intrusión de parte de compañeros de trabajo y del público, el cual la

retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos

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 d

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

trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un

pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el

empleado menor de edad, y tales avaluaciones 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

Ciertas ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las

Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Algunas leves estatales proporcionan protecciones más

amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que

Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus

trabajadores como "contratistas independientes" cuando en

la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos

que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del

realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocei

salario mínimo y del pago de sobretiempo bajo la FLSA y los

contratistas correctamente clasificados como independiente

alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les

puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados

especiales expedidos por el Departamento de Trabajo

Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa

Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del

disposiciones del pago de sobretiempo

empleada podría usar para extraerse leche.

El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios

**CUMPLIMIENTO** 

proceso bajo la FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL

cumplir con ambas

### FED **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.

Por lo menos tiempo y medio (11/2) 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 trabaja: 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 rabaiar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sear de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos a

## CRÉDITO POR PROPINAS

PAGO POR SOBRETIEMPO

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 mpleadores 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 iene que compensar la diferencia.

La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que un empleado pueda extraerse leche de los pechos para el/la bebé que esté amamantando durante un año después del nacimiento del/de la niño(a) cada vez que la empleada necesite extraerse leche. Empleadores deben proveer un lugar, que

no sea un cuarto de baño, que esté ocultado de la vista y libre de

DEPARTMENT OF LABOR **UNITED STATES** OF AMERICA

FED

EXTRACCIÓN EN EL TRABAJO

**DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS** 

1-866-487-9243



# REV. 04/2023

## SUS DERECHOS DE PERSONAL SEGÚN LA LEY **DE LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA**

¿Qué es una licencia de FMLA? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) es una ley federal que proporciona al personal elegible licencias con protección del empleo por razones familiares y médicas que califiquen. La División de Horas y Salarios (WHD, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de EE. UU. hace cumplir la FMLA para la mayoría del personal El personal elegible puede tomarse licencias de FMLA de **hasta 12 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses por:

El nacimiento, la adopción o la ubicación de hogar adoptivo de un niño o niña, Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar, El cuidado de su cónyuge, hijos, hijas o padres con enfermedades mentales o físicas graves, y

Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar. El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión

Puede que usted tenga derecho a usar la licencia de FMLA en **un bloque de tiempo**. Cuando haya una necesidad médica o se permita por otro motivo, puede tomar una licencia de FMLA de forma intermitente en bloques separados, o con un horario reducido trabajando menos horas al día o a la semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información

La licencia de FMLA **no es una licencia paga**, pero usted puede elegir, o puede que su empresa le exija, utilizar cualquier licencia paga proporcionada por la empresa si la política de licencias de su empresa cubre el motivo por el cuál necesita una licencia de FMLA.

¿Soy elegible para tomaruna licencia de FMLA? Usted es elegible si aplican todas las siguientes condiciones:

Trabaja para una empresa cubierta, Ha trabajado para su empresa durante al menos 12 meses.

Tiene al menos 1250 horas de servicio para su empresa durante los 12 meses previos a su licencia, y

Su empresa tiene al menos 50 integrantes del personal dentro de las 75 millas desde su lugar de trabajo. El personal de tripulación de vuelo tiene requisitos de "horas de servicio" diferentes.

Trabaja para una **empresa cubierta** si aplica **una** de las siguientes condiciones: Trabaja para una empresa privada que tiene al menos 50 integrantes del personal durante al menos 20 semanas laborales en el

Trabaja para una escuela primaria o secundaria pública o privada, o

Trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría del personal está

cubierta por el Título II de la FMLA, administrada por la Oficina de Administración de Personal. ¿Cómo solicito una licencia de FMLA?

En general, **para solicitar una licencia de FMLA usted debe** Seguir las políticas regulares de su empresa para solicitar licencias,

Avisar con al menos 30 días de anticipación que necesita una licencia de FMLA, o

Si no es posible avisar con anticipación, avisar tan pronto sea posible

Usted **no tiene obligación de compartir un diagnóstico médico**, pero debe proporcionar información suficiente para que su empresa pueda determinar si la licencia califica para la protección de la FMLA. Usted también debe informar a su empresa si se

**omó una licencia de FMLA anteriormente** o se aprobó por el mismo motivo al solicitar una <mark>licen</mark>cia adicional. Su **empresa puede solicitar certificación** de un prestador de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar certificación de una exigencia que califique.

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación, ni invalida ninguna ley estatal o local o acuerdo colectivo que proporcione mayores derechos de licencia familiar o médica.

El personal estatal puede estar sujeto a ciertas limitaciones al buscar demandas directas con respecto a licencias por sus propias condiciones graves de salud. La mayor parte del personal federal y cierta parte del congresional también está cubierta por la ley, perc está sujeta a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal de EE. UU. o al Congreso

Si usted es elegible para una licencia de FMLA, su **empresa debe** 

Permitirle que se ausente del trabajo con su empleo protegido, por un motivo que califique, Continuar su plan de cobertura grupal de salud mientras se encuentra de licencia, de la misma forma que si no estuviera de

Permitirle regresar al mismo empleo, o a un empleo virtualmente igual con el mismo salario, los mismos beneficios y otras condiciones de trabajo, incluidos los turnos y la ubicación, al finalizar su licencia. ou **empresa no puede interferir con sus derechos de la FMLA** ni amenazar ni castigarle por ejercer sus derechos en virtud de

la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar una licencia de FMLA o cooperar con una Tras tomar conocimiento de que su necesidad de tomar una licencia es por un motivo que califica según la FMLA, su **empresa debe** 

confirmar si usted es elegible o no para la licencia de la FMLA. Si su empresa determina que usted es elegible, su empresa debe Sobre sus derechos y responsabilidades en virtud de la FMLA, y

Qué parte de su licencia solicitada, si la hubiera, será protegida por la FMLA. ¿Dónde puedo encontrar más información?

Llame al **1-866-487-9243** o visite **dol.gov/fmla** para conocer más.

Si cree que sus derechos según la FMLA han sido violados, puede presentar una denuncia ante la WHD o presentar una demanda privada contra su empresa en la corte. **Escanee el código QR para conocer más sobre el proceso de denuncias de la WHD**.

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA **DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS** DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS



**REV. 04/2023** 

Department of Labor **Workers Compensation Rights and Responsibilties** This notice must be posted and maintained by the employer in one or more conspicuous places. Your employer is subject to the Kansas Workers Compensation Law which provides compensation for

This notice applies to dates of accidents on or after April 25, 2013. Este aviso aplica a las fechas de los accidentes a partir de Abril 25, 2013.

KS

NOTIFIQUE A SU EMPLEADOR INMEDIATAMENTE. De acuerdo con el artículo de ley K.S.A. 44-520, un reclamo puede ser negado si el mpleado no notifica a su empleador dentro de antes de las siguientes fechas: (A) 20 días a partir de la fecha del accidente o la fecha de la lesión debido a trauma por movimientos repetitivos; (B) si el empleado está trabajando con el empleador en contra del cual se están buscando beneficios y dicho empleado busca tratamiento médico por cualquier lesión por accidente o trauma repetitiva, **20 días** a parti de la fecha que dicho tratamiento médico ha sido obtenido; o (C) si el empleado va no trabaja para el empleador en contra del cual se están buscando beneficios. **10 días** después del último día de trabajo para dicho empleado:

El aviso puede darse oralmente o por escrito. Donde el aviso se da oralmente, si el empleador ha designado un individuo o departamento a quien el aviso se debe dar y tal designación ha sido comunicada por escrito al empleado, aviso a cualquier otro individuo o lepartamento deberá ser insuficiente bajo esta sección. Si el empleador no ha designado a un individuo o departamento a quien se debe dar el aviso, el aviso puede darse a un supervisor o gerente. Donde el aviso se hace por escrito, el aviso debe ser enviado a un supervisor o gerente de la oficina principal de empleo del trabajador. El aviso, sea que se haga oralmente o por escrito, debe incluir la hora, fecha, lugar, persona lesionada y detalles de tal lesión. Debe ser

visible a partir del contenido del aviso, que el empleado está reclamando beneficios bajo la ley de compensación del trabajador o que ha BENEFICIOS. Los beneficios son pagados por la compañía aseguradora del empleador o programa de seguro propio. Los beneficios incluyen tratamiento médico, reemplazo de sueldo parcial por tiempo perdido y beneficios adicionales si la lesión resulta en incapacidad permanente. El empleador debe proporcionar todo el tratamiento médico necesario y tiene el derecho de designar el docto para dicho tratamiento. Si el empleado busca tratamiento con un doctor que no ha sido autorizado por el empleador, el empleador o su

compañía aseguradora serán responsables de pagar solamente los primeros \$500.00 dólares para tratamiento médico no autorizado. WHAT TO DO IF AN INJURY OCCURS ON THE JOB NOTIFY YOUR EMPLOYER IMMEDIATELY. Per K.S.A. 44-520, a claim may be denied if an employee fails to notify their employer within the earliest of the following dates: (A) 20 calendar days from the date of accident or the date of injury by repetitive trauma; (B) if the employee is working for the employer against whom benefits are being sought and such employee seeks medical treatment for any

injury by accident or repetitive trauma, **20 calendar days** from the date such medical treatment is sought; or (C) if the employee no onger works for the employer against whom benefits are being sought, **10 calendar days** after the employee's last day of actual work for Notice may be given orally or in writing. Where notice is provided orally, if the employer has designated an individual or department to whom notice must be given and such designation has been communicated in writing to the employee, notice to any other individual or department shall be insufficient under this section. If the employer has not designated an individual or department to whom notice must

be given, notice must be provided to a supervisor or manager Where notice is provided in writing, notice must be sent to a supervisor or manager at the employee's principal location of employment. The notice, whether provided orally or in writing, shall include the time, date, place, person injured and particulars of such injury. It must be apparent from the content of the notice that the employee is claiming benefits under the workers compensation act or has suffered a

BENEFITS. Benefits are paid by the employer's insurance carrier or self insurance program. Benefits include medical treatment, partial wage replacement for lost time and additional benefits if the injury results in permanent disability. An employer is required to furnish all necessary medical treatment and has the right to designate the treating physician. If the employee seeks treatment from a doctor not authorized by the employer, the employer or its insurance carrier is only liable up to \$500.00 dollars for the unauthorized

WHERE TO GET HELP WITH YOUR CLAIM (DÓNDE CONSEGUIR AYUDA CON SU RECLAMO): EMPLOYER'S INSURANCE CARRIER (COMPAÑÍA ASEGURADORA DEL EMPLEADOR)

TELEPHONE (TELÉFONO DE LA ASEGURADORA)

questions about Workers Compensation Law, contact (Para preguntas acerca de la Ley de Compensación del Trabajador): KANSAS DEPARTMENT OF LABOR

DIVISION OF WORKERS COMPENSATION/OMBUDSMAI 401 SW TOPEKA BLVD., SUITE 2, TOPEKA, KS 66603-3105

Website: https://www.dol.ks.gov/wc EMAIL: KDOL.wc@ks.gov **PHONE:** (800) 332-0353 or (785) 296-4000

Persons with impaired hearing or speech utilizing a telecommunications device may access the above number(s) by using the Kansas Relay Center at (800) 766-3777

www.dol.ks.gov KANSAS DEPARTMENT OF LABOR

## Department of Labor Aviso de horas

401 SW TOPEKA BLVD. Торека, KS 66603-3182 (785) 296-5000 www.dol.ks.gov

SERÁ UNA INFRACCIÓN DE LA LEY que a cualquier joven menor de 16 años de edad se le emplee, permita o haga trabajar en el lugar de trabajo antes de las 7 de la mañana o después de las 10 horas por día o 40 horas por semana cuando la escuela no esté

<u>IÁS, SERÁ UNA INFRACCIÓN DE LA LEY</u> emplear, permitir o hacer trabajar a cualquier joven menor de 18 años de edad en una vocación que ha sido declarada por Regla o Regulación del Secretario de Trabajo que sea peligrosa o perjudicial para la vida, salud, moral o bienestar de un menor de edad.

SE DEBERÁN REQUERIR LOS PERMISOS DE TRABAJO cuando el menor tenga menos de 16 años y SÓLO cuando dicho menor de edad NO esté inscrito ni asistiendo a una escuela secundaria.

## (Trabajo de menores de edad) <u>AVISO DE HORAS</u> (KSA 38-605) que cada empleador <u>deberá</u>

colocar este aviso en un lugar visible cerca de la entrada principal en un establecimiento <u>en el cual los niños menores de 16 años</u> estén empleados, se les permita trabajar o tengan que trabajar. Este aviso debe indicar el máximo número de horas que cada joven esté permitido o tenga que trabajar, en cada día de la semana, las horas de comenzar a trabajar y las horas en que erminará de trabajar y la horas permitidas para cenar y otras

No se exige que coloque en lugar visible este póster si está cubierto bajo la Ley Federal de Trabajadores Menores de Edad. Si no está seguro, se sugiere que contacte al información. Puede contactar a la siguiente oficina federal:

WAGE AND HOUR DIVISION GATEWAY TOWER II 400 STATE AVE., SUITE 1010 Kansas City, KS 66101 (913) 551-5721 Llamada gratuita (866) 487-9243

K-ESLR 100

FED

### **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

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 po haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

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

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

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

**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 descontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los

El/La Secretario(a) de Trabajo puede entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE.

DEPARTMENT **DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS** OF LABOR DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS UNITED STATES

www.dol.gov/agencies/who



REV. 02/2022

La igualdad de oportunidades de empleo es LA LEY 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

U.S. Equal Employment Opportunity Commission

¿Quién está Protegido? Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y Aplicantes de trabajo

FED

Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un ¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son llegales? Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo,

solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

mente de su estatus migratorio, por motivos de:

Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de gnero) Edad (40 años o más) Discapacidad Información genética (incluyendo solicitudes del empleado) 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

Gobiernos estatales y locales (como empleadores) Instituciones educativas (como empleadores) Sindicatos Agencias de empleo ¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Qué Organizaciones están Cubiertas?

La mayoría de los empleadores privados

Todos los aspectos del empleo, incluyendo: Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada) Contratación o promoción

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

Formación profesiona Clasificación Referencias Obtención o divulgación de información genética de los

Solicitud o divulgación de información médica de los Conducta que podría desalentar razonablemente a alquier 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 algujen, o algujen que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo

¿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 donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera

las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx 1-800-669-4000 (número gratuito) 1-800-669-6820 (TTY) 1–844–234–5122 (Video Teléfono de ASL) una Oficina de Campo de la EEOC (información

**Presentar** una consulta a través del Portal Público de la

**Corre Electrónico:** info@eeoc.gov Información adicional sobre la EEOC, incluvendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en

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 ederal contra la discriminación en las siguientes base

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

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

nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de

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 erencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

**Estatus Protegido Como Veterano** El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar. emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados. veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores al su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas

Se prohíben las represalias contra una persona que presente una que ja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en 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 Departamento de Trabajo de los EE. UU. 200 Constitution Avenue, N.W. 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 retransmisi de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP

nviando 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 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 ctividades 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 azonables, 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.

REV. 06/27/2023

# FED

## SUS DERECHOS CONFORME A USERRA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS

USERRA protege los derechos laborales de individuos que dejan sus puestos de empleo de manera voluntaria o involuntaria para participar en el servicio militar o en ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores discriminar contra miembros presentes y pasados de los servicios uniformados, y contra aspirantes a servicios

uniformados.

UNIFORMADOS

# **DERECHOS A REEMPLEO**

Usted tiene el derecho a recuperar su empleo civil si deja ese trabajo para el desempeño del deber en el servicio uniformado y: usted se asegura de que su empleador reciba previo aviso

verbal o escrito de su servicio usted tiene cinco años o un tiempo menor de servicio acumulado en los servicios uniformados en el transcurso de su empleo con ese empleador específico; usted regresa a trabajar o solicita reempleo de una manera oportuna tras la conclusión del servicio; y usted no ha sido separado del servicio al ser dado de baja

por descalificación o bajo otras condiciones que no sean Si usted reúne los requisitos para el reempleo, deberá ser restablecido con el empleo y los beneficios que usted hubiera obtenido si no hubiera estado ausente debido al servicio militar o, en algunos casos, con un empleo comparable.

DERECHO A ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y **REPRESALIAS** Si usted: es un miembro está obligado a servir en el servicio

presente o pasado del servicio uniformado ha solicitado ser miembro del servicio uniformado: o entonces un empleador no puede negarle a usted:

empleo inicial; cualquier beneficio reempleo: retención de su empleo: Además, un empleador no puede tomar represalias contra alguien que ayude en la aplicación de los derechos de USERRA, lo

cual incluye testificar o hacer una declaración relacionada con un

proceso bajo USERRA, incluso si esa persona no está relacionada

servicio militar, usted tiene el derecho a ser reincorporado en el plan médico de su empleador cuando usted regrese a su empleo, por lo general sin ningún período de espera o exclusión (p. ej., exclusiones por condiciones preexistentes) a excepción de enfermedades o lesiones relacionadas con el servicio.

Si usted deja su empleo para cumplir con el servicio

militar, tiene el derecho a elegir continuar su cobertura

existente del plan médico basado en el empleador para

usted v sus dependientes por hasta 24 meses durante

Incluso si no elige continuar la cobertura durante su

PROTECCIÓN DE SEGURO MÉDICO

dicho servicio militar.

APLICACIÓN DE LA LEY

El Servicio de Empleo y Capacitación para Veteranos de Guerra (Veterans Employment and Training Service, VETS) del Departamento del Trabajo de EE.UU. está autorizado para investigar y resolver quejas de infracciones de Para obtener ayuda para presentar una queja, o para obtener cualquier otra información sobre USERRA. comuniquese con VETS al 1-866-4-USA-DOL o visite su sitio web en https://www.dol.gov/agencies/vets/. Puede

consultarse a un asesor interactivo de USERRA en línea en https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra. Si presenta una queja ante VETS y VETS no puede resolverla, usted puede pedir que su caso se remita al Departamento de Justicia o a la Oficina del Conseiero Especial (Office of Special Counsel), según corresponda, Puede saltarse el proceso de VETS y entablar una demanda civil contra el empleador por infracciones de

Los derechos anotados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. El texto de este aviso fue preparado por VETS, y puede verse en Internet en esta dirección: nttps://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster. La lev federal exige que los empleadores notifiquen a sus empleados de sus derechos conforme a USERRA, y los empleadores pueden satisfacer este requisito al poner a la vista el texto de este aviso donde habitualmente coloquen avisos para

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

Department of Labor Aviso para el trabajador sobre el seguro de desempleo Nuestra organización participa en el programa del Seguro de Desempleo de Kansas .Si acaso llega ser desempleado puede aprender mas sobre los beneficios de desempleo y aplicar en www.GetKansasBenefits.gov. Si no puede aplicar por la Internet, usted puede aplicar por beneficios de desempleo al llamar al Centro de Contacto de Desempleo de Centro de Contacto de Desempleo de Kansas

. (316) 383-9947 Si vive fuera de las áreas de llamadas ...... Para ayuda con el habla y el audio llame . (800) 766-3777

Disponibilidad de Especialistas de Reclamo lunes - viernes 8 a.m. - 4 p.m., La oficina esta cerrada durante los días festivos reconocidos por el estado de Kansas. El programa de Seguro de Desempleo de Kansas es administrado por: KANSAS DEPARTMENT OF LABOR 401 SW TOPEKA BLVD. TOPEKA, KS 66603-3182

**Notice to Workers About** 

UNEMPLOYMENT INSURANCE

Our organization participates in the Kansas Unemployment Insurance Program. Should you become unemployed, you can learn about

unemployment benefits and apply online at www.GetKansasBenefits.gov If you are unable to apply online, you can apply for benefits by calling the Kansas Unemployment Contact Center. **Kansas Unemployment Contact Center** Kansas City Area . . . .

Speech and/or hearing disabled Kansans can access the Kansas Relay Center by calling toll free.. Claims specialists are available Monday through Friday from 8 a.m. – 4 p.m., except on state holidays. The Kansas Unemployment Insurance Program is administered by: KANSAS DEPARTMENT OF LABOR

401 SW TOPEKA BLVD. TOPEKA, KS 66603-3182

¿A usted o alguien que conoce los están explotando sexualmente o los obligan a trabajar por una tarifa mínima o nula y no pueden escapar?

Hay una salida.

Aquí le explicamos cómo:

Comuníquese con el Centro Nacional de Recursos contra la Trata de Personas

Llame al 1-888-373-7888.

Es gratis y confidencial.

O envíe un mensaje de texto con la palabra "AYUDA" o "INFO" al número BeFree (233733)

Puede usar la línea directa y la línea de mensaje de texto para:

obtener ayuda, informar de una pista, comunicarse con los servicios contra la trata de su zona y pedir capacitación y asistencia técnica, información general o recursos específicos contra la trata.

El Centro Nacional de Recursos contra la Trata de Personas es una línea directa nacional gratis disponible para responder llamadas y mensajes de texto desde cualquier lugar del país, en inglés, español y más de 200 idiomas adicionales a través de un intérprete, las 24 horas del día, los 7 días de la semana, todos los días del año.

Las situaciones de trata de personas pueden ser peligrosas tanto para usted como para las víctimas si intenta intervenir.

Si sospecha de un caso de trata de personas, llame a la línea directa o al 1-800-KS-CRIME.

Si es una situación de emergencia, llame al 911.

Proporcionado por

Fiscal general de Kansas, Derek Schmidt

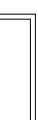
1-800-828-9745 (de 8:00 a.m. a 5:00 p .m., hora central)

**REV. 01/2022** 

Las Leyes Del Estado De Kansas Disponen

# **OPORTUNIDADES IGUALES**

con respecto a RAZA, RELIGIÓN, COLOR, SEXO, ORIGEN NACIONAL, ASCENDENCIA, IMPEDIMIENTO FÍSICO, O EDAD



cualquier persona

que crea ha sido discriminada

debe informar a la: COMISIÓN DE **DERECHOS HUMANOS** DODGE CITY OFFICE MAIN OFFICE TOPEKA: Military Plaza Offices 900 S.W. Jackson Suite 568 South Topeka, Kansas 66612

Voice (785) 296-3206

Fax (785) 296-0589

TTY (785) 296-0245 Fax (620) 371-5682 Toll-Free (888) 793-6874 **WICHITA OFFICE:** Suite 220 Wichita, Kansas 67202

Voice (316) 337-6270

Fax (316) 337-7376

Suite 220

100 Military Plaza

Dodge City, Kansas 67801

Voice (620) 371-5681

Reclutamiento • Colocación •

Nombramiento • Promoción •

Transferencia • Enseñanza •

Instruccion • Aprendizaje •

Compensasción • Rebaja de empleo • Teminación de empleo •

Condiciones en el trabajo •

Genéticeos También y **Pryebos Desperdicios** 

Acosamiento •

Se prohiben • El sexo incluye LGBTQ+, todos los derivados del

sexo y el embarazo. Edad es mayor de 40 años.



# Seguridad y Salud en el Trabajo **iES LA LEY!**

# Todos los trabajadores tienen el derecho a:

sin sufrir represalias.

a su empleador.

- Un lugar de trabajo seguro. Decir algo a su empleador o la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o reportar una lesión o enfermedad en el trabajo,
- Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias toxicas en su sitio de trabajo.
- Pedir una inspección confidencial de OSHA de su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se comunique con OSHA en su nombre.
- Participar (o su representante puede participar) en la inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector. Presentar una queia con la OSHA dentro
- de 30 días (por teléfono, por internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos. Ver cualquieras citaciones de la OSHA emitidas

y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

# Los empleadores deben:

de la OSHA.

de trabajo.

- Proveer a los trabajadores un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos. Es ilegal discriminar contra un empleado quien ha ejercido sus derechos bajo la ley, incluyendo hablando sobre preocupaciones de seguridad o salud a usted o con la OSHA, o por reportar una lesión o
- una fatalidad laboral o dentro de 24 horas de cualquier hospitalización, amputación, o pérdida de ojo relacionado con el trabajo. Proporcionar el entrenamiento requerido

enfermedad relacionada con el trabajo.

Cumplir con todas las normas aplicables

Notificar a la OSHA dentro de 8 horas de

vocabulario que pueden entender. Mostrar claramente este cartel en el lugar

Mostrar las citaciones de la OSHA acerca del

a todos los trabajadores en un idioma y

lugar de la violación alegada. Servicios de consulta en el lugar de trabajo están disponibles para empleadores de tamaño pequeño y mediano sin citación o multa, a través de los programas de consulta apoyados por la OSHA en cada estado.



J. J. Keller & Associates, Inc. JJKeller.com/laborlaw 800-327-6868 62809 FED-KS-SPA JAN2024 65767F

## Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo,

Llame OSHA. Podemos ayudar.

**TWO** ways to verify poster compliance!

**QR CODE** Scan with phone camera:

ONLINE

Go to: JJKeller.com/LLPverify

Enter this code: 69375-012024

REV. 11/2021

To update your labor law posters contact



Copyright 2024 J. J. Keller & Associates, Inc. • Neenah, WI • Printed in the USA This poster is in compliance with federal and state posting requirements.

REV. 05/2012