



Conozca sus derechos en el lugar de trabajo

# TENNESSEE y Federal

## Leyes de trabajo imprimibles

# TENNESSEE PRINTABLE GUIA DEL TRABAJO

Gracias por elegir LaborLawCenter™ para cumplir con las regulaciones de cumplimiento para usted y sus trabajadores remotos!

- Esta guía cubre:**
- Uso remoto del trabajador
  - Impresión De La Ley Del Trabajo Posters
  - Envío de acuerdos de acuse de recibo personalizados

## Cómo utilizar

En este documento se encuentran los carteles de leyes laborales estatales y federales que todos los empleados deben estar informados. Los nombres del cartel del estado están en rojo y los nombres del cartel federal están en azul.

Sus trabajadores remotos pueden hacer referencia a estas leyes en cualquier momento guardando el archivo en su escritorio o imprimiendo los carteles individuales.

## Cómo imprimir los avisos individuales

Ubicado en la parte inferior, la esquina derecha en cada cartel es El icono de impresión. El tamaño de impresión requerido de la Agencia aparece al lado del icono. Haga clic en el icono para abrir La ventana 'Imprimir' y proceda.

### Busque Este Botón

PRINT

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

NOTA: Cada aviso está formateado de acuerdo con las regulaciones estatales o federales, como tamaño de fuente, tamaño de publicación, color y diseño. Para estar en conformidad al imprimir los carteles, no escala.

## Cómo personalizar y enviar el acuerdo de acuse de recibo

La última página de este documento incluye un "Reconocimiento de firma". Un acuerdo de reconocimiento firmado es importante para mantener en los registros de los empleados para mostrar que cada trabajador remoto ha sido informado de sus derechos en caso de conflictos laborales o demandas.

Antes de enviar a su trabajador remoto, debe completar el campo "Comentarios" con:

- La dirección o direcciones de correo electrónico de respuesta a las que el trabajador remoto debe enviar el acuse de recibo firmado
- Información adicional que su negocio requiere, como el número de identificación del empleado o dónde publicar las instrucciones

Cada trabajador remoto debe completar los campos "Nombre del Empleado" y "Fecha Recibida" antes de enviar de nuevo.

## Completar Los Comentarios

### 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

**NOTA:** Los reconocimientos firmados deben ser almacenados de forma segura por el administrador. Ese acuerdo es la única copia electrónica de acuse de recibo para sus registros. LaborLawCenter™ no almacena ni mantiene en sus archivos.

## Usted Tiene el Derecho a un Lugar de Trabajo Seguro y Saludable.

### ¡LO ESTABLECE LA LEY!

- Tiene el derecho de notificar a su empleador o a la TOSHA sobre cualquier peligro en su lugar de trabajo. Puede pedir a la TOSHA que mantenga su nombre en reserva.
- Tiene el derecho de solicitar una inspección de la TOSHA si considera que existen condiciones peligrosas y poco saludables en su lugar de trabajo. Usted o su representante puede participar en la inspección.
- Puede presentar un reclamo a TOSHA durante un plazo de 30 días si su empleador lo discrimina por presentar reclamos de seguridad y sanidad o por ejercer sus derechos de acuerdo con el Acto de la TOSHA o del Tennessee Hazardous Chemical Right-to-Know Act.
- Tiene el derecho de ver las citaciones de TOSHA enviadas a su empleador. Su empleador debe colocar las citaciones en lugar visible en el sitio de la supuesta infracción o cerca de él.
- Su empleador debe corregir los peligros en el lugar de trabajo dentro del plazo indicado en la citación y debe certificar que dichos peligros se hayan reducido o eliminado.
- Usted tiene derechos bajo la Ley de Derecho a Estar Informado de Tennessee, en relación a las sustancias químicas peligrosas en su área de trabajo. Su empleador debe ofrecer capacitación sobre los efectos para la salud, las medidas de protección, procedimientos de manipulación segura, así como la información sobre cómo interpretar etiquetas y hojas de datos de seguridad (FDS). Usted debe tener acceso a las hojas de datos de seguridad y la lista de productos químicos en el lugar de trabajo.
- Tiene el derecho de recibir copias de su historial médico o de los registros de su exposición a sustancias o condiciones tóxicas y peligrosas.
- Su empleador debe colocar este aviso en un lugar visible de su lugar de trabajo.

PRINT

# OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH PROTECTION



La Ley de Seguridad y Salud Ocupacionales de Tennessee de 1972 (la Ley), T.C.A. §§ 50-3-101 et seq., garantiza condiciones ocupacionales para los hombres y las mujeres que desempeñen algún trabajo en todo el estado. El Departamento de Labor y Desarrollo en el Lugar de Trabajo es el responsable principal de supervisar la Ley. Los derechos que se indican en este documento pueden variar según las circunstancias particulares. Para presentar un reclamo, informar sobre una emergencia o pedir consejo, asistencia o información de la TOSHA, llame al 1-800-249-8510 o la oficina de la TOSHA más cercana a usted:

**Chattanooga** (423) 634-6424 · **Jackson** (731) 423- 5640 · **Kingsport** (423) 224-2042  
**Knoxville** (865) 594-6180 · **Memphis** (901) 543-7259 · **Nashville** (615) 741-2793.

Para presentar un reclamo en línea y obtener mas información sobre los programas federales y estatales de la OSHA, visite el sitio Web de la OSHA en [www.osha.gov](http://www.osha.gov).

Para más información sobre la TOSHA, visite [www. http://tn.gov/workforce/section/tosha](http://www.tn.gov/workforce/section/tosha).



Autorización No. 337330

(REV. 3/16)

## LEY DE DERECHO AL TRABAJO DE TENNESSEE

**El Código Comentado de Tennessee §50-1-201 y et seq. dice que es ilegal que un empleador u organización de cualquier tipo:**

1. Niegue o intente negar el empleo a cualquier persona debido a la pertenencia, afiliación, renuncia o negativa de la persona a unirse o afiliarse con cualquier sindicato u organización de empleados de cualquier tipo.
2. Suscriba cualquier acuerdo, convenio o contrato, escrito u oral, previendo la exclusión del empleo para cualquier persona debido a su pertenencia, afiliación, renuncia o negativa a unirse o afiliarse con cualquier sindicato u organización de empleados de cualquier tipo.
3. Excluya a una persona debido al pago o la falta de pago de la persona de las cuotas, tarifas, costos u otros cargos para cualquier sindicato laboral u organización de empleados de cualquier tipo.
4. Operar en este estado para suscribir un contrato con un sindicato u organización de empleados de cualquier tipo que incluya una cláusula de membresía que prohíba a los empleados retirarse de un sindicato o una organización de empleados antes del vencimiento del contrato. Esta sección no se aplicará a una ciudad, municipio o condado que incluya a un condado que tenga una forma de gobierno metropolitana.

Un empleador u organización de cualquier tipo que viole cualquiera de las disposiciones en esta sección estará incurriendo en un delito menor Clase A.

**Estado de Tennessee | Departamento de Empleo y Desarrollo Ocupacional**  
**220 French Landing Drive**  
**Nashville, TN 37243**



Rev. 7/2012

# DISCRIMINATION

## TENNESSEE LAW PROHIBITS DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT

IT IS ILLEGAL TO DISCRIMINATE AGAINST ANY PERSON BECAUSE OF RACE, COLOR, CREED, RELIGION, SEX, AGE, DISABILITY, OR NATIONAL ORIGIN IN RECRUITMENT, TRAINING, HIRING, DISCHARGE, PROMOTION, OR ANY CONDITION, TERM OR PRIVILEGE OF EMPLOYMENT.

*If you feel that you have been discriminated against, contact the Tennessee Human Rights Commission.*



## LA LEY DE TENNESSEE PROHIBE LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO

ES EN CONTRA DE LA LEY DISCRIMINAR EN CONTRA DE CUALQUIER PERSONA DEBIDO EN BASE A LA RAZA, COLOR, CREDO, RELIGIÓN, SEXO, EDAD, INCAPACIDAD U ORIGEN EN EL SELECCIÓN, ENTRENAMIENTO, EMPLEO, AL DESPEDIR, PROMOVER O CUALQUIER CONDICIÓN, TÉRMINO O PRIVILEGIO DE EMPLEO.

*Si usted cree que ha sido víctima de discriminación, comuníquese con la Comisión de Derechos Humanos de Tennessee.*

### CONTACT US/PARA MAS INFORMACIÓN:

TENNESSEE HUMAN  
RIGHTS COMMISSION



WILLIAM R. SNODGRASS TENNESSEE TOWER  
312 ROSA L. PARKS AVENUE  
23RD FLOOR  
NASHVILLE, TENNESSEE 37243-1102

PHONE: (615) 741-5825 OR  
1-800-251-3589  
ESPAÑOL: 1-866-856-1252  
[WWW.TN.GOV/HUMANRIGHTS](http://WWW.TN.GOV/HUMANRIGHTS)

Tennessee Human Rights Commission, Authorization no. 316148, 0 copies. This document was promulgated at a cost of \$0.00 per copy.

Last Revised July 2014

PRINT

# WORKERS' COMPENSATION

SEGURO DE COMPENSACIÓN LABORAL DE TENNESSEE

## AVISO DE PUBLICACIÓN

**Cómo reportar lesiones relacionadas con el trabajo**

*¿Qué debe hacer si se lesiona en el trabajo?*

### Empleado

1. Reporte la lesión inmediatamente al representante del empleador mencionado abajo.
2. Seleccione un médico tratante entre la lista proporcionada por su empleador.
3. Si tiene preguntas o problemas, comuníquese con el representante del empleador o la Oficina de Compensación Laboral.

### Empleador

1. Complete el formulario interno de su empresa "Lesión en el Lugar Trabajo" y notifique a su compañía de seguro de compensación laboral inmediatamente, incluso si le preocupa la validez de la reclamación.
2. Presente una lista de médicos al empleador mediante el Formulario C-42 disponible en la página web de la Agencia.

*En casos de emergencia, llame a la ambulancia y proporcione este formulario tan pronto como el empleado lesionado haya sido estabilizado.*

---

**Nombre y cargo** impreso del representante del empleador a ser notificado en caso de lesión relacionada con el trabajo

---

Nombre impreso de un **representante alternativo del empleador** a ser notificado en caso de lesión relacionada con el trabajo

---

**Número telefónico** del representante del empleador a ser notificado en caso de lesión relacionada con el trabajo

---

**Dirección** del representante del empleador a ser notificado en caso de lesión relacionada con el trabajo

La Agencia de Compensación Laboral de Tennessee está disponible para ayudar tanto a empleados como a empleadores



220 French Landing Dr. 1-B  
Nashville, TN 37243-2667  
**800-332-2667**  
615-532-4810 TTD: 800-332-2257  
**[tn.gov/workerscomp](http://tn.gov/workerscomp)**

*La ley de Compensación Laboral exige que este aviso se publique en un lugar visible en el sitio de trabajo en todo momento*



Autorización No. 337545

**PRINT**

# PAY DAY NOTICE / CHILD LABOR LAWS



## DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y DESARROLLO DE LA FUERZA LABORAL DE TENNESSEE LEY DE REGULACIÓN SALARIAL

Es ilegal para cualquier empleador emplear, permitir o hacer trabajar a cualquier persona sin antes informar al empleado sobre el monto salarial que se le debe pagar (T.C.A. §50-2-101). Todos los salarios o remuneraciones de los empleados en el empleo privado se adeudarán y se deberán pagar no menos de una vez al mes. El aviso de los días regulares de pago debe ser publicado por cada empleador en al menos dos lugares visibles.

DÍA DE PAGO REGULAR: \_\_\_\_\_ (T.C.A. §50-2-103).

Todo empleado debe tener un descanso o periodo para comer no remunerado de 30 minutos si tiene programado trabajar por 6 horas consecutivas, excepto en ambientes de trabajo que por la naturaleza del negocio suministren amplias oportunidades para descansar o tomar un apropiado descanso. Dicho descanso no deberá ser programado durante o antes de la primera hora de la actividad laboral programada (T.C.A. §50-2-103). Ningún empleador deberá discriminar entre empleados en el mismo establecimiento en función al sexo al pagar algún salario o tarifa salarial menor al que paga a cualquier empleado del sexo opuesto por habilidades, esfuerzos y responsabilidad comparable y que esté desempeñándose bajo similares condiciones de trabajo (T.C.A. §50-2-202).

### LEY DEL TRABAJO JUVENIL

#### **Los menores entre 14 y 15 años no deben ser empleados (T.C.A. §50-5-104):**

1. Durante horas escolares;
2. Entre las 7:00 p.m. y las 7:00a.m.;
3. Más de 3 horas al día durante un día escolar;
4. Más de 18 horas a la semana durante semanas escolares;
5. Más de 8 horas al día en días no escolares;
6. Más de 40 horas a la semana durante semanas no escolares.

#### **DESCANSO O PERIODO PARA COMER (T.C.A. §505-115)**

Un menor debe tener un descanso o periodo para comer no remunerado de 30 minutos si tiene programado trabajar por 6 horas consecutivas. Dicho descanso no deberá ser programado durante o antes de la primera hora de la actividad laboral programada.

#### **OCUPACIONES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS (T.C.A. §50-5-106)**

- |  |   |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. En o alrededor de plantas o establecimientos de fabricación o almacenamiento de explosivos o de artículos que contengan componentes explosivos;</li><li>2. Ocupaciones de conducción de vehículos de motor;</li><li>3. Ocupaciones en minas de carbón;</li><li>4. Operaciones de corte de árboles y serrería;</li><li>5. Operaciones con máquinas motorizadas de carpintería;</li><li>6. Exposición a sustancias radioactivas y a radiaciones ionizantes;</li><li>7. Operación de elevadores y de otros aparatos de elevación motorizados;</li><li>8. Operación de maquinas motorizadas de moldeo, perforado y corte de metal;</li><li>9. Elementos de minería distintos al carbón;</li><li>10. Sacrificio, empaque y procesamiento de carne;</li><li>11. Operación de máquinas de panadería motorizadas;</li><li>12. Operación de máquinas de productos de papel motorizadas;</li><li>13. Fabricación de ladrillos, azulejos y productos relacionados;</li></ol> | <ol style="list-style-type: none"><li>14. Operación de sierras circulares y de banda y de guillotinas;</li><li>15. Operaciones de destrucción, demolición y rompimiento;</li><li>16. Operaciones de techado;</li><li>17. Operaciones de excavación;</li><li>18. En todo lugar en donde el ingreso bruto mensual promedio de las ventas de bebidas embriagantes supere el veinticinco por ciento (25%) del ingreso bruto total del lugar o en todo lugar en donde un menor tenga permitido tomar órdenes o servir bebidas embriagantes sin importar el monto de bebidas embriagantes vendidas en el lugar;</li><li>19. Ocupaciones involucradas en el tráfico de menores.</li><li>20. Posar y modelar solo o con otros mientras se incurra en una conducta sexual para el propósito de preparar una película, fotografía, negativo, diapositiva o película cinematográfica;</li><li>21. Toda ocupación que el comisionado deba, por regulación, declarar peligrosa o dañina para la vida, salud, seguridad y bienestar de los menores;</li></ol> |
|--|---|

#### **DEBERES DE LOS EMPLEADORES (T.C.A. §50-5-111)**

Los empleadores de menores deben:

1. Mantener un registro de archivo independiente por cada menor empleado que deberá ser mantenido en el lugar de trabajo del menor y que debe incluir:
  - a. Solicitud de empleo;
  - b. Copia del certificado de nacimiento del menor, de la licencia de conducción, del ID publicada por el estado o del pasaporte, como evidencia de la edad;
  - c. Preciso registró horario diario para todos los menores sujetos a las provisiones de esta Ley;
  - d. Todo registro que califique al menor para las excepciones bajo la T.C.A. §50-5-107 (8)-(13);
2. Proveer al ministerio registros relacionados al empleo del menor;
3. Publicar en un lugar visible del lugar de trabajo una nota impresa de las provisiones de la Ley del Trabajo Juvenil provista por el ministerio;
4. Proporcione al departamento registros relativos al empleo de menores. Publique en un lugar visible en los locales comerciales un aviso impreso de las disposiciones de la Ley de Trabajo Infantil proporcionadas por el departamento;
5. Si un menor tiene entre 16 y 17 años y es educado desde el hogar, el archivo debe incluir documentación de Director de la LEA, de la escolarización en casa o del colegio relacionado con la iglesia, lo que confirma la participación del menor y la autorización para trabajar.

Para obtener información sobre las leyes del estado contacte a la  
Unidad de Normas Laborales del Departamento de Trabajo y Desarrollo Ocupacional de Tennessee  
Toll Free (844) 224-5818 - **REGULACIONES** - [www.tn.gov/workforce](http://www.tn.gov/workforce)

El Departamento de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de TN está comprometido con los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de acceso y discriminación positiva. Ayudas y servicios auxiliares están disponibles a solicitud para individuos con discapacidades. Las personas con impedimentos auditivos pueden usar el TTY 615-532-2879, TTY 1-800-848-0298, TDD 1-800-848-0299 o TTY/TDD 711.



El Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Tennessee; Autorización # 337477; 1.000 copias; Agosto de 2017.  
Este documento público fue promulgado a un costo de \$ 0.09 por copia.

REV. 8/17

**PRINT**



# UNEMPLOYMENT COMPENSATION



## SEGURO DE DESEMPLEO CARTEL PARA EMPLEADOS



Su empleador ofrece un seguro que le ayudará a protegerse cuando se quede sin empleo por causas ajenas a su voluntad. Los empleadores de Tennessee pagan el costo total del seguro de desempleo a sus empleados. Nada se deduce de su salario para cubrir el costo de este seguro y ningún dinero sale de los fondos del Estado de Tennessee.

Para ser elegible para los beneficios usted debe

- Ser separado de su empleo por causas ajenas a su voluntad.
- Tener salarios elegibles en el período base.
- Ser capaz y estar disponible para trabajar.
- Buscar trabajo haciendo un mínimo de tres contactos de trabajo tangibles y documentarlo durante el proceso de certificación semanal. Puede conectarse a [www.Jobs4tn.gov](http://www.Jobs4tn.gov) para buscar trabajo en línea.

Si no se hace tres búsquedas semanales de trabajo perderá los beneficios a menos que usted esté pendiente de un trabajo, sea un miembro de un sindicato de trabajo, o asista a capacitación aprobada por el Comisionado.

Si se queda sin empleo puede solicitar beneficios en [www.Jobs4tn.gov](http://www.Jobs4tn.gov).

Antes de comenzar el proceso de reclamación, usted debe tener su

- Número de seguridad social
- Número de teléfono
- Dirección
- Nombre del condado de residencia
- Datos de empleo de los últimos 18 meses, incluyendo el nombre y dirección del empleador, y
- Número de ruta bancaria y número de cuenta bancaria si opta por recibir beneficios por depósito directo; de lo contrario, recibirá los beneficios en la tarjeta Way2go MasterCard.

### **Usted debe mantener actualizada su dirección ante el Departamento de Empleo y Desarrollo Laboral.**

Visitar [www.Jobs4tn.gov](http://www.Jobs4tn.gov) para solicitar los beneficios de desempleo, para presentar una queja salarial, para presentar una apelación de una decisión de la agencia, para ver/actualizar información, y para ver y actualizar su opción de tipo de pago de beneficios de desempleo.

Es posible acceder a [www.Jobs4tn.gov](http://www.Jobs4tn.gov) para registrar y la buscar trabajo mediante el uso de los servicios ofrecidos por nuestros Centros de Trabajo America Job de Tennessee. El Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Tennessee tiene personal disponible para ayudarle a encontrar un trabajo o buscar oportunidades de formación.

Usted puede ir a la página web del Departamento en <http://www.tn.gov/workforce/topic/find-local-help> para encontrar la ubicación de los Centros de Trabajo America Job de Tennessee más convenientes.

### **Por favor, publique en un lugar visible.**

*El Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Tennessee está comprometido con los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de acceso, y acción afirmativa. Las ayudas y servicios auxiliares están disponibles a pedido de las personas con discapacidades. El Servicio de Retransmisión de Tennessee es el 711.*

(REVISIÓN. 3/17)



Autorización No. 337386

PRINT

# NO SMOKING NOTICE



## NO FUMAR

**Violación individuales: \$50 multa**  
**Violación de negocios: \$100 - \$500 multa**

**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.

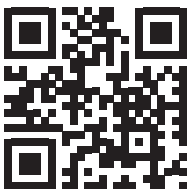
Los empleadores pueden requerir una certificación o recertificación periódicamente sobre la necesidad de licencia. Si el empleador determina que la certificación está incompleta, debe proporcionar una notificación por escrito indicando qué información adicional requiere.

**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



## 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



Departamento de Trabajo  
de los EE. UU.

**OSHA**<sup>®</sup>  
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**



# OSHA | OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ACT (Continued)

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](http://www.osha.gov/espanol)

OSHA 3167 OAR 2019  
It's the Law - Spanish

**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**