



Conozca sus derechos en el lugar de trabajo

OKLAHOMA y Federal

Leyes de trabajo imprimibles

OKLAHOMA PRINTABLE GUIA DEL TRABAJO

Thank you for choosing LaborLawCenter™ to meet compliance regulations for you and your remote workers!

- This guide covers:**
- Remote Worker Use
 - Printing the Labor Law Posters
 - Sending Customized Acknowledgment Agreements

How to Use

The mandated state and federal labor law posters that all employees must be informed of are located in this document. State poster names are in red and federal poster names are in blue.

Your remote workers can reference these laws anytime by saving the file to their desktop or printing the individual posters.

How to Print the Individual Notices

Located at the bottom, right-hand corner on each poster is the print icon. The required print size from the regulating agency is listed next to the icon. Click on the icon to open the 'Print' window and proceed.

Look For This Button

PRINT

Official Print Size - 8.5" x 11"
Compliance Ready - Do Not Scale

NOTE: Each notice is formatted according to state or federal regulations, such as font size, posting size, color and layout. To be in compliance when printing the posters, do not scale.

How to Customize and Send the Acknowledgment Agreement

The last page of this document includes a 'Signature Acknowledgment'. A signed acknowledgement agreement is important to keep in employee records to show that each remote worker has been informed of their rights in case of labor disputes or lawsuits.

Before sending to your remote worker, you must complete the "Comments" field with:

- The reply-to email address or addresses that the remote worker should send the signed acknowledgement to
- Additional information your business requires, such as the Employee Identification Number or where to post instructions

Note: Please ensure the document is opened in Adobe Acrobat, not your web browser, in order to complete the Acknowledgement Agreement

Each remote worker must complete the "Employee Name" and "Date Received" fields before sending back.

Fill In Comments

ACKNOWLEDGEMENT

I certify that I have received and read the contents of the Labor Laws.

Employee Name: _____

Date Received: _____

Signature of Recipient: _____

Comments:

SUBMIT ACKNOWLEDGEMENT

NOTE: Signed acknowledgments should be stored securely by the administrator. That agreement is the only electronic acknowledgment copy for your records. LaborLawCenter™ does not store or keep on file your records.

2 Oklahoma Labor Laws

PROTECCIÓN LABORAL DE SEGURIDAD Y SALUD PARA EL EMPLEADO PÚBLICO

La Ley de Normas de Salubridad y Seguridad Ocupacional de Oklahoma de 1970 proporciona seguridad en el trabajo y protección de la salud de los trabajadores públicos mediante la promoción de condiciones de trabajo seguras y saludables. Según lo autoriza la Ley, las normas han sido adoptadas para prevenir accidentes en todos los lugares de trabajo públicos, incluyendo todas las escuelas públicas y todas las subdivisiones políticas de la ciudad, el condado y el gobierno estatal. Estas normas incluyen las normas contenidas en la Ley de Salubridad y Seguridad Ocupacional de 1970 (OSHA) y otras normas de seguridad y salubridad derivadas de normas de consenso nacional.

EMPLEADORES

Cada empleador público deberá establecer y mantener condiciones laborales seguras y saludables. Se deberán usar equipos de seguridad apropiados en donde sea necesario para proteger la vida, salud y seguridad de todos los empleados públicos. Ningún empleador deberá interferir con el uso de cualquier método o proceso adoptado para la protección de un empleado o cualquier otra persona legalmente dentro dicho lugar de empleo. Ningún empleador deberá incumplir las órdenes necesarias para proteger la vida, seguridad y salud de los empleados públicos. Los empleadores públicos deben permitir que sus empleados participen en cualquier programa obligatorio de capacitación y educación.

EMPLEADOS

Ningún empleado público deberá, de manera intencional, retirar, mover, dañar, destruir, llevarse o interferir de cualquier forma con en uso de cualquier aparato o medida de seguridad adquirida o suministrada para el uso en cualquier lugar de empleo público. Ningún empleado o agente de los empleados deberá interferir con cualquier método o proceso adoptado para la protección de cualquier empleado o de cualquier otra persona que legalmente se encuentra en dicho lugar de empleo. Ningún empleado deberá negarse a obedecer las órdenes necesarias para proteger la vida, salud y seguridad de los empleados públicos. Los empleados públicos deben participar en los programas de capacitación y educación obligatorios.

INSPECCIONES

Sin previa notificación, los inspectores autorizados del Departamento de Empleo de Oklahoma pueden, en

cualquier momento razonable, entrar e inspeccionar lugares públicos de empleo con el fin de investigar asuntos que se consideren apropiados, y para determinar si cualquier persona está violando cualquier cláusula de la Ley o cualquier estándar promulgado para su cumplimiento.

RECLAMOS

Los empleados públicos tienen el derecho a presentar reclamos solicitando una investigación frente a condiciones inseguras o insalubres. No se podrá tomar ninguna acción adversa contra cualquier empleado que presente un reclamo por seguridad o salubridad en el lugar de trabajo. Los empleados que crean que han sido discriminados pueden presentar un reclamo con el Departamento de Empleo de Oklahoma.

VIOLACIONES

Si tras la inspección el Departamento de Empleo de Oklahoma cree que un empleado público ha violado la Ley, una notificación de dichas violaciones se enviará al empleador. La notificación especificará el período de tiempo en el cual cada violación debe ser corregida o en que se debe dar respuesta.

El comisionado de Empleo puede solicitar que las violaciones sean corregidas de inmediato y/o que el supuesto violador comparezca ante el Comisionado o un representante designado en un momento y lugar especificados para responder a los cargos.

MULTAS PROPUESTAS

El Fiscal General, tras solicitud del Comisionado de Empleo, deberá tomar acción contra cualquier persona

RIGHT TO KNOW ACT

que viole cualquiera de las cláusulas de la Ley o viole cualquier orden o determinación del Comisionado promulgada en cumplimiento de la Ley. Cualquier empleador público o subdivisión política que no cumpla con cualquier estándar o que interfiera, impida o de cualquier forma obstruya la administración de los estándares para el cumplimiento de las cláusulas de la Ley puede ser acusado de delito.

Adicionalmente, dichos empleadores o subdivisiones políticas pueden ser impedidos, por medio de órdenes de desistimiento y cesación, de continuar en dicha violación(es). Cada día en que cada violación ocurra constituirá una violación por separado.

CUMPLIMIENTO VOLUNTARIO

La educación y capacitación en seguridad y salud es la mejor forma de ayudar a prevenir y controlar los accidentes ocupacionales. El Departamento de Empleo proporciona servicios de consultoría gratuitos a los empleadores públicos. El Departamento reconoce los esfuerzos excepcionales de los empleadores participantes.

SEGUIMIENTO OBLIGATORIO

Los empleadores deben mantener un registro de incidentes exacto respecto a las lesiones, riesgos y

enfermedades en el lugar de trabajo. Los empleadores deben usar el sistema de registro OK-300 o su equivalente. Los totales anuales (sin incluir los nombres de los empleados) deben ser publicados antes de Febrero 1 del año siguiente al año calendario en el cual el reporte aplica. Esta información debe mantenerse publicada durante todo el mes de Abril. Los empleadores deben mantener programas escritos de seguridad y salubridad.

INSTRUCCIONES DE PUBLICACIÓN: Este anuncio debe ser publicado en uno o más lugares visibles en donde los anuncios a los empleados son colocados. Para asistencia o información adicional, contacte a:

Oklahoma Department of Labor Public Employee Occupational Safety & Health

409 NE 28th Street, Third Floor
Oklahoma City, OK 73105
405-521-6100
888-269-5353



Leslie Osborn
Commissioner of Labor

Departamento de Empleo de Oklahoma
www.labor.ok.gov

PRINT

OKLAHOMA MINIMUM WAGE

SUS DERECHOS SEGÚN LA LEY DE SALARIO MÍNIMO DE OKLAHOMA

40 O.S. § 197.1 et seq.

¿QUIÉN ES UN EMPLEADO?

40 O.S. § 197.4 (e) - “Empleado” incluye a cualquier individuo empleado por un empleador pero no deberá incluir a:

- (1) Un individuo empleado en una granja, empleado por cualquier persona, en relación con el cultivo del suelo, o en relación con el cultivo o cosecha de cualquier producto agrícola, incluyendo la crianza, esquila, alimentación, cuidado, entrenamiento, y manejo de ganado, abejas, aves de corral, animales de piel y animales salvajes, o en el empleo de un propietario o arrendatario u otro operador de una granja en relación con la operación, administración, conservación, mejora o mantenimiento de dicha granja y sus herramientas y equipo;
- (2) Cualquier individuo empleado en servicios domésticos o en o para una casa privada;
- (3) Cualquier individuo empleado por el gobierno de los Estados Unidos;
- (4) Cualquier individuo que trabaje como voluntario para una organización de caridad, religiosa u otra organización sin ánimo de lucro;
- (5) Cualquier repartidor o transportador de periódico;
- (6) Cualquier empleado de cualquier transportador sujeto a la regulación de la Parte I de la Ley de Comercio Interestatal;
- (7) Cualquier empleado de cualquier empleador que esté sujeto a las cláusulas de cualquier Ley Federal de Estándares Laborales Justos o cualquier Ley Federal de Salarios y Horas, actualmente en efecto o promulgada de aquí

¿QUIÉN ES UN EMPLEADOR?

40 O.S. § 197.4(d) - “Empleador” se refiere a todo individuo, sociedad, asociación, corporación, consorcio, o cualquier persona o grupo de personas que contraten a más de diez empleados a tiempo completo o su equivalente en cualquier lugar o sede de negocios; sin embargo, si un empleador tiene menos de diez empleados a tiempo completo o su equivalente en cualquier lugar o sede de negocios pero tiene negocios equivalentes a más de Cien Mil Dólares (\$100,000.00) anualmente, dicho empleador no estará exento de las cláusulas establecidas en esta ley. la Ley de Estándares Laborales Justos de 1938, en su versión enmendada, y quienes estén pagando un salario mínimo bajo las cláusulas establecidas en dicha ley, no a empleadores cuyos empleados estén exentos.

Estado Salario Mínimo

\$7.25 por hora

**A partir de
Julio 24, 2009**

**Departamento de
Trabajo de Oklahoma**

¿CÓMO AFECTAN LOS UNIFORMES EL SALARIO MÍNIMO?

40 O.S. § 197.17 – Las empresas que exigen uniforme a sus empleados pueden descontarlos del salario mínimo a un costo razonable por dichos uniformes. Esta ley no deberá aplicar a los empleadores sujetos a

¿CUÁL ES LA MULTA CIVIL POR LAS VIOLACIONES?

40 O.S. § 197.8 – El Comisionado, después de investigación, deberá determinar de manera oportuna por escrito si se deben o no salarios adicionales al empleado. Si el Comisionado determina que se le deben salarios adicionales al empleado, se deberá agregar diez por ciento (10%) a dicha cantidad como multa por dicho incumplimiento. El Comisionado deberá enviar por correo sus determinaciones al empleador y al empleado por correo certificado. El pago por parte del empleador y la aceptación por parte del empleado de la cantidad debida a juicio del Comisionado, absuelve al empleador de cualquier obligación adicional con el empleado en relación con los salarios reclamados por el empleado para el período en que estuvo empleado por el empleador.

40 O.S. § 197.9 - Cualquier empleador que sea encontrado culpable por una corte de jurisdicción competente de pagar menos salarios de los que tiene derecho un empleado, bajo lo establecido por esta ley, estará obligado a pagar a ese empleado el doble de la

PRINT

OKLAHOMA MINIMUM WAGE

- adelante; y quien esté pagando el salario mínimo según las cláusulas de esta ley;
- (8) Cualquier empleado contratado en un cargo ejecutivo, administrativo o profesional bona fide, o en el cargo de vendedor externo;
 - (9) Cualquier persona empleada a medio tiempo en un cargo no permanente. Un empleado a medio tiempo es aquel empleado que está contratado menos de veinticinco (25) horas a la semana;
 - (10) Cualquier persona que tenga menos de dieciocho (18) años de edad y no esté cursando secundaria o un programa de capacitación vocacional, y cualquier de edad y quien sea un estudiante de secundaria, Universidad o programa de capacitación vocacional;
 - (11) Cualquier individuo empleado en un almacén de alimento operado principalmente para el beneficio y uso de granjeros y rancheros; o
 - (12) Cualquier individuo que trabaje en la fuerza disponible del sheriff.



Leslie Osborn

Leslie Osborn

Comisionado de Empleo

cantidad de dichos salaros, menos cualquier cantidad ya pagada a dicho empleado por el empleador, y por los costos de la corte y de representación legal, que en ningún momento deberán ser menores a cien dólares (\$100). Cualquier acuerdo entre dicho empleado y el empleador para trabajar por menos de dicho salario no será justificación válida para dicha acción.

¿CUÁL ES LA MULTA PENAL POR VIOLACIONES?

40 O.S. § 197.13 - Cualquier empleador, o el representante o agente de cualquier corporación, que pague o acuerde pagar a cualquier empleado menos de la tasa salarial de compensación requerida por esta ley, si es encontrado condenado, será culpable de un delito menor y deberá ser castigado con una multa de no menos de quinientos dólares (\$500), o con prisión en la cárcel del condado por no más de seis (6) meses, o por una combinación de multa y cárcel.

AVISO DEL:

La ley Estatal exige a los empleadores que muestren este anuncio de tal forma que sea de fácil acceso a todos los empleados en dicho establecimiento bajo el control del empleador. Es ilegal contratar trabajadores en cualquier sector industrial u ocupación en el Estado de Oklahoma bajo de condiciones laborales perjudiciales contra su salud o moral y es ilegal contratar trabajadores en cualquier sector industrial en el Estado de Oklahoma con salarios que no sean adecuados para su sostenimiento. A menos que se establezca algo diferente en la Ley de Salario Mínimo de Oklahoma, ningún empleado en el Estado de Oklahoma deberá pagar a todo empleado un salario no menor al salario mínimo federal por todas las horas trabajadas.

3017 N. Stiles, Suite 100, Oklahoma City, OK 73105 · Telephone 405-521-6100 · Toll-free 1-888-269-5353 · Fax 405-521-6018 · www.ok.gov/odol

PRINT



BENEFICIOS DEL SEGURO DE DESEMPLEO

AVISO A LOS/LAS TRABAJADORES(AS)

Si pierde su trabajo o si trabaja menos de tiempo completo y gana menos que su salario de tiempo completo, puede tener derecho a recibir beneficios del Seguro de Desempleo (UI). Puede obtener una copia gratuita de "Asistencia de reemplazo para desempleados - Folleto informativo para trabajadores desempleados" visitando el sitio web de la Comisión de Seguridad del Empleo de Oklahoma en www.oklahoma.gov/oesc/individuals. Este documento explica sus derechos y cómo presentar una reclamación de seguro de desempleo (UI).

El proceso de presentación de reclamaciones de desempleo se puede realizar en línea en www.ui.ok.gov. Si tiene preguntas o necesita ayuda, puede comunicarse con el Centro de Servicio de la Comisión de Seguridad Laboral de Oklahoma al (405) 525-1500 o visitar una oficina de Oklahoma Works. Para encontrar la oficina más cercana, visite <https://oklahoma.gov/oesc/locations.html>.

EMPLEADORES: Uno de los requisitos de la Sec. 2-502 de la Ley de Seguridad en el Empleo de Oklahoma es publicar y mantener este aviso en lugares fácilmente accesibles para las personas que tiene empleadas. Se pueden obtener copias de la Comisión de Seguridad del Empleo de Oklahoma en línea en www.oklahoma.gov/oesc/employers/employer-resources-and-forms

OES-044 (rev. 08-17-2021)

PRINT

CHILD LABOR LAWS

Estado de Oklahoma

LEY DE TRABAJO INFANTIL

Sección 71 et seq. del Título 40 de los Estatutos de Oklahoma

Aplicable a menores de 16 años de edad.

EDAD MÍNIMA: 14 años de edad

CERTIFICADO DE EMPLEO: Certificado de empleo emitido por las escuelas; obligatorio para todos los menores empleados, incluyendo menores educados en casa y menores fuera del estado que trabajen en Oklahoma. Los empleadores deben tener un certificado de empleo de la escuela antes de que el menor pueda trabajar.

Nota para los Funcionario(s) Emisor(es): Los menores deben cumplir con el Título 70, Sección 10 de la Ley Escolar

ESTÁNDAR HORARIO: Durante época escolar - los menores están limitados a:

- No más de tres (3) horas por día escolar.
- No más de ocho (8) horas en días no escolares.
- No más de dieciocho (18) horas en semana escolar.

Cuando la escuela no está en sesiones - los menores están limitados a:

- No más de ocho (8) horas en día no escolar.
- No más de cuarenta (40) horas en semana no escolar.

PERIODOS DE DESCANSO:

Por cada cinco (5) horas trabajadas - treinta (30) minutos de descanso.

Por cada ocho (8) horas trabajadas - Una (1) hora de descanso.

ESTÁNDAR DE HORARIOS:

Desde el martes después del Día del Trabajo hasta Mayo 31 - los menores:

- Pueden trabajar antes de las 7:00 a.m. y no después de las 7:00 p.m.

Desde Junio 1 hasta el Día del Trabajo - los menores:

- No pueden trabajar antes de las 7:00 a.m. y no después de las 9:00 p.m.

OCUPACIONES PROHIBIDAS: Las ocupaciones que amenacen la salud y bienestar, incluyen pero no se limitan a:

| | | |
|--------------------|-------------------------|------------------------|
| Panadería | Comunicaciones | Construcción |
| Cocina | Refrigeradores | Cortadoras |
| Demolición | Congeladores | Freidoras |
| Asadores | Equipos elevadores | Escaleras |
| Carga de Mercancía | Maquinaria | Manufactura |
| Minería | Vehículos a Motor | Cortacésped |
| Motorizados | Procesamiento | Mensajería Pública |
| Servicios Públicos | Reparación | Rebanadoras |
| Almacenamiento | Transporte | Descargue de Mercancía |
| Bodegas | Segadoras | Salas de Trabajo |
| | Venta ambulante juvenil | |

Para información sobre ocupaciones peligrosas para menores de 16 y 17 años contacte a USDOL en el 1-866-487-9243

Departamento de Trabajo de Oklahoma

1-888-269-5353

www.labor.ok.gov

PRINT



LA LEY DE OKLAHOMA PROHIBE

LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO POR RAZA, COLOR, RELIGIÓN, ORIGEN NACIONAL, DISCAPACIDAD, EDAD, SEXO O INFORMACIÓN GENÉTICA¹

Si usted es un empleado(a), o un solicitante de empleo, y siente que debido a su raza, color, religión, origen nacional, discapacidad, edad, sexo o información genética ha sido discriminado(a) con respecto a:

Certificaciones, contratación, despido, revocación, paro forzoso, ascenso, transferencia, compensación, condiciones, términos, privilegios o responsabilidades de empleo, o acoso sexual, y desea presentar o discutir la presentación de un reclamo, contacte a:

**Office of the Oklahoma Attorney General
Office of Civil Rights Enforcement
313 N.E. 21st Street
Oklahoma City, Oklahoma 73105
Oficina de Oklahoma City: (405) 521-3921
Oficina de Tulsa: (918) 581-2342
Página Web: www.oag.ok.gov
Correo Electrónico: ocre.complaints@oag.ok.gov**

Contactar a la Oficina de Cumplimiento de los Derechos Civiles no entra en conflicto ni afecta a ningún otro derecho que pueda tener, incluyendo los procedimientos de apelación a los que pueda tener derecho a través de la Protección al Mérito de Oklahoma o cualquier procedimiento interno de reclamación que pueda tener a través de su empleador. Sin embargo, se debe presentar una Queja por Discriminación Laboral ante la Oficina de Cumplimiento de los Derechos Civiles dentro de los 180 días posteriores a el/los presunto(s) acto(s) discriminatorio(s).

¹Título 25, Estatutos de Oklahoma, Sección 1302

WORKERS' COMPENSATION

CC-Form-1A

Aviso e Instrucción de Compensación de Trabajadores de Oklahoma para Empresarios y Trabajadores

Se notifica por la presente a todos los empleados de esta empresa que tengan derecho a los beneficios de la Ley de Compensación para Trabajadores Administrativos que este empleador ha cumplido con todas las reglas de la Comisión de Compensación de Trabajadores, y que este empleador ha asegurado el pago de compensación a todos los empleados y sus dependientes en conformidad con la ley. Asimismo, se notifica a todos los empleados que este empleador proporcionará primeros auxilios, servicios médicos, quirúrgicos, hospitalarios, de optometría, podología y enfermería, medicina, muletas y otros aparatos que sean razonablemente necesarios en relación con la lesión sufrida por el trabajador, así como los pagos de compensación a cualquier empleado lesionado o sus dependientes conforme a lo dispuesto por la ley.

Cualquier empleado que haya sufrido una lesión indemnizable amparado por la Ley de Compensación para Trabajadores Administrativos tiene derecho a los servicios de rehabilitación vocacional, esto incluye la re-capacitación e inserción laboral si el empleado ya no pudiese realizar el trabajo para el cual tuviese formación o experiencia previa como consecuencia de la lesión.

La Comisión de Compensación de Trabajadores de Oklahoma cuenta con una División de Asesoría para proporcionar información a los trabajadores lesionados, empleadores y otras personas interesadas.

Existe la posibilidad de mediación para ayudar a resolver disputas de compensación para ciertos trabajadores. Para obtener más información, llame a la División de Consejería al 405-522-5308 o al número gratuito (dentro del estado) 855-291-3612.



Firma del Empleador

Nombre y Dirección del Asegurador

Fecha de Vencimiento de la Póliza de Seguro
(No aplicable a los empleadores autorizados para auto-asegurarse.)

Responsabilidades del empleado en caso de sufrir una lesión relacionada trabajo

De resultar dañado o afectado por trauma acumulativo o una enfermedad profesional que surja del empleo y en el transcurso de su desempeño, por leve que sea, el empleado debe notificar al empleador inmediatamente. Si este empleador es una sociedad, se debe notificar a cualquier socio. Si este empleador es una corporación, la notificación se hará a cualquier agente o funcionario de la corporación autorizado a recibir tal notificación. Se notificará también a la persona a cargo de los negocios en el lugar de operaciones donde se haya producido la lesión. De no haber notificado verbalmente o por escrito al empleador dentro de los treinta (30) días, el reclamo de indemnización puede prescribir de forma definitiva.

El empleado puede presentar un reclamo de indemnización ante la **COMISIÓN DE COMPENSACIÓN DE TRABAJADORES** por una lesión accidental, muerte, trauma acumulativo o enfermedad profesional o enfermedad accidental que ocurra EL 1 de febrero de 2014, **O DESPUÉS** de esa fecha. Este empleador debe suministrar los formularios para presentar un reclamo de compensación, y también se encuentran disponibles en la Comisión de Compensación de Trabajadores. Los formularios se encuentran publicados en el sitio web de la Comisión, www.wcc.ok.gov.

Una reclamación de indemnización debe presentarse ante la Comisión dentro del tiempo especificado por la ley, o quedará prohibida para siempre. Según la ley vigente a partir del 28 de mayo de 2019, una reclamación de indemnización por cualquier lesión accidental debe presentarse ante la Comisión dentro de un (1) año a partir de la fecha de la lesión o, si el empleado ha recibido beneficios bajo el Título 85A por la lesión, seis (6) meses desde la fecha de la última emisión de dichos beneficios; una reclamación por muerte debe presentarse dentro de los dos (2) años siguientes a la fecha de la muerte; una reclamación de compensación por enfermedad o enfermedad ocupacional debe presentarse dentro de los dos (2) años posteriores a la última exposición perjudicial; y una reclamación de compensación por trauma acumulativo debe presentarse dentro de un (1) año a partir de la fecha de la lesión.

Los reclamos de indemnización por lesiones, muerte, trauma acumulativo o males o enfermedades profesional accidentales que ocurrieran ANTES del 1 de febrero de 2014 se pueden presentar ante el TRIBUNAL DE RECLAMOS EXISTENTES DE COMPENSACIÓN AL TRABAJADOR y estarán sujetos a diferentes requisitos de notificación de la lesión y distintos plazos para presentar reclamos a los requeridos para los correspondientes a lesiones accidentales, muerte, trauma acumulativo o males o enfermedades profesionales que ocurrieran a partir del 1 de febrero de 2014. El incumplimiento de los requisitos y los plazos de notificación aplicables puede resultar en la prescripción definitiva del reclamo. Póngase en contacto con el Tribunal de Reclamos Existentes de Compensación al Trabajador para obtener información adicional.

PRINT

WORKERS' COMPENSATION

Responsabilidades del Empleador

El empleador debe proporcionar a los empleados servicios inmediatos de primeros auxilios, médicos, quirúrgicos, hospitalarios, optométricos, podológicos y de enfermería, quiropráctica, medicamentos, muletas y otros aparatos que puedan ser razonablemente necesarios en relación con la lesión sufrida por el empleado. Esto se aplica a la atención de todas las lesiones y enfermedades que surjan en el empleo y durante el mismo, independientemente de su naturaleza. Dentro de los diez (10) días posteriores a la fecha de recepción de la notificación o conocimiento de muerte o lesión que resulte en la pérdida de tiempo superior al turno de trabajo, o atención médica fuera del lugar de trabajo, el empleador o el representante del empleador DEBE enviar un informe al respecto a la Comisión de Compensación Laboral a través del Intercambio Electrónico de Datos tal como se especifica en las reglas de la Comisión.

Se invalidará cualquier acuerdo hecho por un empleado para pagar cualquier porción de la prima pagada por el empleador a un operador, fondo de prestaciones o departamento mantenido por el empleador con el fin de indemnizar o proveer servicios y suministros médicos, tal como lo requieren las leyes de compensación de los trabajadores. Cualquier empleador que realice una deducción del pago de cualquier empleado con derecho a prestaciones en virtud de las leyes de compensación de los trabajadores para tales propósitos será culpable de un delito menor.

Se invalidará cualquier acuerdo hecho por un empleado para renunciar a los derechos y beneficios de compensación del trabajador.

Toda persona que cometa fraude de compensación del trabajador, será culpable, de ser condenada, de un delito grave punible con pena de prisión, una multa o ambas.

**Comisión de Compensación del Trabajador
1915 North Stiles Avenue**

Oklahoma City, Oklahoma 73105-4918

Teléfono: 405-522-5308 (OKC) · 918-295-3732 (TU) · Línea gratuita (dentro del estado) 855-291-3612

Sitio Web · www.wcc.ok.gov

Enmendado 1-1-21

Este aviso debe ser publicado y mantenido por el empleador en uno o más lugares visibles en el lugar de trabajo.

FEDERAL MINIMUM WAGE

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 (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.

MADRES LACTANTES La FLSA exige que los empleadores le proporcionen un tiempo de descanso razonable a la empleada que sea madre lactante y que esté sujeta a los requisitos de sobretiempos de la FLSA, para que la empleada se extraiga leche manualmente para su niño lactante por un año después del nacimiento del niño, cada vez que dicha empleada tenga la necesidad de extraerse leche. A los empleadores también se les exige que proporcionen un lugar, que no sea un baño, protegido de la vista de los demás y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y del público, el cual pueda ser utilizado por la empleada 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 pecuniarias 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 pecuniarias civiles por incumplimiento con 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 presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- Ciertas ocupaciones y establecimientos están exentos de las disposiciones sobre salario mínimo, y/o pago de horas extras.
- 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.
1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd



WH1088 SPA REV 07/16



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
- Aplicantes de trabajo
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato

¿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 y condiciones 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 la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación.

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

- Todos los aspectos del empleo, incluyendo:
 - Despidos
 - Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
 - Contratación o promoción
 - Asignaciones
 - Remuneración (salarios desiguales o compensación)
 - Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad o para la creencia, observancia o práctica de una fe religiosa sinceramente realizada
 - Beneficios
 - Formación profesional
 - Clasificación
 - Referencias
 - Obtención o divulgación de información genética de los empleados
 - Solicitudes o divulgación de información médica de los empleados
 - Conducta que podría desalentar razonablemente a

alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento.

¿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 a través 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 basada en 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 afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel

ejecutivo.

Estatus Protegido Como Veterano El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 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 tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

Represalias Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga 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 habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en <https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/>, o llamando a una oficina regional o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU. 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, u 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 o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo 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.

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 10-20-2022)

FMLA | FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT

LOS DERECHOS DEL EMPLEADO BAJO LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE ESTADOS UNIDOS, DIVISIÓN DE SALARIO Y HORARIOS

DERECHOS DE LICENCIA Los empleados elegibles que trabajen para un empleador al que aplique esta norma pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo, con protección del empleo, en un período de 12 meses por las siguientes razones:

- El nacimiento de un hijo o la asignación de un niño en adopción o acogimiento;
- Para generar un vínculo con un hijo (la licencia debe ser tomada dentro del 1 año siguiente al nacimiento o asignación del niño);
- Para atender a un cónyuge, hijo o padre del empleado que tiene una condición de salud grave que sea elegible;
- Para la propia condición de salud grave del empleado que sea elegible, la cual haga que el empleado no pueda realizar su trabajo;
- Para exigencias que sean aplicables relacionadas con el despliegue en el exterior de un miembro de las fuerzas armadas que sea el cónyuge, hijo, padre o madre del empleado.

Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo, padre, o pariente más cercano de un miembro del servicio cubierto también puede tomarse hasta 26 semanas de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro del servicio con una lesión o enfermedad grave.

El empleado no tiene que utilizar la licencia en un solo bloque. Cuando sea médicamente necesario o de otro modo permitido, los empleados pueden tomarse una licencia intermitente o tener un horario reducido.

Los empleados pueden elegir, o el empleador puede requerir el uso de la licencia paga acumulada mientras se toma una licencia FMLA. Si un empleado sustituye una licencia paga acumulada por la licencia FMLA, el empleado debe cumplir con las políticas de licencia paga del empleador.

BENEFICIOS Y PROTECCIONES Mientras que los empleados estén en licencia FMLA, los empleadores deben continuar con la cobertura de seguro de salud como si los empleados no estuvieran en licencia.

Al regresar de una licencia FMLA, la mayoría de los empleados deben ser reintegrados al mismo puesto de trabajo o uno casi idéntico con sueldo, beneficios y otros términos y condiciones de empleo equivalentes.

Un empleador no puede interferir con los derechos FMLA de un individuo o tomar represalias contra alguien por usar o intentar usar la licencia FMLA, oponerse a una práctica prohibida por la FMLA, o estar involucrado en cualquier procedimiento bajo la FMLA o relacionado con la misma.

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD Un empleado que trabaje para un empleador cubierto debe cumplir tres criterios con el fin de ser elegible para una licencia FMLA. El empleado debe:

- Haber trabajado para el empleador durante al menos 12 meses;
- Tener por lo menos 1.250 horas de servicio en los 12 meses antes de la licencia;* y
- Trabajar en un lugar donde el empleador tenga por lo menos 50 empleados dentro de un radio de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.

*Los requisitos de "horas de servicio" especiales se aplican a los empleados de la tripulación de vuelo de una aerolínea.

SOLICITUD DE LICENCIA En general, los empleados deben avisar con una antelación de 30 días sobre la necesidad de la licencia FMLA. Si no es posible dar un aviso con 30 días de antelación, el empleado debe notificar al empleador tan pronto como sea posible y, en general, seguir los procedimientos habituales del empleador.

Los empleados no tienen que compartir un diagnóstico médico, pero deben proporcionar suficiente información al empleador para que éste determine si la licencia califica para la protección FMLA. Suficiente información podría incluir informar a un empleador que el empleado no es o no será capaz de desempeñar sus funciones de trabajo, que un miembro de la familia no puede realizar sus actividades diarias, o que es necesaria la hospitalización o continuar el tratamiento médico. Los empleados deben informar al empresario si la necesidad de la licencia es por una razón por la cual se tomó o certificó una FMLA con anterioridad.

Los empleadores pueden requerir una certificación o recertificación periódicamente sobre la necesidad de licencia. Si el empleador determina que la certificación está incompleta, debe proporcionar una notificación por escrito indicando qué información adicional requiere.

RESPONSABILIDADES DEL EMPRESARIO Una vez que un empleador se dé cuenta que la necesidad de un empleado de licencia es por una razón elegible bajo la FMLA, el empleador debe notificar al empleado si él o ella es elegible para la licencia FMLA y, si es elegible, también debe proporcionarle un aviso de los derechos y responsabilidades bajo la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador debe proporcionar una razón para la no elegibilidad.

Los empleadores deben notificar a sus empleados si la ausencia será designada como licencia FMLA, y si es así, qué tanta licencia será designada como licencia FMLA.

APLICACIÓN Los empleados pueden presentar una queja ante el Departamento de Trabajo de EE.UU., División de Salarios y Horarios, o pueden presentar una demanda privada contra el empleador.

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni tiene prevalencia frente a cualquier ley estatal o local, o acuerdo de negociación colectiva que otorgue mayores derechos familiares o médicos.



For additional information or to file a complaint:

1-866-4-USWAGE

(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627

WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV

U.S. Department of Labor | Wage and Hour Division



WH1420a REV 04/16



SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO PARA SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos laborales para adelantar su servicio militar o ciertos tipos de servicios en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores que discriminen a los pasados o actuales miembros de los servicios uniformados, y a aquellos que apliquen a los servicios uniformados.

DERECHOS DE REEMPLEO

Usted tiene derecho a ser reemplado(a) en su trabajo civil si lo dejó para cumplir con su labor en el servicio uniformado y:

- usted garantiza que su empleador reciba una notificación por anticipado de su servicio, por escrito o verbalmente;
- usted tiene cinco años o menos acumulados de servicio en los servicios uniformados mientras ha sido empleado(a) de ese empleador en particular;
- usted regrese a trabajar o aplique para ser reemplado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y
- usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonoroso o bajo condiciones no honorables.

Si usted es elegible para ser reemplado(a), debe ser restituido(a) en el trabajo y los beneficios que haya logrado de no haber estado en servicio militar o, en algunos casos, un trabajo similar, le serán restituidos.

DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN

Si usted: • es o fue miembro del servicio uniformado; • ha aplicado para hacer parte del servicio uniformado; o • está obligado(a) a servir en el servicio uniformado; entonces un empleador no puede negárselos: • empleo inicial; • reemplazo; • retención en el empleo; • ascenso; o • cualquier beneficio del empleo debido a este estatus.

PROTECCIÓN DEL SEGURO MEDICO

- Si usted deja su trabajo para cumplir con un servicio militar, usted tiene el derecho a decidir si sigue con su servicio de

seguro médico ofrecido por medio de su empleador, para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras está en el servicio militar.

- Incluso si decide no continuar con la cobertura durante su servicio militar, tiene el derecho a ser reinstituído(a) en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reemplado(a), por lo general sin tiempos de espera o exclusiones (ej. Condiciones de exclusión preexistentes) excepto para enfermedades u heridas relacionadas con el servicio.

CUMPLIMIENTO

- El Servicio de Empleo y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones a la ley USERRA.
- For assistance in filing a complaint, or for any other information on USERRA, contact VETS at **1-866-4-USA-DOL** or visit its website at <https://www.dol.gov/agencies/vets/>. An interactive online USERRA Advisor can be viewed at <https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra>
- Si usted presenta una queja con veteranarios y VETS no está en condiciones de resolverlo, usted puede solicitar que su caso sea remitido al Departamento de Justicia o la Oficina del Consejero Especial, según corresponda, para la representación.
- Usted también puede saltar el proceso de VETS y presentar una acción civil contra las violaciones de USERRAs cometidas por el empleador.

Fecha de publicación — Mayo 2022

Los derechos presentados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS, y puede ser visto en Internet en esta dirección: <https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster> La ley federal requiere que los empleadores notifiquen a sus empleados sobre sus derechos bajo la ley USERRA, y los empleadores pueden cumplir con este requisito al mostrar este anuncio en donde por lo general colocan los anuncios de la empresa para sus empleados.



U.S. Department of Labor
1-866-487-2365



U.S. Department of Justice



Office of Special Counsel



Employer Support Of The Guard
And Reserve 1-800-336-4590

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 despida, 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 bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador. La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a discontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

CUMPLIMIENTO El/La Secretario(a) de Trabajo puede presentar acciones legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleados o solicitantes de empleo también pueden presentar sus propias acciones judiciales.

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
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd



WH1462 SPA REV 07/16



Departamento de Trabajo
de los EE. UU.

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 comunice 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

Los empleadores deben:

- Proveer a los trabajadores un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos. Es ilegal 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

PRINT

internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.

- Ver cualesquiera 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.

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/espanol

OSHA 3167-04R 2019
It's the Law - Spanish

ANTI-DISCRIMINATION NOTICE

Se considera ilegal discriminar a las personas autorizadas a trabajar. Los empresarios NO PUEDEN especificar qué documento(s) aceptarán de un empleado. El rechazo a la contratación de una persona debido a la existencia de una fecha futura de expiración en los documentos que ésta presenta puede constituir también una discriminación ilegal.

Para más información,
póngase en contacto con la Oficina del Consejero Especial para Prácticas
Injustas Relacionadas con Inmigración Oficina de Empleo en el
800-255-7688.

PRINT

WITHHOLDING STATUS

Desde la última vez que presentó el Formulario W-4 a su empleador usted...

- Se casó o divorció?
- Ganó o perdió a un dependiente?
- Cambió su nombre?

Hubo grandes cambios en...

- Sus ingresos no salariales (intereses, dividendos, ganancias sobre capital, etc.)?
- El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empezaron o dejaron de trabajar)?
- Sus deducciones detalladas?
- Sus créditos fiscales?

Si su respuesta es "SI"...

En cualquiera de estas preguntas o si debía impuestos extras cuando presentó su último reintegro, puede que tenga que llenar nuevamente un Formulario W-4.

Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al IRS al 1-800-829-3676.

Es momento que revise su retención en la renta. Para más detalles, obtenga la Publicación 919, *Cómo Ajusto mi Impuesto por Retención en la Fuente?*, o use la Calculadora de Retención en la Fuente en www.irs.gov/individuals en la página web del IRS.

Empleador: Por favor presente o publique este Anuncio en la Cartelera de Mensajes de forma que sus empleados puedan verlo. Por favor indique en donde pueden obtener los formularios y la información sobre este tema.



Department of the Treasury
Internal Revenue Service

www.irs.gov

Publication 213
(Rev.8-2009)
Cat. No. 11047P

PAYDAY NOTICE

AVISO DE DÍA DE COBRO

Día de cobro regulares Para Los Empleados de

(Nombre Firme)

Este Como Sigue:

Semana

Revista Bisemanal

Mensualmente

Otros _____

Por: _____

Titulo: _____

PRINT

ACKNOWLEDGEMENT

Certifico que he recibido y leído el contenido de las Leyes Laborales.

Nombre de empleado: _____

Fecha de recepción: _____

Firma del destinatario: _____

Comentarios:

ENVIAR RECONOCIMIENTO

PRINT