

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 los Empleados a Recibir Pago por Ausencias Laborales**

Los Empleadores en Colorado Deben Proveer Pago Por Ausencias Laborales Para Necesidades Relacionadas con el COVID-19 Hasta el 31 Diciembre, 2020

- Los empleadores deben proveer pago por ausencias laborales durante el 2020 a un empleado si dicho empleado:
 - (1) padece de **síntomas del COVID-19** y está buscando un diagnóstico médico; o
 - (2) está siendo ordenado por un agente del gobierno (federal, estatal, o local), o está siendo aconsejado por un proveedor de salud, a **aislarse o a ponerse en cuarentena** debido al riesgo de contraer el COVID-19; o
 - (3) está **cuidando de alguien más** debido a las precauciones del COVID-19 — ya sea de alguien ordenado a permanecer en cuarentena, o un menor de edad cuya escuela o guardería está cerrada o no disponible.
- A partir del 1º de enero del 2021, la HFWA requerirá menos compensación por ausencias laborales (una hora por cada 30 horas trabajadas, con un máximo de 48 horas de pago por ausencia anuales), pero cubre una gama más amplia de condiciones, y agrega 32 más horas de ausencias laborales (80 horas en total) durante una emergencia de salud pública.

Cuántas Ausencias Laborales Pagadas: Un Máximo de dos semanas (80 horas)

- Empleados pueden tomar un **máximo de 2 semanas** de ausencias laborales pagadas: un máximo de 80 horas, dependiendo de sus horas semanales.
- Las ausencias laborales son pagadas a la **tarifa de pago regular** del empleado, o pueden ser a $\frac{2}{3}$ del **pago regular para la categoría #3** (por el cuidado de alguien más). La tarifa de pago no incluye tiempo extra o bonos. Si el pago se basa total o parcialmente en ventas, las ausencias pagadas deben ser pagadas a la tarifa de pago por hora o salario del empleado, o al salario mínimo aplicable (el que sea mayor).
- Si un empleado ya recibió ausencia laboral pagada en 2020 por necesidades relacionadas a COVID-19, eso cuenta como parte de las 2 semanas que la HFWA requiere, pero la ausencia provista por condiciones no relacionadas a COVID-19 no cuentan para el tiempo que la HFWA requiere.

Represalias o Interferencias con los derechos de HFWA

- Un empleador no puede despedir, amenazar, o **tomar cualquier tipo de represalias o interferir con** un empleado que: (A) solicite o tome una ausencia laboral pagada bajo HFWA; (B) informe a otra persona sobre los derechos de HFWA, o que apoye a otra persona a ejercitar sus derechos de HFWA; (C) que presente un reclamo de HFWA; o (D) coopere/asiste en una investigación sobre una presunta violación de HFWA.
- Si el reclamo, solicitud, o la actividad de un empleado bajo HFWA es *incorrecta*, el empleador puede negar o no conceder dicha solicitud — pero aun así no puede despedir o tomar otro tipo de acción en contra del empleado por esa razón, siempre y cuando la creencia del empleado haya sido razonable y de buena fe. Empleados pueden enfrentar consecuencias por mal uso de ausencias laborales pagadas.

Cobertura: Todos Los Empleadores y Empleados, Con Excepciones Limitadas

- **Todos los empleadores en Colorado independientemente de su tamaño**, deben proporcionar ausencias laborales, detalladas en la HFWA, a excepción del gobierno federal (otros empleados del gobierno no están exentos) y esas personas quienes están cubiertas por La Ley de Seguro de Desempleo Ferroviario.
- Los empleadores con **menos de 16 empleados están cubiertos en el 2020, pero están exentos en el 2021 (después de todos los empleadores en el 2022)**
- Los empleadores que ofrecen lo “equivalente o más” de ausencias laborales pagadas en virtud de un acuerdo de negociación colectiva están exentos de otros requisitos de la HFWA, siempre y cuando no disminuyan los derechos de los empleados, tales como anti-represalias o el derecho a presentar una queja.
- El acuerdo del empleador o las pólizas del empleador no pueden **renunciar a los derechos del empleado bajo la HFWA**, y son nulas e inaplicables.

**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**

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**, ya sea por medio de una queja formal o con cualquier persona de manera informal, acerca de violaciones de reglas de salud o seguridad en el lugar de trabajo, o acerca de una amenaza significativa hacia la salud o seguridad del lugar de trabajo;
 - (2) **oponerse** a una violación (del tipo mencionado en la categoría 1); o
 - (3) **testificando, asistiendo, o participando** en el proceder de una violación (del tipo mencionado en la categoría 1).
- Si una queja, solicitud, u otra actividad sobre PHEW por parte de un empleado es *incorrecta*, el empleador u otro negocio no necesita estar de acuerdo u otorgarse — pero aún no puede despedir o tomar otra *acción contra* el trabajador por esa razón, siempre y cuando la creencia del trabajador sea razonable y en buena fe. Los trabajadores *pueden* sufrir consecuencias por el mal uso de los derechos de PHEW u otras malas conductas.

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** como una máscara, protector facial o guantes, 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**.

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

- PHEW usa los términos “**mandante**” y “**trabajador**” (no empleador/empleado) porque también aplica a contratistas independientes.
 - (1) Cualquier empleador en Colorado, y cualquier negocio en Colorado *con 5 o más* contratistas independientes, es un “**mandante**” cubierto que debe de cumplir con PHEW. El gobierno federal está exento de esta ley.
 - (2) Un empleado o un contratista independiente en un “**mandante**” es un “**trabajador**” cubierto por PHEW.

DERECHOS DE RECLAMOS (bajo HFWA & PHEW)

- Posibles violaciones pueden ser enviadas a la División para ser investigadas (información de contacto a continuación).
- **No proporcionar ausencias laborales pagadas** bajo HFWA es un reclamo de “sueldo no pagado” que la División debe investigar y decidir.
- **Represalias o interferencia** con los derechos de PHEW o HFWA es una queja que la División por ley puede investigar. La División revisará todos los reclamos, y si la División decide no investigar, la División informará al reclamante.
- Posibles violaciones pueden presentarse como demandas en la corte, pero solo después de agotar todos los recursos previos a la demanda.
 - **HFWA**: una demanda judicial (A) no puede presentarse *hasta* que el empleador reciba una demanda por escrito y tenga 14 días para responder, y (B) no puede presentarse si la División investiga y decide sobre este reclamo (las partes pueden apelar).
 - **PHEW**: no se puede presentar una demanda judicial sin presentar primero ante la División, luego (A) se puede presentar si la División no investiga, y (B) no se puede presentar si la División investiga y decide el reclamo (qué partes pueden apelar).

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). 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 electrónicamente o en papel, y reemplazar con el poster del 2021 antes del 1 de enero del 2021.

Para más información, o si traducciones en otros idiomas son necesarias, contacte: La División de Normas Laborales y Estadísticas, coloradolaborlaw.gov, cdle_labour_standards@state.co.us, 303-318-8441 / 888-390-7936.