



2024 REQUISITOS DE PUBLICACIÓN

WASHINGTON

2024

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA)
¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! LLAMA AL (877) 321-4144 O ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.



SALARIO MÍNIMO

\$16.28 POR HORA

efectivo el 1 de enero de 2024

El salario mínimo en el estado de Washington será \$16.28 por hora a partir del 1 de enero 2024.
A los trabajadores que tienen 14 o 15 años se les puede pagar el 85% del salario mínimo de los trabajadores adultos, es decir, \$13.84 por hora (\$13.38 en 2023).

Para mayor información acerca de la ley sobre salario mínimo en Washington,
vea el cartel obligatorio en el lugar de trabajo,
Sus derechos como trabajador o vaya a www.Lni.wa.gov/workplacerrights



2024 REQUISITOS DE PUBLICACIÓN

WASHINGTON

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA)
¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! LLAMA AL (877) 321-4144 O ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.

2024



LEY DE IGUALDAD DE PAGO Y OPORTUNIDADES

La Ley de Igualdad de Pago y Oportunidades (Código Revisado de Washington, RCW 49.58) prohíbe la discriminación en el pago basada en el género y promueve la equidad entre los trabajadores al abordar políticas y prácticas comerciales que podrían contribuir a las discrepancias de ingreso entre géneros. Tanto los empleados como los solicitantes de empleo tienen derechos conforme a esta ley.

DERECHOS DEL EMPLEADO

Pago equitativo

Su empleador no puede pagarle menos que a otros trabajadores que tienen un empleo similar debido a su género. Los trabajadores tienen "empleos similares" si trabajan para el mismo empleador, el desempeño de su trabajo requiere habilidad, esfuerzo y responsabilidad similares, y sus trabajos se realizan en condiciones laborales similares. Las diferencias de salario por trabajos similares se puede aceptar solo en determinadas circunstancias que no estén relacionadas con el género.

Oportunidades equitativas de avance profesional

Su empleador no puede limitar o privarlo de oportunidades de avance profesional debido a su género.

Conversaciones abiertas sobre salarios

Su empleador no puede prohibirle hablar sobre salarios. Su empleador tampoco puede tomar una acción en su contra por preguntar, dar a conocer, comparar o hablar sobre su salario con otros trabajadores, o por preguntar a su empleador sobre su salario o la falta de oportunidades de avance profesional.

Divulgación de sueldos y rangos de salarios

Su empleador debe decirle la escala de sueldo o el rango de salario de un puesto nuevo después de que se haga una oferta de trabajo para una transferencia interna o ascenso, si solicita la información. Nota: Esto solo se aplica a empleadores con 15 trabajadores o más.

Represalias

Su empleador no puede tomar represalias contra usted por ejercer sus derechos bajo esta ley, o por ayudar o animar a otro trabajador a ejercer sus derechos bajo la ley.

DERECHOS DEL SOLICITANTE DE EMPLEO

Privacidad del historial de salarios y sueldos

Los empleadores no pueden buscar ni preguntar sobre su sueldo o salarios anteriores cuando solicita un trabajo. Esto incluye preguntas en los formularios de solicitud de empleo, incluso si la pregunta es opcional. Sin embargo, un empleador puede confirmar su sueldo o salarios anteriores si usted da la información voluntariamente o después de que se le ofrezca un puesto y se negocie el sueldo.

Los empleadores tampoco pueden exigir que su sueldo o salarios anteriores cumplan con ciertos criterios, como exigir que haya ganado previamente una cantidad mínima específica, para considerarlo para un trabajo.

Divulgación de sueldos y rangos de salarios

Los empleadores deben proporcionar el rango de sueldos o salarios, la descripción general de beneficios y la descripción general de otras compensaciones en los anuncios de trabajo. Este requisito solo se aplica a los empleadores con 15 o más empleados.

¿Cree que se han violado sus derechos?

Puede presentar una queja al Departamento de Labor e Industrias del estado de Washington (L&I) si cree que se violaron sus derechos. Formulario de queja de la Ley de Igualdad de Pago y Oportunidades: www.Lni.wa.gov/go/F700-200-999.

También tiene derecho a iniciar una acción legal civil contra su empleador. Si se presenta una queja civil en la corte, L&I no puede investigar su queja.

COMUNIQUESE CON NOSOTROS

Teléfono: 1-866-219-7321

Correo electrónico: esgeneral@Lni.wa.gov

Sitio web: www.Lni.wa.gov/EqualPay

A petición del cliente, hay ayuda disponible para personas que hablan otros idiomas y otros formatos alternos de comunicación para personas con discapacidades. Llame al 1-800-547-8367. Usuarios de dispositivos de telecomunicaciones para sordos (TDD, por su sigla en inglés) llamen al 711. L&I es un empleador con igualdad de oportunidades.



2024 REQUISITOS DE PUBLICACIÓN

WASHINGTON

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA)
¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! LLAMA AL (877) 321-4144 O ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.

2024



LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA PAGADA

PERMISO PAGADO. TRANQUILIDAD A LA MANO.

El programa del Permiso de cuidado pagado le permite seguir recibiendo un sueldo cuando un problema de salud fuerte le impide ir a trabajar, cuando necesita cuidar a un familiar o a un nuevo hijo o para estar con un familiar militar en ciertos eventos relacionados con su servicio. Es para usted cuando más lo necesita para que pueda concentrarse en lo que más importa.

CÓMO FUNCIONA

Casi todos los trabajadores de Washington, sin importar si son de tiempo completo o medio tiempo, o si trabajan en una empresa pequeña o grande, pueden recibir hasta 12 semanas de Permiso de cuidado pagado. Solo necesita haber trabajado un mínimo de 820 horas en Washington, que es alrededor de 16 horas por semana, en el último año. Puede llegar a recibir hasta 16 semanas de permiso si tiene un evento médico y otro familiar en el mismo año o hasta 18 semanas en algunos casos. No tiene que tomar todos los días del permiso de una sola vez. Puede usar estas semanas a lo largo del “año de reclamación”, que empieza cuando solicita el primer permiso y termina 52 semanas después. Al terminar ese año de reclamación, vuelve a ser elegible para pedir un permiso pagado.

Usted solicita su permiso al Departamento para la Seguridad del Empleo y recibirá un reemplazo parcial que puede ser de hasta un 90 por ciento de su sueldo regular, con un límite de **\$1,456** estadounidenses por semana.

SUS DERECHOS

Si cumple con todos los requisitos, tiene derecho a un Permiso de cuidado pagado por medio del programa.

Si califica para un Permiso de cuidado pagado, su patrón no puede impedirle que lo obtenga. Tampoco puede obligarlo a usar otros tipos de permiso, como el permiso pagado por enfermedad o sus días de vacaciones, antes o después de su Permiso de cuidado pagado. El programa se financia con primas compartidas entre los empleados y muchas de las empresas donde trabajan. La prima a pagar es el **0.74%** de su sueldo. Puede pagar alrededor de **71%** de ese total y su patrón (si tiene 50 empleados o más) paga el resto. En nuestro sitio web tenemos una calculadora para saber el monto aproximado de la prima que debe pagar.

Si desea presentar una queja contra su patrón relacionada con el Permiso de cuidado pagado, envíe un mensaje de correo electrónico a nuestro equipo de Atención al Cliente a paidleave@esd.wa.gov o llame al (833) 717-2273.

Y también puede comunicarse a la oficina de Ombuds del Permiso de cuidado pagado. Los Ombuds son terceras personas designadas por el gobernador y sirven como profesionales independientes y neutrales que ayudan a los trabajadores y a sus patrones en sus negociaciones con el Departamento. La oficina de los Ombuds investiga, entrega informes y ayuda a presentar quejas sobre deficiencias del servicio y otros problemas que surjan en relación con el programa de Permiso de cuidado pagado. Puede encontrar más información sobre los Ombuds en www.paidleaveombuds.wa.gov o, si lo prefiere, llame a la oficina de Ombuds al 844-395-6697.

Más información y envío de solicitudes de permisos en paidleave.wa.gov/es.



2024 REQUISITOS DE PUBLICACIÓN

WASHINGTON

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA)

¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! LLAMA AL (877) 321-4144 O ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.

2024



VIVIENDA JUSTA

CREEMOS EN LA VIVIENDA JUSTA

En el Estado de Washington, es ilegal hacer discriminación en el alquiler o venta de la vivienda debido a:

- Raza o Color
- Origen Nacional
- Incapacidad
- Sida/ HIV y una condición de Hepatitis C
- Uso de un Perro Guía o Animal de Servicio
- Veterano o Militar Retirado con Honores
- Credo
- Sexo
- Estado civil
- Familias con hijos
- Orientación Sexual o Identidad del Género
- Venganza
- Inmigración o Estado de ciudadanía

- Recibimos preguntas de todos con gusto.
- Aplicamos criterio justo y equitativo cuando evaluamos a los solicitantes.
- Reforzamos nuestras reglas con igualdad y sin discriminación.
- Fijamos los alquileres, depósitos, y honorarios sin discriminación.
- Respondemos los casos de reparaciones y preocupaciones de los inquilinos con igualdad.
- Proporcionamos lugares razonables para personas con incapacidades.

Si usted cree que se ha cometido discriminación en su contra, póngase en comunicación con:

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE WASHINGTON
1-800-233-3247 O
360-586-2585 TTY
www.hum.wa.gov

MINISTERIO DE VIVIENDA Y DESARROLLO URBANO DE LOS ESTADOS UNIDOS
1-800-877-0246 O
206-220-5185 TTY
www.hud.gov



2024 REQUISITOS DE PUBLICACIÓN

WASHINGTON

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA)
¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! LLAMA AL (877) 321-4144 O ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.

2024



SU PROPIO SEGURO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO E INDUSTRIAS DEL ESTADO DE WASHINGTON

AVISO A LOS EMPLEADOS

¡ES LA LEY! LOS EMPLEADORES DEBEN COLOCAR ESTE AVISO EN UN LUGAR DONDE PUEDAN LEERLO LOS EMPLEADOS
(Revised Code of Washington 51.14.100).

Si ocurre una lesión en el trabajo

Su empleador está autoasegurado. Usted tiene derecho a todos los beneficios requeridos por las leyes de compensación para los trabajadores (seguro industrial) del estado de Washington. Estos beneficios incluyen tratamiento médico y sustitución parcial de su salario si no puede trabajar como resultado de su lesión o enfermedad. El cumplimiento de estas leyes está regulado por el Departamento de Labor & Industrias (L&I).

Lo que usted debe hacer

Reporte su lesión. Si usted se lesiona, aún cuando la lesión parezca ser mínima, comuníquese con la persona indicada en este cartel.

Obtenga atención médica. La primera vez que usted visite a un doctor, usted puede escoger a cualquier proveedor de cuidado de la salud que esté calificado para tratar su lesión. Para cuidado continuo, usted debe recibir tratamiento de un doctor de la red de proveedores médicos de L&I. (Encuentre proveedores de la red en www.FindADoc.Lni.wa.gov.)

Los proveedores de cuidado de la salud calificados incluyen: médicos generales, osteópatas, quiroprácticos, médicos de naturopatía y podiatría, dentistas, optometristas, oftalmólogos, asistentes de doctor y enfermeras registradas de práctica avanzada.

Presente su reclamo lo más pronto posible. Para una lesión en el lugar de trabajo, usted tiene que presentar un reclamo con su empleador dentro de un año a partir de la fecha en que ocurrió la lesión. Para una enfermedad ocupacional, usted tiene que presentar un reclamo dentro de dos años después de la fecha en la que un proveedor de cuidado de la salud le haya notificado por escrito que su condición está relacionada con su trabajo.

Para reportar una lesión:

Si sufre una lesión en el trabajo o se le presenta una enfermedad ocupacional, repórtelo inmediatamente a la persona indicada abajo:

Nombre: _____

Teléfono: _____

Para información adicional o ayuda con un asunto relacionado con la compensación para los trabajadores, se puede comunicar con el Ombudsman (defensor) de la sección de trabajadores lesionados autoasegurados al 1-888-317-0493.

A petición del cliente, hay otros formatos disponibles para personas con discapacidades.

Llame al 1-800-547-8367. Usuarios de TDD llamen al 360-902-5797.

L&I es un empleador con igualdad de oportunidad.

Información sobre los carteles requeridos en el lugar de trabajo

Vaya a www.Lni.wa.gov/IPUB/101-054-999 asp para aprender más sobre los carteles del lugar de trabajo de L&I y de otras agencias gubernamentales.

En Internet: www.Lni.wa.gov

Sección de autoseguro
Departamento de Labor e Industrias
P.O. Box 44890
Olympia WA 98504-4890



2024 REQUISITOS DE PUBLICACIÓN

WASHINGTON

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA)
¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! LLAMA AL (877) 321-4144 O ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.

2024



BENEFICIOS POR DESEMPLEO

USTED PODRÍA SER ELEGIBLE PARA BENEFICIOS POR DESEMPLEO SI PIERDE SU TRABAJO

Visítenos en www.esd.wa.gov y entre en "Solicitar beneficios po desempleo"

PARA SOLICITAR BENEFICIOS NECESITARÁ:

- Su número de seguro social.
- Nombre y domicilio de todo empleador para quien haya trabajado en los últimos 18 meses.
- Fechas en que comenzó y dejó de trabajar con cada uno de esos empleadores.
- Razones por haber dejado cada empleo.
- Si no es ciudadano de los Estados Unidos, su número de registro como extranjero.
- Su SF8 y SF50 (si trabajó para el Gobierno Federal en el último 18 meses).
- Su identificación o licencia del estado de Washington, si corresponde.

Si en los últimos 18 meses estuvo con las Fuerzas Armadas, pediremos también que envíe por fax o por correo una copia de su papel de baja (Formulario DD214 miembro 4 o superior).

PUEDE REGISTRAR SU SOLICITUD RÁPIDAMENTE EN LÍNEA EN ESD.WA.GOV:

Si no tiene computadora en casa, puede usar una en cualquiera de las oficinas de WorkSource o en la biblioteca local.

SI NO PUEDE REGISTRAR SU SOLICITUD EN LÍNEA, TRATE DE COMUNICARSE CON NOSOTROS POR TELÉFONO:

Llame al 800-318-6022. Las personas con impedimentos auditivos o del habla pueden llamar al Servicio de Retransmisión Washington al 711. Estamos para ayudare de lunes a viernes de las 8 a.m. a las 4 p.m., excepto en los días de fiesta estatal. Prepárese para esperar en la línea.

TIENE QUE BUSCAR TRABAJO CADA SEMANA QUE RECLAME BENEFICIOS

Visite la oficina WorkSource para ver todos los recursos GRATIS que necesita para encontrar trabajo. Algunos son: talleres de trabajo, computadoras, copiadores, teléfonos, máquinas para fax, acceso al Internet y periódicos. Encuentre la oficina más cercana a usted en WorkSourceWA.com.

Si le rebajaron las horas a trabajo parcial, podría calificar para beneficios parciales de desempleo.

Si ha estado sin empleo debido a una lesión relacionada con el trabajo o por una enfermedad o lesión no relacionado con el trabajo y ya puede trabajar otra vez, podría ser elegible para los beneficios del seguro de desempleo por discapacidad total temporal (TTD).

Por ley, los empleadores tienen la obligación de fijar este aviso en un lugar donde los empleados lo puedan leer (ley RCW 50.20.140).

Employers are legally required to post this notice in a place convenient for employees to read (see RCW 50.20.140).

El Departamento para la Seguridad del Empleo brinda a todos una oportunidad equitativa tanto como empleador/programa. Los servicios de asistencia en inglés para personas con dominio limitado del inglés están disponibles sin cargo. Servicios de Retransmisión Washington 711.



2024 REQUISITOS DE PUBLICACIÓN

WASHINGTON

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA)
¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! LLAMA AL (877) 321-4144 O ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.

2024



DERECHOS DE AJUSTES LABORALES PARA MUJERES EMBARAZADAS

GUÍA PARA EMPLEADORES Y EMPLEADOS EN EL ESTADO DE WASHINGTON

¿QUÉ SON LAS LEYES DE AJUSTES PARA EMBARAZADAS?

Las leyes de ajustes para embarazadas proporcionan protección específica de los derechos civiles de las trabajadoras embarazadas. Conforme a la ley de Washington (Código Revisado de Washington [Revised Code of Washington, RCW] 43.10.005), todos los empleadores con 15 o más empleados deben proporcionar estos ajustes.

¿CUÁLES SON LOS DERECHOS DE AJUSTES QUE TIENEN LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS?

Las empleadas embarazadas pueden solicitar ciertos cambios en su entorno laboral para adaptarse a su embarazo y sus condiciones de salud después del nacimiento del bebé, como la necesidad de amamantar o extraer leche. Los empleadores deben cumplir con una solicitud de las trabajadoras embarazadas para:

- Tomar descansos frecuentes, más largos o flexibles para ir al baño;
- Modificar la política de prohibición de bebidas o alimentos;
- Brindar asiento o permitir que la trabajadora se siente con más frecuencia; y
- Abstenerse de levantar más de 17 libras.

Los empleadores pueden solicitar una nota escrita de un profesional de atención médica que describa la necesidad de un cambio cuando una trabajadora embarazada solicita:

- Restructuración laboral, incluido modificar el horario de trabajo, reasignación de labores, cambio de estación de trabajo o prestación de equipo;
- Una transferencia temporal a un cargo menos arduo o peligroso;
- Flexibilidad para la programación de consultas prenatales; y
- Cualquier otra adaptación que necesite la trabajadora.

¿CUÁLES SON LAS PRÁCTICAS PROHIBIDAS?

Conforme a la ley del estado de Washington un empleador no puede:

- Negarse o rehusarse a proveer ajustes en el trabajo para una trabajadora embarazada, a menos que imponga una “dificultad excesiva”;
- Tomar represalias contra una trabajadora embarazada que solicite un cambio en su ambiente de trabajo;
- Negar oportunidades de empleo a una empleado calificada debido a sus necesidades; o
- Requerir a una trabajadora embarazada que tome un permiso cuando se puede encontrar otra solución.

Una “dificultad excesiva” se define conforme a la ley como, “una medida que requiere una dificultad o gasto significativo”.

¿CÓMO PUEDO DENUNCIAR UNA VIOLACIÓN A MIS DERECHOS DE EMBARAZO?

La División de Derechos Civiles del Procurador General del Estado de Washington recibe reclamos de trabajadoras embarazadas cuyos derechos laborales pueden haber sido violados.

Contáctenos al pregnancySP@atg.wa.gov o deje un mensaje en nuestra línea telefónica gratuita al (833) 660-4877.

También puede presentar un reclamo en línea al: www.atg.wa.gov/pregnancy-accommodations.

División de Derechos Civiles Wing Luke de la
Oficina del Procurador General del Estado de Washington
www.atg.wa.gov/wing-luke-civil-rights-division

Este volante informativo se proporciona como un recurso para información general y no se proporciona con el objetivo de brindar asesoramiento legal de ningún tipo.



2024 REQUISITOS DE PUBLICACIÓN

WASHINGTON

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA)
¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! LLAMA AL (877) 321-4144 O ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.

2024



COMPENSACION DE LOS TRABAJADORES

DEPARTAMENTO DE TRABAJO E INDUSTRIAS DEL ESTADO DE WASHINGTON

AVISO A LOS EMPLEADOS

¡ES LA LEY! LOS EMPLEADORES DEBEN COLOCAR ESTE AVISO EN UN LUGAR DONDE PUEDAN LEERLO LOS EMPLEADOS.

Cada trabajador tiene derecho a recibir beneficios del programa de compensación al trabajador. Usted no puede ser penalizado ni discriminado por haber presentado un reclamo.
Para más información llame gratis 1-800-547-8367.

Si ocurre una lesión en el trabajo

Su empleador está asegurado a través del programa de compensación al trabajador del Departamento de Labor e Industrias. Si usted sufre una lesión en el trabajo o desarrolla una enfermedad ocupacional, tiene derecho a recibir beneficios del programa de compensación al trabajador.

Los beneficios incluyen:

Atención médica. Los gastos médicos que resulten de su lesión o enfermedad ocurrida en el trabajo están cubiertos por el programa de compensación al trabajador.

Ingresos por discapacidad. Si no puede trabajar como resultado de su lesión o enfermedad ocupacional, podría tener derecho a recibir beneficios de sustitución parcial de su salario.

Asistencia vocacional. Bajo ciertas condiciones, usted podría tener derecho a recibir ayuda para regresar a trabajar.

Beneficios de discapacidad parcial. Usted podría recibir una indemnización monetaria para compensarlo por la pérdida de funciones corporales.

Pensiones. Usted podría tener derecho a una pensión por discapacidad si sus lesiones no le dejan volver a trabajar en forma permanente.

Beneficios para los sobrevivientes. Si un trabajador fallece, el cónyuge o pareja doméstica registrada y/o los dependientes sobrevivientes podrían recibir una pensión.

Lo que usted debe hacer

Reporte su lesión. Si usted se lesiona, aún cuando la lesión parezca ser mínima, póngase en contacto con la persona indicada en este cartel.

Obtenga atención médica. La primera vez que usted visite a un doctor, usted puede escoger a cualquier proveedor de cuidado de la salud que esté calificado para tratar su lesión. Para cuidado continuo, usted debe recibir tratamiento de un doctor de la red de proveedores médicos de L&I. (Encuentre proveedores de la red en www.enespanol.Lni.wa.gov/Spanish/ClaimsIns/Claims/FindADoc).

Los proveedores de cuidado de la salud calificados incluyen: médicos generales, osteópatas, quiroprácticos, médicos de naturopatía y podiatría, dentistas, optometristas, oftalmólogos, asistentes de doctor y enfermeras registradas de práctica avanzada.

Dígale a su proveedor de cuidado de la salud y a su empleador sobre su lesión o condición relacionada con el trabajo. El primer paso para presentar un reclamo de compensación para los trabajadores (seguro industrial) es llenar un Reporte de Accidente (ROA, por su sigla en inglés). Usted puede hacer esto en línea con FileFast (www.Lni.wa.gov/FileFast — en inglés solamente), por teléfono al 1-877-561-3453 o llenar el formulario en la oficina de su doctor. Presentando un reclamo en línea o por teléfono acelera el reclamo y reduce las complicaciones.

Registre su reclamo lo más pronto posible. Para lesiones en el trabajo, debe presentar un reclamo y el Departamento de Labor e Industrias (L&I) debe recibirlo dentro de un año a partir del día en que ocurrió la lesión. Para una enfermedad ocupacional, usted debe presentar un reclamo y L&I debe recibirlo dentro de los dos años después de la fecha en que su proveedor de cuidado de la salud le avisó por escrito que su condición está relacionada con su trabajo.

Reporte su lesión a:

(El empleador llena este espacio.)

Números de teléfonos:

<hr/>	<hr/>	<hr/>
Ambulancia	Bomberos	Policía

Sobre los carteles requeridos en el lugar de trabajo

Vaya a www.enespanol.Lni.wa.gov/Spanish/formpub/RequiredPostersSpanish.asp para aprender más sobre los carteles del lugar de trabajo de L&I y otras agencias del gobierno.

En Internet: www.Lni.wa.gov

A petición del cliente, hay ayuda disponible para personas que hablan otros idiomas y otros formatos alternos de comunicación para personas con discapacidades. Llame al 1-800-547-8367. Usuarios de dispositivos de telecomunicaciones para sordos (TDD, pro su sigla en inglés) llamen al 711. L&I es un empleador con igualdad de oportunidades.



2024 REQUISITOS DE PUBLICACIÓN

WASHINGTON

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA)
¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! LLAMA AL (877) 321-4144 O ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.

2024



VIOLENCIA DOMÉSTICA

TODOS MERECEMOS UNA RELACIÓN SANA

Nadie merece el maltrato. El abuso es un patrón de comportamiento que una persona ejerce sobre otra para ganar control y poder. Ese comportamiento puede incluir aislamiento, abuso emocional, monitoreo, control de finanzas o agresión física y sexual.

Toda persona debe tener la libertad de seleccionar sus propias relaciones. Si usted está sufriendo daño o necesita asesoría, llame a la Línea Nacional de Violencia Doméstica. Puede comunicarse con los asesores las 24 horas, los 7 días de la semana y los 365 días del año, para recibir el apoyo que se merece. Sin decir nombres, sin cobros y sin juzgar. Solamente la ayuda. 800-799-SAFE (7233) o 800-787-3224 (TTY).

<http://www.thehotline.org/>

También, puede encontrar un programa que le pueda ayudar en su área. En la página web wscadv.org/get-help-now, vea más del tipo de ayuda que hay disponible.

El Departamento de Seguridad del Empleo es un empleador / programa que ofrece igualdad de oportunidades. Las ayudas y los servicios auxiliares están disponibles a pedido para las personas con discapacidades. Los servicios de asistencia con el idioma para personas con dominio limitado del inglés están disponibles sin cargo. Servicio de retransmisión de Washington: 711.



2024 REQUISITOS DE PUBLICACIÓN

WASHINGTON

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA)
¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! LLAMA AL (877) 321-4144 O ESCÁNEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.

2024



DISCRIMINACION EN LUGARES PÚBLICOS

LA LEY ESTATAL DE WASHINGTON PROHIBE LA DISCRIMINACION EN LUGARES PÚBLICOS

La ley prohíbe la discriminación en lugares públicos basándose en lo siguiente:

- | | |
|-------------------|--|
| • Raza | • Veteranos con una baja de honor o con un estatus militar |
| • Color | • Estados de HIV, AIDS y Hepatitis C |
| • Nacional Origen | • Embarazo o maternidad |
| • Sexo | • Orientación Sexual, o Identificación del genero |
| • Credo | • Un animal de servicio que una persona incapacitada usa |
| • Incapacidad | |

LOS LUGARES PUBLICOS INCLUYEN, PERO NO SE LIMITAN A:

- Lugares de Vacaciones Públicos;
- Lugares de Ensamblaje y de Recreo;
- Escuelas Públicas;
- Instituciones Privadas abiertas al público para un evento o una reunión;
- Lugares que incluyen oficinas de gobierno, tiendas, centros comerciales, teatros, bibliotecas, hospitales y lugares transitables.

PRÁCTICAS QUE SE PROHIBEN EN LUGARES PUBLICOS:

BAJO RCW 49.60.215, UN LUGAR PUBLICO NO PUEDE:

- Rehusar o negar la entrada;
- Cobrar una tarifa diferente u ofrecer términos y condiciones de servicio diferentes;
- Prohibir la entrada de un animal de servicio.
- Hacer alguna pregunta en conexión con un prospecto de empleo que sea discriminatorio.

La Ley en Contra de la Discriminación de Washington no requiere cambios estructurales, modificaciones, o adiciones para hacer que cualquier lugar sea accesible para una persona con una incapacidad con excepción a lo que la ley exige. El comportamiento o las acciones que constituyen un riesgo a la propiedad o personas que se pueden considerar para el rechazo no constituyen una práctica injusta.

SI HA OCURRIDO UNA DISCRIMINACION EN SU CONTRA, FAVOR DE COMUNICARSE CON LA COMISION
DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE WASHINGTON:

1-800-233-3247 Voz o 1-800-300-7525 TTY

www.hum.wa.gov

Se Habla Español

*Se encuentran disponibles intérpretes del idioma.
Se realizan arreglos para las personas con incapacidades.*

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE WASHINGTON



2024 REQUISITOS DE PUBLICACIÓN

WASHINGTON

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA)
¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! LLAMA AL (877) 321-4144 O ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.

2024



DISCRIMINACION EN EL EMPLEO

LA LEY ESTATAL DE WASHINGTON PROHIBE LA DISCRIMINACION EN EL EMPLEO

La ley prohíbe prácticas injustas en el empleo que se basan en las siguientes clases protegidas:

- | | | |
|----------------------------------|--|---|
| • Raza | • Estados de HIV, AIDS y Hepatitis C | • Venganza por presentar una queja de soplón al auditor del estado |
| • Color | • Estado civil | • Venganza por presentar una queja de abuso en un hogar para ancianos |
| • Nacional Origen | • Embarazo o maternidad | • Venganza por oponerse a una práctica injusta |
| • Sexo Credo | • Orientación Sexual, o Identificación del género | |
| • Incapacidad | • Un animal de servicio que una persona incapacitada usa | |
| • Edad (40 años de edad o mayor) | • Veteranos con una baja de honor o con un estatus militar | |

SE PROHIBEN LAS PRÁCTICAS INJUSTAS DE EMPLEO:

UN EMPLEADOR DE OCHO (8) O MÁS EMPLEADOS NO PUEDE DISCRIMINAR EN BASE A UNA CLASE PROTEGIDA, POR EJEMPLO NO SE PUEDE:

- *Rehusar a contratarlo o despedirlo de un empleo.*
- *Discriminar en compensación de otros términos o condiciones de empleo.*
- *Imprimir, circular o usar cualquier declaración, aviso, publicación, solicitud de empleo discriminatoria.*
- *Hacer cualquier pregunta en conexión con un probable empleo que es discriminatoria.*

LOS SINDICATOS DE TRABAJO NO PUEDEN DISCRIMINAR EN BASE A UNA CLASE PROTEGIDA. POR EJEMPLO, UN SINDICATO DE TRABAJO NO PUEDE:

- *Negar la membresía o los derechos y privilegios.*
- *Expulsar de la membresía.*
- *No representar a una persona en la unidad de convenio colectivo.*

LAS AGENCIAS DE EMPLEO NO PUEDEN DISCRIMINAR EN BASE A UNA CLASE PROTEGIDA. POR EJEMPLO, UNA AGENCIA NO PUEDE:

- *Discriminar en la clasificación o referencias para el empleo.*
- *Imprimir o circular cualquier declaración, aviso, o publicación discriminatoria.*
- *Usar solicitudes de empleo discriminatorias, o hacer preguntas en conexión con el probable empleo.*

SI HA OCURRIDO UNA DISCRIMINACION EN SU CONTRA,
FAVOR DE COMUNICARSE CON LA COMISION DE DERECHOS
HUMANOS DEL ESTADO DE WASHINGTON:

1-800-233-3247 Voz o 1-800-300-7525 TTY

www.hum.wa.gov

Se Habla Español

*Se encuentran disponibles intérpretes del idioma.
Se realizan arreglos para las personas con incapacidades.*

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE WASHINGTON



2024 REQUISITOS DE PUBLICACIÓN

WASHINGTON

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA)
¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! LLAMA AL (877) 321-4144 O ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.

2024



SUS DERECHOS COMO TRABAJADOR

DEPARTAMENTO DE TRABAJO E INDUSTRIAS DEL ESTADO DE WASHINGTON

¡Es la ley!

Los empleadores deben publicar este aviso donde los trabajadores puedan leerlo.

Leyes para salario y horas extras

Los trabajadores deben recibir el salario mínimo de Washington

- La mayoría de los trabajadores que tengan 16 años de edad o más deben recibir al menos el salario mínimo por todas las horas trabajadas. Vea www.Lni.wa.gov/SalarioMinimo.
- Los trabajadores de 14 o 15 años de edad pueden recibir el 85% del salario mínimo.
- Los empleadores deben pagar todas las propinas a los trabajadores.

Se debe pagar horas extra cuando se trabaje más de 40 horas

La mayoría de los trabajadores deben recibir una vez y media el pago regular por todas las horas trabajadas que pasen de 40 horas en una semana fija de trabajo de siete días. Generalmente, los trabajadores agrícolas están exentos de las horas extras.

Los trabajadores necesitan descansos para comer y descansos laborales

Descanso para comer

La mayoría de los trabajadores tienen derecho a un descanso para comer no pagado de 30 minutos si trabajan más de cinco horas por día. Si debe permanecer en sus tareas durante el descanso para comer, debe recibir pago por esos 30 minutos. Los trabajadores agrícolas tienen derecho a un segundo descanso para comer no pagado de 30 minutos si trabajan más de 11 horas por día. Obtenga más información en www.Lni.wa.gov/PeriodosDeComidayDescansos.

Descansos laborales

La mayoría de los trabajadores tienen derecho a un descanso pagado de 10 minutos por cada cuatro horas trabajadas y no deben trabajar más de tres horas sin descanso.

Los trabajadores agrícolas deben tener un descanso pagado de 10 minutos dentro de cada periodo de cuatro horas trabajadas.

Si tiene menos de 18 años, vea la sección "Esquina de adolescentes" a la derecha.

Requisitos de pago

Día de pago regular

Los trabajadores deben recibir su pago al menos una vez al mes en un día de pago programado. Su empleador debe darle un recibo de pago que muestre el número de horas trabajadas, la tarifa de pago, el número de unidades de trabajo a destajo (si trabaja a destajo), el pago neto, el periodo de pago y todas las deducciones que se hayan aplicado.

Para obtener más información sobre las deducciones autorizadas, visite www.Lni.wa.gov/Salarios y haga clic en "Paycheck deductions."

Ley de Igualdad de Pago y Oportunidades

De conformidad con esta ley, su empleador tiene prohibido proporcionar salarios desiguales u oportunidades de promoción profesional basadas en el género. Usted también tiene derecho a revelar, comparar o hablar sobre su salario o el de otros trabajadores. Su empleador no puede tomar ninguna medida adversa en su contra por discutir salarios, presentar una queja o ejercer otros derechos protegidos bajo la Ley de igualdad de pagos y oportunidades. Los empleadores también tienen prohibido solicitar el historial de sueldos o salarios de un solicitante de empleo, excepto bajo ciertas circunstancias, y no pueden exigir que el historial de sueldos o salarios del solicitante cumpla con ciertos criterios. Los solicitantes de empleo también tienen derecho a cierta información de salario si el empleador tiene 15 o más empleados. Para obtener más información o presentar una queja, visite www.Lni.wa.gov/IgualdadDePago.

Esquina de adolescentes — trabajadores entre 14 y 17 años de edad

- La edad mínima para trabajar generalmente es de 14 años, con reglas diferentes para trabajadores de 14 a 15 años y de 16 a 17.
- Los empleadores deben tener un permiso de trabajo de menores para emplear a adolescentes. Este requisito se aplica a los miembros de la familia, excepto en granjas familiares. Los adolescentes no necesitan un permiso de trabajo.
- Los trabajadores adolescentes deben tener firmados los formularios de autorización antes de comenzar a trabajar. Para los empleos de verano, los padres deben firmar el formulario de Autorización de los padres para los empleos de verano. Si trabaja durante el año escolar, uno de los padres y un funcionario escolar también debe firmar el formulario de Autorización de los padres o la escuela.
- Varios trabajos no están permitidos para menores de 18 años porque no son seguros.
- La jornada laboral está limitada para los adolescentes, con más restricciones en las horas de trabajo durante las semanas de asistencia a clases.

Descansos para comer y descansos laborales para adolescentes

- En el trabajo agrícola, los adolescentes de cualquier edad tienen un descanso para comer de 30 minutos si trabajan más de cinco horas y un descanso pagado de 10 minutos por cada cuatro horas trabajadas.
- En todas las demás industrias, los adolescentes de entre 16 y 17 años deben tener un descanso para comer de 30 minutos si trabajan más de cinco horas y un descanso pagado de 10 minutos por cada cuatro horas trabajadas. Deben tener un descanso al menos cada tres horas.
- Los adolescentes de entre 14 y 15 años deben tener un descanso para comer de 30 minutos antes del final de la cuarta hora y un descanso pagado de 10 minutos por cada dos horas trabajadas.



SUS DERECHOS COMO TRABAJADOR (CONTINUAR)

Para saber más sobre los adolescentes en el lugar de trabajo:

- www.Lni.wa.gov/TrabajadoresAdolescentes.
- 1-866-219-7321.
- TeenSafety@Lni.wa.gov.

Leyes para permisos de ausencia

Licencia pagada por enfermedad

La mayoría de los trabajadores obtienen un mínimo de una hora de permiso por enfermedad por cada 40 horas trabajadas. Este permiso puede utilizarse a partir del 90° día natural de empleo. Los empleadores deben proporcionar a los trabajadores una declaración que incluya las horas acumuladas, utilizadas y disponibles de este permiso al menos una vez al mes. Esta información puede proporcionarse en el recibo de pago regular o por medio de una notificación por separado. Los trabajadores deben poder transferir para el siguiente año por lo menos 40 horas que no hayan utilizado de este permiso. Para mayor información sobre el uso autorizado, la acumulación y los requisitos visite www.Lni.wa.gov/PermisoPorEnfermedad.

Ley del Cuidado de la Familia de Washington: uso de ausencia pagada para cuidar a familiares enfermos

Los trabajadores tienen derecho a usar cualquier permiso pagado que provee su empleador (por enfermedad, vacaciones, algunos planes de discapacidad a corto plazo u otro descanso pagado) para cuidar de:

- un hijo con una condición de salud que requiera tratamiento o supervisión
- un cónyuge, padre, suegro o abuelo con una condición de salud grave o una condición de salud de emergencia
- hijos de 18 años o más con discapacidades que les impidan cuidarse a sí mismos.
- Para obtener más información, visite www.Lni.wa.gov/LeyDeCuidadoFamiliar.

Permiso para víctimas de violencia doméstica, abuso sexual o acoso

Las víctimas y sus familiares tienen derecho a obtener un permiso de ausencia laboral razonable para recibir asistencia jurídica o de cumplimiento de la ley, tratamiento médico y asesoramiento, así como para reubicarse, reunirse con su abogado o proteger su seguridad. Los empleadores también tienen la obligación de proporcionar ajustes razonables de seguridad a las víctimas. Para mayor información visite www.Lni.wa.gov/PermisoPorViolenciaDomestica.

Permiso para cónyuges de militares durante un despliegue militar

Los cónyuges o las parejas domésticas registradas del personal militar que reciba una notificación de despliegue o que tenga una licencia para ausentarse del despliegue durante el transcurso de un conflicto militar, pueden obtener un permiso de ausencia no pagada por un total de 15 días por despliegue.

Su empleador no puede despedirlo ni tomar represalias contra usted por ejercer sus derechos o presentar una queja relacionada con el salario mínimo, horas extras, permiso por enfermedad pagado o permiso protegido.

Administrado por otras agencias

Permiso familiar y médico pagado: administrado por el Departamento de Seguridad para el Empleo de Washington. A partir del 2020, Washington ahora ofrece beneficios de permiso familiar y médico pagados a los trabajadores. Este programa de seguro está financiado por las primas pagadas tanto por los trabajadores como por muchos empleadores. Los trabajadores pueden tomar hasta 12 semanas, según sea necesario, cuando dan la bienvenida a un nuevo integrante de la familia, se ven afectados por una enfermedad o lesión grave, necesitan cuidar a un familiar enfermo, y para ciertos eventos

relacionados con el ejército. Como lo indicó la Legislatura, la evaluación de las primas comenzó el 1 de enero de 2019 y los beneficios se pueden tomar a partir del 1 de enero de 2020. Para obtener más información, visite www.paidleave.wa.gov/es.

Permiso por discapacidad por embarazo: ejecutado por la Comisión de Derechos Humanos del estado de Washington bajo la Ley contra la Discriminación del estado de Washington (WLAD, por su sigla en inglés). www.hum.wa.gov o 1-800-233-3247.

Ley de licencia médica y familiar (FMLA, por su sigla en inglés): administrada por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Los trabajadores elegibles pueden hacer valer su derecho a la licencia familiar y médica protegida bajo FMLA comunicándose con el Departamento de Trabajo en www.dol.gov/whd/fmla o al 1-866-487-9243.

Comuníquese con L&I

Para más información o asistencia

En línea: www.Lni.wa.gov/DerechosLaborales

Llame al: 1-866-219-7321, sin costo

Visite: www.Lni.wa.gov/Oficinas

Correo electrónico: ESgeneral@Lni.wa.gov

Sobre los carteles requeridos para el lugar de trabajo:

Vaya a www.Lni.wa.gov/CartelesRequeridos para conocer más detalles sobre los carteles para el lugar de trabajo de Labor e Industrias (Labor & Industries, L&I) y otras agencias gubernamentales.

La trata de personas es contra la ley

Si necesita ayuda para víctimas, llame al Centro Nacional de Recursos de Trata de Personas al 1-888-373-7888, o a la Oficina de Defensa de Víctimas de Crímenes del Estado de Washington al 1-800-822-1067.

A petición del cliente, hay ayuda disponible para personas que hablan otros idiomas y otros formatos alternos de comunicación para personas con discapacidades. Llame al 1-800-547-8367. Usuarios de dispositivos de telecomunicaciones para sordos (TDD, por su sigla en inglés) llamen al 360-902-5797. L&I es un empleador con igualdad de oportunidades.



2024 REQUISITOS DE PUBLICACIÓN

WASHINGTON

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA)
¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! LLAMA AL (877) 321-4144 O ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.

2024



LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Departamento de Trabajo e Industrias del Estado de Washington *División de Seguridad y Salud Ocupacional*

¡Es la ley! Los empleadores deben colocar este aviso en un lugar donde puedan leerlo los empleados.

TODOS LOS TRABAJADORES TIENEN DERECHO A UN LUGAR DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE.

Trabajadores – Su empleador debe protegerlo de los peligros que encuentra en el trabajo, informarle sobre ellos y proporcionarle capacitación.

Usted tiene el derecho de:

- Notificarle a su empleador o a L&I sobre los peligros en el lugar de trabajo. Usted puede pedirle a L&I que mantenga su nombre confidencial.
- Solicitar una inspección del lugar donde trabaja si cree que existen condiciones no saludables o inseguras. Usted y el representante de los empleados pueden participar en una inspección.
- Obtener copias de sus archivos médicos, incluyendo los archivos sobre exposiciones a sustancias o condiciones tóxicas y peligrosas.
- Presentar una queja con L&I dentro de 90 días si usted piensa que su empleador lo despidió o tomó represalias o lo discriminó porque presentó una queja de seguridad, participó en una inspección u otra actividad de seguridad relacionada.
- Apelar la fecha de corrección de una infracción, si usted considera que el tiempo permitido en la citación no es razonable.

La ley requiere que usted siga las leyes de seguridad y salud en el lugar de trabajo que se apliquen a sus propias acciones y conducta en el trabajo.

Ayuda gratuita de la División de Salud y Seguridad (DOSH)

- Capacitación y recursos para promover lugares de trabajo seguros.
- Consultas en su lugar de trabajo para ayudar a los empleadores a identificar y corregir peligros y manejo de riesgos para reducir los costos de compensación para los trabajadores.

Empleadores – Ustedes tienen la obligación legal de proteger a los empleados en el trabajo

Los empleadores deben proporcionar lugares de trabajo libres de riesgos reconocidos que puedan causar lesiones serias o muerte a los empleados.

Acciones que debes tomar

- Cumpla con todas las reglas de seguridad y salud en el lugar de trabajo que se apliquen a su negocio, incluyendo el desarrollo y la implementación de un Plan de Prevención de Accidentes por escrito (también llamado un APP en inglés o un programa de seguridad).
- Ponga este aviso en un lugar visible para informarle a los empleados de sus derechos y responsabilidades.
- Antes de asignar trabajos, capacite a los trabajadores sobre cómo prevenir exposiciones peligrosas y proporcione el equipo de protección personal requerido sin costo alguno.
- Permitale a un representante de los trabajadores que participe en una inspección de seguridad/salud de L&I sin descontarle salarios o beneficios. Es posible que el inspector de L&I hable en forma confidencial con otros empleados.
- Si recibe una citación por una infracción de salud y seguridad usted debe poner a la vista la citación en o cerca del lugar de la infracción por un mínimo de siete días laborales, excluyendo los fines de semana y los días festivos. Debe permanecer en un lugar visible hasta que se hayan corregido todas las infracciones.

Es ilegal despedir o discriminar a cualquier trabajador por haber presentado una queja o por haber participado en una inspección, investigación o conferencias de apertura o cierre de las mismas.

Los empleadores deben reportar todas las muertes, hospitalizaciones de pacientes, amputaciones o pérdida de ojos.

Reporte a la División de Seguridad y Salud Ocupacional (DOSH) de L&I sobre cualquier muerte u hospitalización relacionada con el trabajo dentro de 8 horas.

Reporte a DOSH sobre cualquier amputación sin hospitalización o pérdida de un ojo dentro de 24 horas.

Para cualquier muerte relacionada con el trabajo, hospitalización, amputación o pérdida de un ojo, debe reportar la siguiente información a DOSH:

- Nombre del empleador y número de teléfono.
- Nombre del negocio.
- Dirección y lugar donde ocurrió el incidente.
- Fecha y hora del incidente.
- Número de empleados y sus nombres.
- Breve descripción de lo sucedido.

Donde reportar

- Cualquier oficina local de L&I o
- Puede llamar a DOSH al 1-800-423-7233, presione 1 (disponible las 24 horas)

A petición del cliente, hay otros formatos disponibles para personas con discapacidades. Llame al 1-800-547-8367. Usuarios de TDD llamen al 360-902-5797. L&I es un empleador con igualdad de oportunidad

División de Seguridad y Salud Ocupacional
www.Lni.wa.gov/go/F416-081-909 • 1-800-423-7233

A petición del cliente, hay ayuda disponible para personas que hablan otros idiomas y otros formatos alternos de comunicación para personas con discapacidades. Llame al 1-800-547-8367. Usuarios de dispositivos de telecomunicaciones para sordos (TDD, por su sigla en inglés) llamen al 711. L&I es un empleador con igualdad de oportunidades.



2024 REQUISITOS DE PUBLICACIÓN

FEDERAL

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA)
¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! LLAMA AL (877) 321-4144 O ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.

2024



SALARIO MÍNIMO FEDERAL

DERECHOS DE LOS
TRABAJADORES BAJO LA LEY DE
NORMAS JUSTAS DE TRABAJO**\$7.25** Por
Hora
A PARTIR DEL 24 DE JULIO DEL 2009

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

PAGO DE SOBRETIEDO Por lo menos tiempo y medio (1½) de su 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. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.**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. Los empleadores 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 tiene que compensar la diferencia.**BOMBA EN TRABAJO** La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que un empleado de enfermería se extraiga leche materna para su hijo lactante durante un año después del nacimiento del niño cada vez que el empleado necesite extraerse leche materna. Los empleadores deben proporcionar un lugar, que no sea un baño, que esté protegido de la vista y libre de la intrusión de compañeros de trabajo y el público, que pueda ser utilizado por el empleado para extraer leche materna.**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, sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetida de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También, se puede imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales evaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que las 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 proceso bajo la FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- Ciertas ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo y/o de las disposiciones del pago de sobretiempo.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como “contratistas independientes” cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.

Departamento de Trabajo de los EE.UU. | División de Horas y Salarios
1-866-487-9243 | TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/agencies/whd



2024 REQUISITOS DE PUBLICACIÓN

FEDERAL

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA)
¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! LLAMA AL (877) 321-4144 O ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.

2024



TRABAJADORES CON IMPEDIMENTOS

DERECHOS DE LOS EMPLEADOS TRABAJADORES CON IMPEDIMENTOS A QUIENES SE LES PAGAN SUELDOS MÍLES

DE HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DE LABOR DE LOS ESTADOS UNIDOS

Este establecimiento posee un certificado que autoriza el pago de sueldos mínimos especiales a trabajadores con impedimentos para el trabajo que desempeñan. La autoridad para pagar ciertos salarios mínimos especiales a trabajadores con impedimentos aplica al trabajo comprendido en la Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA), la Ley de Contratos por Servicios McNamara-O'Hara (SCA) o aquel protegido por la Ley de Contratos Públicos Walsh-Healey (PCA). A estos salarios mínimos especiales se les llama "tasas de salarios conmensurables" y son menos que el sueldo básico por hora establecidos por una determinación de sueldo bajo la determinación del SCA y menos que el sueldo mínimo establecido por la FLSA en \$7.25 por hora a partir del 24 de julio de 2009. Las "tasas de pago conmensurable" se basan sobre la productividad individual del trabajador, sin tomar en cuenta cuán limitada sea ésta, en proporción al sueldo y a la productividad de trabajadores con experiencia, sin impedimentos, que desempeñan esencialmente el mismo tipo, calidad y cantidad de trabajo en la zona geográfica de donde proviene la fuerza laboral de la comunidad.

TRABAJADORES CON IMPEDIMENTOS

A propósito del pago de tasas de pago conmensurables según un certificado, un trabajador se define como:

- Un individuo cuyos ingresos, o capacidad productiva, están deteriorados a causa de una incapacidad física o mental, inclusive aquellas relacionadas con la edad o con herida, para el desempeño del trabajo.
- Los impedimentos que pueden afectar la capacidad productiva de alguien incluyen la ceguera, la enfermedad mental, el retraso mental, la parálisis cerebral, el alcoholismo y la drogadicción. Los siguientes impedimentos no afectan normalmente la capacidad productiva en cuanto al pago de tasas conmensurables se refiere: falta de educación; desempleo crónico; recibir beneficios de asistencia pública; ausencia injustificada de la escuela; delincuencia juvenil; y libertad condicional o libertad vigilada.

ELEMENTOS CLAVE SOBRE LAS TASAS DE PAGO CONMEN SURABLE

- **Norma Para Trabajadores sin Impedimentos**—La medida objetiva (por lo general es un estudio del tiempo de la producción de los trabajadores sin impedimentos para desempeñar el trabajo) contra la cual se mide la productividad de un trabajador con un impedimento.
- **Tasa de Sueldo Prevaliente**—El sueldo que se les paga a trabajadores con experiencia que no tienen impedimentos, por el mismo trabajo o por uno semejante y que desempeñan dicho trabajo en la zona. La mayoría de los contratos bajo la ley de SCA incluye una determinación de sueldo que especifica las tasas de sueldo prevalientes que se pagan por el trabajo bajo la ley de SCA.
- **Evaluación de la productividad del trabajador incapacitado**—El sistema de medidas documentado de la producción del trabajador incapacitado (cantidad y calidad).

Periódicamente, se debe revisar y ajustar los salarios de todos los trabajadores que reciben las tasas de pago conmensurable si es apropiado. Como mínimo, se debe reevaluar la productividad de los trabajadores, a los cuales se les paga por hora, cada seis meses y se debe realizar un nuevo estudio de tasas de sueldos prevalientes por lo menos cada año. Adicionalmente, los sueldos prevalientes, deben ser revisado y ajustado si es apropiado, cuando el sueldo mínimo aplicable estatal o federal es aumentado.

PAGO DE HORAS ADICIONALES Generalmente, si su trabajo está protegido por las siguientes leyes laborales: La Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA), La Ley de Contratos por Servicios (SCA), y/o la Ley de Contratos Públicos (PCA), debe recibir, por lo menos, tiempo y medio (1 1/2) de su pago regular por todas las horas que trabaje en exceso de 40 horas en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES Los menores de **18 años** deben ser empleados de acuerdo con las provisiones para el empleo de menores de La Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA). Ninguna persona menor de 16 años puede trabajar en la industria manufacturera o bajo la Ley de Contratos Públicos (PCA).

BENEFICIOS SUPLEMENTARIOS La Ley de Normas Justas de Trabajo y la Ley de Contratos Públicos no contienen provisiones que exijan vacaciones, días feriados, pago por enfermedad o cualquier otro beneficio suplementario como seguro médico, seguro de vida, pensión u otros. La determinación de sueldos que requiere la Ley de Contratos por Servicios puede requerir el pago de beneficios suplementarios (o el equivalente en efectivo). **Los empleados que sean remunerados bajo certificados que autorizan tasas de pagos conmensurables deben recibir los beneficios plenos enumerados en la determinación de salarios.**

NOTIFICACIÓN AL TRABAJADOR El empleador de trabajadores con impedimentos tiene el deber de informarles a estos trabajadores, o cuando sea apropiado, a sus padres o representantes, oralmente o por escrito, los términos del certificado bajo el cual trabajan.

PROCESO DE SOLICITUD Los trabajadores con impedimentos que reciben un sueldo mínimo especial tienen el derecho de presentar una petición al Administrador de la División de Horas y Salarios para que un Juez de Ley Administrativa revise la tasa monetaria que reciben. No es necesario emplear un formulario especial, sin embargo, éste sí debe ser firmado por el trabajador con el impedimento, o por sus padres o representantes, y debe incluir el nombre y la dirección del empleador. Las solicitudes deben enviarse a: Administrator, Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor, Room S-3502/200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210.

Los empleadores deben de exhibir este cartel en un lugar donde los empleados con impedimentos y sus padres o representantes lo puedan ver claramente.

Para información adicional:

1-866-4-USWAGE

(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627

WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV

U.S. Department of Labor • Wage and Hour Division



2024 REQUISITOS DE PUBLICACIÓN

FEDERAL

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA)
¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! LLAMA AL (877) 321-4144 O ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.

2024



SUS DERECHOS BAJO USERRA

EL DECRETO DE LOS DERECHOS SOBRE EL REEMPLO Y LOS SERVICIOS DE EMPLEO PARA LOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos del empleo de los individuos que voluntaria o involuntariamente abandonan sus puestos de trabajo para emprender un servicio militar. USERRA también prohíbe la discriminación por parte de los empleadores en contra de los miembros del servicio uniformado presentes o pasados y en contra de los postulantes al servicio uniformado.

DERECHOS AL REEMPLO

Usted tiene el derecho a ser re empleado en su trabajo de civil si usted deja el mismo para ejercer un servicio en el servicio uniformado y:

- asegúrese que su empleador reciba una notificación verbal o por escrito con anticipación a su servicio;
- usted tiene cinco años o menos de servicio acumulativo en el servicio se encuentre con ese empleador en particular;
- usted regresara a trabajar o postulara al reemplazo en forma puntual después del término del servicio; y
- si usted no ha sido separado del servicio con un descargo descalificativo o en condiciones no honoríficas.

Si usted es elegible a ser reemplazado, debe ser restablecido al empleo y a los beneficios que usted hubiera obtenido si no habría estado ausente debido al servicio militar o en algunos casos, a un empleo compatible.

DERECHO A SER LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y VENGANZA

Si usted:

- es un miembro presente o pasado del servicio uniformado;
- ha postulado a ser miembro del servicio uniformado; o
- tiene la obligación de servir en el servicio uniformado; entonces un empleador no puede negarle nada de lo siguiente debido a esta situación
- empleo inicial;
- retención en el empleo;
- reemplazo;
- promoción; o
- cualquier beneficio del empleo.

Además, un empleador no puede vengarse en contra de cualquier persona que se encuentre ayudando en la puesta en vigor de los derechos USERRA, incluyendo la testificación o el hacer una declaración en conexión con un procedimiento bajo USERRA, aunque dicha persona no tenga alguna conexión con el servicio.

PROTECCIÓN DEL SEGURO DE LA SALUD

- Si usted deja su empleo para ejercer un servicio militar, usted tiene el derecho a la elección de continuar con el plan de salud que tiene con su actual empleador esto es con la misma cobertura para usted y para sus dependientes por hasta 24 meses mientras se encuentra en el servicio militar.
- Aunque usted escoja no continuar con la cobertura durante su servicio militar, usted tiene el derecho a ser reinstalado en el plan de salud cuando usted es re empleado, generalmente sin ningún tiempo de espera o exclusiones (por ejemplo; condiciones pre-existentes de exclusiones) con excepción a enfermedades o lesiones ocasionadas en conexión con el servicio.

PUESTA EN VIGOR

- El Ministerio de Trabajo de Los Estados Unidos, El Servicio de Entrenamiento y Empleo de los Veteranos (VETS) está autorizado a investigar y resolver las quejas sobre las violaciones de USERRA.
- Para ayuda en completar una queja, o para cualquier otro tipo de información sobre USERRA, comuníquese con VETS a 1-866-4-USA-DOL o visite su red al <https://www.dol.gov/agencies/vets/>. Se puede ver un asesor USERRA interactivo en línea en <https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra>.
- Si usted presenta una queja al VETS y el VETS no puede resolverla, usted puede solicitar que su caso sea referido al Ministerio de Justicia de la Oficina de Consejería Especial, dependiendo del empleador para la representación.
- Usted puede eludir el proceso VETS y seguir una acción civil en contra de su empleador por la violación a USERRA.

Los derechos que se mencionan aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS, y puede verse en la Internet en la siguiente dirección: <https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster>. La Ley Federal exige que los empleadores notifiquen a sus empleados sobre sus derechos bajo USERRA, y los empleadores deben reunir este requisito exhibiendo este aviso en el lugar donde usualmente se exhiben avisos para los empleados.

Office of Special Counsel: 202-254-3620
Employer Support of the
Guard and Reserve: 1-800-336-4590
U.S. Department of Labor: 1-866-487-2365



2024 REQUISITOS DE PUBLICACIÓN

FEDERAL

2024

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA)
¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! LLAMA AL (877) 321-4144 O ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.



LEY DE PROTECCIÓN DEL POLÍGRAFO

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 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 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 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 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.

La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

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 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.

Departamento de Trabajo de los EE.UU. | División de Horas y Salarios

1-866-487-9243 | TTY: 1-877-889-5627

www.dol.gov/agencies/whd



CONOZCA SUS DERECHOS: LA DISCRIMINACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO ES ILEGAL

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.

¿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 Organizaciones Están Cubiertas?

- La mayoría de los empleadores privados
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

¿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 y condiciones 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, 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.

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en www.eeoc.gov/es.



¿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
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados
- Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien 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 alguien, o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

¿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>
- 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

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

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.

Preguntar, Divulgar O Discutir Salarios

La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitante y empleados de contratistas 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 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. 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 armadas.

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 comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP)

Departamento de Trabajo de los EE. UU.

200 Constitution Avenue, N.W.

Washington, D.C. 20210

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 retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando 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 <https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact>.

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 actividades 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 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.



FAMILIA Y MÉDICO SALIR ACTUAR

USTED EMPLEADO DERECHOS DEBAJO EL FAMILIA Y MÉDICO SALIR ACTUAR

¿QUÉ ES FMLA LEAVE?

El Familia y Médico Salir Actuar (FMLA) es una ley federal que proporciona a los empleados elegibles **licencia protegida** por el trabajo por razones familiares y médicas que califiquen. La División de Horas y Salarios (WHD) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos hace cumplir la FMLA para la mayoría de los empleados.

Los empleados elegibles pueden tomar hasta **12 semanas laborales** de licencia FMLA en un período de 12 meses para:

- El nacimiento, adopción o colocación de crianza de un niño con usted,
- Su condición de salud mental o física grave que lo hace incapaz de trabajar,
- Para cuidar a su cónyuge, hijo o padre con una condición grave de salud mental o física, y
- Ciertas razones de calificación relacionadas con el despliegue extranjero de su cónyuge, hijo o padre que es miembro del servicio militar.

Un empleado elegible que es el cónyuge, hijo, padre o pariente más cercano de un miembro del servicio cubierto con una lesión o enfermedad grave **puede tomar hasta 26 semanas laborales** de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro del servicio.

Usted tiene derecho a usar la licencia FMLA en **un bloque de tiempo**. Cuando sea médicamente necesario o esté permitido de otra manera, puede tomar la licencia FMLA **intermitentemente en bloques de tiempo separados, o en un horario reducido** trabajando menos horas cada día o semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información.

La licencia FMLA **no** es una licencia pagada, pero usted puede elegir, o ser requerido por su empleador, usar cualquier licencia pagada proporcionada por el empleador si la política de licencia pagada de su empleador cubre la razón por la cual necesita la licencia FMLA.

¿SOY ELEGIBLE PARA TOMAR LICENCIA FMLA?

Usted es un **empleado elegible** si **se aplican todas las** siguientes condiciones:

- Usted trabaja para un empleador cubierto,
- Ha trabajado para su empleador al menos 12 meses,
- Tiene al menos 1,250 horas de servicio para su empleador durante los 12 meses anteriores a su licencia, y
- Su empleador tiene al menos 50 empleados dentro de las 75 millas de su lugar de trabajo.

Los empleados de la tripulación de vuelo de la aerolínea tienen diferentes requisitos de "horas de servicio".

Usted trabaja para un empleador cubierto si se aplica una de las siguientes condiciones:

- Usted trabaja para un empleador privado que tenía al menos 50 empleados durante al menos 20 semanas laborales en el año calendario actual o anterior,
- Trabaja para una escuela primaria o secundaria pública o privada, o
- Usted trabaja para una agencia pública, como una agencia del gobierno local, estatal o federal. La mayoría de los empleados federales están cubiertos por el Título II de la FMLA, administrado por la Oficina de Administración de Personal.

¿CÓMO SOLICITO LICENCIA FMLA?

Generalmente, para solicitar la licencia FMLA usted **debe**:

- Siga las políticas normales de su empleador para solicitar licencia,
- Dar aviso al menos 30 días antes de su necesidad de licencia FMLA, o
- Si no es posible avisar con antelación, avise lo antes posible.

No tiene que compartir un diagnóstico médico, pero debe proporcionar suficiente información a su empleador para que puedan determinar si la licencia califica para la protección de FMLA. También **debe informar a su empleador si la licencia FMLA fue tomada o aprobada previamente** por la misma razón al solicitar una licencia adicional.

Su **empleador puede solicitar la certificación** de un proveedor de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar la certificación de una exigencia calificada.

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación o reemplaza cualquier ley estatal o local o acuerdo de negociación colectiva que proporcione mayores derechos de licencia familiar o médica.

Los empleados estatales pueden estar sujetos a ciertas limitaciones en la búsqueda de demandas directas con respecto a la licencia por sus propias condiciones de salud graves. La mayoría de los empleados federales y ciertos empleados del Congreso también están cubiertos por la ley, pero están sujetos a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal de los Estados Unidos o del Congreso.

¿QUÉ DEBE HACER MI EMPLEADOR?

Si usted es elegible para la licencia FMLA, su **empleador debe**:

- Permitirle tomar tiempo libre protegido por el trabajo por una razón de calificación,
- Continuar con la cobertura de su plan de salud grupal mientras esté de licencia sobre la misma base que si no hubiera tomado licencia, y
- Permitirle regresar al mismo trabajo, o un trabajo prácticamente idéntico con el mismo salario, beneficios y otras condiciones de trabajo, incluido el turno y la ubicación, al final de su licencia.

Su **empleador no puede interferir con sus derechos de FMLA** o amenazarlo o castigarlo por ejercer sus derechos bajo la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar licencia FMLA o cooperar con una investigación de WHD.

Después de darse cuenta de que su necesidad de licencia es por una razón que puede calificar bajo la FMLA, su **empleador debe confirmar si usted es elegible** o no elegible para la licencia FMLA. Si su empleador determina que usted es elegible, su empleador **debe notificarle por escrito**:

- Acerca de sus derechos y responsabilidades de la FMLA, y
- ¿Qué parte de su licencia solicitada, si corresponde, será una licencia protegida por la FMLA?

¿DÓNDE PUEDO ENCONTRAR MÁS INFORMACIÓN?

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

Si cree que sus derechos bajo la FMLA han sido violados, puede presentar una queja ante WHD o presentar una demanda privada contra su empleador en la corte. **Escanee el código QR para conocer nuestro proceso de quejas de WHD.**

ESCANEAR ME



DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS
ESTADOS UNIDOS

División de Horas y Salarios

Escanee el código QR para presentar una queja.



2024 REQUISITOS DE PUBLICACIÓN

FEDERAL

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA)
¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! LLAMA AL (877) 321-4144 O ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.

2024



Seguridad y Salud en el Trabajo

¡ES LA LEY!

OSHA

Administración de Seguridad y Salud Ocupacional
Departamento del Trabajo de los Estados Unidos

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.
- Pedirle a la OSHA inspeccionar su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones peligrosas o insalubres. Su información es confidencial. Algún representante suyo puede comunicarse con OSHA a 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, or por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.
- Ver cualquieras 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.

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 fatalidad 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 por la OSHA en cada estado.

Llame OSHA. Podemos ayudar.



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