



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.



COLORADO
Department of
Labor and Employment



IT STARTS WITH YOU
Building a better Colorado



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



IT STARTS WITH YOU
Building a better Colorado

COLORADO DEPARTMENT OF LABOR AND EMPLOYMENT
DIVISION OF WORKERS' COMPENSATION

COLORADO WORKERS' COMPENSATION INFORMATION

Your employer has workers' compensation coverage for employees through:

Workers' compensation is a type of insurance coverage that employers must provide to their employees. The cost of workers' compensation insurance is paid entirely by the employer and may not be deducted from an employee's wages.

If you are injured or sustain an occupational disease while at work, you may be entitled to compensation benefits as provided by law. **WRITTEN NOTICE MUST BE GIVEN TO YOUR EMPLOYER WITHIN 4 WORKING DAYS OF THE ACCIDENT.** If you don't report your injury or occupational disease promptly your benefits may be reduced.

If you are unable to work as the result of a work-related injury or occupational disease, compensation (wage replacement) benefits will be based on 2/3 of your average weekly wage up to a maximum set by law. No compensation is payable for the first 3 days' disability unless the period of disability exceeds two weeks.

You are entitled to reasonable and necessary medical treatment of compensable injuries or occupational diseases. If you notify your employer of an injury or occupational disease and are not offered medical care, you may select the services of a licensed physician or chiropractor.

You may file a Worker's Claim for Compensation with the Division of Workers' Compensation. To obtain forms or information regarding the workers' compensation system, you may call Customer Service at 303.318.8700, or toll-free at 1-888-390-7936 or visit our website at www.colorado.gov/cdle/dwc.

**COLORADO DIVISION OF WORKERS' COMPENSATION
633 17TH Street, Suite 400, Denver, CO 80202-3626**

Any information provided below comes from your employer and is specific to this place of employment:

COLORADO DEPARTMENT OF LABOR AND EMPLOYMENT
DIVISION OF WORKERS' COMPENSATION

Información De Indemnización Por Accidentes Laborales De Colorado

Su empleador tiene cobertura de indemnización por accidentes laborales para empleados completamente:

La indemnización por accidentes laborales es un tipo de cobertura de seguro que los empleadores deben proveer a sus empleados. El coste del seguro de indemnización por accidentes laborales es pagado completamente por el empleador y no puede ser deducido de los sueldos de un empleado.

Si usted sufrió un accidente o mantiene una enfermedad profesional en su trabajo, usted puede calificar para los beneficios de compensación. Usted tiene la obligación de NOTIFICAR POR ESCRITO A SU EMPLEADOR DENTRO DE 4 DÍAS DEL ACCIDENTE. Si usted no informa sobre su accidente o enfermedad profesional inmediatamente sus beneficios podrían ser reducidos.

Si usted no puede trabajar por el resultado de su accidente de trabajo o la enfermedad profesional, los beneficios de compensación serán pagados sobre la base de 2/3 de su sueldo semanal hasta un máximo fijado por ley. Los primeros 3 días no son cubiertos por la aseguranza.

Usted está autorizado para el tratamiento médico que sea razonable y necesario si usted sufrió lesiones en el trabajo o enfermedades profesionales. Si usted notifica a su empleador sobre una lesión o la enfermedad profesional y no le ofrecen atención médica adecuada, usted puede seleccionar los servicios de otro médico que tenga licencia o que sea quiropráctico.

Usted puede reportar su propio reclamo si su empleador no lo ha hecho. Para obtener formularios o información acerca de accidentes laborales usted puede llamar al servicio de asistencia al numero 303-318-8700 o sin costo a 1-888-390-7936 o visitar nuestro sitio web en www.colorado.gov/cdle/dwc.

**COLORADO DEPARTMENT OF LABOR AND EMPLOYMENT
633 17th St. Suite 400, Denver, CO 80202-3660**

Cualquier información proveída abajo viene directamente de su empleador y es exclusivo de este lugar del empleo:

**COLORADO OVERTIME &
MINIMUM PAY STANDARDS
ORDER (“COMPS Order”) #37 POSTER
Division of Labor Standards & Statistics**

Colorado Minimum Wage: \$12.32 per hour, or \$9.30 for Tipped Employees, effective 1/1/2021.

- The minimum wage adjusts annually by inflation; next year’s COMPS Order and Poster will provide the 2022 minimum wage.
- The minimum wage applies to all adults and emancipated minors, whether paid hourly or any other basis (salary, commission, piecework, etc.), unless exempted by COMPS Order Rule 2. Unemancipated minors may be paid 15% below the minimum.
- The federal minimum wage (\$7.25) and any local minimum wages (including \$14.77 in Denver as of 1/1/21) may also apply. If work is covered by multiple minimum or overtime wage rules, the rule with the higher wage or standard applies.

Overtime: 1½ times the regular pay rate for hours over 40 weekly, 12 daily, or 12 consecutive.

- Hours in two or more weeks cannot be averaged in computing overtime.
- Employers may not provide time off (often called “comp time”) instead of time-and-a-half premium pay for overtime hours.

Meal Periods: 30 minutes uninterrupted and duty-free, for shifts over 5 hours.

- Employees must be completely relieved of all duties, and allowed to pursue personal activities, for meal periods to be unpaid.
- If work makes uninterrupted meal periods impractical, eating an on-duty meal must be permitted, and the time must be paid.
- To the extent practical, meal periods must be at least 1 hour after starting and 1 hour before ending shifts.

Rest Periods: 10 minutes, paid, every 4 hours.

#Work Hours:	Up to 2	>2, up to 6	>6, up to 10	>10, up to 14	>14, up to 18	>18, up to 22	>22
#Rest Periods:	0	1	2	3	4	5	6

- Rest periods need not be off-site but must not include work and should be in the middle of the 4 hours to the extent practical.
- Two 5-minute rest periods, instead of one 10-minute, are permitted if employees and employers agree voluntarily and without coercion, and if 5 minutes is enough to go back and forth to a bathroom or other place where a genuine break would be taken. Additional flexibility with 5-minute periods applies to agriculture, Medicaid home care, and collectively bargained work.
- Employers that do not authorize and permit rest periods must pay extra for the work time that would have been rest periods.

Time Worked: Time employers allow performance of labor/services for their benefit must be paid.

- All time on-premises, on duty, or at prescribed workplaces (but not just letting off-duty employees be on-premises), including:
 - putting on or removing work clothes/gear (but not clothes worn outside work), cleanup/setup, or other off-the-clock duty;
 - awaiting assignments at work, or receiving or sharing work-related information; or
 - security/safety screening, clocking/checking in or out; or
 - waiting for any of the above tasks.
- Travel for employer benefit is time worked; normal home/work travel is not. For more on travel time and sleep time, see Rule 1.9.2.

Deductions, Credits, & Charges from Wages: Subject to limits in C.R.S. 8-4-105 and below.

- Tip credits of up to \$3.02 per hour (lowering minimum wages to \$9.30) are allowed for those regularly, customarily receiving over \$30 per month in tips. If hourly pay plus tips is below the full minimum wage, the employer must pay the difference.
- Meal credits are allowed for the cost or value (without employer profit) of a voluntarily accepted meal.
- Lodging deductions are allowed only if housing is voluntarily accepted by the employee, primarily for the employee’s (not employer’s) benefit, recorded in writing, and limited to \$25 or \$100 per week (depending on the housing type).

- Uniforms that are ordinary clothes, without special material or design, need not be provided; other uniforms must be provided at no cost. Employers must pay for any special cleaning required, and cannot require deposits or deduct for ordinary wear and tear.

Exemptions from the COMPS Order: All listed in Rule 2; key exemptions listed below.

- Executives/supervisors, decision-making administrative employees, and professionals (Rule 2.2.1-3) paid the exempt salary:

2021	2022	2023	2024	Each Year After 2024
\$40,500	\$45,000	\$50,000	\$55,000	Prior year's salary, inflation-adjusted

- 20% owners, or at a nonprofit the highest-paid/highest-ranked employee, if actively engaged in management (2.2.5).
- Highly technical computer-related employees (defined in 2.2.10), if paid at least \$27.63 per hour.
- Various in-residence workers, including property managers, range workers, and camp/outdoor education field staff (2.2.7).
- Various, but not all, types of salespersons (2.2.4, 2.4.1, 2.4.2) and taxi drivers (2.2.6).
- Certain medical transportation and hospital/nursing home employees have modified overtime rules (2.4.4, 2.4.5).
- Downhill ski/snowboard employees, including on-mountain food but not lodging, are exempt from 40-hour overtime (2.4.3).
- Agriculture (2.3) and some transportation (2.4.6) jobs are exempt from overtime and meal periods, and have more flexible rest periods (agriculture) or no (transportation) rest periods.

Complaint & Anti-Retaliation Rights.

- The Division of Labor Standards and Statistics (contact info at the bottom of this Poster) accepts complaints and tips as to violations of COMPS or other wage rights under federal, state, or local law. Alternatively, employees may file lawsuits in court.
- Parties liable for unpaid wages include the employer an an entity, and individuals with operational control over the entity.
- Employers cannot retaliate by threatening, coercing, or discriminating for purposes of reprisal, interference, or obstruction, as to actual or anticipated wage investigations, hearings, complaints, or proceedings.
- Violations of wage or anti-retaliation provisions may be reported to the Division as complaints or as anonymous tips.
- Immigration status is irrelevant to wage rights. The Division will investigate and rule on complaints without asking, reporting, or considering status. Using status to interfere with rights is illegal under Wage Protection Rule 4.8 and other applicable law.

This poster must be displayed where easily accessible to workers, included in any existing employee handbook or manual, shared with remote workers, provided in languages other than English as needed, and replaced annually.

This Poster summarizes key wage rules in the COMPS Order, but not all, and should not be relied upon as complete information. For the full Order, more detailed fact sheets, or for questions, information, or complaints as to wage or other labor laws, contact:

Division of Labor Standards and Statistics, coloradolaborlaw.gov, cdle_labor_standards@state.co.us, 303-318-8441 / 888-390-7936.

Salario Mínimo de Colorado: \$12.32 por hora, o \$9.30 para empleados que reciben propinas, a partir del 1/1/2021.

- El salario mínimo se ajusta anualmente por inflación; la orden y el póster de COMPS del próximo año proveerá el salario mínimo del 2022.
- El salario mínimo aplica a todos los adultos y menores emancipados, ya sea que se les pague por hora u otra base (salario, comisión, trabajo por pieza, etc.), a menos que estén exentos de la Regla 2 de la Orden COMPS. A los menores no emancipados se les puede pagar 15% por debajo del mínimo.
- El salario mínimo federal (\$7.25) y cualquier salario mínimo local (incluyendo \$14.77 en Denver a partir del 1/1/21) también pueden aplicar. Si el trabajo está cubierto por múltiples reglas de salario mínimo o de horas extra, se aplica la regla con el salario más alto.

Tiempo Extra: 1½ veces del pago regular por horas sobre 40 semanales, 12 diarias, o 12 consecutivas.

- No se puede usar el promedio de horas en dos o más semanas en el cálculo de horas extras.
- Los empleadores no pueden proporcionar tiempo libre (conocido como “tiempo como compensación”) en lugar del pago de tiempo y medio por horas extras.

Períodos de Comida: 30 minutos ininterrumpidos y libres de obligaciones, para turnos de 5 horas o más.

- Los empleados deben estar completamente libres de todas las obligaciones, y se les debe permitir realizar actividades personales, para que los periodos de comida no sean pagados.
- Si el trabajo hace que los periodos de comida ininterrumpidos sean imprácticos, el consumir una comida mientras se realizan obligaciones será permitido, y ese tiempo debe ser pagado.
- En la medida de lo posible, los periodos de comida deben tener lugar por lo menos 1 hora después de comenzar y 1 hora antes de terminar el turno.

Períodos de Descanso: 10 minutos, pagados, cada 4 horas.

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

- Los periodos de descanso no necesitan tomar lugar fuera del sitio de trabajo, pero no pueden incluir trabajo y deben ser en medio de cada 4 horas mientras sea práctico.
- Dos periodos de descanso de 5 minutos, en lugar de 10 minutos, son permitidos si los empleados y empleadores llegan a un acuerdo voluntario y sin coerción, y si los 5 minutos son suficientes para poder ir y regresar del baño o de un lugar donde se puede tomar un descanso genuino. La flexibilidad de 5 minutos para los periodos de descanso aplica a la agricultura, cuidados en el hogar de Medicaid, y trabajos negociados colectivamente.
- Los empleadores que no autoricen y permitan los periodos de descanso deben pagar extra por el tiempo que hubiera sido parte del periodo de descanso.

Tiempo Trabajado: El tiempo en que los empleadores permiten el desempeño de trabajo para su beneficio debe ser pagado.

- Todo el tiempo en el lugar de trabajo, al servicio, o en lugares de trabajo prescritos (pero no solo permitiendo que los empleados que están libres de obligaciones estén en el lugar de trabajo), incluyendo:
 - poniéndose o quitándose el uniforme/equipo de trabajo (pero no la ropa que se usa fuera del trabajo), limpiar/preparar, o actividades sin registrar la hora de entrada o salida;
 - esperando asignación de trabajo, o recibiendo o compartiendo información relacionada con el trabajo; o
 - revisiones de seguridad, registrar la entrada o salida; o
 - esperando por cualquiera de las tareas mencionadas anteriormente.
- Tiempo de viaje para el beneficio del empleador es tiempo trabajado; el tiempo normal de viaje a casa/trabajo no es tiempo trabajado.
- Para más información sobre tiempo de viaje y tiempo para dormir, vea la Regla 1.9.2.

Deducciones, Créditos, y Cargos de Sueldos: Sujetos a límites en C.R.S. 8-4-105 y como está detallado debajo.

- Créditos de propinas de no más de \$3.02 por hora (reduciendo el sueldo mínimo a \$9.30) serán permitidos para personas que usualmente y regularmente reciban más de \$30 en propinas al mes. Si el pago por hora más las propinas es menos del sueldo mínimo, el empleador debe pagar la diferencia.
- Créditos de comida son permitidos por el costo razonable o valor (sin ganancias al empleador) de una comida aceptada voluntariamente.
- Las deducciones de alojamiento son permitidas solamente si la vivienda es voluntariamente aceptada por el empleado, principalmente para el beneficio del empleado (no el empleador), documentado en un acuerdo escrito, y limitado a \$25 o \$100 por semana (dependiendo en el tipo de alojamiento).
- Uniformes de uso ordinario, sin material ni diseño especial, no necesitan ser proporcionados; otros uniformes deben ser proporcionados sin costo alguno. Los empleadores deben pagar si es algún uniforme especial que se requiere, y no pueden hacer un depósito o deducción por uso y desgaste ordinario.

This Employer Not Covered

Exenciones de la Orden de COMPS: Todas mencionadas en la Regla 2; exenciones clave mencionadas a continuación.

- Ejecutivos/supervisores, empleados administrativos con el poder de tomar decisiones, y profesionales (Regla 2.2.1-3) que reciben el pago exento de salario:

2021	2022	2023	2024	Cada año después del 2024
\$40,500	\$45,000	\$50,000	\$55,000	Salario del año anterior, ajustado a la inflación

- Propietarios de un 20%, o en alguna organización sin fines de lucro el empleado mejor pagado y con mayor rango, si participa activamente en la gerencia (2.2.5).
- Empleados en áreas altamente técnicas de computación (definido en 2.2.10), si se les paga por lo menos \$28.38 por hora.
- Varios trabajadores que trabajan en donde residen, incluyendo gerentes de propiedades, trabajadores de campo, y personal de campamentos o educación al aire libre (2.2.7).
- Varios, pero no todos, los tipos de vendedores (2.2.4, 2.4.1, 2.4.2) y taxistas (2.2.6).
- Empleados de transporte médico y hospitalario/asilos tienen reglas modificadas sobre tiempo extra (2.4.4, 2.4.5).
- Trabajadores de esquí alpino y snowboard, incluyendo servicios de alimentos en la montaña, pero no alojamiento, están exentos de la regla de tiempo extra a partir de más de 40 horas (2.4.3).
- Trabajos de agricultura (2.3) y algunos trabajadores de transporte (2.4.6) están exentos de la regla de tiempo extra y periodos de comida, y tienen periodos de descanso más flexibles (agricultura) o ningún periodo de descanso (transporte).

Quejas y Derechos Contra Represalias

- La División de Normas Laborales y Estadísticas (información de contacto en la parte inferior del Póster) acepta quejas por falta de pago de sueldos o tiempo extra como es requerido por leyes federales, estatales, o locales. Alternativamente, los empleados pueden presentar demandas en un tribunal.
- Las partes responsables por la falta de pago pueden incluir el empleador como una entidad, o individuos con control operativo de la entidad.
- Los empleadores no pueden tomar represalias en forma de amenazas, coerción, o discriminación con el propósito de castigar, inferir, u obstruir debido a una investigación actual o anticipada de una queja, audiencia, u otro proceso.
- Las violaciones de provisiones de sueldos o provisiones contra represalias pueden ser reportadas a la División como quejas o denuncias anónimas.
- El estatus migratorio es irrelevante para los derechos salariales. La División investigará y resolverá quejas sin preguntar, reportar, o considerar el estatus migratorio de los reclamantes. El uso del estatus para interferir con los derechos es ilegal bajo la Regla 4.8 de Protección Salarial y otras leyes aplicables.

Este póster debe mostrarse en un lugar donde los trabajadores lo puedan acceder fácilmente, incluido en cualquier manual existente, compartido con trabajadores que trabajan remotamente, proporcionado en idiomas distintos al inglés como sea necesario, y reemplazado anualmente. Este póster resume las reglas salariales en la Orden COMPS, pero no todas, y no debe considerarse como información completa sobre las reglas salariales.

Para obtener una copia completa de la Orden, hojas de datos más detalladas, preguntas, información, o quejas de sueldos y otras leyes laborales, contacte:

Division of Labor Standards and Statistics, coloradolaborlaw.gov, cdle_labor_standards@state.co.us, 303-318-8441 / 888-390-7936.



COLORADO

Department of
Regulatory Agencies

Colorado Civil Rights Division

Colorado Law Prohibits Discrimination in: **EMPLOYMENT** C.R.S. § 24-34-401 *et seq.*

IT SHALL BE A DISCRIMINATORY OR UNFAIR EMPLOYMENT PRACTICE:

to REFUSE TO HIRE, to DISCHARGE, to PROMOTE or DEMOTE, to HARASS during the course of employment, or to discriminate IN MATTERS of COMPENSATION, TERMS, CONDITIONS, or PRIVILEGES of employment.

BECAUSE OF:

DISABILITY, RACE, CREED, COLOR, SEX, SEXUAL ORIENTATION (including TRANSGENDER STATUS), RELIGION, AGE, NATIONAL ORIGIN or ANCESTRY, or, in certain circumstances, MARRIAGE TO A COWORKER.

REASONABLE ACCOMMODATIONS FOR DISABILITIES:

An employee with a disability is entitled to a reasonable accommodation(s) which is necessary to perform the essential functions of the job. An accommodation is not reasonable if its provision would result in an undue hardship on the employer's business.

PREGNANT WORKERS FAIRNESS ACT — C.R.S. § 24-34-402.3

An employee with a disability is entitled to a reasonable accommodation(s) which is necessary to perform the essential functions of the job. An accommodation is not reasonable if its provision would result in an undue hardship on the employer's business.

RETALIATION PROHIBITED — C.R.S. § 24-34-402(e)

It is a discriminatory act to retaliate against a person who opposes a discriminatory practice or who participates in a discrimination investigation, proceeding or hearing.

SHARING WAGE INFORMATION PROTECTED — C.R.S. § 24-34-402(i)

An employer shall not discharge, discipline, discriminate against, coerce, intimidate, threaten, or interfere with an employee or person due to an inquiry, disclosure or discussion of wages. An employer shall not require an employee to waive the right to disclose wage information.

CROWN Act of 2020:

Discrimination on the basis of one's race includes hair texture, hair type, or a protective hairstyle commonly or historically associated with race, such as braids, locs, twists, tight coils or curls, cornrows, Bantu knots, Afros, and headwraps. eff. 9/13/20.

**TO FILE A COMPLAINT OF DISCRIMINATION, OR FOR MORE INFORMATION CONTACT
THE COLORADO CIVIL RIGHTS DIVISION; 1560 BROADWAY, LOBBY WELCOME
CENTER, SUITE # 110, DENVER, CO 80202**

MAIN PHONE: 303-894-2997; HOTLINE ESPANOL: 720-432-4294; TOLL-FREE: 800-262-4845; V/TTD RELAY: 711;
FAX: 303-894-7830; EMAIL: DORA_CCRD@STATE.CO.US

**EMPLOYMENT DISCRIMINATION COMPLAINTS MUST BE FILED WITHIN SIX (6) MONTHS
AFTER THE ALLEGED DISCRIMINATORY ACT OCCURRED.**



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 (incluida la CONDICIÓN TRANSGÉNERO), RELIGIÓN, EDAD, 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 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/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 SEIS (6)
MESES POSTERIORES A LA FECHA EN QUE OCURRIÓ EL PRESUNTO ACTO DISCRIMINATORIO.**

WARNING

**IF YOU ARE INJURED ON THE
JOB, WRITTEN NOTICE OF
YOUR INJURY MUST BE GIVEN
TO YOUR EMPLOYER WITHIN
FOUR WORKING DAYS AFTER
THE ACCIDENT, PURSUANT TO
SECTION 8-43-102(1) AND (1.5),
COLORADO REVISED
STATUTES.**

**IF THE INJURY RESULTS FROM
YOUR USE OF ALCOHOL OR
CONTROLLED SUBSTANCES,
YOUR WORKERS'
COMPENSATION DISABILITY
BENEFITS MAY BE REDUCED
BY ONE-HALF IN ACCORDANCE
WITH SECTION 8-42-112.5,
COLORADO REVISED
STATUTES.**

AVISO

**SI SE LASTIMA EN EL TRABAJO,
DEBE DARLE UN AVISO POR ES-
CRITO A SU EMPLEADOR
DENTRO DE CUATRO DÍAS
LABORABLES DEL ACCIDENTE,
SEGÚN A LA SECCIÓN DE LOS ES-
TATUOS REVISADOS DE
COLORADO 8-43-102(1) Y (1.5).**

**SI EL ACCIDENTE RESULTA DE-
BIDO AL USO DE ALCOHOL O UNA
SUSTANCIA CONTROLADA, SUS
BENEFICIOS DE LA INCAPACIDAD
DE LA COMPENSACIÓN DE LOS
TRABAJADORES PUEDEN SER RE-
DUCIDOS POR UN MEDIO EN AC-
UERDO DE LA SECCIÓN DE LOS
ESTATUOS REVISADOS DE COLO-
RADO 8-42-112.5.**



COLORADO DEPARTMENT OF LABOR AND EMPLOYMENT
DIVISION OF LABOR
www.colorado.gov/cdle/labor

NOTICE OF PAYDAYS

In accordance with 8-4-107, C.R.S.:

Every employer shall post and keep posted conspicuously at the place of work if practicable, or otherwise where it can be seen as employees come or go to their places of work, or at the office or nearest agency for payment kept by the employer a notice specifying the regular paydays and the time and place of payment, in accordance with the provisions of section 8-4-103, and also any changes concerning them that may occur from time to time.

Pay periods can be no greater duration than a calendar month or 30 days, whichever is longer. Paydays must occur no later than 10 days following the close of each pay period. 8-4-103, C.R.S.

EMPLOYEES ARE PAID ON REGULAR PAYDAYS AS FOLLOWS:

This Employer Not Covered

Time:

Place:

This form is provided as a courtesy by the Colorado Division of Labor. Other Notice of Paydays Posters may be acceptable provided that they contain the elements and information required by 8-4-107, C.R.S.

This Organization Participates in E-Verify

Esta Organización Participa en E-Verify



This employer participates in E-Verify and will provide the federal government with your Form I-9 information to confirm that you are authorized to work in the U.S.

If E-Verify cannot confirm that you are authorized to work, this employer is required to give you written instructions and an opportunity to contact Department of Homeland Security (DHS) or Social Security Administration (SSA) so you can begin to resolve the issue before the employer can take any action against you, including terminating your employment.

Employers can only use E-Verify once you have accepted a job offer and completed the Form I-9.

E-Verify Works for Everyone

For more information on E-Verify, or if you believe that your employer has violated its E-Verify responsibilities, please contact DHS.

Este empleador participa en E-Verify y proporcionará al gobierno federal la información de su Formulario I-9 para confirmar que usted está autorizado para trabajar en los EE.UU.

Si E-Verify no puede confirmar que usted está autorizado para trabajar, este empleador está requerido a darle instrucciones por escrito y una oportunidad de contactar al Departamento de Seguridad Nacional (DHS) o a la Administración del Seguro Social (SSA) para que pueda empezar a resolver el problema antes de que el empleador pueda tomar cualquier acción en su contra, incluyendo la terminación de su empleo.

Los empleadores sólo pueden utilizar E-Verify una vez que usted haya aceptado una oferta de trabajo y completado el Formulario I-9.

E-Verify Funciona Para Todos

Para más información sobre E-Verify, o si usted cree que su empleador ha violado sus responsabilidades de E-Verify, por favor contacte a DHS.

888-897-7781
dhs.gov/e-verify



E-VERIFY IS A SERVICE OF DHS AND SSA

The E-Verify logo and mark are registered trademarks of Department of Homeland Security. Commercial sale of this poster is strictly prohibited.

IF YOU HAVE THE RIGHT TO WORK



DON'T LET ANYONE TAKE IT AWAY

If you have the skills, experience, and legal right to work, your citizenship or immigration status shouldn't get in the way. Neither should the place you were born or another aspect of your national origin. A part of U.S. immigration laws protects legally-authorized workers from discrimination based on their citizenship status and national origin. You can read this law at [8 U.S.C. § 1324b](#).

The Immigrant and Employee Rights Section (IER) may be able to help if an employer treats you unfairly in violation of this law.

The law that IER enforces is [8 U.S.C. § 1324b](#). The regulations for this law are at [28 C.F.R. Part 44](#).

Call IER if an employer:

Does not hire you or fires you because of your national origin or citizenship status (this may violate a part of the law at [8 U.S.C. § 1324b\(a\)\(1\)](#))

Treats you unfairly while checking your right to work in the U.S., including while completing the [Form I-9](#) or using [E-Verify](#) (this may violate the law at [8 U.S.C. § 1324b\(a\)\(1\)](#) or [\(a\)\(6\)](#))

Retaliates against you because you are speaking up for your right to work as protected by this law (the law prohibits retaliation at [8 U.S.C. § 1324b\(a\)\(5\)](#))

The law can be complicated. Call IER to get more information on protections from discrimination based on citizenship status and national origin.

Immigrant and Employee Rights Section (IER)

1-800-255-7688

TTY 1-800-237-2515

www.justice.gov/ier

IER@usdoj.gov



U.S. Department of Justice, Civil Rights Division, Immigrant and Employee Rights Section, January 2019

This guidance document is not intended to be a final agency action, has no legally binding effect, and has no force or effect of law. The document may be rescinded or modified at the Department's discretion, in accordance with applicable laws. The Department's guidance documents, including this guidance, do not establish legally enforceable responsibilities beyond what is required by the terms of the applicable statutes, regulations, or binding judicial precedent. For more information, see "Memorandum for All Components: Prohibition of Improper Guidance Documents," from Attorney General Jefferson B. Sessions III, November 16, 2017.



SI USTED TIENE DERECHO A TRABAJAR



NO DEJE QUE NADIE SE LO QUITTE

Si usted dispone de las capacidades, experiencia y derecho legal a trabajar, su estatus migratorio o de ciudadanía no debe representar un obstáculo, ni tampoco lo debe ser el lugar en que usted nació o ningún otro aspecto de su nacionalidad de origen. Existe una parte de las leyes migratorias de los EE. UU. que protegen a los trabajadores que cuentan con la debida autorización legal para trabajar de la discriminación por motivos de su estatus de ciudadanía o nacionalidad de origen. Puede consultar esta ley contenida en la [Sección 1324b del Título 8 del Código de los EE. UU.](#)

Es posible que la [Sección de Derechos de Inmigrantes y Empleados \(IER, por sus siglas en inglés\)](#) pueda ayudar si un empleador lo trata de una forma injusta, en contra de esta ley.

La ley que hace cumplir la IER es la Sección 1324b del Título 8 del Código de los EE. UU. Los reglamentos de dicha ley se encuentran en la Parte 44 del Título 28 del Código de Reglamentos Federales.

Este documento de orientación no tiene como propósito ser una decisión definitiva por parte de la agencia, no tiene ningún efecto jurídicamente vinculante y puede ser rescindido o modificado a la discreción del Departamento, conforme a las leyes aplicables. Los documentos de orientación del Departamento, entre ellos este documento de orientación, no establecen responsabilidades jurídicamente vinculantes más allá de lo que se requiere en los términos de las leyes aplicables, los reglamentos o los precedentes jurídicamente vinculantes. Para más información, véase «Memorándum para Todos Los Componentes: La Prohibición contra Documentos de Orientación Impropias», del Fiscal General Jefferson B. Sessions III, 16 de noviembre del 2017.

Llame a la IER si un empleador:

No lo contrata o lo despide a causa de su nacionalidad de origen o estatus de ciudadanía (esto podría representar una vulneración de parte de la ley contenida en la Sección 1324b(a)(1) del Título 8 del Código de los EE. UU.)

Lo trata de una manera injusta a la forma de comprobar su derecho a trabajar en los EE. UU., incluyendo al completar el [Formulario I-9](#) o utilizar [E-Verify](#) (esto podría representar una vulneración de la ley contenida en la Sección 1324b(a)(1) o (a)(6) del Título 8 del Código de los EE. UU.)

Toma represalias en su contra por haber defendido su derecho a trabajar al amparo de esta ley (la ley prohíbe las represalias, según se indica en la Sección 1324b(a)(5) del Título 8 del Código de los EE. UU.)

Esta ley puede ser complicada. Llame a la IER para más información sobre las protecciones existentes contra la discriminación por motivos del estatus de ciudadanía o la nacionalidad de origen.

Sección de Derechos de Inmigrantes y Empleados (IER)

1-800-255-7688

TTY 1-800-237-2515

www.justice.gov/crt-espanol/ier

IER@usdoj.gov



Departamento de Justicia de los EE. UU., División de Derechos Civiles, Sección de Derechos de Inmigrantes y Empleados, enero del 2019



Colorado Youth Law

The Colorado Youth Employment Opportunity Act (C.R.S. 8-12-101 et seq.) regulates the employment of minors in Colorado. The Fair Labor Standards Act (FLSA) and its regulations do not permit the employment of minors in a variety of circumstances. When both federal and state laws apply, the more stringent standard must be observed. Contact the U.S. DOL for information on FLSA and federal youth laws (www.dol.gov or 1-866-4USWAGE)

DEFINITION OF A MINOR (8-12-103(5))	PERMISSIBLE OCCUPATIONS (8-12-106, 107, 108, 109)	HAZARDOUS / PROHIBITED (8-12-110)
<p>A minor is any person under the age of 18, except a person who has received a high school diploma or a passing score on the general educational development (GED) examination.</p>	<p><u>Minors under the age of 9 cannot generally be employed.</u></p> <p>Permissible at age 9 or older:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Delivery of handbills and advertising. 2. Shoe shining. 3. Gardening and care of lawns involving no power-driven lawn equipment. 4. Cleaning of walks involving no power driven snow-removal equipment. 5. Casual work usual to the home of the employer and not specifically prohibited. 6. Caddying on golf courses. 7. Occupations similar to the above. <p>Permissible at age 12 or older:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sale and delivery of periodicals. 2. Door-to-door selling and delivery of merchandise. 3. Baby-sitting. 4. Gardening and care of lawns, and cleaning of walks; contact the Division regarding use of power-driven equipment. 5. Non-hazardous agricultural work. 6. Occupations similar to the above. <p>Permissible at age 14 or older:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non-hazardous occupations in manufacturing. 2. Public messenger service and errands by foot, bicycle and public transportation. 3. Operation of automatic enclosed freight and passenger elevators. 4. Janitorial and custodial service. 5. Office work and clerical work. 6. Warehousing and storage, including unloading and loading of vehicles. 7. Non-hazardous construction and nonhazardous repair work. 8. Occupations in retail food service. 9. Certain gasoline service occupations. 10. Occupations in retail stores. 11. Occupations in restaurants, hotels, motels, or other public accommodations. 12. Occupations related to parks or recreation. 13. Occupations similar to the above. <p>Permissible at age 16 or older:</p> <p>The occupations listed above and the operation of a motor vehicle if the minor is licensed to operate the motor vehicle for such use pursuant to Colorado Revised Statutes Article 2, Title 42.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Operation of any high pressure steam boiler or high temperature water boiler. 2. Work which primarily involves the risk of falling from any elevated place located ten feet or more above the ground except that work defined as agricultural involving elevations of twenty feet or less above ground. 3. Manufacturing, transporting, or storing of explosives. 4. Mining, logging, oil drilling, or quarrying. 5. Any occupation involving exposure to radioactive substances or ionizing radiation. 6. Operation of power-driven machinery: <ol style="list-style-type: none"> a) Woodworking machines b) Metal-forming machines c) Punching or shearing machines d) Bakery machines e) Paper products machines f) Shears g) Automatic pin-setting machines h) Power food slicers and grinders 7. Any other power-driven machinery deemed hazardous by the Director. 8. Slaughter of livestock and rendering and packaging of meat. 9. Occupations directly involved in the manufacture of brick or other clay construction products, or silica refractory products. 10. Wrecking or demolition, but not including manual auto wrecking. 11. Roofing. 12. Occupations in excavation operations.
<p>EXEMPTIONS FROM CYEOA (8-12-104)</p> <p>The CYEOA does not generally apply to the following:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Schoolwork and supervised educational activities. 2. Home chores. 3. Work done for a parent or guardian, except where the parent or guardian receives any payment therefore. 4. Newsboys and newspaper carriers. 5. Actors, models, and performers are exempt from the age-related restrictions for minors under age fourteen. 	<p>WORK PERMITS (8-1 2-111)</p> <p>Work permits are not required by Colorado law.</p> <p><u>Age Certificates</u></p> <p>Any employer desiring proof of the age of any minor employee or prospective employee may require the minor to submit an age certificate. Age certificates are issued by or under the authority of the school superintendent of the district or county in which the applicant resides.</p> <p><u>School Release Permits</u></p> <p>Any minor fourteen or fifteen years of age who wishes to work on school days during school hours shall first secure a school release permit. Such permit is issued only by the school district superintendent, his agent, or some other person designated by the board of education.</p>	<p>WORK HOURS RESTRICTIONS (8-12-105)</p> <p><u>General Restrictions</u></p> <p>No employer shall be permitted to work a minor more than forty hours in a week or more than eight hours in any twenty-four-hour period.</p> <p><u>School Day Restrictions</u></p> <p>On school days, during school hours, no minor under the age of sixteen shall be permitted employment except as provided by a school release permit. After school hours no minor under the age of sixteen shall be permitted to work in excess of six hours unless the next day is not a school day.</p> <p><u>Nighttime Restrictions</u></p> <p>Except for babysitters, no minor under the age of sixteen shall be permitted to work between the hours of nine-thirty p.m. and five a.m., unless the next day is not a school day. An exception to this rule is a minor employed as an actor, model, or performer.</p>
<p>REQUEST AN EXEMPTION (8-12-104)</p> <ul style="list-style-type: none"> • The Director may grant exemptions from some provisions of the CYEOA. • Any employer, minor, minor’s parents or guardian, school official, or youth employment specialist may request an exemption. • Exemptions are evaluated on a case-by-case basis, and are granted or denied in accordance with the best interests of the minor. • Exemption determinations involve the scrutiny of such factors as the minor’s previous training and safety concerns. 	<p>This complimentary guide is provided by the Colorado Division of Labor Standards and Statistics. Its condensed and simplified content is for general informational purposes only, and does not constitute legal advice. For more information contact the Division, an attorney, or an HR professional.</p> <p>Guide Revised August 2016</p>	



NOTICE OF THE NAVAJO PREFERENCE IN EMPLOYMENT ACT

Employers must post this notice in a conspicuous place on its premises where notices to employees and job applicants are customarily posted.

Title 15 N.N.C. Chapter 7 requires that all employers doing business within the boundaries of the Navajo Nation or engaged in any contracts with the Navajo Nation, shall give preference in employment to enrolled members of the Navajo Nation and submit an affirmative action program.

Navajo Preference in Employment Act (“NPEA”) applies to:

- | | | | |
|-------------|----------------------|-------------|---------------|
| * Hiring | * Termination | * Transfers | * Recalls |
| * Promotion | * Reduction-in-force | * Training | * Recruitment |

NPEA requires employers doing business within the territorial jurisdiction of the Navajo Nation to:

- Provide applicant with written job descriptions.
- Provide training to enhance the skills of Navajo Employees.
- Not discipline or discharge Navajo employees without just cause and written notification.
- Provide a work place free of prejudice, intimidation and harassment.
- Pay established Prevailing Wages for construction work.
- Provide Navajo Affirmative Action Program to employ Navajos in all job classifications including supervisory and management positions.

The ONLR requires employers to receive a NPEA orientation prior to commencing work on the Navajo Nation.

If you think your rights have been violated or see other possible violations of the Navajo Preference, call or write to the Office of Navajo Labor Relations for more information.

OFFICE OF NAVAJO LABOR RELATION

Post Office Box 1943 * Window Rock, Arizona 86515
Phone: (928) 871-6800 Fax: (928) 871-7088

NOTE: Copy of the **Navajo Preference in Employment Act** are available at the above office and at WWW.ONLR.NAVAJO-NSN.GOV



COLORADO

Department of
Regulatory Agencies

Colorado Civil Rights Division

Colorado Law Prohibits Discrimination in: **HOUSING**

C.R.S. § 24-34-501 et seq.

IT SHALL BE A DISCRIMINATORY OR UNFAIR HOUSING PRACTICE:

For any person to REFUSE TO SHOW, SELL, TRANSFER, RENT, or LEASE, or REFUSE to RECEIVE and TRANSMIT any bona fide offer to buy, sell, rent, or lease, or OTHERWISE MAKE UNAVAILABLE or DENY or WITHHOLD FROM any person housing; or to discriminate in the TERMS, CONDITIONS, or PRIVILEGES pertaining to any housing.

BECAUSE OF:

DISABILITY, RACE, CREED, COLOR, SEX, SEXUAL ORIENTATION (including TRANSGENDER STATUS), RELIGION, MARITAL STATUS, FAMILIAL STATUS, NATIONAL ORIGIN or ANCESTRY, or SOURCE OF INCOME*

REASONABLE ACCOMMODATIONS FOR DISABILITIES:

A person with a disability is entitled to a reasonable accommodation(s) and/or modification which is necessary to allow the person full and equal enjoyment of housing. An accommodation is not reasonable if its provision would result in an undue financial and administrative burden or a fundamental alteration of the housing provider's operation.

ASSISTANCE ANIMALS:

Assistance animals include service animals and emotional support animals and are one form of a reasonable accommodation in housing. A person with a disability may request, as a reasonable accommodation, an exception to a no pet policy, or a policy that would otherwise prohibit their assistance animal from residing in their home.

Service animals are designated as a dog or miniature horse that are individually trained to perform task(s) or work related to a disability. Examples include a guide dog or medical alert dog.

Emotional support animals may be any type of animal that provides a therapeutic effect to alleviate a mental impairment.

RETALIATION PROHIBITED:

It is a discriminatory act to retaliate against a person who opposes a discriminatory practice or who participates in a discrimination investigation, proceeding or hearing.

CROWN Act of 2020:

Discrimination on the basis of one's race includes hair texture, hair type, or a protective hairstyle commonly or historically associated with race, such as braids, locs, twists, tight coils or curls, cornrows, Bantu knots, Afros, and headwraps. eff. 9/13/20.



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

TO FILE A COMPLAINT OF DISCRIMINATION, OR FOR MORE INFORMATION CONTACT THE COLORADO CIVIL RIGHTS DIVISION; 1560 BROADWAY, LOBBY WELCOME CENTER, SUITE # 110, DENVER, CO 80202

MAIN PHONE: 303-894-2997; HOTLINE ESPANOL: 720-432-4294; TOLL-FREE: 800-262-4845; V/TTD RELAY: 711; FAX: 303-894-7830; EMAIL: DORA_CCRD@STATE.CO.US

HOUSING DISCRIMINATION COMPLAINTS MUST BE FILED WITHIN ONE (1) YEAR AFTER THE ALLEGED DISCRIMINATORY ACT OCCURRED.

*eff. 1/1/21



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 (incluida la CONDICIÓN TRANSGÉNERO), 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 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.



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

Directora de la División, Aubrey Elenis, Esq.

ccrd.colorado.gov

8/2020



COLORADO

Department of
Regulatory Agencies

Colorado Civil Rights Division

Colorado Law Prohibits Discrimination in places of: **PUBLIC ACCOMMODATION**

C.R.S. § 24-34-601 et seq.

PLACE OF PUBLIC ACCOMMODATION MEANS:

ANY PLACE OF BUSINESS engaged in any SALES to the PUBLIC and ANY PLACE OFFERING SERVICES, FACILITIES, PRIVILEGES, ADVANTAGES, or ACCOMMODATIONS to the PUBLIC.

IT IS A DISCRIMINATORY PRACTICE AND UNLAWFUL FOR A PERSON DIRECTLY OR INDIRECTLY TO:

REFUSE, WITHHOLD FROM, or DENY to an individual or a group FULL and EQUAL ENJOYMENT of the GOODS, SERVICES, FACILITIES, PRIVILEGES, ADVANTAGES, or ACCOMMODATIONS of a place of public accommodation.

BECAUSE OF: DISABILITY, RACE, CREED, COLOR, SEX, SEXUAL ORIENTATION (including TRANSGENDER STATUS), MARITAL STATUS, NATIONAL ORIGIN or ANCESTRY.

SERVICE ANIMALS C.R.S. § 24-34-803:

SERVICE ANIMAL DESIGNATION IS LIMITED TO A DOG OR MINIATURE HORSE — EMOTIONAL SUPPORT ANIMALS ARE NOT SERVICE ANIMALS

THE DOG MUST BE INDIVIDUALLY TRAINED TO PERFORM TASK(S) OR WORK RELATED TO A DISABILITY.

THE MERE PRESENCE OF THE DOG MEANT TO PROVIDE EMOTIONAL SUPPORT/THERAPY/ AND/OR COMPANIONSHIP IS NOT SUFFICIENT TO MEET THE DEFINITION OF A SERVICE ANIMAL

AN ENTITY MAY NOT REQUIRE OR REQUEST A LICENSE, REGISTRATION, OR OTHER DESIGNATION CONFIRMING STATUS AS A SERVICE ANIMAL. AN ENTITY MAY MAKE THE FOLLOWING INQUIRIES:

1.) IS THIS DOG A SERVICE ANIMAL TRAINED TO PERFORM A TASK(S) OR WORK RELATED TO A DISABILITY?

2.) WHAT IS THE TASK OR WORK THE DOG IS TRAINED TO PERFORM?

A SERVICE ANIMAL MUST BE UNDER THE CONTROL OF ITS HANDLER AT ALL TIMES. THE HANDLER IS RESPONSIBLE FOR THE CARE OF THE SERVICE ANIMAL, INCLUDING TOILETING, FEEDING, AND OTHERWISE CARING FOR THE DOG.

A SERVICE ANIMAL MAY BE DENIED ENTRY IF ITS PRESENCE WOULD RESULT IN A FUNDAMENTAL ALTERATION OF THE NATURE OF THE ENTITIES OPERATIONS AND/OR MAINTENANCE OF A STERILE ENVIRONMENT. THE MERE PRESENCE OF A SERVICE ANIMAL IS NOT GROUNDS FOR A VIOLATION OF THE HEALTH CODE. SERVICE ANIMALS MUST BE ALLOWED IN DINING AREAS AND IN SELF SERVICE FOOD LINES. AN ENTITY MAY NOT CHARGE FEES FOR ALLOWING A SERVICE ANIMAL TO BE PRESENT.

RETALIATION PROHIBITED:

A PERSON WHO OPPOSES DISCRIMINATION, OR WHO PARTICIPATES IN THE INVESTIGATION OF DISCRIMINATION HAS ENGAGED IN PROTECTED ACTIVITY AND RETALIATION FOR ENGAGING IN A PROTECTED ACTIVITY IS PROHIBITED BY COLORADO LAW.

COLO. CIVIL RIGHTS COMM'N RULE 20.4 — DISCRIMINATORY SIGNAGE IN PLACES OF PUBLIC ACCOMMODATION:

No person shall post or permit to be posted in any place of public accommodation any sign which states or implies the following:

“WE RESERVE THE RIGHT TO REFUSE SERVICE TO ANYONE” — 3CCR708-1

CROWN Act of 2020:

Discrimination on the basis of one's race includes hair texture, hair type, or a protective hairstyle commonly or historically associated with race, such as braids, locs, twists, tight coils or curls, cornrows, Bantu knots, Afros, and headwraps. eff. 9/13/20

**TO FILE A COMPLAINT OF DISCRIMINATION, OR FOR MORE INFORMATION CONTACT THE COLORADO CIVIL RIGHTS DIVISION;
1560 BROADWAY, LOBBY WELCOME CENTER,
SUITE #110, DENVER, CO 80202**

MAIN PHONE: 303-894-2997; HOTLINE ESPANOL: 720-432-4294; TOLL-FREE: 800-262-4845; V/TTD RELAY: 711;
FAX: 303-894-7830; EMAIL: DORA_CCRD@STATE.CO.US;

**PUBLIC ACCOMMODATION DISCRIMINATION COMPLAINTS MUST BE FILED WITHIN SIXTY (60) DAYS AFTER THE
ALLEGED DISCRIMINATORY ACT OCCURRED.**



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 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 (incluida la CONDICIÓN TRANSGÉNERO), 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 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/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.

Colorado Workplace Public Health Rights Poster: PAID LEAVE, WHISTLEBLOWING, & PROTECTIVE EQUIPMENT

Division of Labor Standards & Statistics

Effective January 1, 2021
Must be updated annually; new poster
available 1st week of each December

THE HEALTHY FAMILIES & WORKPLACES ACT (“HFWA”): Paid Leave Rights

Coverage: Employers with at least 16 employees are required to provide paid leave under the HFWA

- Employees earn 1 hour of paid leave per 30 hours worked (“accrued leave”), up to 48 hours a year.
- Up to 80 hours of supplemental leave applies in a public health emergency (PHE), until 4 weeks after the PHE ends.
- Regular hours and pay set the rate of accrual and compensation for leave, during which benefits continue.
- Up to 48 hours of unused accrued leave carries over for use the next year.
- For details on specific situations (irregular hours, non-hourly pay, etc.), see Wage Protection Rule 3.5, 7 CCR 1103-7.

Employees can use accrued leave for the following safety or health needs:

- (1) a mental or physical illness, injury, or health condition that prevents work, including diagnosis or preventive care;
- (2) domestic abuse, sexual assault, or criminal harassment leading to health, relocation, legal, or other services needs;
- (3) has a family member experiencing a condition described in category (1) or (2); *or*
- (4) in a PHE, a public official closed the workplace, or the school or place of care of the employee’s child.

In a public health emergency (PHE), employees can use supplemental PHE leave for the following needs:

- (1) self-isolating or work exclusion due to exposure, symptoms, or diagnosis of the communicable illness in the PHE;
- (2) seeking a diagnosis, treatment, or care (including preventive care) of such an illness;
- (3) being unable to work due to a health condition that may increase susceptibility to or risk of such an illness; or
- (4) caring for a child or other family in category (1)-(3), or whose school or child care is unavailable due to the PHE.

During a PHE, employees still earn up to 48 hours of accrued leave and may use supplemental leave before accrued leave.

Employer Policies (Notice; Documentation; Incremental Use; Privacy; and Paid Leave Records)

- **Written notice and posters.** Employers must (1) provide notice to new employees no later than other onboarding documents/policies; and (2) display updated posters, and provide updated notices to current employees, by end of year.
- **Notice for “foreseeable” leave.** Employers may adopt “reasonable procedures” in writing as to how employees should provide notice if they require “foreseeable” leave, but cannot deny paid leave for noncompliance with such a policy.
- **An employer can require documentation to show that leave was for a qualifying reason only if leave was taken for four or more consecutive work days** (*i.e.* days on which an employee would have worked, not calendar days).
- **Documentation is not required to take paid leave**, but can be required as soon as an employee can provide it after returning to work or separating from work (whichever is sooner). **No documentation can be required for PHE leave.**
- **To document leave for an employee’s (or an employee’s family member’s) health-related need**, an employee may provide: (1) a document from a health or social services provider *if* services were received and document can be obtained in reasonable time and without added expense; *otherwise* (2) the employee’s own writing.
- **To document that an employee (or an employee’s family member) required leave for a need related to domestic abuse, sexual assault, or criminal harassment**, an employee may provide: a document or writing under (1) above (*e.g.* from a provider of legal or shelter services) or (2) above, or a legal document (*e.g.*, a restraining order or police report).

- **If an employer reasonably deems an employee’s documentation deficient**, the employer must: (A) notify the employee within seven days of either receiving the documentation or the employee’s return to work or separation (whichever is sooner), and (B) give the employee at least seven days to cure the deficiency.

- **Incremental use.** Depending on employer policy, employees can use leave in either hourly or six-minute increments.

- **Employee Privacy.** Employers cannot require employees to disclose “details” about an employee’s (or their family’s) HFWA-related health or safety information; such information must be treated as a confidential medical record.

- **Records must be provided upon request.** Employers must provide documentation of the current amount of paid leave employees have (1) available for use, and (2) already used during the current benefit year, including any supplemental PHE leave. Information may be requested once per month or when the need for HFWA leave arises.

Retaliation or Interference with HFWA Rights

- **Paid leave cannot be counted as an “absence”** that may result in firing or another kind of adverse action.
- **An employee can’t be required to find a “replacement worker” or job coverage when taking paid leave.**
- **An employer cannot fire, threaten, or otherwise retaliate against, or interfere with use of leave by**, an employee who: (1) requests or takes HFWA leave; (2) informs or assists another person in exercising HFWA rights; (3) files a HFWA complaint; or (4) cooperates/assists in investigation of a HFWA violation.
- **If an employee’s reasonable, good-faith HFWA complaint, request, or other activity is incorrect**, an employer need not agree or grant it, but cannot *act against* the employee for it. Employees *can* face consequences for misusing leave.

THE PUBLIC HEALTH EMERGENCY WHISTLEBLOWER LAW (“PHEW”): Worker Rights to Express Workplace Health Concerns & Use Protective Equipment

Coverage: All Employers and Employees. Plus Certain Independent Contractors

- PHEW covers not just “employers” and “employees,” but all “principals” (an employer or a business with at least 5 independent contractors) and “workers” (employees or independent contractors at a “principal”).

Worker Rights to Oppose Workplace Health/Safety Violations During Public Health Emergencies:

- It is unlawful to retaliate against, or interfere with, the following acts during, and related to, a public health emergency:
 - (1) **raising reasonable concerns**, including informally, to the principal, other workers, the government, or the public, about workplace violations of government health or safety rules, or a significant workplace health or safety threat;
 - (2) **opposing or testifying, assisting, or participating** in an investigation or proceeding about retaliation for, or interference with, the above-listed conduct.
- A principal need not address a worker’s PHEW-related concern, but it still cannot fire or take other *action against* the worker for that reason, as long as the concern was reasonable and in good-faith.

Workers’ Rights to Use Their Own Personal Protective Equipment (“PPE”):

- A worker must be allowed to **voluntarily wear their own PPE** (mask, faceguard, gloves, etc.) if the PPE (1) provides **more protection** than equipment provided at the workplace, (2) is **recommended** by a government health agency (federal, state, or local), and (3) does not make the worker **unable to do the job**.

COMPLAINT RIGHTS (under both HFWA & PHEW)

- Violations may be reported to the Division as complaints or anonymous tips, or may be filed as in court after exhausting pre-lawsuit remedies.

This Poster summarizes two Colorado workplace public health laws, SB 20-205 (paid leave) and HB 20-1415 (whistleblowing and personal protective equipment). It does not cover other health or safety laws, rules, and orders, including under the federal Occupational Safety and Health Act (OSHA), from the Colorado Department of Public Health and Environment (CDPHE), or from local public health agencies. Contact those agencies for such health and safety information.

This poster must be displayed where it is easily accessible to workers, shared with remote workers, provided in languages other than English as needed, and replaced annually.

For full versions of these laws, more detailed fact sheets, or questions, information, or complaints as to these or other labor laws, contact:
Division of Labor Standards and Statistics, coloradolaborlaw.gov, cdle_labor_standards@state.co.us, 3 03-318-8441 / 888-390-7936.

ACTA DE FAMILIAS Y LUGARES DE TRABAJO SALUDABLES
(“HFWA” por sus siglas en inglés): Derechos de Ausencias Laborales

Cobertura: Empleadores con al menos 16 empleados deben proveer pago por ausencia laboral según la ley HFWA

- Los empleados obtienen 1 hora de ausencia laboral por cada 30 horas trabajadas (ausencias acumuladas) hasta 48 horas al año.
- Se aplican hasta 80 horas suplementarias de ausencia en una emergencia de salud pública (PHE por sus siglas en inglés), hasta 4 semanas después de que termine la emergencia de salud pública.
- Las horas regulares y la paga establecen la tasa de acumulación y compensación de ausencias, durante las cuales continúan los beneficios.
- Hasta 48 horas de ausencia acumuladas no usadas se pueden transferir para su uso el próximo año.
- Para obtener detalles sobre situaciones específicas, (horas irregulares, pago no por hora, etc.), vea la Regla 3.5, 7 CCR 1103-7 de Protección Salarial.

Empleados pueden utilizar ausencias acumuladas para las siguientes necesidades de seguridad o salud:

- (1) una enfermedad mental o física, lesión, o condición de salud que impide trabajar, incluyendo diagnóstico o atención preventiva;
- (2) abuso doméstico, agresión sexual, o acoso criminal que lleve a necesidades de servicio de salud, reubicación, legales, u otros;
- (3) tiene un miembro de la familia que experimenta una condición descrita en la categoría (1) o (2); o
- (4) en una emergencia de salud pública, un funcionario público cerró el lugar de trabajo, la escuela o el lugar de cuidado del hijo del empleado.

En una emergencia de salud pública, los empleados pueden utilizar horas de ausencia suplementarias para las siguientes necesidades:

- (1) aislamiento o exclusión laboral debido a exposición, síntomas o diagnóstico de la enfermedad contagiosa en el PHE;
- (2) buscar un diagnóstico, tratamiento o atención (incluida la atención preventiva) de dicha enfermedad;
- (3) no poder trabajar debido a una condición de salud que puede aumentar la susceptibilidad o el riesgo de dicha enfermedad; o
- (4) cuidar de un niño u otro familiar en la categoría (1) - (3), o cuya escuela o cuidado infantil no está disponible debido al PHE. Durante una emergencia de salud pública, los empleados aún obtienen hasta 48 horas de ausencia acumuladas y pueden utilizar las horas de ausencia suplementarias antes de las acumuladas.

Pólizas del Empleador (aviso; documentación; uso incremental; privacidad; y registros de pago de ausencia laboral)

- **Aviso escrito y pósters.** Empleadores deben (1) notificar a los nuevos empleados de otras incorporaciones documentos/pólizas; y (2) exhibir pósters actualizados y proporcionar avisos actualizados a los empleados actuales, antes de fin de año.
- **Aviso de ausencia “previsible”.** Los empleadores pueden adoptar “procedimientos razonables” por escrito sobre cómo los empleados deben notificar si requieren una ausencia “previsible”, pero no pueden negar la ausencia pagada por incumplimiento de dicha póliza.
- **Un empleador puede solicitar documentación que demuestre que la ausencia fue por una razón que califica solo si se tomó la ausencia por cuatro o más días laborales consecutivos** (es decir, días en los que un empleado habría trabajado).
- **No se requiere documentación para tomar una ausencia pagada**, pero se puede solicitar tan pronto como un empleado pueda proporcionarla después de regresar al trabajo o separarse del trabajo (lo que ocurra primero). **No se puede solicitar documentación para la ausencia de PHE.**
- **Para documentar la ausencia por una necesidad relacionada con la salud de un empleado (o un miembro de la familia del empleado)**, un empleado puede proporcionar: (1) un documento de un proveedor de salud o servicios sociales si se recibieron los servicios y el documento puede ser obtenido en un tiempo razonable y sin gastos adicionales; *de lo contrario* (2) un documento escrito por el empleado.
- **Para documentar que un empleado (o un miembro de la familia de un empleado) requirió ausencia por una necesidad relacionada con abuso doméstico, agresión sexual o acoso criminal**, un empleado puede proporcionar: un documento o escrito bajo (1) anteriormente (de un proveedor de servicios legales o de refugio) o (2) anteriormente o un documento legal (una orden de restricción o un reporte policial).

- **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 de haber recibido la documentación o del regreso al trabajo o la separación del empleado (lo que o curra primero) y (B) darle al empleado al menos siete días para curar la deficiencia.
- **Uso incremental.** Dependiendo de la póliza del empleador, los empleados pueden usar ausencias en incrementos de una hora o seis minutos.
- **Privacidad del empleado.** Los empleadores no pueden exigir a los empleados que revelen “detalles” sobre información de salud o seguridad relacionada con la HFWA del empleado (o su familia); dicha información debe tratarse como un registro médico confidencial.
- **Los registros deben proporcionarse cuando sean solicitados.** Los empleadores deben proporcionar documentación de la cantidad actual de horas de ausencia laboral pagadas que tienen los empleados (1) disponible para su uso, y (2) que ya han usado durante el año de beneficios actual, incluyendo cualquier hora de ausencia suplementarias de PHE. Se puede solicitar información una vez al mes o cuando surja la necesidad de una ausencia bajo HFWA.

Represalias o Interferencia con los Derechos de la HFWA

- **Ausencia laboral pagada no puede contar como una “falta”** que puede resultar en un despido u otro tipo de acción adversa.
- **No se puede exigir a un empleado que encuentre un “trabajador de reemplazo” o cobertura laboral cuando se toma una ausencia laboral pagada.**
- **Un empleador no puede despedir, amenazar o tomar represalias contra, o interferir con el uso de ausencia laboral** por parte de un empleado quién: (1) solicite o tome ausencia de HFWA; (2) informe o ayude a otra persona a ejercer los derechos de la HFWA; (3) llene una queja de HFWA; o (4) coopere/ayude en la investigación de una violación de HFWA.
- **Si el reclamo, solicitud u otra actividad razonable y de buena fe bajo la HFWA de un empleado es incorrecta**, el empleador puede negar o no conceder dicha solicitud, pero no puede actuar en contra del empleado por ello. Los empleados pueden enfrentar consecuencias por hacer un mal uso de la ausencia laboral.

LA LEY DE PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE DE EMERGENCIAS DE SALUD PÚBLICA
(“PHEW” por sus siglas en inglés): Derechos de Los Trabajadores a Expresar Preocupaciones de Salud en el Lugar de Trabajo & Uso de Equipo de Protección

Cobertura: Todos los Empleadores y Empleados, Más Ciertos Contratistas Independientes

- PHEW cubre no solo a los “empleadores” y “empleados,” sino a todos los “mandantes” (un empleador o un negocio con al menos 5 contratistas independientes) y “trabajadores” (empleados o contratistas independientes de un “principal”).

Derechos de los Trabajadores a Oponerse a Violaciones de Salud/Seguridad en el Lugar de Trabajo Durante Emergencias de Salud Pública:

- Es ilegal el tomar represalias contra, o interferir con, los siguientes actos durante, y relacionados con, una emergencia de salud pública:
 - (1) **plantear preocupaciones razonables**, incluyendo de manera informal, al mandante, otros trabajadores, el gobierno, o el público, acerca de violaciones de reglas de salud o seguridad en el lugar de trabajo, o acerca de una amenaza significante hacia la salud o seguridad del lugar de trabajo;
 - (2) **oponerse o testificar, asistir, o participar** en una investigación o procedimiento sobre represalias por, o interferir con, la conducta mencionada anteriormente.
- Un mandante no tiene por qué abordar la preocupación relacionada con el PHEW de un trabajador, pero aún así no puede despedir o tomar otra *acción en contra* del trabajador por ese motivo, siempre y cuando la preocupación fuera razonable y de buena fe.

Derechos de los Trabajadores a Usar Su Propio Equipo de Protección Personal (“PPE” por sus siglas en inglés)

- Se debe permitir que un trabajador use voluntariamente su propio PPE (máscara, protector facial, guantes, etc.) si el tipo de PPE (1) proporciona **más protección** que el equipo proporcionado en el lugar de trabajo, (2) es **recomendado** por una agencia de salud del gobierno (federal, estatal, o local), y (3) no hace que el trabajador **no pueda hacer el trabajo**.

DERECHOS DE RECLAMOS (bajo HFWA & PHEW)

- Violaciones pueden ser enviadas a la División como quejas o denuncias anónimas, o pueden presentarse como demandas en la corte, pero solo después de agotar todos los recursos previos a la demanda.

Este póster resume dos leyes de salud pública en lugares de trabajo en Colorado, SB 20-205 (ausencias laborales) y HB 20-1415 (denunciantes y equipo protector personal). No cubre otras leyes de salud, reglas, y órdenes, incluso bajo Ley Federal de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA), del Departamento de Salud Pública y Medio Ambiente de Colorado (CDPHE), o de agencias locales de salud pública. Contacte a esas agencias para obtener más información sobre salud y seguridad.

Este póster debe mostrarse en un lugar accesible a los empleados, compartir con trabajadores que trabajan remotamente, proporcionarse en idiomas distintos al inglés según sea necesario, y reemplazarse anualmente.

Para obtener versiones completas de estas leyes, hojas de datos más detalladas o preguntas, información o quejas sobre estas u o tras leyes laborales, contacte:
La División de Normas Laborales y Estadísticas, coloradolaborlaw.gov, cdle_labor_standards@state.co.us, 303-318-8441 / 888-390-7936.