



Conozca sus derechos en el lugar de trabajo

# **SOUTH CAROLINA y Federal**

**Leyes de trabajo imprimibles**

# SOUTH CAROLINA 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.

## COMPENSACIÓN LABORAL DE CAROLINA DEL SUR

### SI USTED SE LESIONA EN EL TRABAJO, USTED DEBE:

1. Notificar a su empleador inmediatamente. Usted no puede recibir beneficios a menos que su empleador sepa que usted está lesionado.
2. Decirle al médico al que su empleador lo envíe, que usted está cubierto por la compensación laboral.
3. Notificar al Proveedor de Compensación Laboral que aparece en este cartel o a la Comisión de Compensación Laboral de Carolina del Sur llamando al 803.737.5700 si usted experimenta retrasos indebidos o problemas con su reclamación.

### LA COMPENSACIÓN LABORAL:

1. Paga el 100% de sus cuentas médicas y otros gastos.
2. Compensa el 66 2/3% de su sueldo, limitado al salario máximo fijado por ley, si usted no puede trabajar por más de siete días calendario.

### ESTAMOS OPERANDO SEGÚN Y SUJETO A LA LEY DE COMPENSACIÓN LABORAL DE SC

En caso de lesión o muerte accidental de un empleado, el empleado lesionado, o alguien que actúe en su nombre, debe dar aviso inmediato al empleador o agente autorizado. La ausencia de dicha notificación inmediata puede causar un grave retraso en el pago de la compensación al empleado lesionado o sus familiares a cargo y puede impedir que reciba los beneficios de compensación de acuerdo con la ley.



**SC Workers' Compensation Commission**  
**PO Box 1715, 1333 Main Street, Suite 500**  
**Columbia, SC 29201**  
**803-737-5700**  
**[www.wcc.sc.gov](http://www.wcc.sc.gov)**

Agosto 2018

*Nombre del Proveedor de Compensación Laboral, Dirección Postal y Teléfono para Reclamaciones:*

**PRINT**

# DISCRIMINATION



## La Ley de la Comision de Asuntos Humanos de Carolina Del Sur Prohibe la discriminacion del empleo.

Bajo la ley estatal un empleador no puede discriminarlo por motivos de: **Raza, Color, Origen Nacional, Religion, Edad (40+) o (40+) o Discapacidad, Sexo (Incluyendo el embarazo, el parto , o condiciones medicas similares, orientacion sexual, o identidad de genero**

**La Comision de Asuntos Humanos de Carolina Del Sur (SCHAC) hace cumplir las leyes estatales y federales que protegen a los empleados y solicitantes de trabajo de discriminacion laboral**

### Ejemplos de Practica s Ilegales de Empleo

Todos los aspectos del empleo, incluyendo

- No contratar o ascender
- Pago Salarios o compensacion desiguales o Beneficios
- No proporcionar adaptaciones razonables debido a :
  - o una discapacidad
  - o creencias, observancias o practicas religiosas sinceras.
  - o embarazo, parto or condiciones medicas similares , incluyendo , pero no limitado a , la lactancia
- Disciplina /Descenso /Suspension ilegal
- Represalias o conducta, que razonablemente podrian desalentar a alguien de
  - o oponerse a la discriminacion
  - o presentar un cargo
  - o o participar en una investigacion or procedimiento
- Aplicacion de diferentes terminos y condiciones de empleo
- Acoso incluyendo:
  - o conducta verbal o fisica no deseada o Intimidacion

La Aplicacion se realiza de conformidad con SC Code Ann. § 1-13-90. Para obtener una lista completa de las acciones de empleo ilegales en este estado, consulte SC Code Ann. §§ 1-13-80 & 41-1-130.



### Como denunciar discriminacion ilegal:

Si cree que ha ocurrido discriminacion, comuniquese con la Comision de Asuntos Humanos de Carolina Del Sur.

- Complete un cuestionario:
  - o **En linea** en [www.schac.sc.gov](http://www.schac.sc.gov)
  - o **Llamenos** al (803) 737-7800 o al numero gratuito 1-800-521-0725
  - o **En persona o por correo a:**  
1026 Sumter Street, Suite 101  
Columbia, SC 29201



- Debe presentar una queja formal para iniciar una investigacion.
- Hay **limites de tiempo estrictos** para presentar cargos de discriminacion laboral. Para preservar la capacidad de actuar en su nombre y proteger su derecho a presentar una demanda privada, si finalmente lo necesita, debe comunicarse con la Comision de Asuntos Humanos de Carolina Del Sur de inmediato cuando se sospecha que discriminacion ha ocurrido.

**Los Empleadores** incluyendo las agencias estatales, los gobiernos locales (como empleadores), las instituciones educativas (como empleadores), y la subdivision local de los mismos, deberan **PUBLICAR, MANTENER PUBLICADO, Y PUBLICAR EN LUGARES VISBLES EN SUS INSTALACIONES**, donde habitualmente se publican avisos a los empleados y solicitantes de trabajo.

La mision de la Comision de Asuntos Humanos de Carolina del Sur es eliminar y prevenir discriminacion ilegal en: Empleo sobre las bases de Raza, Color, Origen Nacional, Religion Sexo (incluyendo el embarazo, parto, o condiciones medicas similares, orientacion sexual, o identidad de genero), Edad (40+), o discapacidad; Vivienda sobre las bases de : Raza , Color, Origen Nacional , Religion, Sexo, Estatus Familiar o Discapacidad Alojamiento Publicos sobre las bases de : Raza, Color, Origen Nacional o Religion.

Comision de Asuntos Humanos de Carolina Del Sur

1026 Sumter Street, Suite 101

Columbia, SC 29201

[www.schac.sc.gov](http://www.schac.sc.gov)

Telefono: (803) 737-7800 Numero Gratuito: 1-800-521-0725

(Revisado el 14/11/2022)

PRINT

# UNEMPLOYMENT INSURANCE

## Este establecimiento puede ser cubierto por la Ley de Compensación por Desempleo de S.C.

Si queda desempleado, comuníquese con su centro SC Works local para obtener ayuda con oportunidades de empleo. Si no hay trabajo disponible de inmediato, puede ser elegible para el seguro de desempleo. Si solo hay disponible trabajo a tiempo parcial, puede ser elegible para beneficios parciales. Presente su solicitud en línea en cualquier momento y en cualquier lugar en <https://scuihub.dew.sc.gov/CSS/>

Puede encontrar una guía para solicitar los beneficios de desempleo en <https://dew.sc.gov/individuals/apply-for-benefits>

### Los trabajadores no pagan parte del costo del seguro de desempleo

**Impuesto para el seguro de desempleo:** a menudo los trabajadores desempleados nos dicen que se les debe pagar el seguro de desempleo "porque lo han pagado". En Carolina del Sur, los empleados no financian el seguro de desempleo a través de deducciones de su salario. Los empleadores financian el seguro de desempleo a través de contribuciones tributarias.

**Impuesto de Seguridad Social.** No confunda el seguro de desempleo con seguro de vejez, sobrevivientes y discapacidad. El monto deducido de su salario como Seguro Social es su contribución al seguro de vejez, sobrevivientes y discapacidad. El empleador contribuye con una cantidad igual, además de su pago del impuesto completo del seguro de desempleo.

Si ha perdido su trabajo debido a la violencia doméstica, existe la posibilidad de que pueda ser elegible para los beneficios del seguro de desempleo.

PRINT

# SC LABOR LAW ABSTRACT

## RESUMEN DE LA LEY LABORAL DE SC

### Ley de Pago de Salarios

Cuando se contrata a un empleado, el empleador debe notificar al empleado por escrito acerca de:

- los salarios acordados
- las horas normales que el empleado trabajará
- la hora y el lugar donde se pagarán los salarios
- las deducciones que un empleador puede hacer de los salarios, incluido el seguro

Los cambios a estos términos deben hacerse por escrito al menos siete (7) días calendario antes de que entren en vigor.

Los empleadores deben pagar a los empleados todos los salarios adeudados en cada período de pago. Los empleadores también deben dar a los empleados una declaración detallada que muestre el salario bruto y todas las deducciones realizadas en cada período de pago y mantener registros de los salarios pagados durante tres años.

Los empleadores que violen la Ley de Pago de Salarios están sujetos a una multa civil de \$100 por cada violación. Los empleados pueden recuperar hasta tres veces la cantidad total de salarios, costos y honorarios de abogados no pagados en una acción civil.

Para informar una presunta violación, o para llevar un registro u otras cuestiones relacionadas con la Ley de Pago de Salarios, o para solicitar una copia de la Ley de Pago de Salarios, comuníquese con la Oficina de Salarios y Trabajo Infantil a la dirección y número que figuran a continuación.

### Trabajo infantil

Ningún empleador en este estado participará en ninguna práctica de trabajo infantil opresivo. El trabajo infantil opresivo incluye el empleo de cualquier menor en cualquier ocupación declarada por el Director de Trabajo, Licencias y Regulación como especialmente peligrosa o perjudicial para la salud o el bienestar de los menores. El trabajo infantil opresivo también incluye el empleo de menores de 14 o 15 años bajo las siguientes condiciones:

- Durante el horario escolar
- Antes de las 7 am o después de las 7 pm (9 pm durante el período de vacaciones de verano en el distrito escolar en el que reside el menor)
- Más de 18 horas durante las semanas escolares
- Más de 3 horas en días escolares
- Más de 40 horas en semanas no escolares
- Más de 8 horas en días no escolares

### Derecho al trabajo

El derecho al trabajo de una persona en Carolina del Sur no se puede negar, interferir o recortar porque la persona pertenece, o no pertenece, a un sindicato. Un empleador, organización laboral u otra persona que viole los derechos de un trabajador bajo estas disposiciones es culpable de un delito menor y, una vez convicto, debe ser castigado con una pena de prisión de no menos de diez días ni más de treinta días, una multa de no menos de mil dólares, pero no más de diez mil dólares, o ambos. Además, el empleador, la organización laboral u otra persona están sujetos a una demanda por parte del trabajador agraviado. Para obtener más información, llame al 803-896-4470.

### Trabajador inmigrante

La "Ley de Inmigración Ilegal y Enmienda de Carolina del Sur" requiere que todos los empleadores verifiquen el estado legal de los nuevos empleados y prohíbe el empleo de cualquier trabajador que no esté legalmente en este país y esté autorizado para trabajar.

Después del 1 de julio de 2009, todos los negocios en Carolina del Sur reciben una licencia de empleo de Carolina del Sur que permite a un empleador contratar empleados. La licencia de empleo recibida sigue vigente mientras la empresa cumpla con la ley.

A partir del 1 de enero de 2012, todos los empleadores de Carolina del Sur deben inscribirse en el programa E-Verify del Departamento de Seguridad Nacional de Estados Unidos y verificar el estado de los nuevos empleados dentro de tres días hábiles, utilizando E-Verify. La falta de uso de E-Verify para verificar los nuevos empleados dará como resultado la libertad condicional para el empleador o la suspensión/revocación de las licencias comerciales del empleador.

Para obtener detalles sobre disposiciones relacionadas con el trabajo infantil, comuníquese con la Oficina de Salarios y Trabajo Infantil a la dirección y el número que figuran a continuación.

SC LLR - Office of Wages and Child Labor,  
P.O. Box 11329, Columbia, South Carolina 29211-1329  
(803)-896-4470  
[www.llronline.com](http://www.llronline.com)

Última actualización: julio de 2018

# EQUAL OPPORTUNITY IS THE LAW

## LA IGUALDAD DE OPORTUNIDAD ES LA LEY

La ley prohíbe que este beneficiario de asistencia financiera federal discrimine por los siguientes motivos: contra cualquier individuo en los Estados Unidos por su raza, color, religión, sexo (incluyendo el embarazo, el parto y las condiciones médicas relacionadas, y los estereotipos sexuales, el estatus transgénero y la identidad de género), origen nacional (incluyendo el dominio limitado del inglés), edad, discapacidad, afiliación o creencia política, o contra cualquier beneficiario, solicitante de trabajo o participante en programas de capacitación que reciben apoyo financiero bajo el Título I de la ley de Inversión y Oportunidad en la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés), debido a su ciudadanía, o por su participación en un programa o actividad que recibe asistencia financiera bajo el Título I de WIOA.

El beneficiario no deberá discriminar en los siguientes áreas: decidiendo quién será permitido de participar, o tendrá acceso a cualquier programa o actividad que recibe apoyo financiero bajo el Título I de WIOA; proporcionando oportunidades en, o tratar a cualquier persona con respecto a un programa o actividad semejante; o tomar decisiones de empleo en la administración de, o en conexión a un programa o actividad semejante.

Los beneficiarios de asistencia financiera federal deben tomar medidas razonables para garantizar que las comunicaciones con las personas con discapacidades sean tan efectivas como las comunicaciones con los demás. Esto significa que, a petición y sin costo alguno para el individuo, los recipientes están obligados a proporcionar ayuda auxiliar y servicios para individuos con discapacidades calificados.

### QUE DEBE HACER SI CREE QUE HA SIDO DISCRIMINADO

Si usted piensa que ha sido discriminado en un programa o actividad que recibe apoyo financiero bajo el Título I de WIOA, usted puede presentar una queja no más de 180 días después de la fecha en que ocurrió la presunta violación, ya sea con: El oficial de igualdad de oportunidad del recipiente (o la persona que el recipiente haya designado para este propósito);

**Office of Equal Opportunity, S.C. Department of Employment and Workforce,  
P.O. Box 908, Columbia, SC 29202**

O:

**Director, Civil Rights Center (CRC), U.S. Department of Labor  
200 Constitution Avenue NW, Room N-4123, Washington, DC 20210**  
o electrónicamente como indica el sitio web del CRC [www.dol.gov/crc](http://www.dol.gov/crc).

Si usted presenta una queja con el recipiente, usted debe esperar hasta que el recipiente emita una decisión final escrita o que pasen por lo menos 90 días (lo que ocurra primero), antes de presentar una queja con el Centro de Derechos Civiles (CRC, por sus siglas en inglés) a la dirección mencionada previamente. Si el beneficiario no le entrega una decisión final escrita dentro de 90 días después de la fecha en que presento su queja, usted puede presentar su queja con el CRC antes que reciba la decisión final. Sin embargo, es necesario presentar su queja con el CRC dentro de 30 días después de la fecha límite de 90 días (en otras palabras, dentro de 120 días después de la fecha en que presento la queja con el recipiente). Si el recipiente emite una decisión final escrita, pero usted no está satisfecho con el resultado o resolución, usted puede presentar una queja con el CRC. Usted debe presentar su queja con el CRC dentro de 30 días después que reciba la decisión final escrita.

**PRINT**

# CONTACT INFORMATION

## Para más información contacte a:

◆ SC Dept. of Labor, Licensing and Regulations

803-896-4380

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

◆ SC Department of Employment and Workforce

803-737-2400

[www.dew.sc.gov](http://www.dew.sc.gov)

◆ SC Human Affairs Commission

803-737-7800

1-800-521-0725

[www.schac.sc.gov](http://www.schac.sc.gov)

◆ SC Workers Compensation Commission

803-737-5700

[www.wcc.sc.gov](http://www.wcc.sc.gov)

***ESTE AVISO DEBE PUBLICARSE EN UN LUGAR VISIBLE.***

*Agosto 2018*



## SEGURIDAD Y PROTECCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO

### **EL ESTADO:**

Según la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de Carolina del Sur, el Estado es responsable de la aplicación de las normas de seguridad y salud ocupacional en todos los lugares de trabajo, tanto públicos como privados, dentro del estado de Carolina del Sur. Sin embargo, las operaciones de deslocalización, construcción naval, reparación de buques y desguace de buques cubiertas por la Ley de Compensación para Estibadores y Trabajadores Portuarios, según ha sido enmendada, permanecen bajo jurisdicción federal.

### **EMPLEADORES:**

Cada empleador deberá proporcionar a los empleados empleo y un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos que causan o pueden causar muerte o daño físico a sus empleados, y deberá cumplir con las normas de seguridad y salud ocupacional promulgadas por el Director de Trabajo, Licencias y Regulación (LLR). Los empleadores deben informar a OSHA todas las muertes relacionadas con el trabajo dentro de las 8 horas, y todas las hospitalizaciones, amputaciones y pérdidas de ojos dentro de las 24 horas. Los informes se pueden realizar por teléfono al (803)896-7672 o en persona en 121 Executive Center Drive, Suite 230, Columbia, SC 29211.

### **EMPLEADOS:**

Cada empleado deberá cumplir con los estándares de seguridad y salud ocupacional y todas las reglas, regulaciones y órdenes emitidas por el director de Empleo, Licencias y Regulación que sean aplicables a sus propias acciones y conducta.

Cualquier empleado o su representante puede solicitar una inspección de su lugar o sitio de empleo. Cualquier empleado puede presentar una queja, ya sea verbalmente o por escrito. Los formularios de queja y la información de presentación se pueden encontrar en nuestro sitio web o se proporcionarán, previa solicitud, por el Departamento de Trabajo, Licencias y Regulación de Carolina del Sur.

Los empleadores y empleados tienen el derecho de participar en las inspecciones llamando la atención del inspector sobre las posibles violaciones que existen en su área de trabajo y el derecho a participar en la inspección detallada. El inspector tendrá el derecho de determinar el número de personas que participan en la inspección detallada.

Bajo la ley estatal, cuando el representante autorizado de los empleados acompaña al inspector durante una inspección detallada, no sufrirá ninguna pérdida de salario u otros beneficios que normalmente le corresponderían.

Cuando no haya un representante autorizado, el inspector consultará a un número razonable de empleados sobre cuestiones de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

### **DISCRIMINACIÓN:**

Las leyes estatales y federales prohíben la discriminación contra cualquier empleado si presenta una queja o causa cualquier procedimiento relacionado con esta Ley o está a punto de declarar en tales procedimientos o debido al ejercicio por parte de cualquier empleado en nombre propio o de otros de cualquier

derecho otorgado bajo la ley estatal y federal. El Director de Trabajo, Licencias y Regulación o las oficinas federales más cercanas de OSHA deben ser notificados dentro de los treinta (30) días posteriores a la ocurrencia de tal acto discriminatorio. Los empleados del gobierno estatal y local deben presentar tales quejas ante el Director del Departamento de Trabajo, Licencias y Regulación de Carolina del Sur. Un empleado del sector público que crea que ha sido despedido o sometido a discriminación por cualquier persona en violación de la Sección 41-15-510 puede proceder con una acción civil de conformidad con las disposiciones contenidas en el Capítulo 27, Título 8.

### **CITACIONES:**

Las citas que enumeran las presuntas violaciones durante una inspección se enviarán por correo al empleador con una prontitud razonable. La ley estatal exige que dichas citas se publiquen oportunamente en lugares apropiados para la información del empleado durante tres (3) días, o hasta que se corrijan las violaciones, lo que ocurra más tarde, para advertir a los empleados de los peligros que puedan existir.

### **PENALIZACIONES:**

Un empleador puede recibir una multa de hasta siete mil \$7,000 dólares por una infracción no grave.

Un empleador que reciba una multa por una infracción grave puede recibir una multa de hasta siete mil \$7,000 dólares por cada violación.

Cualquier empleador que deliberadamente viole una regla o regulación de seguridad y salubridad en el trabajo puede recibir una multa de no más de setenta mil dólares \$ 70,000 por cada violación.

Cualquier empleador que intencionalmente viole una regla o regulación de seguridad y salubridad en el trabajo y la violación cause la muerte de un empleado se considerará culpable de un delito menor y, tras una condena, será castigado con multa, encarcelamiento o ambos.

Para más información contacte:

South Carolina Department of  
Labor, Licensing and Regulation  
PO Box 11329, Columbia, SC 29211-1329  
803-896-7665, <http://www.scosha.llronline.com/>

Según un plan aprobado el 30 de noviembre de 1972 por el Departamento de Trabajo, Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) de Estados Unidos, el Estado de Carolina del Sur está brindando seguridad laboral y protección de salud a los trabajadores en todo el estado. La OSHA Federal supervisará el funcionamiento de este plan para asegurar que se merezca la aprobación continua. Cualquier persona puede presentar una queja sobre la administración estatal de este plan directamente a la Oficina Regional de OSHA, Departamento de Trabajo de EE.UU., 61 Forsyth Street SW, Sala 6T50, Atlanta, Georgia 30303.

Agosto 2018

PRINT

# 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](http://www.dol.gov/whd)



WH1088 SPA REV 07/16

**PRINT**



## 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
  - Solicitud 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](http://www.eeoc.gov/field-office))

**Corre Electrónico:** [info@eeoc.gov](mailto:info@eeoc.gov)

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en [www.eeoc.gov/es](http://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)

PRINT

# 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.

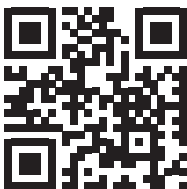
Los empleadores pueden requerir una certificación o recertificación periódicamente sobre la necesidad de licencia. Si el empleador determina que la certificación está incompleta, debe proporcionar una notificación por escrito indicando qué información adicional requiere.

**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

**PRINT**

**12 South Carolina Labor Laws**

LaborLawCenter.com Questions? Learn more by calling 1-800-745-9970

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





## SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLIO 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 REEMPLIO

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; • reemplio; • 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 se remita 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](http://www.dol.gov/whd)



WH1462 SPA REV 07/16

PRINT

# 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](http://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](http://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**