



Conozca sus derechos en el lugar de trabajo

Minnesota y Federal

Leyes de trabajo imprimibles

MINNESOTA 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.

PARENTAL LEAVE ACT

Leyes de licencia parental

LICENCIA PARENTAL

Los empleados pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia no paga tras el nacimiento o adopción de sus hijos siempre y cuando:

1. trabajan para una empresa con 21 o más empleados en un solo sitio, independientemente de dónde se encuentre ese sitio;
2. hayan estado trabajando para la empresa durante al menos 12 meses.
3. trabajaron al menos medio tiempo durante los últimos 12 meses.

¿Cuándo empieza la licencia parental?

- La licencia debe tomarse dentro de los 12 meses siguientes al nacimiento o adopción.
- Los empleados deben solicitar la licencia a su empleador.
- Los empleados pueden elegir cuándo comenzará la licencia.
- Los empleadores pueden adoptar políticas razonables sobre cuándo deben hacerse las solicitudes de licencia.



PREGUNTAS FRECUENTES

¿Mi licencia por embarazo o licencia paternal puede contarse en mi licencia paga?

Sí. Si usted tiene licencia paga, incluyendo licencia por enfermedad o vacaciones pagas, puede reducirse la duración total de la licencia parental (parental además de licencia paga) no es más de 12 semanas.

¿Mi licencia por embarazo o parental puede contarse en la licencia FMLA?

Sí. Usted sólo tiene derecho a 12 semanas de licencia total para el nacimiento o adopción de un niño, y para cualquier licencia relacionada con el embarazo, incluso si usted reúne los requisitos para la FMLA y la licencia por embarazo o licencia parental.

La Ley federal de Licencia Médica Familiar (FMLA) exige que los empleadores den hasta 12 semanas de licencia no paga relacionada con el nacimiento o adopción de un niño o una condición de salud grave. Usted puede tener derecho a una licencia adicional bajo la FMLA para una condición de salud grave no relacionada con el embarazo. Si

usted tiene preguntas acerca de la FMLA, contacte al Departamento de Trabajo de Estados Unidos al (612) 370-3341 o en www.dol.gov/whd/fmla.

¿Mi empleador tiene que continuar con el pago de mis beneficios durante la licencia?

Sí. El seguro de salud provisto por el empleador debe continuarse durante el embarazo y la licencia parental. Es posible que le pidan que pague por esta cobertura.

¿Regreso mi trabajo cuando termine la licencia?

Sí. Su empleador no puede tomar represalias contra usted por el hecho de solicitar o tomarse una licencia. Usted tiene derecho a un empleo en su cargo previo, o un cargo con funciones, horarios y paga similar. Usted también tiene derecho a los mismos beneficios y antigüedad que tenía antes de la licencia. Puede volver al trabajo a tiempo parcial durante la licencia sin perder el derecho a regresar al trabajo a tiempo completo al final de la licencia.



Labor Standards • 443 Lafayette Road N. • St. Paul, MN 55155
651-284-5075 • 800-342-5354 • 651-284-5099 (Spanish) • www.dli.mn.gov • dli.laborstandards@state.mn.us

Aviso: este volante es un breve resumen de la ley de Minnesota.

Tiene la intención de ser una guía y no debe considerarse un sustituto de los Estatutos de Minnesota con respecto a las leyes de licencia parental.

versión 0622

PRINT

¿ESTÁ DESEMPLEADO?

¿Ha perdido su empleo o le han reducido sus horas de trabajo?

Tiene derecho a solicitar beneficios de seguro de desempleo.

Llene su solicitud en línea en
www.uimn.org

o por teléfono al 651-296-3644 (Área de Minneapolis y St. Paul)
o línea gratuita al 1-877-898-9090 (Para el resto del estado de Minnesota)
Usuarios de TTY: 1-866-814-1252

DEED is an Equal Opportunity Employer/Provider

DEED-50227 / 15,000 / Marzo 2022

PRINT

CAPTIVE AUDIENCE

Un proyecto de ley sobre una ley relativa al empleo; prohíbe a un empleador obligar a los empleados a asistir a reuniones políticas o religiosas o escuchar discursos sobre política y religión; propone la codificación para una nueva ley en los Estatutos de Minnesota, capítulo 181.

PROMULGUESE POR LA LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE MINNESOTA:

Sección 1. [181.531] REUNIONES O COMUNICACIONES PATROCINADAS POR EL EMPLEADOR.

Subdivisión 1. **Prohibición.** Un empleador o su agente, representante, o su designado no debe despedir, disciplinar o penalizar de otra manera ni amenazar con despedir, disciplinar o penalizar de otra manera o tomar cualquier acción laboral adversa contra un empleado:

- (1) porque el empleado se niegue a asistir o participar en una reunión patrocinada por el empleador o se niegue a recibir o escuchar comunicaciones del empleador o del agente, representante o persona designada por el empleador si la reunión o comunicación es para comunicar la opinión del empleador sobre asuntos religiosos o políticos;
- (2) como un medio para inducir a un empleado a asistir o participar en reuniones o recibir o escuchar las comunicaciones descritas en la cláusula (1); o
- (3) porque el empleado, o una persona que actúa en nombre del empleado, presenta un reporte de buena fe, oralmente o por escrito, de una violación o sospecha de violación de esta sección.

Subd. 2. **Recursos.** Un empleado agraviado puede entablar una acción civil para hacer cumplir esta sección a más tardar 90 días después de la fecha de la presunta infracción en el tribunal de distrito donde supuestamente ocurrió la infracción o donde esté ubicada la sede principal del empleador. El tribunal puede conceder al empleado prevaleciente todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas cautelares, el reintegro al puesto anterior del empleado o a un puesto equivalente, pagos atrasados y el restablecimiento de cualquier beneficio del empleado, incluyendo la antigüedad, a los que el empleado habría sido elegible si la violación no hubiese ocurrido y cualquier otra compensación apropiada que el tribunal considere necesaria para compensar al empleado. El tribunal concederá al empleado prevaleciente honorarios y costos de abogado razonables.

Subd. 3. **Aviso.** Dentro de los 30 días de la fecha de vigencia de esta sección, un empleador sujeto a esta sección deberá publicar y mantener publicado un aviso de los derechos de los empleados bajo esta sección donde habitualmente se colocan los avisos de los empleados.

Subd. 4. **Alcance.** Esta sección no:

- (1) prohíbe las comunicaciones de información que el empleador esté obligado a comunicar por ley, pero sólo en la medida de lo exigido por la ley;
- (2) limita los derechos de un empleador o su agente, representante o persona designada para llevar a cabo reuniones que involucren asuntos religiosos o políticos siempre que la asistencia sea completamente voluntaria o para participar en comunicaciones siempre y cuando recibir o escuchar sea completamente voluntario; o
- (3) limita los derechos de un empleador o su agente, representante o designado de comunicar a sus empleados cualquier información que sea necesaria para que los empleados realicen sus deberes laborales requeridos legalmente.

Subd. 5. **Definiciones.** Para los efectos de esta sección:

- (1) "asuntos políticos" significa asuntos relacionados con elecciones para cargos políticos, partidos políticos, propuestas para cambiar legislación, propuestas para cambiar regulaciones, propuestas para cambiar políticas públicas y la decisión de unirse o apoyar a cualquier partido político o político, cívico, organización comunitaria, fraternal o laboral; y
- (2) "asuntos religiosos" significa asuntos relacionados con creencias, afiliaciones y prácticas religiosas y la decisión de unirse o apoyar a cualquier organización o asociación religiosa.

EMN22

PRINT

MINNESOTA MINIMUM WAGE

Tasas de salarios mínimos

A partir de: 1 de enero de 2024

TASA DE SALARIO MÍNIMO		
Empresa grande – Cualquier empresa con un volumen anual bruto de ganancias de \$ 500,000 o más	\$10.85/hora	
Empresa pequeña – Cualquier empresa con un volumen anual bruto de ganancias de menos de \$ 500,000	\$8.85/hora	
Salario de capacitación – Se pagará a los empleados de 18 y 19 años de edad durante los primeros 90 días consecutivos de empleo	 dli.mn.gov/minwage	
Salario de Jóvenes – Se pagará a los empleados menores de 17 años de edad o menores		
Visa J-1 – Se pagará a los empleados de hoteles, moteles, establecimientos de hospedaje y complejos turísticos que trabajan bajo la autoridad de un trabajo de verano, visa de visitante de intercambio (J) no-inmigrante		
HORAS EXTRAS Tiempo y medio de la tasa regular de pago del empleado	Empresarios pequeños o cubiertos por el estado	Empresas grandes y cubiertas por el gobierno federal
	Después de 48 horas	Después de 40 horas
TIEMPO DE ENFERMEDAD Y SEGURIDAD El tiempo por enfermedad y seguridad es una licencia remunerada que los empleadores deben proporcionar a los empleados en Minnesota y que puede usarse por ciertas razones, incluso cuando un empleado está enfermo, para cuidar a un familiar enfermo o para buscar ayuda si un empleado o un miembro de su familia ha experimentado abuso doméstico. Un empleado gana una hora de tiempo de enfermedad y seguridad por cada 30 horas trabajadas y puede ganar un máximo de 48 horas cada año a menos que el empleador acepte una cantidad mayor.		 dli.mn.gov/sick-leave
DERECHOS DEL EMPLEADO Un empleador no puede despedir, disciplinar, amenazar, discriminar o sancionar a un empleado con respecto a la compensación, las condiciones, la ubicación o privilegios de empleo porque el empleado haya reportado una violación de cualquier ley o se niega a participar en una actividad que el empleado sabe que es una violación de ley.		



DEPARTMENT OF
LABOR AND INDUSTRY

651-284-5075 • 800 342 5354 • dli.laborstandards@state.mn.us • dli.mn.gov/minwage

Se requiere la publicación de este aviso por ley en un lugar donde los empleados puedan verlo fácilmente.

Octubre de 2023

PRINT

NO SMOKING NOTICE



TODO ESTE ESTABLECIMIENTO ES LIBRE DE HUMO

October 1 eficaz, de 2007, se prohíbe fumar en todos los interiores los lugares públicos cerrados y lugares de trabajo, por la libertad Respire a disposiciones de la Ley de Minnesota Clean Indoor.

Todos los propietarios tienen la obligación de publicar un “No Fumar” signo (s) inmediatamente o en el interior de todas las entradas.

Publicar este signo en público o inmediatamente dentro de la entrada (s) de su instalación cumple con los requisitos de señalización de la ley.

Rev. 04-08

PRINT

DISCRIMINATION

Discriminación por edad

Conozca sus derechos bajo las leyes de Minnesota que prohíben la discriminación por edad

Es ilegal que un empleador:

- negarse a contratar o emplear a una persona basándose en la edad;
- reducir el cargo o posición o degradar a una persona basándose en la edad;
- retirar o despedir a una persona basándose en la edad; o
- establecer la edad de jubilación si el empleador tiene más de 20 empleados. [29 United States Code §630 (b)].

Los empleadores que despidan a empleados de 65 años o mayores debido a que ya no pueden cumplir con los requisitos del puesto, deben dar aviso de su intención de despido con 30 días de anticipación.

Este póster contiene solo un resumen de la ley de Minnesota.

Para obtener más información, contacte a:

Departamento de Trabajo e Industria de Minnesota
Teléfono: (651) 284-507

Departamento de Derechos Humanos de Minnesota
Teléfono: (651) 539-1100

m DEPARTMENT OF
LABOR AND INDUSTRY

(651) 284-5070 • 1-800-342-5354 • dli.laborstandards@state.mn.us • www.dli.mn.gov

Por ley se requiere que la publicación sea en un lugar donde los empleados puedan ver fácilmente este aviso

September 2017

PRINT

Compensación laboral

Si se lesiona

- Informe cualquier lesión a su supervisor tan pronto le sea posible; no importa qué tan leve le pueda parecer. Usted podría perder el derecho a los beneficios de compensación laboral si no presenta a tiempo un informe de la lesión a su empleador. El tiempo límite puede ser tan corto como 14 días.
- Provea a su empleador la mayor cantidad de información posible sobre su lesión.
- Obtenga el tratamiento médico que necesite lo más pronto posible. Si no está cubierto por una organización de atención médica certificada (CMCO, por sus siglas en inglés), usted puede recibir tratamiento con el doctor que usted elija. Su empleador debe notificarle por escrito si tiene cobertura con una CMCO.
- Colabre con todas las solicitudes de información relacionadas con su reclamo.
- La ley permite que la aseguradora de compensación laboral obtenga la información médica relacionada con su lesión sin su autorización, pero le debe enviar una notificación por escrito cuando solicite la información.
- La compañía aseguradora no puede obtener otros expedientes médicos a menos que usted firme una autorización por escrito.
- Cualquier autorización para ausentarse del trabajo necesitará una confirmación escrita de su médico. La nota debe ser lo más específica posible.

La compensación laboral paga

- Atención médica razonable y necesaria para su lesión ocurrida en el trabajo.
- Beneficios por salario perdido para cubrir parte de los ingresos no recibidos.
- Compensación por daños permanentes o por pérdida de la función de una parte del cuerpo.
- Servicios de rehabilitación vocacional si usted no puede regresar al trabajo o a su empleador previo al accidente, debido a su lesión en el trabajo.
- Beneficios para su cónyuge o dependientes si usted fallece como consecuencia de una lesión laboral.

Lo que la aseguradora debe hacer

- La compañía aseguradora deberá investigar su reclamo con prontitud. Si usted ha estado incapacitado por más de tres días calendario, la aseguradora debe iniciar el pago de beneficios o enviarle un aviso de negación de responsabilidades dentro de los 14 días después que su empleador se enteró de su ausencia laboral o había perdido parte de su salario debido a una demanda por lesión
 - **Si la compañía aseguradora acepta su reclamo de beneficios por pérdida de salario y usted ha estado incapacitado por más de tres días consecutivos:** La aseguradora le notificará y deberá iniciar el pago de los beneficios por pérdida de salario dentro de los 14 días mencionados anteriormente. La aseguradora deberá pagar los beneficios puntualmente. Los beneficios por pérdida de salario se pagan en los mismos intervalos que sus cheques de nómina.
 - **Si la compañía aseguradora deniega su reclamo de beneficios por pérdida de salario y usted ha estado incapacitado por más de tres días consecutivos:** La aseguradora le enviará una notificación dentro de los 14 días. La notificación debe explicar claramente los hechos y motivos por los cuales ellos consideran que su lesión o enfermedad no fue resultado de su trabajo o por qué los beneficios por pérdida de salarios que reclama no están relacionados con su lesión.
- Si usted no está de acuerdo con la denegación, hable con el ajustador de reclamos de la aseguradora a cargo de su reclamo. Si usted no está satisfecho y aún está en desacuerdo con la denegación, **comuníquese con la unidad de Compensación para Trabajadores del Departamento de Trabajo e Industria de Minnesota (Minnesota Department of Labor and Industry) al teléfono gratuito 1-800-342-5354.**

Fraude

Cobrar beneficios de compensación laboral a los que no tiene derecho es de robo. Llame al 1-888-372-8366 para reportar fraude en la compensación laboral.

Nombre de la aseguradora e información de contacto

mi DEPARTMENT OF
LABOR AND INDUSTRY

(651) 284-5032 • 1-800-342-5354 • dli.workcomp@state.mn.us • www.dli.mn.gov

Por ley se requiere que la publicación sea en un lugar donde los empleados puedan ver fácilmente este aviso.

August 2017

PRINT

Seguridad y protección de la salud en el trabajo

Empleados

La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de Minnesota (la Ley) le exige a su empleador que le proporcione un lugar de trabajo libre de peligros conocidos que puedan causar la muerte, lesiones o enfermedades. Usted también tiene los siguientes derechos y responsabilidades laborales.

- Usted debe cumplir con todos los estándares OSHA de Minnesota (MNOSHA) y normas de seguridad de su empleador.
- Su empleador debe proporcionarle información sobre productos químicos peligrosos, agentes físicos dañinos y agentes infecciosos a los que usted esté expuesto en el trabajo.
- Usted tiene derecho de hablar sobre su seguridad en el trabajo y preocupaciones de salud con su empleador o con MNOSHA.
- Usted tiene derecho a negarse a cumplir con sus tareas en el trabajo si usted cree que la tarea o el equipo le colocará en riesgo inminente de muerte o lesiones físicas graves. Sin embargo, usted debe hacer cualquier otra tarea que su empleador le asigne. Usted no puede simplemente dejar el lugar de trabajo.
- Usted tiene derecho a ser notificado y hacer comentarios si su empleador solicita cualquier modificación de los requisitos establecidos por MNOSHA.
- Usted tiene derecho de hablar con un investigador de MNOSHA que inspeccione su lugar de trabajo.
- Usted tiene derecho de presentar una queja ante MNOSHA acerca de los riesgos para la seguridad y la salubridad, y solicitar que se lleve a cabo una inspección. MNOSHA no revelará su nombre al empleador.
- Usted tiene derecho de ver a todas las citaciones, las sanciones y las fechas de cumplimiento aplicadas a su empleador por MNOSHA.
- Su empleador no puede discriminarle por ejercer cualquiera de sus derechos bajo la ley. Sin embargo, su empleador puede aplicar procedimientos disciplinarios en su contra por no seguir sus reglas de seguridad y salubridad. Si cree que su empleador le ha discriminado por ejercer sus derechos bajo la ley, tiene 30 días para presentar una queja ante MNOSHA.
- Su empleador debe proporcionarle todos los registros de exposición y registros médicos que tenga sobre usted, si así lo solicita.
- Usted tiene derecho de participar en la elaboración de estándares por parte de MNOSHA.

PRINT

OSHA - THE OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ACT

Empleadores

Usted debe proporcionar a sus empleados un entorno de trabajo seguro y saludable, libre de cualquier riesgo conocido que pueda causar la muerte, lesiones o enfermedades, y cumplir con todas las normas MNOSHA aplicables. Usted también tiene los siguientes derechos y responsabilidades.

- Usted debe publicar una copia de este cartel y otros documentos MNOSHA donde se publiquen otros avisos a los empleados.
- Usted debe informar a MNOSHA en un plazo de ocho horas todos los accidentes que resulten en la muerte de un empleado.
- Usted debe informar a MNOSHA dentro de 24 horas todos los accidentes que resultan en cualquier tipo de amputación, pérdida de los ojos o la hospitalización de cualquier empleado.
- Usted debe permitir a los investigadores de MNOSHA que realicen inspecciones, entrevistas a empleados y revisen registros.
- Usted debe proporcionar todo el equipo de protección personal necesario y capacitación, pagados por usted.
- Usted tiene derecho a participar en la elaboración de estándares por parte de MNOSHA.

Asistencia gratuita en seguridad y salubridad:

La asistencia gratuita para identificar y corregir peligros está disponible para los empleadores, sin citación ni multas, a través del Centro de Consultas sobre Seguridad en el Trabajo de MNOSHA en el (651) 284-5060, 1-800-657-3776 o osha.consultation@state.mn.us.

Contacte a MNOSHA para obtener una copia de la Ley, sobre normas de seguridad y salubridad específicas o para presentar una queja sobre riesgos laborales.

Los empleadores, los empleados y público en general que deseen presentar una queja con respecto al programa MNOSHA pueden escribir a OSHA Región 5 oficina ubicada en: U.S. Department of Labor, Occupational Safety and Health Administration, Chicago Regional Office, 230 S. Dearborn Street, Room 3244, Chicago, IL 60604.



(651) 284-5050 • 1-877-470-6742 • osha.compliance@state.mn.us • www.dli.mn.gov

Por ley se requiere que la publicación sea en un lugar donde los empleados puedan ver fácilmente este aviso.

August 2017

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 SOBRETIEPO 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.

EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA EN EL TRABAJO La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que una empleada de enfermería extraiga leche materna para su bebé lactante durante un año después del nacimiento del bebé cada vez que la empleada necesite extraer leche materna. Los empleadores deben proporcionar un lugar, que no sea un baño, que esté protegido de la vista y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y el público, que pueda ser utilizado por la empleada para extraer leche materna.

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, sobretiempo 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 sobretiempo. 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 del salario mínimo y/o del pago de horas extras. Ciertas exenciones limitadas también se aplican a los requisitos de extracción de leche materna en el trabajo.
- 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 sobretiempo 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

www.dol.gov/agencies/whd



WH1088 SPA
REV 04/23

PRINT

12 Minnesota Labor Laws

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

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



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 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, parto, y condiciones médicas 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
- Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

¿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 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; embarazo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto; o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados
- 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

- Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

¿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 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 transmisión 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 6/27/2023)

Sus derechos de empleado en virtud de la Ley de Licencia Familiar y Médica

¿Qué es la licencia FMLA? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) es una ley federal que proporciona a los empleados elegibles una **licencia con protección laboral** por las razones familiares y médicas adecuadas. La División de Salarios y Horas (WHD) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos hace cumplir la FMLA para la mayoría de los empleados.

Los empleados elegibles pueden tomar **hasta 12 semanas laborales** de licencia FMLA en un período de 12 meses para:

- El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida
- Su condición de salud mental o física grave que le incapacite para trabajar,
- Para cuidar a un cónyuge, hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave
- Ciertas razones de calificación relacionadas con el despliegue en el extranjero de su cónyuge, hijo(a) o padre/madre que sea miembro de las fuerzas armadas.

Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo(a), padre/madre o pariente más cercano de un miembro de las fuerzas armadas con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse hasta 26 semanas laborales** de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas.

Tiene derecho a usar la licencia FMLA en un **bloque de tiempo**. Cuando sea médicamente necesario o permitido de otra manera, puede tomar la licencia FMLA **intermitentemente en bloques de tiempo separados, o en un horario reducido** trabajando menos horas cada día o semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información.

La licencia FMLA **no es una licencia paga**, pero usted puede elegir, o su empleador puede pedirle que use cualquier licencia pagada proporcionada por el empleador si la póliza de licencia paga de su empleador cubre la razón por la cual necesita la licencia FMLA.

¿Soy elegible para tomar la licencia FMLA? Usted es un **empleado elegible** si **todas** las siguientes condiciones aplican en su caso:

- Usted trabaja para un empleador cubierto,
- Usted ha trabajado para el empleador por lo menos durante 12 meses;
- Usted tiene por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses anteriores a cuando se tome la licencia; y
- Su empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas de lugar de trabajo.

Los empleados de la tripulación de vuelo de la aerolínea tienen diferentes requisitos de "horas de servicio".

Usted trabaja para un **empleador cubierto** si se aplica **una** de las siguientes condiciones:

- Usted trabaja para un empleador privado que tuvo al menos 50 empleados durante al menos 20 semanas de trabajo en el año calendario actual o anterior,
- Usted trabaja para una escuela secundaria primaria o pública o privada, o
- Usted trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría de los empleados federales están cubiertos por el Título II de la FMLA, administrado por la Oficina de Administración de Personal.

¿Cómo solicito la licencia FMLA? En general, **para solicitar una licencia FMLA debe:**

- Seguir las políticas normales de su empleador para solicitar la licencia,
- Dar aviso al menos 30 días antes de su necesidad de licencia FMLA, o
- Si no es posible avisar con antelación, notifíquelo lo antes posible.

Usted **no tiene que compartir un diagnóstico médico** pero debe proporcionar suficiente información a su empleador para que pueda determinar si la licencia califica para la protección de FMLA. Usted **también debe informar a su empleador si la licencia FMLA fue tomada o aprobada previamente** por la misma razón al solicitar una licencia adicional.

Su **empleador puede solicitar la certificación** de un proveedor de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar la certificación de una exigencia calificada.

La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni reemplaza a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo que otorgue mayores derechos de licencia familiar o médica. Los empleados estatales pueden estar sujetos a ciertas limitaciones en demandas directas con respecto a la licencia por sus propias condiciones de salud graves. La mayoría de los empleados federales y ciertos empleados del Congreso también están cubiertos por la ley, pero están sujetos a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal o del Congreso de los Estados Unidos.

¿Qué debe hacer mi empleador? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su **empleador debe:**

- Permitirle tomar tiempo libre con protección laboral por una razón que califique,
- Continuar la cobertura de su plan de salud grupal mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia, y
- Permitirle regresar al mismo trabajo, o un trabajo prácticamente idéntico con el mismo salario, beneficios y otras condiciones de trabajo, incluyendo el turno y el lugar, al final de su licencia.

Su **empleador no puede interferir con sus derechos de FMLA** o amenazar o castigarle por ejercer sus derechos bajo la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar la licencia FMLA o cooperar con una investigación de WHD.

Después de darse cuenta de que su necesidad de licencia es por una razón que pueda calificar bajo la FMLA, su **empleador debe confirmar si usted es elegible** o no para la licencia FMLA. Si su empleador determina que usted es elegible, su **empleador debe notificarle por escrito:**

- Acerca de sus derechos y responsabilidades bajo la FMLA, y
- Cuánto de su licencia solicitada, si la hubiera, será licencia protegida por la FMLA.

¿Dónde puedo encontrar más información? Llame al **1-866-487-9243** o visite **dol.gov/fmla** para obtener más información.

Si cree que sus derechos bajo la FMLA han sido violados, puede presentar una queja ante el WHD o presentar una demanda privada contra su empleador en la corte.

Escanee el código QR para obtener información sobre nuestro proceso de quejas del WHD.



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



WH1420 REV 04/23



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
www.dol.gov/agencies/whd



WH1462 SPA
REV 02/22

ANTI-DISCRIMINATION NOTICE

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

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

PRINT

WITHHOLDING STATUS

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

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

Hubo grandes cambios en...

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

Si su respuesta es "SI"...

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

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

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

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



Department of the Treasury
Internal Revenue Service

www.irs.gov

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

PAYDAY NOTICE

AVISO DE DÍA DE COBRO

Día de cobro regulares Para Los Empleados de

(Nombre Firme)

Este Como Sigue:

Semana

Revista Bisemanal

Mensualmente

Otros _____

Por: _____

Titulo: _____

PRINT

ACKNOWLEDGEMENT

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

Nombre de empleado: _____

Fecha de recepción: _____

Firma del destinatario: _____

Comentarios:

ENVIAR RECONOCIMIENTO

PRINT