

Scan this QR code
for compliance
verification.



COMPLYRIGHT®

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.

EXENCIOS

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 estas 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 están

LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE.



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd



OSHA: OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ACT OF 1970



OSHA
Administración de
Seguridad y Salud
Ocupacional

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 cualquier citación 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.

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

EOC: U.S. EQUAL OPPORTUNITY COMMISSION



Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EOC, 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 EOC puede ayudarle.

¿Quién está Protegido?

- Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales;
- Aplicantes de trabajo

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

- Empresas (comerciales y gubernamentales);
- Gobiernos estatales y locales (como empleados de gobierno);
- Instituciones educativas (como empleados);
- Sindicatos
- Agencias de empleo

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?

- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato
- Despidos
- Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Contratación o promoción
- Asignaciones
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)
- Falta de proporcionalidad entre las personas empleables para una discapacidad; embarazo, parte o condición médica relacionada con el embarazo o parto; o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados para la compra, el uso o la divulgación de prueba
- Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relativos a la discapacidad o la acomodación por embarazo
- Adaptaciones (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de prueba)

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



¿Qué Puede Hacer si Cree que ha ocurrido Discriminación?

Comuníquese con la EOC 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 vive o trabaja). Puede comunicarse con la EOC de cualquiera de las siguientes maneras:

Presentar una consulta a través del Portal Público de la EOC: <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 EOC

en efectivo en www.eeoc.gov/field-office

Corre Electrónico: info@eeoc.gov

EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

ESTADOS PROTEGIDO COMO VETERANO

El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 USC 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores al su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempos de guerra o insignia de campaña, o veteranos como medios de servicio de las fuerzas armadas.

REPRESALIAS

Se prohíben las represalias contra una persona que presenta una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se opone a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales.

Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP).

Departamento de Trabajo de los EE.UU.,
200 Constitution Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251 (llamada gratuita).

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del hombro, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una carta o correo electrónico a la mesa de ayuda de la OFCCP en www.ofccp.dol.gov/, o dirigirse a una oficina regional o distrital de la OFCCP que figura en la mayoría de las oficinas federales bajo el Departamento de Trabajo de los EEUU y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en <https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact>.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo

Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, o origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause una disminución en la prestación de servicios bajas dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

(Actualizado 6-27-2023)

EEOCS 06/23

PERSONAS CON DISCAPACIDADES

La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Esta prohíbe 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.

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del hombro, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una carta o correo electrónico a la mesa de ayuda de la OFCCP en www.ofccp.dol.gov/, o dirigirse a una oficina regional o distrital de la OFCCP que figura en la mayoría de las oficinas federales bajo el Departamento de Trabajo de los EEUU y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en <https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact>.

(Actualizado 6-27-2023)

EEOCS 06/23

PROTECCIÓN DE SEGURO MEDICO

* 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 94 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 aplicar en el plan médico de su empleador cuando vuelva al empleo, generalmente sin período de espera y sin exclusión (por ejemplo: exclusiones de condiciones preexistentes) excepto enfermedades o lesiones relacionadas con el servicio militar.

COMPLIMIENTO

* El Servicio de Empleo y Capacitación de Veteranos (VETS) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos tiene la autorización para investigar y resolver quejas de violaciones de derechos de los empleados.

* Para recibir asistencia para presentar una queja, o para cualquier otra información acerca de USERRA, comuníquese con VETS al 1-866-4 USA-DOL 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 www.userra.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 pueve 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.

Si usted necesita más información, llame al 1-866-487-9243 o visite www.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.

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 SOBRETIEMPO

Por lo menos tiempo y medio ($\frac{1}{2}$) 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 de menores.

CRÉDITO POR PROPIINAS

Los empleadores de "empleados que reciben propinas" que cumplen 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 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 empleado no equivalen al salario mínimo, el empleador tiene que compensar la diferencia.

EXTRACCION 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 bebé que está amamantando un año después del nacimiento desde la fecha de nacimiento (a la edad de 1 año) cada vez que la empleada extraiga leche de su pecho.

CUMPLIMENTO

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, sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal a los empleadores que les impiden sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento de las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias 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 presentan una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL

* Género ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de