

SUS DERECHOS CONFORME A USERRA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLÓ DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS	
SERRA 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 a los miembros presentes y futuros de los servicios uniformados, y contra aspirantes a servicios uniformados.	
DERECHOS A REEMPLÓ usted tiene el derecho a recuperar su empleo civil si deja un trabajo para el desempeño del deber en el servicio uniformado 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 su tiempo acumulado en los servicios uniformados en el transcurso de su empleo con ese empleador como requisito; usted regresará a trabajar a cualquier reemplazo de su misma oportunidad tras la conclusión del servicio; y usted no se lo suma después del servicio al ser dado de baja por descalificación o bajo otras condiciones que se sean honorables. usted reúne los requisitos para el reemplazo, deberá ser restablecido con el empleo y los beneficios que usted hubiera obtenido si no hubiera estado ausente después del servicio militar; o, en algunos casos, con un empleo comparable.	PROTECCIÓN DE SEGURO MÉDICO 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 y sus dependientes por hasta 24 meses durante dicho servicio militar. Incluso si no elige continuar la cobertura durante su servicio militar, usted tiene el derecho a ser reintegrado en el plan del servicio de su empleador cuando usted regrese a su empleo, por lo general sin ningún periodo de gracia o exención (p.e., exclusiones por condiciones preexistentes) a excepción de enfermedades o lesiones relacionadas con el servicio.
DERECHOS A ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS Si usted: • es un miembro presente o pasado del servicio uniformado; • ha solicitado ser miembro del servicio uniformado; o • es un empleador no puede negarle a usted: • empleo inicial; • ascenso; • cualquier beneficio del empleo	APLICACIÓN DE LA LEY El "Servicio Especial de 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 USERRA. Para obtener ayuda para presentar una queja, o para obtener cualquier otra información sobre USERRA, comuníquese con VETS al 1-866-4-USA-DOL o visite su sitio web en http://www.dhs.gov/veteransvetts . Puede consultarle a un asesor independiente de USERRA en línea en http://vetts.dhs.gov/veteransvetts/center . Si presenta una queja ante VETS, USERRA no puede resolverla; usted puede pedir que su caso se remita al Departamento de Justicia o a la Oficina del Consejo Especial (Office of Special Counsel), según corresponda, para representación. Puede saltarse el proceso de VETS y establecer una demanda civil contra el empleador por infracciones de USERRA.

Asimismo, un empleador no puede tomar represalias contra alguien que ayude en la aplicación de los derechos de USERRA. Cualquiera que intente intimidar o hacer una declaración relacionada con un proceso bajo USERRA, incluso si esa persona no está relacionada con el servicio.

DECLARACIÓN FAMILIAR Y MEDICINA

¿Qué es una licencia de FMLA?
 La licencia de FMLA (Family Medical Leave Act) (FMLA, por sus siglas en inglés) es una ley federal que proporciona al personal elegible de **empresas con protección** el derecho de tomar ciertas vacaciones familiares y médicas calificadas. La División de Salud Ocupacional (DSEO), por sus siglas en inglés, del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (DHEW) es la encargada de administrar la FMLA. El personal elegible puede tomarse licencias de FMLA de hasta **12 semanas** **trabajo** en un periodo de 12 meses por:

- El nacimiento, la adopción o la ubicación de hijo/a que requiere adoptar o el nacimiento o la adopción.
- Un problema grave de salud mental o físico que lo impide trabajar.
- El cuidado de su cónyuge, hijos, hijas o padres con enfermedades mentales o físicas graves.
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

¿Puede tomarse una licencia de FMLA?
 El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona calificada que es el servicio militar o una lesión o enfermedad que **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 12 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para cuidar a la persona en servicio. Esto se usa solo tiempo derecho a usar la licencia de FMLA en un **bloque de tiempo**. Cuando haya una necesidad médica o se permita por otro motivo, el personal puede usar la licencia de FMLA **de forma intermitente en bloques** **parados**, o con un **horario reducido** trabajando menos horas al día o a la semana. Lea la licencia FMLA #2881C (para obtener más información).
 Licencia de FMLA no es una licencia **paga**, por tanto puede elegir que:

- que se le pague su licencia, utilizar cualquier licencia paga proporcionada a la persona o que se pague la licencia de FMLA de la empresa como el motivo por el que necesita una licencia de FMLA.

¿Puede elegir para tomarse una licencia de FMLA?
 El personal **es elegible** a todas las siguientes condiciones:
 Trabaja para una **empresa calificada**.
 Ha trabajado para su empresa durante los últimos 12 meses.
 Tiene al menos 1250 horas de servicio para su empresa en los últimos 12 meses previos a su licencia, y

El personal de tripulación de vuelo tiene requisitos de "horas de servicio" diferentes.

Trabaja para una **empresa calificada** si aplica una de las siguientes condiciones:

- Trabaja para una empresa privada que tiene al menos 50 integrantes, del personal durante el periodo 20 semanas laborales en el año actual o anterior.
- Trabaja para una escuela primaria o secundaria pública o privada, o para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría del personal está a cargo de la FMLA y la FMLA, administrada por la Oficina de Administración de FMLA.

¿Cómo solicito una licencia de FMLA?
 En general, para solicitar una licencia 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 tiene obligación de proporcionar un diagnóstico médico?
 No. Sin embargo, para proporcionar información suficiente para que su empresa pueda determinar si la licencia calificará para la protección de la FMLA. Usted también **debe informar a su médico si se tomó una licencia de FMLA anteriormente** o se aprobó por su mismo médico a solicitar una licencia adicional.

Si su empresa puede solicitar certificación de un prestador de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar certificación de una exigencia que califica.
 La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación, ni invalida ninguna ley estatal o local de acuerdo colectivo que proporcione mayores derechos a las licencias familiares o médicas.

El personal estatal puede ser sujeto a ciertas limitaciones al buscar demandas directas con respecto a licencias por sus propios condiciones graves de salud. La mayor parte del personal federal y una parte del personal municipal también están sujetos a esas mismas restricciones.

¿Qué debe hacer mi empresa?
 Si usted es elegible para una licencia de FMLA, su **empresa debe:**

- Permitirle que se ausente del trabajo con su licencia protegida, por un tiempo que califique.
- Continuar pagando de cobertura grupal de salud mientras se encuentre en licencia, de la misma forma que si no estuviera de licencia, y
- Permitirle registrar si mismo empleado, o a un empleado virtualmente igual con el mismo salario, los mismos beneficios y otras condiciones de trabajo, incluidos los turnos y la ubicación, al finalizar su licencia.

Su 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 investigación de WHD.

Tus tomar conocimiento de que es necesario de tener una licencia es **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 notificarle por escrito:**

- Sobre sus derechos y responsabilidades en virtud de la FMLA, y
- Que parte de su licencia solicitada, si la hubiese, será protegida por la FMLA.

¿Dónde puede encontrar más información?
 Llame al 1-866-487-9349 o visite dhs.gov/fmla para conocer más. Si usted es sus derechos según la FMLA han sido violados, puede presentar una denuncia ante el 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



DIVISION OF HOURS & SALARIES
DEPARTMENT OF TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS







U.S. Equal Employment Opportunity Commission

Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

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 prohíben 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 personas y empleos temporales.

Aplicantes de trabajo.

Miembros de sindicatos / Seleccionados de membresía en un sindicato.

Tipos de Discriminación Prohibidos por la Ley:

- Por raza o color en la EEOC, en cualquier caso no discriminatorio, independientemente de la etnia originaria, por motivos de:

- Color
- Religión
- Etnia nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas, identidad sexual o identidad de género)
- Educación
- Discapacidad

Discriminación racial (incluyendo solicitud del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o información familiar)

Tener responsabilidades por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación participando en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación.

- Condiciones que racian, intente, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que intente o intente amenazar a alguien con un derecho, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo los adaptaciones y ajustes razonables) a alguien con una discapacidad.

Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación:

Consultar con la EEOC o inmediatamente a su agencia de distrito. No demore, presentando límites de tiempo para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según la ley donde vive la EEOC). Puede comunicarse con la EEOC de cualquier de los siguientes maneras:

Presentar

una solicitud a través del Portal Público de la EEOC: <https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>

Llame

1-800-468-4000 (número gratuito)
 1-800-468-4000 (Voz para la Oído)
 1-800-234-5122 (Voz para la Oído)

Visite

una Oficina de Campo de la EEOC (información en <https://www.eeoc.gov/field-offices>)

Correo 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.

Los federales toman 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

La EEOC de Asistencia para el Reclutamiento de Veteranos de la Ley de Vietnam de 1974, modificada, 38 USC 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acciones afirmativas 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 tiempos de guerra o tiempos de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

Representas

Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja o una denuncia por discriminación, o que presente un procedimiento de la OCEP o se oponga a las acciones de parte de la discriminación federal en virtud de la ley federal. (Cualquier persona que cree que una compañía o entidad las violaciones no discriminar a acción afirmativa bajo las autoridades de la OCEP debe comunicarse de inmediato con:

la Oficina de Campesino de Cumplimiento de Contratos Federales (OCDF),
 Departamento de Trabajo de los EE. UU.
 200 Constitution Avenue, N.W.
 Washington, DC 2020
 1-800-393-6255 (línea gratuita).

Si se desea, tiene problemas de acceso a tener una discapacidad del país, marque 1-711 para acceder a los servicios de interpretación de discriminación. También se puede contactar a la OCEP mediante una pregunta en línea a la mesa de ayuda 

Empleados

Empleados que tienen Cuentas

- La agenda de los empleadores privados
- Gobierno estatal y locales (como empleadores)
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Síndicos
- Agencia de empleo

Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Los aspectos del empleo, incluyendo:

- Despidos
- Asunto (incluyendo cambio de fuerza o verbal o despedido)
- Contratación o promoción
- Asignaciones
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)
- Falta de preparación adaptativa razonable para una discapacidad, emulación, punto o condición médica relacionada al embarazo o parto y para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera
- Beneficios
- Formación profesional
- Calificación
- Referencias

Observación y divulgación de información genética de los empleados

Calificación y divulgación de información médica de los empleados

Condiciones que podría afectar razonablemente a cualquier empleado o a discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento

EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programa de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCEP) sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo ha cumplido los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Se está solicitando un trabajo serio, es un empleador de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está presionado por la ley federal contra la discriminación en las siguientes áreas:

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional

La Orden Ejecutiva 11246, emendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género o 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, emendada, prohíbe a los solicitantes y empleados de contratos 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, cumplimiento, capacitación laboral, clasificación, referencia y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye pero no hace adaptaciones razonables o limitaciones físicas o mentales conexas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que un solicitante o empleado, a menos que haga una solicitud expresa para el empleo. La Sección 503 también requiere que los contratistas,

Departamento de Trabajo de los EE.UU. en la página web "Contratos" de la OFCEP en <https://www.dhs.gov/contratos>

PROGRAMAS DE ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo

Además de las provisions del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color o origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral en el caso por el Título VII es el objetivo principal de la asistencia financiera si la provisión de programas, o cuando la discriminación laboral causa o puede causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título VII de las Entidades de Estadística de 1977 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera.

Personas con Discapacidades

La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, emendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Esta prohíbe 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 capacitación que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

REV. 06/27/2023

Todos los trabajadores tienen el derecho a: ■ Un lugar de trabajo seguro. ■ Decir algo a su empleador o la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o reportar una lesión o enfermedad en el trabajo, sin sufrir represalias. ■ Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias tóxicas en su sitio de trabajo. ■ Pedir una inspección confidencial de OSHA de su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se 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 queja con la OSHA dentro de 30 días (por teléfono, por internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos. ■ Ver cualesquier citaciones de la OSHA emitidas a su empleador. ■ Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo.	Los empleadores deben: ■ Proveer a los trabajadores un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos. Es ilegal discriminar contra un empleado quien ha ejercido sus derechos bajo la ley, incluyendo hablando sobre preocupaciones de seguridad o salud a usted o con la OSHA, o por reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo. ■ Cumplir con todas las normas aplicables de la OSHA. ■ Notificar a la OSHA dentro de 8 horas de una fatality laboral o dentro de 24 horas de cualquier hospitalización, amputación, o pérdida de ojo relacionado con el trabajo. ■ Proporcionar el entrenamiento requerido a todos los trabajadores en un idioma y vocabulario que pueden entender. ■ Mostrar claramente este cartel en el lugar de trabajo. ■ Mostrar las citaciones de la OSHA acerca del lugar de la violación alegada. Servicios de consulta en el lugar de trabajo están disponibles para empleadores de tamaño pequeño y mediano sin citación o multa, a través de los programas de consulta apoyados
--	---

registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

Llame OSHA. Podemos ayudar.



1-800-321-OSHA (6742) • TTY 1-877-889-5627 • www.osha.gov

OSHA 3072 (Rev. 2010)
© 2010 OSHA - Spanish

QR CODE OR ONLINE	Scan with phone camera: 	J. J. Keller & Associates, Inc. JJKeller.com/labormlaw 800-327-6868				 J. J. KELLER & Associates, Inc. <i>Since 1953</i>
	Go to: JJKeller.com/LLPverify Enter this code: 69387012026		JAN2026	65779F	FED-MA-SPA	