

# Labor Law Compliance Center

## COLORADO SPANISH

Labor Law Compliance Center  
[posters@laborlawcc.com](mailto:posters@laborlawcc.com)  
[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)  
(800) 801-0597

# Colorado Labor Law Posters

Spanish

\*Recently updated notices are highlighted

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	01/26
HFWA/PHEW CO06S	All employers	07/23
FAMLI CO07S	All employers	01/26
Denver, Colorado Minimum Wage CO08S	All employers in the city of Denver	01/26
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



# Colorado Labor Law Posters

Spanish

\*Recently updated notices are highlighted

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Boulder County, Colorado Minimum Wage CO11S	All employers within unincorporated Boulder County	01/26
Boulder City, Colorado Minimum Wage CO12S	All employers in the city of Boulder	01/25



## AVISO DE DIAS DE PAGO

### Según lo Requerido por C.R.S. §§ 8-4-107, -103

Los empleadores deben notificar a los empleados los días de pago regulares y la hora y lugar del pago. Los empleadores deben publicar y mantener publicado este aviso en un lugar donde los empleados puedan verlo fácilmente: en el lugar de trabajo si es posible, en la oficina de pagos del empleador o, si los empleados pueden acceder a él fácilmente, en forma electrónica. Los empleadores deben publicar un nuevo aviso cada vez que cambien los días de pago o la hora o el lugar de pago.

Los períodos de pago no deben durar más de un mes calendario o 30 días, lo que sea más largo. Los días de pago deben ser a más tardar 10 días después del cierre de cada período de pago.

### A LOS EMPLEADOS SE LES PAGA EN DÍAS DE PAGO REGULARES DE LA SIGUIENTE MANERA:

Día de pago:

---

Hora:

---

Lugar:

---

Este formulario es proporcionado como cortesía del Departamento de Trabajo de Colorado, División de Normas Laborales y Estadísticas. Se aceptan otros pósters de Aviso de Día de Pago siempre que contengan los elementos y la información requeridos por C.R.S. § 8-4-107.

Para obtener más información sobre los derechos y responsabilidades según la ley de sueldos y horas de Colorado, comuníquese con el Departamento de Trabajo y Empleo de Colorado, División de Normas Laborales y Estadísticas: 303-318-8441 / 888-390-7936 / [cdle\\_labor\\_standards@state.co.us](mailto:cdle_labor_standards@state.co.us) (Inglés o Español).

Todas las leyes, guías  
y quejas:

[ColoradoLaborLaw.gov](http://ColoradoLaborLaw.gov)



Guías y quejas  
en Español:

[LeyesLaboralesDeColorado.gov](http://LeyesLaboralesDeColorado.gov)



Otros pósters de  
normas laborales:

[cdle.colorado.gov/LaborStandardsPosters](http://cdle.colorado.gov/LaborStandardsPosters)



CO-iii



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597  
[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)

# EMERGENCIA

---

---

**AMBULANCIA:** \_\_\_\_\_

**RESCATE - INCENDIO:** \_\_\_\_\_

**HOSPITAL:** \_\_\_\_\_

**MÉDICO:** \_\_\_\_\_

**ALTERNATIVO:** \_\_\_\_\_

**POLICÍA:** \_\_\_\_\_



# 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 rizados 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.**





**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.**



**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 una 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.



**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



# 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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://coloradoui.gov/employer), luego hacer clic en Forms / Publications.



**COLORADO**  
Department of  
Labor and Employment



**IT STARTS WITH YOU**  
Building a better Colorado

CO04S



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)



### Sueldo Mínimo de Colorado: \$15,16 por hora en 2026, actualizado anualmente (Regla 3)

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

### Tiempo Extra: tiempo y medio (1½) por horas sobre 40 semanales, o 12 diarias o consecutivas (Regla 4)

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

### Períodos de Comida: 30 minutos ininterrumpidos y sin deberes, en turnos de mas de 5 horas (Regla 5.1)

- Puede ser no remunerado, pero solo si los empleados están completamente libres de deberes y se les permite realizar actividades personales
- Si el trabajo hace que el período de comida ininterrumpido no sea práctico, se debe permitir comer mientras trabaja y debe pagarse
- En la medida de lo posible, el período de comida debe ser tomado al menos 1 hora después del inicio y 1 hora antes de finalizar los turnos

### Período de Descanso: 10 minutos, pagados, cada 4 horas (Regla 5.2)

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

- No es necesario estar fuera de las instalaciones, pero no debe incluir trabajo, y debe estar en medio de las 4 horas si es practico
- Los períodos de descanso cuentan como tiempo trabajado, incluso para el sueldo mínimo y las horas extras
- Se debe pagar un pago adicional por el tiempo de descanso no autorizado o permitido, incluso para los empleados que no reciben pago por hora
- Las reglas de descanso difieren para algunos trabajos agrícolas (Regla 2.3 y Reglas de Condiciones Laborales Agrícolas)

### Deducciones, Créditos, Cargos y Pagos Retenidos (Regla 6, y Colorado Wage Act)

- Pago final: Se debe pagar inmediatamente (si el empleador despide al empleado) o en la próxima fecha de pago (si el empleado renunció)
- Vacaciones no utilizadas: Deben pagarse a los empleados que se van, incluso si fueron despedidos por una causa justificada o renunciaron sin previo aviso
- Crédito de propina: Puede reducir el salario por hora hasta \$3.02 si las propinas (no los cargos por servicio) no se desvían al personal que no recibe propinas
- Comidas: Puede cobrar el costo o valor (sin lucro) de las comidas aceptadas voluntariamente
- Alojamiento: Puede cobrar entre \$25 y \$100 por semana (según el tipo de alojamiento) si es voluntario y principalmente para beneficio del empleado
- Uniformes: No se pueden cobrar ni exigir depósitos por uniformes especiales, limpieza especial o desgaste normal
- Otras deducciones: Sólo para artículos en CRS 8-4-105; no por mal trabajo, roturas, abandono sin previo aviso, etc.

### Tiempo Trabajado: Todo el tiempo de servicio o en las instalaciones que debe pagarse (Regla 1.9)

- Limpieza o preparación (ejemplos: ponerse o quitarse ropa, o equipo, usado solo en el trabajo)
- Registro de entrada o salida (reloj, control de seguridad o protección, etc.), o el esperar para hacer eso
- Recibir o compartir información laboral o esperar tareas - pero no solo el tiempo libre en las instalaciones
- Tiempo de viaje para el beneficio del empleador - pero no el tiempo normal de viaje a casa/trabajo (Regla 1.9.2)
- Tiempo de sueño en el sitio, pero no si es prolongado e ininterrumpido (Regla 1.9.3)

### Exenciones de COMPS (Regla 2.2 enumera todas; las exenciones clave se encuentran a continuación)

- Ejecutivo/supervisor, administrador o profesional: \$57,784 (actualizado anualmente) en salario (no pago por hora)
- Otros trabajos de alto nivel: trabajos no manuales pagados 2¼ veces el sueldo arriba; ½ propietarios que gestionan activamente
- Algunos (no todos) vendedores, profesionales de informática, choferes, personal de campamentos o educación al aire libre o administradores de propiedades
- Las obligaciones de pagar sueldos, incluida la mayoría de los límites a las deducciones, aún se aplican si está exento de COMPS

### Responsabilidades del Empleador (Regla 7)

- Dar a los empleados los declaraciones de pago (sueldo total, tarifa, propinas, créditos y tiempo trabajado) y consérvalos durante 3 años
- Mostrar este poster/aviso en un lugar fácilmente visible (o entréguelo a los empleados); incluirlo también en cualquier manual
- Utilizar traducciones (disponibles de esta División) de este poster/aviso para empleados con Inglés limitado
- No entregar (o rebajar) posters o avisos puede impedir que el empleador obtenga créditos, deducciones o exenciones

### Derechos de Queja y Anti-represalias (Regla 8)

- Presentar quejas ante la División o el Tribunal, o enviar a la División información confidencial
- Las represalias o acciones que interfieran con los derechos pueden dar lugar a multas u otras consecuencias
- El estatus migratorio es irrelevante para estos derechos y no puede usarse para interferir con los derechos

### Contactenos:

#### DIVISION DE NORMAS LABORALES Y ESTADISTICAS

303-318-8441 / 888-390-7936 / [cdle\\_labor\\_standards@state.co.us](mailto:cdle_labor_standards@state.co.us) *(Ingles or Español)*



Para todas las leyes, guías, y quejas:

[ColoradoLaborLaw.gov](http://ColoradoLaborLaw.gov)



Guías y quejas en Español

[LeyesLaboralesDeColorado.gov](http://LeyesLaboralesDeColorado.gov)



Este aviso en otros idiomas:

[cdle.colorado.gov/LaborStandardsPosters](http://cdle.colorado.gov/LaborStandardsPosters)



**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.**





# Aviso del Programa FAMILI

El Seguro de Licencia Familiar y Médica de Colorado (FAMILI)  
Tiempo remunerado para los momentos que importan

Puede calificar para la licencia remunerada de FAMILI si ganó \$2,500 durante el año anterior y necesita:



Cuidar de un nuevo hijo a través del nacimiento, adopción o colocación en un hogar de acogida



Cuidar de su propia condición de salud grave



Cuidar de un familiar con una condición de salud grave



Apoyar a un familiar que se prepara para un despliegue militar



Buscar seguridad o apoyo relacionado con la violencia doméstica, el acoso o la agresión sexual



Cuidar de un recién nacido en una Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales o nivel superior de atención

## Lo Que se Paga

Para 2026, su empleador destina el 0.44% de sus salarios al fondo de beneficios FAMILI. Esto aparece en su recibo de pago como "prima FAMILI"

## Sus Derechos

- Si ha trabajado para su empleador durante 180 días, su empleo está protegido al regresar.
- Su empleador no puede tomar represalias, interferir ni discriminar por utilizar los beneficios de FAMILI.
- Si algo parece incorrecto, puede presentar una queja contactando a la División FAMILI.
- Si su solicitud es denegada, puede presentar una reconsideración en [myfamliplus.state.co.us](http://myfamliplus.state.co.us).



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

## Cuánto Tiempo de Licencia Puede Tomar

12 Weeks

Hasta 12 semanas cada año

4 Weeks

Hasta 4 semanas adicionales por complicaciones del embarazo o parto

12 Weeks

Hasta 12 semanas más para cuidado neonatal

Puede tomar la licencia de una vez, de manera intermitente o con un horario reducido. La licencia FAMILI puede reducir su tiempo disponible de FMLA.

## Lo Que Recibirá



Pago semanal de hasta el 90% de sus salarios (escala variable, basada en el ingreso).



Beneficios que no son gravados por Colorado. Pueden aplicar impuestos federales



Puede estimar su beneficio semanal en [famli.colorado.gov](http://famli.colorado.gov).

## Cómo Solicitar



Solicite en: [myfamliplus.state.co.us](http://myfamliplus.state.co.us)



Proporcione un aviso de 30 días cuando sea posible, o notifique a su empleador tan pronto como pueda.

Para más información, visite: [famli.colorado.gov](http://famli.colorado.gov)

Para asistencia, llame al: 1-866-263-2654

Visite: 707 17th Street, Suite 150, Denver, CO.

CO07S



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://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



### Denver's minimum wage is \$19.29 per hour

### El salario mínimo de Denver es de \$19.29 por hora

You deserve the wages you are owed.

Civil wage theft is a crime. If you were not paid the wages you are entitled to or you earned less than the wages required by the law, we can help.

All workers have wage rights, regardless of immigration status. Retaliation and immigration-related threats are strictly prohibited and subject to legal penalties.

Denver's minimum wage and civil wage theft ordinances protect all who work in the City and County of Denver.

If you were not paid at least the minimum wage or you were not paid the wages you earned, contact us below to submit a complaint.

DENVER AUDITOR  
TIMOTHY M. O'BRIEN, CPA



Usted merece recibir el dinero que ganó con su trabajo.

El robo de salarios en el ámbito civil es un delito. Si no recibió los sueldos a los que tiene derecho, o si ganó menos del salario que exige la ley, podemos ayudarle.

Todos los trabajadores tienen derechos salariales independientemente de su estatus migratorio. Las represalias y las amenazas relacionadas con la situación migratoria están prohibidas y sujetas a penalizaciones.

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.

Contáctenos para presentar una queja si no le pagaron al menos el salario mínimo o si no recibió los sueldos que le corresponden.



Information about  
minimum wage



Call: 720-913-WAGE (9243)



Email: [WageComplaints@DenverGov.org](mailto:WageComplaints@DenverGov.org)



Web: [DenverWages.org](http://DenverWages.org)



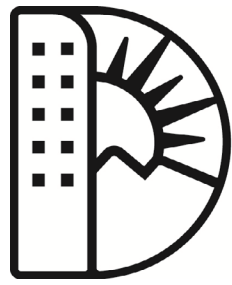
Information about  
civil wage theft

For 2026

CO08S



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597  
[www.laborlawcc.com](http://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](mailto:darius.smith@denvergov.org)**

**[www.denvergov.org/discrimination](http://www.denvergov.org/discrimination)**





## 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
<i>Salario propuesto en Edgewater</i>	\$13.65	\$15.02	\$16.52	\$18.17	\$19.99	\$21.99
<i>Salario propuesto para trabajadores con propinas</i>	\$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](http://www.edgewaterco.com)





# Boulder County No Incorporado Salario Mínimo

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

# \$16.82 por Hora

## A Partir Del 1 de Enero de 2026

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](mailto:commissioners@bouldercounty.gov)  
Teléfono: 303-441-3500  
Sitio Web: <https://bouldercounty.gov/government/elected-officials/commissioners/>

*Revised December 3, 2025*

CO11S



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)



# Salario mínimo de la ciudad de Boulder



Año	Tasa
2025	\$15.57
2026	\$16.82
2027	\$18.17



**Todo empleador debe asegurarse de que a sus empleados no se les pague menos del salario mínimo local de la ciudad.**

- Se aplica a personas de todas las edades.
- Los salarios con propinas pueden ser \$3.02 menor al salario mínimo indicado.
- Los contratistas independientes están exentos del salario mínimo local de la ciudad.

## **Robo de salario:**

El robo de salarios significa no pagar los salarios, incluidos los salarios adeudados por tiempo libre remunerado, horas extras y demás beneficios pagados. El robo de salarios es ilegal. Las leyes civiles contra el robo de salarios protegen a todos los que trabajan en Colorado, independientemente de su estatus migratorio.

El Departamento de Trabajo y Empleo de Colorado hace cumplir la ley de salario mínimo de Boulder y puede ayudarlo si sufre un robo de salario. Obtenga más información y ayuda para presentar una reclamación contactando a

[ColoradoLaborLaw.gov](http://ColoradoLaborLaw.gov), por teléfono al 303-318-8441 ó por correo electrónico a: [cdle\\_labor\\_standards@state.co.us](mailto:cdle_labor_standards@state.co.us)

Información sobre el salario mínimo local:  
[bldr.fyi/3wQxKZC](https://bldr.fyi/3wQxKZC)



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)

CO12S

