

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.

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.

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.

EXTRACCIÓN EN EL TRABAJO La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que un empleado pueda extraerse leche de los pechos para ella/él bebé que esté amamantando durante un año después del nacimiento del/la niño/a cada vez que la empleada necesite extraerse leche.

WHD DIVISION DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. 1-866-487-9243 www.dol.gov/agencies/whd

SC Departamento de Trabajo, Licencias y Regulación (LLR) de Carolina del Sur Póster requerido en el lugar de trabajo

LLR.sc.gov Resumen sobre las leyes de trabajo de Carolina del Sur Ley de Pago de Salarios

Cuando se contrata a un empleado, el empleador debe notificar por escrito al empleado lo siguiente: el salario acordado, el horario normal de trabajo, la fecha y el lugar donde se pagará el salario.

Para obtener información más detallada sobre las disposiciones del trabajo infantil, contáctese con la Oficina de Salarios y Trabajo Infantil en la dirección y el número indicados.

LLR - OFFICE OF WAGES AND CHILD LABOR P.O. Box 11329 COLUMBIA, SOUTH CAROLINA 29211-1329 (803)-896-4470 www.llronline.com

Derecho a Trabajar En Carolina del Sur, el derecho a trabajar de una persona no puede negarse, obstaculizarse ni limitarse debido a que la persona pertenezca, o no pertenezca, a un sindicato laboral.

Los empleadores deben pagarles a los empleados todo el salario adeudado cada período de pago. Los empleados también deben entregarles a los empleados un resumen detallado que indique el salario bruto y todas las deducciones realizadas en cada período de pago.

Los empleadores que infrinjan la Ley de Pagos de Salarios estarán sujetos a una multa civil de \$100 por cada infracción. Los empleados pueden recuperar hasta tres veces el monto total de los salarios no pagados, costas y honorarios de abogados en un acción civil.

Para informar una supuesta infracción o si tiene consultas sobre la documentación administrativa u otras cuestiones relacionadas con la Ley de Pago de Salarios, o para solicitar una copia de la Ley de Pago de Salarios, contáctese con la Oficina de Salarios y Trabajo Infantil en la dirección y el número indicados.

Trabajo Infantil Ningún empleador en este estado debe participar en prácticas de trabajo infantil opresivo. El trabajo infantil opresivo incluye el empleo de cualquier menor de edad en cualquier ocupación que el director de Trabajo, Licencias y Regulación declare particularmente peligrosa o perjudicial para la salud o el bienestar de los menores de edad.

Trabajador Inmigrante La "Ley de Reforma e Inmigración Ilegal de Carolina del Sur" exige que todos los empleadores verifiquen la situación legal de los empleados nuevos y prohíbe el empleo de todo trabajador que no haya ingresado legalmente al país y que no tenga autorización para trabajar.

Después del 1 de julio de 2009, a todos los negocios de Carolina del Sur se les atribuye una licencia de empleo en Carolina del Sur que le permite a un empleador contratar empleados. La licencia de empleo atribuida permanece vigente siempre que el negocio cumpla con la ley.

A partir del 1 de enero de 2012, todos los empleadores de Carolina del Sur deben inscribirse en el programa E-Verify del Departamento de Seguridad Nacional de EE. UU. y verificar la situación de los empleados nuevos dentro de los tres días hábiles, utilizando E-Verify.

Este establecimiento puede estar cubierto por la Ley de Empleo y Fuerza Laboral (Employment and Workforce Law) de Carolina del Sur. Si se queda sin trabajo, comuníquese con su centro local de SC Works para recibir ayuda con las oportunidades de empleo.

Impuesto de Seguro Social No confunda el seguro de desempleo con el seguro de vejez, supervivientes e invalidez. La cantidad deducida de su salario como seguro social es su contribución para el seguro de vejez, supervivientes e invalidez.

Los trabajadores no pagan ninguna parte del costo de seguro por desempleo

Impuesto de Seguro Social Muchas veces los trabajadores desempleados no dicen que se les debe el seguro de desempleo "porque ellos lo pagaron". En Carolina del Sur, los empleados no contribuyen al seguro de desempleo a través de deducciones de sus pagos.

Si perdió su trabajo debido a la violencia doméstica, hay una posibilidad de que reúna los requisitos para beneficios del seguro de desempleo.

Para obtener más información, comuníquese con: SC Commission of Employment and Workforce (DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y FUERZA LABORAL DE CAROLINA DEL SUR), 803-737-2400, www.dew.sc.gov

ESTE AVISO DEBE FIJARSE EN UN LUGAR VISIBLE.

SC Seguro de desempleo Este establecimiento puede estar cubierto por la Ley de Empleo y Fuerza Laboral (Employment and Workforce Law) de Carolina del Sur.

Este establecimiento puede estar cubierto por la Ley de Empleo y Fuerza Laboral (Employment and Workforce Law) de Carolina del Sur. Si se queda sin trabajo, comuníquese con su centro local de SC Works para recibir ayuda con las oportunidades de empleo.

Este establecimiento puede estar cubierto por la Ley de Empleo y Fuerza Laboral (Employment and Workforce Law) de Carolina del Sur. Si se queda sin trabajo, comuníquese con su centro local de SC Works para recibir ayuda con las oportunidades de empleo.

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 del 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 despidió, disciplinó, 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 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 alarmas y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos.

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

WHD DIVISION DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. 1-866-487-9243 www.dol.gov/agencies/whd

FED 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.

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 #286M para obtener más información.

¿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.

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 año actual o anterior, 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 solicitar 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.

¿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 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 licencia, y Permitirle regresar al mismo empleo, o a un empleo virtualmente igual con el mismo salario, los mismos beneficios y otras condiciones de empleo (incluidos los turnos y la ubicación, al finalizar su licencia.

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 para la licencia de 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 Qué parte de su licencia solicitada, si la hubiera, será protegida por la FMLA.

¿Dónde puede 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 DIVISION DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS ESCANEAR 1-866-487-9243 WH1420

SC LA LEY DE LA COMISIÓN DE ASUNTOS HUMANOS DE CAROLINA DEL SUR PROHIBE LA DISCRIMINACIÓN DEL EMPLEO.

Bajo la ley estatal un empleador no puede discriminarlo por motivos de: Raza, Color, Origen Nacional, Religión, Edad (40+) o Discapacidad. Sexo (Incluyendo el embarazo, el parto, o condiciones medicas similares, orientación sexual, o identidad de genero).

La Comisión de Asuntos Humanos de Carolina Del Sur (SCHAC) hace cumplir las leyes estatales y federales que protegen a los empleados y solicitantes de trabajo de discriminación laboral

Los Empleadores incluyendo las agencias estatales, los gobiernos locales (como empleadores), las instituciones educativas (como empleadores), y la subdivisión local de los mismos, deberán publicar, MANEJERER PUBLICADO, Y PUBLICAR EN LUGARES VISIBLES EN SUS INSTALACIONES, donde habitualmente se publican avisos a los empleados y solicitantes de trabajo.

Como denunciar discriminación ilegal: Si cree que ha ocurrido discriminación, comuníquese con la Comisión de Asuntos Humanos de Carolina Del Sur. Complete un cuestionario: En línea en https://schac.sc.gov o Llámelos al (803) 737-7800 o al número gratuito 1-800-521-0725

La Aplicación se realiza de conformidad con SC Code Ann. § 1-13-90. Para obtener una lista completa de las acciones de empleo ilegales en este estado, consulte SC Code Ann. §§ 1-13-80 & 41-1-130.

SC Compensación del trabajador Póster de cumplimiento sobre la Compensación del trabajador Trabajamos conforme al Acto de Compensación del Trabajador de Carolina del Sur

Los Empleadores incluyendo las agencias estatales, los gobiernos locales (como empleadores), las instituciones educativas (como empleadores), y la subdivisión local de los mismos, deberán publicar, MANEJERER PUBLICADO, Y PUBLICAR EN LUGARES VISIBLES EN SUS INSTALACIONES, donde habitualmente se publican avisos a los empleados y solicitantes de trabajo.

Si usted se lesiona en el trabajo, usted debe: 1. Notificar a su patrón inmediatamente. Usted no puede recibir beneficios a menos que su patrón sepa que se ha lesionado. 2. Decirle al doctor al que su patrón le envíe que usted está cubierto por la Compensación del Trabajador.

En virtud de la ley estatal, cuando el representante autorizado de los empleados acompañe al inspector durante una inspección visual, no sufrirá ninguna pérdida de salarios u otros beneficios que normalmente le corresponderían.

Para obtener más información, comuníquese con: SC LLR - OFFICE OF OSHA COMPLIANCE P.O. Box 11329 COLUMBIA, SOUTH CAROLINA 29211 - 1329 (803) 896-7665 www.scosha.llronline.com

En virtud de la ley estatal, cuando el representante autorizado de los empleados acompañe al inspector durante una inspección visual, no sufrirá ninguna pérdida de salarios u otros beneficios que normalmente le corresponderían.

En virtud de la ley estatal, cuando el representante autorizado de los empleados acompañe al inspector durante una inspección visual, no sufrirá ninguna pérdida de salarios u otros beneficios que normalmente le corresponderían.

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

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.

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 o en el transcurso de su empleo con ese empleador específico; usted regresa a trabajar o solicita reemplazo 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 honorables.

DERECHO 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; entonces un empleador no puede negarle a usted: empleo inicial; reemplazo; retención de su empleo; o cualquier beneficio del 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 con el servicio.

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 - 1-800-336-4990

U.S. Equal Employment Opportunity Commission 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.

¿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 genero), Edad (40 años o más) y Discapacidad

¿Qué Organizaciones están Cubiertas? La mayoría de los empleadores privados, Gobiernos estatales y locales (como empleadores), Instituciones educativas (como empleadores), Sindicatos, y 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

¿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

Programas O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL 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 causa o puede causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas.

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. Esta 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.

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

Protección de la salud y seguridad en el trabajo Departamento de Trabajo, Licencias y Regulación (LLR) de Carolina del Sur Póster requerido en el lugar de trabajo

El estado: En virtud de la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de Carolina del Sur, el estado es responsable de la aplicación de las normas de seguridad y salud ocupacional en todos los lugares de trabajo, tanto públicos como privados, dentro del estado de Carolina del Sur. Sin embargo, las actividades portuarias de construcción de barcos, de reparación de barcos y de desguazado, cubiertas por la Ley de Indemnización de Estibadores y Trabajadores Portuarios, y sus enmiendas, permanecen bajo jurisdicción federal.

Empleadores: Los empleadores deberán proveer a cada uno de sus empleados un empleo y lugar de trabajo libres de peligros reconocidos que causen o puedan llegar a causar la muerte o daños físicos a sus empleados, y deberán cumplir con las normas de seguridad y salud ocupacional promulgadas por el Director de LLR. Los empleadores deben reportar a OSHA todas las muertes relacionadas con el trabajo en un plazo de 8 horas, y todas las hospitalizaciones, amputaciones y pérdidas de un ojo en un plazo de 24 horas. Puede hacer el reporte por teléfono al (803) 896-7672 o en persona en 121 Executive Center Drive, Suite 230, Columbia, SC 29211.

Empleados: Los empleados deberán cumplir con las normas de seguridad y salud ocupacional y con todas las reglas, normas y órdenes dictadas por el director de Trabajo, Licencias y Regulación que apliquen a su propia acción y conducta. Cualquier empleado o su representante pueden solicitar una inspección de su lugar o sitio de trabajo. Cualquier empleado puede presentar una queja, ya sea verbalmente o por escrito. Podrá encontrar los formularios de quejas y la información para la presentación en nuestro sitio web, o puede solicitarlos al Departamento de Trabajo, Licencias y Regulación de Carolina del Sur.

Multas: Un empleador puede recibir una multa de hasta siete mil dólares (\$7,000) por una infracción que no se considere de gravedad. Un empleador que reciba una citación por una infracción grave puede recibir una multa de hasta siete mil dólares (\$7,000) por cada infracción. Todo empleador que infrinja de manera deliberada una regla o norma de seguridad y salud ocupacional puede recibir una multa no mayor a setenta mil dólares (\$70,000) por cada infracción.

Discriminación: Las leyes estatales y federales prohíben la discriminación contra cualquier empleado si esta presenta una denuncia o inicia cualquier proceso judicial en el marco de o relacionado con esta ley, o si está por testificar en tales procesos judiciales o debido a la aplicación por parte de cualquier empleado en representación propia o de otros de cualquier derecho concedido por ley estatal o federal. Se debe notificar al director de Trabajo, Licencias y Regulación e en las oficinas Federales de OSHA más cercanas dentro de los treinta (30) días después de haber ocurrido tal acto discriminatorio. Los solicitantes al Departamento de Trabajo, Licencias y Regulación de Carolina del Sur. Si un empleado del sector público considera que se lo ha despedido o que ha sido discriminado de alguna otra manera por cualquier persona en contravención a la Sección 41-15-510, puede presentar una acción civil conforme a las disposiciones establecidas en el Capítulo 27, Título 8.

Citaciones: Las citaciones donde se indiquen las supuestas infracciones durante una inspección se enviarán por correo al empleador con la prontitud razonable. La ley estatal exige que tales citaciones se publiquen de inmediato en los lugares apropiados para informar a los empleados durante tres (3) días, o hasta corregirse las infracciones, lo que fuera posterior, para advertir a los empleados sobre los peligros que puedan existir.

Multas: Un empleador puede recibir una multa de hasta siete mil dólares (\$7,000) por una infracción que no se considere de gravedad. Un empleador que reciba una citación por una infracción grave puede recibir una multa de hasta siete mil dólares (\$7,000) por cada infracción. Todo empleador que infrinja de manera deliberada una regla o norma de seguridad y salud ocupacional y que la infracción ocasione la muerte de un empleado deberá ser considerado culpable de un delito menor y, luego de la condena, deberá ser sancionado con una multa, encarcelamiento, o ambas sanciones.

Para obtener más información, comuníquese con: SC LLR - OFFICE OF OSHA COMPLIANCE P.O. Box 11329 COLUMBIA, SOUTH CAROLINA 29211 - 1329 (803) 896-7665 www.scosha.llronline.com

En virtud de la ley estatal, cuando el representante autorizado de los empleados acompañe al inspector durante una inspección visual, no sufrirá ninguna pérdida de salarios u otros beneficios que normalmente le corresponderían.

En virtud de la ley estatal, cuando el representante autorizado de los empleados acompañe al inspector durante una inspección visual, no sufrirá ninguna pérdida de salarios u otros beneficios que normalmente le corresponderían.

En virtud de la ley estatal, cuando el representante autorizado de los empleados acompañe al inspector durante una inspección visual, no sufrirá ninguna pérdida de salarios u otros beneficios que normalmente le corresponderían.

En virtud de la ley estatal, cuando el representante autorizado de los empleados acompañe al inspector durante una inspección visual, no sufrirá ninguna pérdida de salarios u otros beneficios que normalmente le corresponderían.

En virtud de la ley estatal, cuando el representante autorizado de los empleados acompañe al inspector durante una inspección visual, no sufrirá ninguna pérdida de salarios u otros beneficios que normalmente le corresponderían.

En virtud de la ley estatal, cuando el representante autorizado de los empleados acompañe al inspector durante una inspección visual, no sufrirá ninguna pérdida de salarios u otros beneficios que normalmente le corresponderían.

En virtud de la ley estatal, cuando el representante autorizado de los empleados acompañe al inspector durante una inspección visual, no sufrirá ninguna pérdida de salarios u otros beneficios que normalmente le corresponderían.