

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 SOBRETUENDIMIENTO 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 el/la bebé que esté amamantando durante un año después del nacimiento del/la niño(a) cada vez que la empleada necesite extraerse leche.

CUMPLIMIENTO El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretuendimiento y otros incumplimientos.

INFORMACIÓN ADICIONAL Ciertas ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobretuendimiento.

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

REV. 04/2023

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.

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.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo en un solo periodo de 12 meses para cuidar a la persona en servicio.

¿Soy elegible para tomarme una 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.

¿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.

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.

¿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.

¿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.

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

REV. 04/2023

FED SUS DERECHOS CONFORME A USERRA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLIO 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.

DERECHOS A REEMPLIO 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.

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; o entonces un empleador no puede negarle a usted:

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.

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.

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 USERRA.

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

REV. 05/2022

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 que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el periodo 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 una prueba con un 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 también prohíbe 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.

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 entablar pletos 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 pletos en los tribunales.

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

REV. 05/2022

WY Department of Workforce Services Salario mínimo estatal

\$5.15 Por hora Un salario de capacitación de \$4.25 por hora se permite para empleados menores de 20 años durante los primeros 90 días de empleo.

AVISO: Este estado tiene su propia ley de salario mínimo. También se le requiere a los empleadores que fijen el aviso de los Derechos del Empleado bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo, la cual indica el salario mínimo federal. En caso de que tanto la tasa federal como la estatal se apliquen a un empleado, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos estipula que el empleado tiene derecho a la tasa mayor del salario mínimo.

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.

WY Department of Workforce Services SEGURO DE DESEMPEÑO

Los trabajadores desempleados pueden presentar reclamaciones por teléfono o por Internet. Los impuestos del seguro de desempleo son pagados por los empleadores.

Usted se encuentra asegurado por ley

Department of Workforce Services Unemployment Insurance Division P.O. Box 2760 CASPER, WY 82602

Centro de Reclamaciones de Wyoming Dentro del Estado (307) 473-3789; Fuera del Estado (866) 729-7799

Dirección para Reclamaciones por Internet dws.wyo.gov

Información Acerca del Seguro de Desempleo dws.wyo.gov

Wyoming en el Trabajo (encuentre un trabajo en Wyoming) wyomingatwork.com

WY Derechos del trabajador Atención empleados

SUS DERECHOS ESTÁN PROTEGIDOS El estado de Wyoming requiere que se exhiba la ley de trabajo en un lugar visible al que tengan acceso todos los empleados.

ATENCIÓN EMPLEADOS Y CANDIDATOS Esta información debe estar fija en todo momento y disponible para que usted la pueda reparar. Si tiene preguntas sobre estos avisos, comuníquese con el Departamento de Servicios Laborales de Wyoming al (307) 777-8650 o 877-WORK-WYO (877-9675-996).

WY Department of Workforce Services LEY DE INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTES DE TRABAJO DE WYOMING

Es posible que su empleador satisfaga las condiciones de la División de Indemnización Laboral de Trabajadores para obtener cobertura antes lesiones que surjan a causa de o durante el desempeño de las tareas laborales. Mientras se encuentre en el trabajo, o dentro o en las cercanías de las instalaciones que ocupe, utilice o controle el empleador. Se exige esta cobertura para las industrias y ocupaciones extremadamente peligrosas.

En caso de producirse una lesión relacionada con el trabajo 1. Informe a su empleador cómo y cuándo se produjo la lesión dentro de las 72 horas de ocurrido el incidente.

2. Presente un informe por escrito acerca de su lesión a la División de Indemnización Laboral de Trabajadores de Wyoming dentro de los 10 días de ocurrido el incidente. Debe completar y firmar el formulario de "Wyoming Report of Injury" (Informe de lesiones de Wyoming). Si su empleador no posee formularios, llame al (307) 777-7441 o comuníquese con el Centro de fuerza laboral más cercano para solicitar información acerca de cómo obtener un formulario de informe de lesiones.

3. Presente el formulario a un representante o ante una oficina local de Indemnización por accidentes de trabajo, o envíelo por correo a: WYOMING WORKERS' COMPENSATION PO Box 20207 CHEYENNE, WY 82002

Presentar un informe de lesiones no constituye una reclamación por pérdida de salario o cualquier otro beneficio de Indemnización por accidentes de trabajo. Usted debe solicitar beneficios. Para obtener el formulario de solicitud adecuado, contacte a Indemnización por accidentes de trabajo. Para obtener información más detallada o asistencia relacionada con los beneficios y procedimientos, llame a la División de Indemnización Laboral de Trabajadores de Wyoming al (307) 777-7441, o visite dws.wyo.gov.

WYOMING WORKERS' COMPENSATION PO Box 20207 CHEYENNE, WY 82002

REV. 06/27/2023

FED U.S. Equal Employment Opportunity Commission Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Illegal

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 discriminar, 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.

¿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.

¿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 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.

FED 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.

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, despedido, 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.

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 contactar a la Oficina de Inmediato.

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 laboral por motivos de raza, color, origen nacional o programas o actividades asistencia financiera. La discriminación laboral basada en raza, color, origen nacional o programas o actividades asistencia financiera es la discriminación 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.

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.

REV. 06/27/2023

Department of Workforce Services PROTECCIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Departamento de Servicios Laborales de Wyoming Aviso a los empleados Protección de la salud y la seguridad en el trabajo

La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de Wyoming otorga protección de salud y seguridad en el trabajo a los empleados que trabajan para empresas e industrias en general del estado, así como también a los empleados del estado y sus subdivisiones políticas.

La división OSHA del Departamento de Servicios Laborales de Wyoming, creada por la ley, tiene la responsabilidad primordial de administrar la ley, y la Comisión de Seguridad y Salud Ocupacional promulga las reglas y normas para los estándares de salud y seguridad del sitio de trabajo según está autorizado por la ley.

La seguridad en el trabajo es responsabilidad de todos! Cada empleador debe brindar a sus empleados un lugar de trabajo en el que no haya peligros reconocidos que causen o puedan causar la muerte o daños físicos graves.

Empleados Cada empleado debe cumplir con los estándares de salud y seguridad ocupacional y con todas las reglas, normas y órdenes dictadas conforme a esta ley y que apliquen a su propia acción y conducta.

Requisitos de reporte del empleador 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.

Inspección La ley establece que se otorgue a un representante o representantes de los empleadores y a un representante o representantes autorizado(s) por los empleados la oportunidad de acompañar al encargado del cumplimiento antes o durante la inspección física de cualquier lugar de trabajo con el propósito de ayudar con dicha inspección.

En caso de no haber un representante autorizado por los empleados, el encargado del cumplimiento autorizado deberá consultar a una cantidad razonable de empleados acerca de lo relacionado con asuntos de seguridad y salud.

Violación Si tras la inspección, la División OSHA de Wyoming, determina que un empleador ha violado la ley, se emitirá una citación y notificación de multa al empleador dentro de los 180 días de que haya ocurrido la violación de la ley. Cada aviso de violación especificará un periodo dentro del cual dicha violación deberá ser corregida.

Acción voluntaria Los prestadores de servicios de consultoría son responsables de proporcionar asistencia técnica gratuita a todos los empleadores, asociaciones, gobiernos locales y estatales que trabajan dentro de los límites del estado de Wyoming. Estos servicios se encuentran disponibles para empleadores mediante solicitud por escrito. Estos servicios incluyen, entre otros, las visitas de cortesía (sin evaluación de sanciones), la capacitación de salud y seguridad y servicios de consultoría.

Queja Los empleados o sus representantes tienen derecho a presentar una queja ante OSHA de Wyoming para solicitar una inspección si consideran que existen condiciones no seguras o no saludables en su lugar de trabajo. OSHA de Wyoming no revelará los nombres de las personas que presenten la queja.

Un empleado que considere que su empleador le ha discriminado a través de una acción de represalia, puede presentar una queja con la División de OSHA de Wyoming, en Cheyenne, Wyoming 82002 o en la oficina regional de OSHA, del Departamento de Trabajo de EE. UU. en la dirección que se indica más abajo en este aviso en un plazo de 30 días de ocurrido el presunto caso de discriminación.

Multa Cualquier infracción intencionada que provoque la muerte de un empleado, tras la imposición de condena de un empleador, se castiga con multas, con encarcelamiento no superior a seis (6) meses, o con ambas sanciones. La condena de un empleado después de una primera condena duplica estas sanciones máximas.

Todos los trabajadores tienen el derecho a: Un lugar de trabajo seguro. Decir algo a su empleador o a 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.

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 cualquier citación de la OSHA emitidas a su empleador. Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con 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. 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. Colocar las citaciones OSHA en o cerca del sitio de la supuesta infracción durante por lo menos 3 días hábiles o hasta la corrección de la infracción de todas las citaciones. Nota: Para solicitar información adicional, comuníquese con: WYOMING OSHA CHEYENNE, WYOMING 82002 (307) 777-7786 dws.wyo.gov

ESTE AVISO DEBE FIJARSE EN UN LUGAR VISIBLE EN CADA LUGAR DE TRABAJO EN EL ESTADO DE WYOMING SEGÚN LO ESTABLECEN LAS REGLAS DE PRÁCTICAS Y PROCEDIMIENTOS. De acuerdo con un plan aprobado por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA), del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, el Estado de Wyoming brinda protección de seguridad y salud en el trabajo para asegurar que se amerita continuar su aprobación. Cualquier persona puede presentar una queja con respecto a la administración de este plan por parte del estado, directamente a: Regional Office of OSHA, U.S. Department of Labor, Occupational Safety and Health Administration, 1999 Broadway #1690, Denver, CO 80202-5716. Teléfono: (303) 844-1600.

REV. 09/06/2023