



Conozca sus derechos en el lugar de trabajo

WYOMING y Federal
Leyes de trabajo imprimibles

PRINTABLE LABOR LAW GUIDE

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.

Labor Laws



SEGURO DE DESEMPLEO DE WYOMING

Las demandas se pueden archivar por Parados Laboral por el teléfono o por el Internet. Los impuestos del seguro de desempleo son pagados por los empleados.

Usted está asegurado por la ley

Departamento de Servicios Ocupacionales

Seguro de Desempleo División

P.O. Box 2760

Casper, WY 82602

Centro de Solicitudes de Wyoming

En el estado (307) 473-3789;

Fuera del estado (866) 729-7799

Solicitudes por Internet:

dws.wyo.gov

Informacion Ui:

dws.wyo.gov

Wyoming @ Work:

(encontrar un trabajo en Wyoming)

wyomingatwork.com

PRINT



**SALARIO MÍNIMO
DEL ESTADO DE WYOMING**

\$5.15
Por Hora

Un salario de aprendizaje de \$4.25 por hora está permitido para los trabajadores menores de 20 años durante los primeros 90 días de trabajo.

PRINT

DISCRIMINATION

LA DISCRIMANCIÓN ES CONTRARIA A LA LEY

La ley de Prácticas Justas de Empleo de Wyoming de 1965, enmendada, establece como una práctica ilegal de trabajo que un empleador:

Se Niegue a Contratar
Despida
Niegue a Sscender
Degrade
o

Discrimine en materia de compensaciones o términos, condiciones o privilegios de empleo en contra de una persona de otra manera calificada a causa de:

RAZA	COLOR
SEXO	NACIONALIDAD
CREENCIAS	ASCENDENCIA
EDAD	DISCAPACIDAD

Información y materiales referidos a la Oportunidad de Empleo Igualitaria puede ser obtenida escribiendo a:

Si usted siente que ha sido discriminado en materias de empleo contacte:

**PROGRAMA JUSTO DEL EMPLEO
DE LA GAMA DE WYOMING
Estanderas De Trabajo
1510 E. Pershing Blvd., Room 150
Cheyenne, Wyoming 82002
(307) 777-7261**

Revised 1/2012

PRINT



LEY DE COMPENSACIÓN LABORAL DE WYOMING

Su empleador puede ser legible para la compensación por lesiones que surjan por y durante el ejercicio del trabajo con la División de Seguridad y Compensación Laboral, mientras esté trabajando, o cerca o en las instalaciones ocupadas, usadas o controladas por el empleador. Esta cobertura es necesaria para extra Industrias y ocupaciones peligrosas. Empleadores en no extra Las industrias peligrosas también pueden optar por este nivel de cobertura.

En el evento de una lesión relacionada con el trabajo:

1. Notifique a su empleador cómo y cuándo se lesionó dentro de las setenta y dos (72) horas siguientes al incidente.
2. Envíe un reporte escrito de su lesión a la División de Compensación Laboral y Seguridad de Wyoming dentro de los 10 días siguientes al incidente. Usted debe completar y firmar el formato de "Reporte de Lesión de Wyoming". Si su empleador no tiene formatos, llame al (307) 777-7441 o contacte la oficina de Centro Ocupacional de Wyoming más cercana, para información sobre cómo o dónde obtener un formato de reporte de lesión.
3. Envíe el formato a la oficina local de Compensación Laboral o su representante, o envíela por correo a:

**Compensación para Trabajadores de Wyoming
P.O. Box 20207
Cheyenne, WY 82002**

La limadura de un informe de lesión no es una demanda para los salarios o la ventaja perdidos de la remuneración de ninguna otra trabajadores. Debes solicitar ventajas. Para obtener el formulario de inscripción apropiado, entrar en contacto con la seguridad de los trabajadores. Para una información o una ayuda más detallada referente ventajas y a procedimientos, llamar la División de Compensación para Trabajadores de Wyoming en (307) 777-7441 o visitar **dws.wyo.gov**.

PRINT



PROTECCIÓN DE SALUBRIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Aviso a los empleados en el sector servicios del Departamento de Empleo de Wyoming Protección de salubridad y seguridad en el trabajo

La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de Wyoming ofrece protección de salud y seguridad laboral para los trabajadores empleados por empresas e industrias en general en todo el estado, así como para todos los empleados del estado y sus subdivisiones políticas.

El Departamento de Servicios para la Fuerza Laboral de Wyoming, División OSHA, creado por la Ley, tiene la responsabilidad principal de administrar la Ley, y la Comisión de Salud y Seguridad Ocupacional promulga normas y reglamentos para las normas de salud y seguridad en el lugar de trabajo autorizadas por la Ley. Por ley: ¡La seguridad en el trabajo es responsabilidad de todos!

Empleadores

Cada empleador debe proporcionar un lugar de empleo, así como un trabajo que esté libre de los peligros reconocidos que causan o que pueden causar la muerte o daños físicos graves. Cada empleador deberá cumplir con las normas, estándares, reglamentos y órdenes de seguridad y salubridad ocupacional emitidas de conformidad con la Ley.

Empleados

Cada empleado deberá cumplir con normas de seguridad y salubridad ocupacional y todas las reglas, reglamentos y órdenes emitidas en virtud de esta ley que sean aplicables a sus acciones y conductas.

Requisitos de informes del empleador

Reportar a OSHA todas las muertes relacionadas con el trabajo dentro de 8 horas, y todas las hospitalizaciones, amputaciones y pérdidas de ojos dentro de las 24 horas siguientes.

Inspección

La Ley requiere que un representante o representantes de los empleadores y un representante o representantes autorizados por los empleados tengan la oportunidad de acompañar a un representante debidamente autorizado de la Comisión antes o durante la inspección física de cualquier lugar de trabajo con el

Multas

La Ley establece penas obligatorias por infracciones graves y repetidas y por sanciones opcionales por cada infracción no grave o reglamentaria. También se pueden requerir multas por cada día durante el cual un empleador no corrija una violación más allá del período establecido para la corrección en el aviso de violación. Además, cualquier empleador que deliberadamente y conscientemente viole la Ley, puede ser penalizado por cada violación deliberada. Se pueden obtener los montos de las multas comunicándose con la OSHA de Wyoming al (307) 777-7786 o consultando la página web rules.wyo.gov/Search.aspx?mode=1.

La ley prevé multas adicionales: cualquier violación intencional que resulte en la muerte de un empleado, una vez dicho empleador sea procesado, puede ser multado con una multa de no más de \$10,000 o encarcelamiento por no más de seis (6) meses o ambos. La condena de un empleador después de una primera condena duplica las penas máximas.

Todos los trabajadores tienen derecho a...

- Un lugar de trabajo seguro.
- Presentar un problema de seguridad o de salubridad a su empleador o a la OSHA, o informar un accidente o enfermedad relacionados con el trabajo, sin ser víctima de represalias.
- Recibir información y formación sobre los riesgos laborales, incluyendo todas las sustancias peligrosas en su lugar de trabajo.
- Solicitar una inspección de OSHA de su lugar de trabajo si cree que existen condiciones peligrosas o insalubres. OSHA mantendrá su nombre en reserva. Usted tiene el derecho a que un representante contacte a OSHA en su nombre.
- Participar (o que su representante participe) en una inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector.
- Presentar una queja ante la OSHA dentro de 30 días (por teléfono, por Internet o por correo) si se han tomado represalias contra usted por hacer uso de sus derechos.

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH PROTECTION

fin de colaborar en dicha inspección.

En caso que no haya ningún representante autorizados de los empleados, el representante autorizado de la Comisión (Oce de Cumplimiento) consultará a un número razonable de empleados con respecto a temas de seguridad y salubridad.

Violación

Si al inspeccionar la División OSHA de Wyoming determina que un empleador ha violado la Ley, se emitirá una citación y notificación de multa al empleador dentro de los 180 días siguientes a la ocurrencia de la infracción. Cada notificación de violación especificará un período de tiempo dentro del cual la violación debe ser corregida.

El aviso de violación debe colocarse en un lugar prominente y visible en o cerca del lugar de la violación hasta que se corrija dicha violación, o durante tres días de trabajo, sea cual sea el período que sea más largo.

Acción Voluntaria

Los Servicios Consultivos de Asistencia Técnica son responsables de proporcionar asistencia técnica gratuita a todos los empleadores, asociaciones, gobiernos estatales y locales que trabajan dentro de los límites de Wyoming. Estos servicios están disponibles por solicitud escrita de los empleadores. Estos servicios incluyen, entre otros, visitas de cortesía (sin evaluación de multas), capacitación en salubridad y seguridad y servicios de consultoría.

Quejas

Los empleados o sus representantes tienen el derecho de presentar una queja ante la OSHA de Wyoming solicitando una inspección si creen que existen condiciones inseguras o insalubres en su lugar de trabajo. La OSHA de Wyoming no revelará los nombres de los denunciantes.

La Ley establece que los empleados no pueden ser despedidos ni discriminados de ninguna manera por presentar quejas relacionadas con seguridad y salubridad o ejercer de otro modo sus derechos en virtud de la Ley. Nota: Los casos de discriminación no tienen un número determinado de días para emitir una citación por una actividad protegida.

Un empleado que crea que ha sido discriminado mediante una acción de represalia por parte de su empleador puede presentar una queja ante la División OSHA de Wyoming OSHA Cheyenne, Wyoming 82002 y/o la Oficina Regional de OSHA, Departamento de Trabajo de los EE.UU. a la dirección mencionada abajo en este aviso dentro de los 30 días posteriores a la supuesta discriminación.

- Ver las citaciones enviadas por la OSHA a su empleador.

- Solicitar copias de sus registros médicos, pruebas que midan los peligros en el lugar de trabajo, y el registro de lesiones y enfermedades laborales.

Los empleadores deben...

- Proporcionar a los empleados un lugar de trabajo libre de riesgos reconocidos. Es ilegal tomar represalias contra un empleado que haga uso de cualquiera de sus derechos consagrados bajo la ley, incluyendo la presentación de un problema de salubridad y seguridad ante usted o ante OSHA, o reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.

- Cumplir con todas las normas aplicables de la OSHA.

- Proporcionar la capacitación requerida a todos los trabajadores en un lenguaje y un vocabulario que puedan entender.

- Mostrar este cartel en el lugar visible en el lugar de trabajo.

- Publicar las citaciones de OSHA en o cerca del lugar de las presuntas violaciones durante un mínimo de 3 días o hasta que todas las citaciones hayan sido retiradas.

Nota: Puede obtener información adicional de...

Wyoming OSHA
Cheyenne, Wyoming 82002
(307) 777-7786
dws.wyo.gov

ESTE AVISO DEBE SER PUBLICADO VISIBLEMENTE EN CADA LUGAR DE TRABAJO EN EL ESTADO DE WYOMING TAL COMO LO EXIGEN LAS REGLAS DE PRÁCTICA Y PROCEDIMIENTO.

En un lugar aprobado por el Departamento de Empleo de Estados Unidos, Administración de Seguridad y Salubridad Ocupacional (OSHA), el estado de Wyoming proporciona protección de seguridad y salubridad laboral para los trabajadores en todo el estado. OSHA supervisará el funcionamiento de este plan para asegurarse de que se cumpla adecuadamente. Cualquier persona puede presentar una denuncia con respecto a la administración estatal de este lugar directamente a la Oce Regional de OSHA, Departamento de Empleo de Estados Unidos, Administración de Seguridad y Salubridad Ocupacional, 1999 Broadway #1690, Denver, Colorado 80202-5716, Teléfono: (303) 844-1600.

Revisado el 19 de abril de 2018

PRINT



Atención Empleados

¡SUS DERECHOS ESTÁN PROTEGIDOS!

El Estado de Wyoming requiere que la ley laboral se muestre en un lugar visible y accesible para todos los empleados.

PRINT



ATENCIÓN EMPLEADOS Y SOLICITANTES

Esta información debe publicarse en todo momento y estar disponible para su revisión. Si tiene alguna pregunta sobre estas publicaciones, llame al Departamento de Servicios para la Fuerza Laboral de Wyoming al (307) 777-8650 o al 877-WORK-WYO.

Este producto para la fuerza laboral fue financiado por una subvención otorgada por la Administración de Empleo y Capacitación del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. El producto fue creado por el destinatario y no refleja necesariamente la posición oficial del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. El Departamento de Trabajo no ofrece garantías, seguridad ni certeza de ningún tipo, explícitas o implícitas, con respecto a dicha información, incluida cualquier información en sitios vinculados, e incluyendo, entre otras cosas, la exactitud de la información o su integridad, puntualidad, utilidad, adecuación, disponibilidad continua o propiedad. Este producto está protegido por los derechos de autor de la institución que lo creó

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



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
- Remuneración 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)

Corre Electrónico: info@eeoc.gov

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



EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

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

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

Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados.

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

Estatus Protegido Como Veterano El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores a 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 ponga 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.

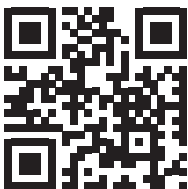
Los empleadores pueden requerir una certificación o recertificación periódicamente sobre la necesidad de licencia. Si el empleador determina que la certificación está incompleta, debe proporcionar una notificación por escrito indicando qué información adicional requiere.

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 REEMPLEO PARA SERVICIOS UNIFORMADOS

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

DERECHOS DE REEMPLEO

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

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

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

DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN

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

PROTECCIÓN DEL SEGURO MEDICO

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

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

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

CUMPLIMIENTO

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

Fecha de publicación — Mayo 2022

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



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



U.S. Department of Justice



Office of Special Counsel



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

EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

DERECHOS DEL EMPLEADO LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

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

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

Exenciones Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional. La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos. La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador. La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

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

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

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



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

1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd



WH1462 SPA REV 07/16

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.

WITHHOLDING STATUS

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

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

Hubo grandes cambios en...

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

Si su respuesta es "SI"...

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

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

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

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



Department of the Treasury
Internal Revenue Service

www.irs.gov

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

PAYDAY NOTICE

AVISO DE DÍA DE COBRO

Día de cobro regulares Para Los Empleados de

(Nombre Firme)

Este Como Sigue:

Semana

Revista Bisemanal

Mensualmente

Otros _____

Por: _____

Titulo: _____

PRINT

ACKNOWLEDGEMENT

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

Nombre de empleado: _____

Fecha de recepción: _____

Firma del destinatario: _____

Comentarios:

ENVIAR RECONOCIMIENTO

PRINT