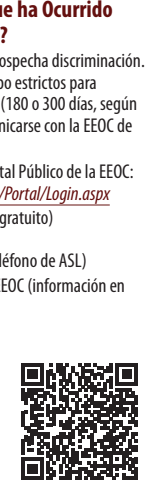


La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

¿Quién está Protegido? Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales. Aplicantes de trabajo. Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresías en un sindicato. ¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales? Según las leyes de los EE. UU., un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de: Raza, Color, Religión, Origen nacional, Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de género), Edad (40 años o más), Discapacidad, Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, pruebas genéticas o historial médico familiar).



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/SignIn.aspx

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 los aspectos básicos: Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional. La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

REV. 06/27/2023

United States Department of Labor 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 SOBRETIEDO 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.

The United States Department of Labor Wage, and Hour Division 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.

United States Department of Labor 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 empleado. 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 despidá, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley. EXENCIONES Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional. La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardas). También se les permite el uso de estas compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos.

United States Department of Labor 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 por 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 honorables. 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 presente o pasado del servicio uniformado; ha solicitado ser miembro del servicio uniformado; o entonces un empleador no puede negarle a usted: empleo inicial; reempleo; retención de su empleo; debido a esta situación. 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.

OSHA Administración de Seguridad y Salud Ocupacional Seguridad y Salud en el Trabajo ¡ES LA LEY!

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. 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 comuniquen 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 cualesquiera citaciones 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.



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

TWO ways to verify poster compliance! QR CODE Scan with phone camera. OR ONLINE Go to: JJKeller.com/LLPverify Enter this code: 69087-062023