-WAGE (9243) to begin an investigation.

TIMOTHY M. O'BRIEN, CPA,
DENVER AUDITOR



El salario mínimo es de $18.81 por hora

Robo de salarios en el ámbito civil: reciba la paga que ganó con su trabajo

Todas las personas merecen recibir el dinero que ganaron con su trabajo. Si no recibió la paga que le deben o si ganó menos del salario que exige la ley, podemos ayudarle. El robo de salarios en el ámbito civil es un delito.

Las ordenanzas de salario mínimo y de robo de salarios en el ámbito civil de Denver protegen a todas las personas que trabajan en la Ciudad y el Condado de Denver, independientemente de su estatus inmigratorio. Contáctenos hoy mismo si no le pagaron al menos el salario mínimo o si no recibió los sueldos que ganó con su trabajo.

Visite DenverGov.org/WageTheft o llame al 720-913-WAGE (9243) para comenzar una investigación.

Call: 720-913-WAGE (9243)

Email: WageComplaints@DenverGov.org

Web: DenverGov.org/WageTheft

Information about minimum wage

Information about civil wage theft

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

DENVER
THE MILE HIGH CITY

CIUDAD Y CONDADO DE DENVER

Este establecimiento está sujeto a las disposiciones del Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, 42 U.S.C. § 2000d, et seq., según sus enmiendas, y la Ordenanza Antidiscriminación de la Ciudad y el Condado de Denver (Capítulo 28, Artículo IV, § 28-91, et seq.) que prohíbe la discriminación basada en:

Raza, Color, Religión, Origen Nacional, Etnicidad, Ciudadanía, Estatus Migratorio, Género, Edad, Orientación Sexual, Identidad de Género, Expresión de Género, Estado Civil, Fuente de Ingresos, Peinados Protectores, Estatus Militar, o Discapacidad.

La discriminación está prohibida en las siguientes áreas:

- **Empleo**
- **Vivienda y Espacios Comerciales**
- **Acomodaciones Públicas**
- **Instituciones Educativas Privadas**
- **Servicios Privados de Salud y Bienestar**

Las quejas por posibles violaciones pueden ser presentadas ante
la Oficina Antidiscriminación de Denver, Agencia de Derechos Humanos y Asociaciones Comunitarias
201 West Colfax Avenue, Dept. 1102
Denver, CO 80202
Phone: (720) 913-8458 Video Phone: (720) 458-8486
darius.smith@denvergov.org
www.denvergov.org/discrimination

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

Calendario de salario mínimo de la ciudad

El 18 de abril del 2023, el consejo municipal de Edgewater aprobó la Ordenanza 2023-07, UNA ORDENANZA QUE ESTABLECE UN REQUISITO DE SALARIO MÍNIMO LOCAL Y LAS SANCIONES, RECURSOS Y CUMPLIMIENTO RELACIONADOS.

Tarifas de salario mínimo de Edgewater

Las siguientes figuras muestran un marco para el salario mínimo en toda la ciudad. El concepto es considerar un aumento de cinco años del salario mínimo en toda la ciudad de Edgewater para alcanzar y nivelar el salario mínimo en toda la ciudad de Denver.

Se han aprobado tarifas para 2024, 2025, 2026, 2027 y 2028. Las tarifas de 2029 se determinarán en función del salario mínimo de Denver.

Tabla de salario minimo	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Salario propuesto en Edgewater	***$13.65***	***$15.02***	***$16.52***	***$18.17***	***$19.99***	***$21.99***
Salario propuesto para trabajadores con propinas	***$10.63****	***$12.00****	***$13.50****	***$15.15****	***$16.97****	***$18.97****

** Salario por hora para trabajadores que reciben propinas según el crédito de propinas de $3.02 exigido por el estado.*

"ES CONTRA LA LEY PAGAR SALARIOS POR DEBAJO DEL SALARIO MÍNIMO DE EDGEWATER."

LAS QUEJAS DE QUE HA OCURRIDO UNA VIOLACIÓN DE ESTA LEY PUEDEN PRESENTARSE ANTE LA CIUDAD DE EDGEWATER LLAMANDO AL (720) 763-3002; ENVIAR UN CORREO ELECTRÓNICO A CITYCLERK@EDGEWATERCO.COM; O VENIR AL CENTRO CÍVICO DE EDGEWATER 1800 HARLAN STREET PARA SOLICITAR UNA CITA.

Para obtener más información sobre el salario mínimo de Edgewater, visite www.edgewaterco.com

Boulder County No Incorporado
Salario Mínimo

COLOCAR DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEER FÁCILMENTE
- LOS INFRACTORES ESTÁN SUJETOS A SANCIONES -

$16.57 por Hora

A Partir Del 1 de Enero de 2025

Para responder a las necesidades de los trabajadores peor pagados del Boulder County no incorporado ante el aumento del costo de vida, los Comisionados del Boulder County aprobaron de manera unánime la ordenanza de salario mínimo local del condado en noviembre de 2023. A través de una serie de aumentos anuales, se incrementará el salario mínimo para el Boulder County no incorporado hasta llegar a $25 para el año 2030.

Este año, el salario mínimo se incrementó para permitir que cualquier jurisdicción dentro del Boulder County que esté implementando un salario mínimo local pueda alinearse más estrechamente con la vecina Denver, la cual también ha aumentado su salario mínimo por encima del salario mínimo estatal.

En 2019, la legislatura de Colorado otorgó a los gobiernos locales la capacidad legal de adoptar salarios mínimos locales específicos para su jurisdicción y alentó a las jurisdicciones a hacerlo. La adopción del salario mínimo local para el Boulder County fue el resultado de comentarios obtenidos a través de una encuesta en línea y la compartición de los resultados de dicha encuesta, una reunión de ayuntamiento y, finalmente, una audiencia pública el 2 de noviembre de 2023.

Si tiene alguna pregunta respecto al salario mínimo, o cree que no se le paga al nivel del salario mínimo o por encima de éste dentro del Boulder County, contacte a su empleador o a la Oficina de los Comisionados, cuyo contacto se encuentra listado a continuación.

Boulder County, Colorado
Oficina de los Comisionados

Email: commissioners@bouldercounty.gov
Teléfono: 303-441-3500
Sitio Web: https://bouldercounty.gov/government/elected-officials/commissioners/

Revised November 5, 2024

CO11S

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com