

COLORADO

Leyes laborales

Department of Labor and Employment

Agricultura: ciertos trabajos requieren más descansos; otros están exentos (Regla 2.3 y Reglas de condicione

PÓSTER Y AVISO DE LA ORDEN DE COMPENSACIÓN

A partir de 1-1-22: debe actualizarlo

Department of Labor and Employmen Póster de Derechos de Salud Pública en el Lugar de Trabajo de Colorado

PAGO DE AUSENCIA LABORAL, DENUNCIAS Y EOUIPO DE PROTECCIÓN

LEY DE FAMILIAS Y LUGARES DE TRABAJO SALUDABLES ("HFWA" por sus siglas en inglés): Derechos de Ausencias Laborales Cobertura: Todos los empleadores de Colorado, de cualquier tamaño, deben proporcionar ausencia pagada

Todos los empleados obtienen 1 hora de ausencia laboral pagada por 30 horas de trabajo ("ausencia acumulada"), hasta un

Se aplican hasta 80 horas suplementarias de ausencia en una emergencia de salud pública (PHE por sus siglas en inglés), hasta 4 Se requiere que los empleados sean pagados la tasa de pago regular durante la ausencia, y el empleador debe continuar sus

Para obtener detalles sobre situaciones específicas, (horas irregulares, pago no por hora, etc.), yea la Regla 3.5, 7 CCR 1103-7 de

siguientes necesidades aislamiento o exclusión laboral debido a exposición, síntomas o diagnóstico de la enfermedad contagiosa en el PHE:

buscar un diagnóstico, tratamiento o atención (incluida la atención preventiva) de dicha enfermedad 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. rante una emergencia de salud pública, los empleados aún obtienen hasta 48 horas de ausencia acumuladas y pueden utilizar la:

pólizas; y (2) exhibir pósters actualizados y proporcionar avisos actualizados a los empleados actuales, para fin de año. cómo los empleados presentan aviso si requieren una ausencia "previsible", pero no pueden negar la ausencia pagada po

Un empleador puede exigir documentación que demuestre que la ausencia acumulada era por una razón que califica solo si la ausencia era para cuatro o más días hábiles consecutivos (por ej. días en los que el empleado hubiera

No se requiere documentación para tomar ausencia acumulada, pero puede ser requerida tan pronto el empleado regrese

un empleado puede proporcionar: (1) un documento de un proveedor de servicios sociales o de la salud si se recibieron los servicios y un documento puede ser obtenido en tiempo razonable y sin gasto adicional; de lo contrario (2) un documento propio

necesidad relacionada con abuso doméstico, agresión sexual o acoso criminal, un empleado puede proporcionar: un documento o escrito bajo (1) arriba (de un proveedor de servicios legales o de refugio) o (2) arriba, o un documento legal (una

(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 ocurra primero) y (B) darle al empleado al menos siete días para curar la deficiencia.

Este póster resume tres leves de la salud pública en el lugar de trabaio de Colorado: SB 20-205 (ausencia pagada), HB 20-1415 y SB 22-097 (denuncia por salud y seguridad). No cubre otras leves de salud, reglas, y órdenes, incluso baio 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 seguridac

AVISO A LOS TRABAJADORES

USTED TIENE EL DERECHO DE:

Estar correctamente clasificado como un empleado o un contratista independiente

POR LEY EL EMPLEADOR ESTÁ OBLIGADO A PUBLICAR ESTE AVISO

Department of Regulatory Agencies

SE PROHÍBEN LAS REPRESALIAS — C.R.S. § 24-34-402(e) 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

LEY CROWN DE 2020:

a 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.

DEPARTMENT OF LABOR AND EMPLOYMENT,

DIVISION OF LABOR STANDARDS AND STATISTICS

AVISO DE DÍAS DE PAGA

Todo empleador debe publicar y mantener visible en el lugar de trabajo, si es viable, o de lo contrario, en un lugar que los empleados puedan ver cuando entran y salen de sus lugares de trabajo, o en la oficina o agencia de pago

más cercana, un aviso que especifique los días de paga habituales, y la fecha y el lugar de pago, de acuerdo con las

os períodos de paga no pueden ser mayores que un mes calendario o 30 días, el que fuera más prolongado. Los días de

LA PAGA A LOS EMPLEADOS SE REALIZA EN LOS

DÍAS DE PAGA HABITUALES DE LA SIGUIENTE MANERA:

disposiciones de la sección 8-4-103, y también todo cambio relativo a estas que pueda ocurrir.

paga deben tener lugar no más de 10 días después del cierre de cada período de paga. 8-4-103, C.R.S.

NÚMERO PARA LLAMAR SIN COSTO: 800-262-4845: V/TTD RELÉ: 711: FAX: 303-894-7830:

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 'Con respecto a los incidentes discriminatorios en relación a empleo ocurridos antes o en el día 9 de agosto de 2022, el estatuto de seis (6) meses aplica. Si el reclamo, solicitud u otra actividad razonable y de buena fe baio HFWA de un empleado es incorrecta, s

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. ectora de la División, Aubrey Elenis, Esq.

Día de paga

www.colorado.gov/cdle/labor

Actualizado el 1 de junio de 2022: puede actualizarl

salud/seguridad en el lugar de trabajo y el uso de equipo protector PHEW cubre no solo a los "empleadores" y "empleados", sino que a todos los "empresarios" (un empleador o un negocio con por lo menos 5 contratistas independientes) y "**trabajadores**" (empleados **o** contratistas independientes que trabajan para un

EXPRESSION & WHISTLEBLOWING, "PHEW"): Derechos de los trabajadores a expresar inquietudes sobre la

HFWA; (3) llene una queja de HFWA; o (4) coopere/ayude en la investigación de una violación de HFWA.

Privacidad del empleado. Los empleadores no pueden exigir a los empleados que revelen "detalles" sobre información de

Los registros deben conservarse, y proporcionarse cuando sean solicitados. Los empleadores deben proporcionar

salud o seguridad relacionada con HFWA del empleado (o su familia) : dicha información debe tratarse como un registro médico

requerir información una vez al mes o cuando se presente la necesidad de ausencia de HFWA (Ley de Familias y Lugares de Trabajo

Es ilegal el tomar **represalias contra, o interferir en**, una de las siguientes acciones

(1) plantear preocupaciones razonables, incluyendo de manera informal, al mandante, otros trabaiadores, el gobierno, o

acción contra el trabajador por presentar dicha inquietud, siempre y cuando la inquietud sea razonable y de buena fe. 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 traba**j

ste formulario se suministra como cortesía de la División de Trabajo de Colorado. Se aceptan otros avisos de afiches de días de paga siempre que contengan los elementos y la información requerida por 8-4-107, C.R.S

SI SE LESIONA EN EL TRABAJO, TIENE DERECHOS BAJO LA LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJADORES DE COLORADO. SU EMPLEADOR ESTÁ OBLIGADO POR LEY A TENER UN SEGURO DE COMPENSACION PARA TRABAJADORES. EL COSTO DEL SEGURO ES PAGADO EN SU TOTALIDAD POR SU EMPLEADOR. SI SU EMPLEADOR NO TIENE SEGURO DE COMPENSACION PARA TRABAJADORES, USTED TODAVIA TIENE DERECHOS BAJO LA LEY.

ES CONTRA LA LEY QUE SU EMPLEADOR TENGA UNA PÓLIZA CONTRARIA A LOS REQUISITOS DE INFORMES ESTABLECIDOS EN LA LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJADORES DE COLORADO. SU EMPLEADOR ESTÁ ASEGURADO A TRAVÉS DE:

(Escriba aquí el nombre de su compañía de seguros y la información de contacto.)

SI SE LESIONA EN EL TRABAJO, NOTIFIQUE A SU EMPLEADOR TAN PRONTO COMO PUEDA E INFORME SU LESIÓN A SU EMPLEADOR POR ESCRITO DENTRO DE LOS 10 DÍAS POSTERIORES A LA LESIÓN. SI NO INFORMA SU LESIÓN CON PRONTITUD, AÚN PUEDE PRESENTAR UN RECLAMO.

INFORME A SU EMPLEADOR SI NECESITA TRATAMIENTO MÉDICO. SI OBTIENE ATENCIÓN MÉDICA ASEGÚRESE DE INFORMAR A SU EMPLEADOR Y PROVEEDOR DE ATENCIÓN MÉDICA CÓMO, CUÁNDO Y DONDE OCURRIO LA LESION.

PUEDE PRESENTAR UN RECLAMO DE COMPENSACIÓN DEL TRABAJADOR ANTE LA DIVISIÓN DE COMPENSACION DE LOS TRABAJADORES. PARA OBTENER FORMULARIOS O INFORMACION SOBRE EL SISTEMA DE COMPENSACIÓN DE TRABAJADORES, LA INFORMACIÓN DE CONTACTO DE SERVICIO AL CLIENTE PARA LA DIVISIÓN DE COMPENSACIÓN DE LOS TRABAJADORES ES:

Division of Workers' Compensation 633 17th Street, Suite 400 **Denver, CO 80202**

303-318-8700 1-888-390-7936 (Llame Gratis) cdle.colorado.gov/dwc

REV. 08/2022

TWO ways to verify poster compliance! **QR CODE** Scan with phone camera: Go to: JJKeller.com/LLPverify Enter this code: 62769-082022

To update your labor law posters contact J. J. Keller & Associates, Inc. JJKeller.com/laborlaw 800-327-6868

REV. 08/2022

AUG2022 This poster is in compliance with state posting requirements.