



REVISION DATE: 06/23

Scan this QR code for compliance verification.





FEDERAL LABOR LAW POSTINGS

EPPA: EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

DERECHOS DEL EMPLEADO

LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre-empleo o durante el servicio de empleo.

PROHIBICIONES

Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despidá, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

EXENCIONES

Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional. La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos. La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén




DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

WH1462 SPA REV 02/22

1-866-487-9243

www.dol.gov/agencies/whd



OSHA: OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ACT OF 1970



Seguridad y Salud en el Trabajo

¡ES LA LEY!

Todos los trabajadores tienen el derecho a:

■ Un lugar de trabajo seguro.

■ Decir algo a su empleador o la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o reportar una lesión o enfermedad en el trabajo, sin sufrir represalias.

■ Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias tóxicas en su sitio de trabajo.

■ Pedir una inspección confidencial de OSHA de su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se comunique con OSHA en su nombre.

■ Participar (o su representante puede participar) en la inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector.

■ Presentar una queja con la OSHA dentro de 30 días (por teléfono, por internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.

■ Ver cualesquier citaciones de la OSHA emitidas a su empleador.

■ Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Los empleadores deben:

■ Proveer a los trabajadores un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos. Es legal discriminar contra un empleado quien ha ejercido sus derechos bajo la ley, incluyendo hablando sobre preocupaciones de seguridad o salud a usted o con la OSHA, o por reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.

■ Cumplir con todas las normas aplicables de la OSHA.

■ Notificar a la OSHA dentro de 8 horas de una fatalidad laboral o dentro de 24 horas de cualquier hospitalización, amputación, o pérdida de ojo relacionado con el trabajo.


■ Proporcionar el entrenamiento requerido a todos los trabajadores en un idioma y vocabulario que pueden entender.

■ Mostrar claramente este cartel en el lugar de trabajo.

■ Mostrar las citaciones de la OSHA acerca del lugar de la violación alegada.

Servicios de consulta en el lugar de trabajo están disponibles para empleadores de tamaño pequeño y mediano sin citación o multa, a través de los programas de consulta apoyados por la OSHA en cada estado.


Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.



Llame OSHA. Podemos ayudar.

1-800-321-OSHA (6742) • TTY 1-877-889-5627 • www.osha.gov

EEOC: U.S. EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION



Conozca sus Derechos:

La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

¿Quién está Protegido?

• Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales

• Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato

• Aplicantes de trabajo

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

• La mayoría de los empleadores privados

• Gobiernos estatales y locales (como empleadores)

• Instituciones educativas (como empleadores)

• Sindicatos

• Agencias de empleo

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?

Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:

• Raza

• Color

• Religión

• Origen nacional

• Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de género)

• Edad (40 años o más)

• Discapacidad

• Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas

• genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)

• Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a una demanda, investigación o procedimiento por discriminación

• Interferencia, coacción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?

Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:


Presentar una consulta al Jefe del Portal Público de la EEOC: <https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>

Llame 1-800-669-4000 (número gratuito) 1-800-669-6820 (TTY) 1-844-234-5122 (Video Teléfono de ASL)

Visite una Oficina de Campo de la EEOC (información en www.eeoc.gov/field-office)

Corre Electrónico: info@eeoc.gov

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en www.eeoc.gov/es.



EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional

La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios

La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación y les permite preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados.

Discapacidad

La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas alternativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL






Personas con Discapacidades

La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo. Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

Actualizado 6-27-2023

EEOCS 06/23

USERRA: UNIFORMED SERVICES EMPLOYMENT AND REEMPLOYMENT RIGHTS ACT



SUS DERECHOS SEGÚN USERRA

LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE SERVICIOS MILITARES

USERRA protege los derechos laborales de personas que de manera voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos de empleo para servir en el servicio militar o en ciertos tipos de servicios del Sistema Médico Nacional para Casos de Desastre (National Disaster Medical System). USERRA también prohíbe a empleadores discriminar en contra de miembros anteriores y actuales de los servicios militares y de solicitantes al servicio militar.

DERECHOS DE REEMPLEO

Usted tiene el derecho de que se le vuelva a emplear en su trabajo civil si usted deja dicho trabajo para desempeñar servicio en los servicios militares si:

★ Se asegura que su empleador reciba, con anticipación, notificación escrita u oral de su servicio;

★ Tiene cinco años o menos de servicio acumulado en los servicios militares mientras que ha estado con ese mismo empleador;

★ Usted vuelve al trabajo o solicita reemplazo de manera oportuna después de terminar su servicio; y

★ No se le ha dado de baja del servicio quedando descalificado o bajo otras condiciones que no sean honorables.

Si es elegible para el reemplazo, le deben devolver su trabajo y debe recibir los beneficios que hubiese recibido si no hubiese estado ausente debido al servicio militar o, en algunos casos, le deben dar un puesto comparable.

DERECHO DE NO SUFRIR DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS

Si usted:

★ Fue o es miembro de los servicios militares;

★ Ha solicitado participar en los servicios militares; o

★ Está obligado a servir en los servicios militares;

entonces un empleador no le puede negar:

★ Empleo inicial;

★ Reemplazo;

★ Retención de empleo;

★ Ascenso; o

★ Cualquier beneficio de empleo; debido a esta situación.

Además, un empleador no puede tener represalias en contra de nadie que asista en hacer cumplir los derechos de USERRA, incluyendo atestiguar o dar declaraciones en relación con un procedimiento bajo USERRA, aun si esa persona no tiene ninguna conexión con el servicio militar.

PROTECCIÓN DE SEGURO MÉDICO

★ Si usted deja su trabajo para desempeñar el servicio militar, tiene el derecho de elegir continuar con la cobertura del plan médico existente de su empleo para usted y sus dependientes por hasta 24 meses mientras esté en el servicio militar.

★ Aun si decide no continuar con dicha cobertura durante su servicio militar, tiene el derecho de volver a participar en el plan médico de su empleador cuando vuelva al empleo, generalmente sin período de espera y sin exclusiones (por ejemplo: exclusiones de condiciones preexistentes excepto enfermedades o lesiones relacionadas con el servicio militar).

CUMPLIMIENTO

★ El Servicio de Empleo y Capacitación de Veteranos (VETS por sus siglas en inglés) del Departamento de Labor de los Estados Unidos tiene la autorización para investigar y resolver quejas de violaciones de USERRA.

★ Para recibir asistencia para presentar una queja, o para cualquier otra información acerca de USERRA, comuníquese con VETS al 1-866-4 USA-0DL o visite su sitio web en <https://www.dol.gov/agencies/vets/>. Usted puede consultar en línea con un Consultor Interactivo USERRA en el sitio <https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra>.

★ Si usted presenta una queja ante VETS y VETS no puede resolverla, podrá solicitar que su causa se refiera al Departamento de Justicia, o a la Oficina del Asesor Especial, como aplicable, para su representación.

★ También puede pasar por alto el proceso de VETS y presentar una demanda civil en contra del empleador por violaciones de USERRA.

Los derechos aquí nombrados pueden variar dependiendo de las circunstancias. Esta notificación fue preparada por VETS y se puede ver en el Internet en esta dirección: <https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster>. La Ley Federal requiere que los empleadores les informen a los empleados de sus derechos según USERRA y los empleadores pueden cumplir con este requisito al exhibir esta notificación donde normalmente exhiben notificaciones para sus empleados.

FLSA: FAIR LABOR STANDARDS ACT

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA-SIGLAS EN INGLÉS)

SALARIO MÍNIMO FEDERAL

\$7.25 POR HORA

A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

PAGO POR SOBRETIEDO

Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD

El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

CRÉDITO POR PROPINAS

Los empleadores de "empleados que reciben propinas" que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

EXTRACCIÓN EN EL TRABAJO

La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que un empleado pueda extraerse leche de los pechos para el/la bebé que esté amamantando durante un año después del nacimiento del/la niño(a) cada vez que la empleada necesite extraerse leche. Empleadores deben proveer un lugar, que no sea un cuarto de baño, que esté oculto de la vista y libre de intrusión de parte de compañeros de trabajo y del público, el cual la empleada podría usar para extraerse leche.

CUMPLIMIENTO

El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempos y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniaras civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempos. También se pueden imponer sanciones pecuniaras civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniaras civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales evaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL



• Ciertas ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago, de sobretiempos.

• Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

• Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.

• Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como "contratistas independientes" cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempos bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.

• A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.




DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

WH1088 SPA REV 04/23

1-866-487-9243

www.dol.gov/agencies/whd



FMLA: FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT OF 1993 (Only applies to certain employers – see note at bottom)

SUS DERECHOS DE PERSONAL SEGÚN LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

¿Qué es una licencia de FMLA?

La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) es una ley federal que proporciona al personal elegible licencias con protección del empleo por razones familiares y médicas que califiquen. La División de Horas y Salarios (WHD, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de EE. UU. hace cumplir la FMLA para la mayoría del personal.

El personal elegible puede tomarse licencias de FMLA de hasta 12 semanas de trabajo en un periodo de 12 meses por:

• El nacimiento, la adopción o la ubicación de hogar adoptivo de un niño o niña,

• Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,

• El cuidado de su cónyuge, hijos, hijas o padres con enfermedades mentales o físicas graves, y

• Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo en un solo periodo de 12 meses para cuidar a la persona en servicio.

Puede que usted tenga derecho a usar la licencia de FMLA en un bloque de tiempo. Cuando haya una necesidad médica o se permita por otro motivo, puede tomar una licencia de FMLA de forma intermitente en bloques separados, o con un horario reducido trabajando menos horas al día o a la semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información.

La licencia de FMLA no es una licencia paga, pero usted puede elegir, o puede que su empresa le exija, utilizar cualquier licencia paga proporcionada por la empresa si la política de licencias de su empresa cubre el motivo por el cual necesita una licencia de FMLA.

¿Soy elegible para tomar una licencia de FMLA?

Usted es elegible si aplican todas las siguientes condiciones:

• Trabaja para una empresa cubierta,

• Ha trabajado para su empresa durante al menos 12 meses,

• Tiene al menos 1250 horas de servicio para su empresa durante los 12 meses previos a su licencia, y

• Su empresa tiene al menos 50 integrantes del personal dentro de las 75 millas desde su lugar de trabajo.

El personal de tripulación de vuelo tiene requisitos de "horas de servicio" diferentes.

Trabaja para una empresa cubierta si aplica una de las siguientes condiciones:

• Trabaja para una empresa privada que tiene al menos 50 integrantes del personal durante al menos 20 semanas laborales en el año actual o anterior;

• Trabaja para una escuela primaria o secundaria pública o privada, o

• Trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría del personal está cubierta por el Título II de la FMLA, administrada por la Oficina de Administración de Personal.

¿Cómo solicite una licencia de FMLA?

En general, para solicitar una licencia de FMLA usted debe:

• Seguir las políticas regulares de su empresa para solicitar licencias,

• Avisar con al menos 30 días de anticipación que necesita una licencia de FMLA, o

• Si no es posible avisar con anticipación, avisar tan pronto sea posible.

Usted no tiene obligación de compartir un diagnóstico médico, pero debe proporcionar información suficiente para que su empresa pueda determinar si la licencia califica para la protección de la FMLA. Usted también debe informar a su empresa si se tomó una licencia de FMLA anteriormente o se aprobó por el mismo motivo al solicitar una licencia adicional.

Si su empresa puede solicitar certificación de un prestador de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar certificación de una exigencia que califique.

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación, ni invalida ninguna ley estatal o local o acuerdo colectivo que proporcione mayores derechos de licencia familiar o médica.

El personal estatal puede estar sujeto a ciertas limitaciones al buscar demandas directas con respecto a licencias por sus propias condiciones graves de salud. La mayor parte del personal federal y cierta parte del congresional también está cubierta por la ley, pero está sujeta a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal de EE. UU. o al Congreso.

¿Qué debe hacer mi empresa?

Si usted es elegible para una licencia de FMLA, su empresa debe:

• Permitirle que se ausente del trabajo con su empleo protegido, por un motivo que califique,

• Continuar su plan de cobertura grupal de salud mientras se encuentra de licencia, de la misma forma que si no estuviera de licencia, y

• Permitirle regresar al mismo empleo, o a un empleo virtualmente igual con el mismo salario, los mismos beneficios y otras condiciones de trabajo, incluidos los turnos y la ubicación, al finalizar su licencia.

Si su empresa no puede interferir con sus derechos de la FMLA ni amenazar ni castigarle por ejercer sus derechos en virtud de la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar una licencia de FMLA o cooperar con una investigación de WHD.

Tras tomar conocimiento de que su necesidad de tomar una licencia es por un motivo que califica según la FMLA, su empresa debe confirmar si usted es elegible o no para la licencia de la FMLA. Si su empresa determina que usted es elegible, su empresa debe notificarle por escrito:




• Sobre sus derechos y responsabilidades en virtud de la FMLA, y

• Qué parte de su licencia solicitada, si la hubiera, será proporcionada por la FMLA.

¿Dónde puedo encontrar más información?

Llame al 1-866-487-9243 o visite dol.gov/fmla para conocer más.

Si cree que sus derechos según la FMLA han sido violados, puede presentar una denuncia ante la WHD o presentar una demanda privada contra su empresa en la corte. Escanee el código QR para conocer más sobre el proceso de denuncias de la WHD.




DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS

WH1420 REV 04/23

ESCANEAR



©2023 ComplyRight, Inc.

IMPORTANT NOTE: The FMLA only applies to employers with 50 or more employees or public employers, regardless of employee size. See your human resources manager to determine if the FMLA applies to your employer.

ERFEDSS V1