

ARIZONA

Contenimiento de Paquete:

- PROTECCIÓN DE SEGURIDAD Y SANIDAD PARA EL EMPLEADO
- DESPIDO CONSTRUCTIVO
- DISCRIMINACION EN EL EMPLEO
- ACTO DEL SALARIO MÍNIMO DE ARIZONA
- LEY GENERAL DE SALARIOS JUSTOS Y FAMILIAS SANAS
- NO FUMAR
- DESEMPLEO
- EXPOSICION A FLUIDOS CORPORALES EN EL TRABAJO
- EXPOSICIÓN EN EL TRABAJO AL ESTAFILOCOCO DORADO (MRSA)
- LEY DE COMPENSACIÓN PARA LOS TRABAJADORES DE ARIZONA
- AVISO DE DIA DE PAGO
- TELÉFONOS PARA CASOS DE EMERGENCIAS
- SALARIO MINIMO FEDERAL
- LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DESEMPLEO ES LA LEY
- LEY DE PROTECCION DE EMPLEADOS CONTRA ABUSOS DEL ANALISIS POLIGRAFICO
- FAMILIA LICENCIA MÉDICA ACTO
- USERRA

Instrucciones de Paquete:

1. Dependiendo en el tamaño del archivo, imprima los archivos PDF en 8.5 x 11 o 8.5 x 14 en las hojas de papel en formato paisaje/horizontal (landscape) o formato vertical (portrait), y a menos que el uso de otro modo es especificado el color es blanco.
2. Los carteles de Federal OSHA deben ser impresos en una hoja de papel 8.5 X 14 para estar de acuerdo.
3. Ponga las hojas impresas en una área frecuentada por empleados (un ejemplo los cuartos del almuerzo, las oficinas de Recursos Humanos, oficina de empleados)



ALL IN ONE POSTER COMPANY, INC.

1156 N. Gilbert St., Anaheim, CA 92801

P: 714-521-7720 F: 714-521-7728

www.allinoneposters.com

sales@allinoneposters.com

PROTECCION DE SEGURIDAD Y SANIDAD PARA EL EMPLEADO

El Acta de Seguridad y Sanidad Ocupacional de 1972 (Acta) provee protección de seguridad y sanidad para los empleados en Arizona. El Acta requiere que cada patron les ofrezca a sus empleados un lugar de empleo libre de riesgos reconocidos que puedan causar daño o muerte. El Acta también requiere que los patrones y empleados cumplan con las normas, y los reglamentos de seguridad y sanidad promulgados por la Comisión Industrial. La ejecución de esta ley se lleva a cabo por la División de Seguridad y Sanidad Ocupacional, un brazo de la Comisión Industrial de Arizona.

Como empleado, Ud. tiene los derechos siguientes:

Tiene el derecho de notificar a su patron o a ADOSH sobre peligros en su lugar de trabajo. Puede pedir a ADOSH que mantenga su nombre confidencialmente.

Tiene el derecho de solicitar una inspección por parte de ADOSH si cree que existen condiciones peligrosas o poco saludables en su lugar de trabajo. Usted o su representante puede participar en la inspección.

Si cree que su patron lo ha discriminado por presentar reclamos de seguridad y sanidad o por ejercer sus derechos bajo el Acta, puede presentar una queja a ADOSH durante un plazo de 30 días después de la acción de discriminación. También tiene protección de discriminación bajo el acta federal de seguridad y sanidad ocupacional y puede archivar una queja con el Secretario de Labor de los Estados Unidos dentro de 30 días después de la discriminación alegada.

Tiene el derecho de ver las citaciones enviadas a su empleador. Su empleador debe colocar las citaciones en un lugar visible en el sitio de la supuesta infracción o cerca de el.

Tiene el derecho de protestar el tiempo dado para corregir una violación.

Tiene el derecho de recibir copias de su historial médico o de los registros de su exposición a sustancias o condiciones tóxicas y peligrosas.

Su empleador debe colocar este aviso en su lugar de trabajo.

La ley de seguridad y sanidad en el trabajo no aplica a aquellos patrones que emplean a servicio doméstico, a patrones de actividades marítimas (protejidos bajo OSHA), a patrones en actividades de energía atómica (protegidos bajo la Comisión de Energía Atómica), o a patrones en actividades mineras (protegidos por la Oficina del Inspector de Minas del Estado de Arizona). Para registrar una queja, reportar una emergencia o pedir asistencia de ADOSH, póngase en contacto con la oficina más cercana :

Phoenix:
800 West Washington
Phoenix AZ. 85007
602-542-5795
Llamada gratis: 855-268-5251



Tucson:
2675 East Broadway
Tucson, AZ. 85716
520-628-5478
Llamada gratis: 855-268-5251

Industrial Commission web site: www.ica.state.az.us

Nota: Personas que deseen registrar quejas alegando falta de adecuadez en la administración del plan de seguridad y sanidad ocupacional de Arizona pueden dirigir las a la siguiente dirección:

U.S. Department of Labor – OSHA
230 N. 1st Ave., Ste. 202
Phoenix, AZ 85003
Teléfono: 602-514-7250

Aviso

Favor de comunicarse con el patrón si las condiciones de trabajo se vuelven inaguantables para un empleado y pudieran causar su renuncia. Bajo la sección 23-1502, Estatutos revisados de Arizona, un empleado puede estar obligado a notificar a un representante del patrón por carta acerca de las condiciones que percibe como intolerables y que pueden ser causa de su renuncia o lo que constituye un despido constructivo si el empleado quiere preservar el derecho a presentar una demanda contra el patrón por causa de estas condiciones de trabajo. Bajo la ley, un empleado puede tener que esperar quince días después de notificar por escrito antes de poder renunciar si es que el empleado quiere conservar el derecho de hacer una demanda contra un despido constructivo. Cualquier empleado tiene derecho a una ausencia con pago por un plazo de quince días mientras espera respuesta del patrón en cuanto a las condiciones de trabajo.

ARIZONA LAW PROHIBITS DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT

ON THE BASIS OF: Race, Color Religion, Sex, Age (40+),
National Origin, Disability, or Results of Genetic Testing.

BY: Employers, Employment Agencies, or Labor Unions.

WITH RESPECT TO: Hiring, Promotion, Transfer,
Termination, Salary or Benefits, Lay-Off, Apprenticeship and
Training Programs, Job Referrals, or Union Membership.

REMEDY MAY INCLUDE: Employment, Reinstatement, Back
Pay, Promotion, or Lost Benefits.

*Intake form available online at www.azag.gov

LA LEY DE ARIZONA PROHIBE DISCRIMINACION EN EL EMPLEO

POR RAZONES DE: Raza, Color, Religion, Sexo, Edad(40+),
Origen Nacional, Incapacidad, o Resultados de Pruebas
Geneticas.

POR PARTE DE: Empleador, Agencias de Empleo, o Sindicatos.

CON RESPECTO A: Ocupacion, Ascenso, Transferencia,
Terminacion, Salarios o Beneficios, Despido, Aprendizaje de
Trabajo, Referencias de Trabajo, o Miembrecia en Sindicatos.

LOS REMEDIOS PUEDEN INCLUIR: Empleo, Re-Empleo
Sueldo Atrasado, Ascenso, o Beneficios Perdidos.

*Formulario de cuestionario esta disponible en
nuestro sitio de web: www.azag.gov



Phoenix Office
2005 N. Central Avenue
Phoenix, Arizona 85004
(602) 542-5263
(877) 491-5742 Toll Free
(877) 624-8090 TTY Toll Free

State of Arizona
Office of the Attorney General
Civil Rights Division

Tucson Office
400 West Congress Street
Tucson, Arizona 85701
(502) 628-6500
(877) 491-5740 Toll Free
(877) 624-8090 TTY Toll Free

**THIS NOTICE MUST BE POSTED IN A CONSPICUOUS WELL LIGHTED PLACE FREQUENTED
BY EMPLOYEES, JOB SEEKERS, APPLICANTS FOR UNION MEMBERSHIP, OR PATRONS.**



LEY GENERAL DE SALARIOS JUSTOS Y FAMILIAS SANAS (FAIR WAGES AND HEALTHY FAMILIES ACT)

**A partir del 1 de enero del 2020, el salario mínimo en
Arizona será:
\$12.00 la hora**

EXEPCIONES:

La Ley General de Salarios Justos y Familias Sanas (la “Ley General”) no tendrá vigencia para las personas que sean empleadas por padres de familia o hermanos; cualquier persona que trabaje informalmente en el hogar de los patrones proporcionando servicios de cuidado de menores; cualquier persona que sea empleada por el Estado de Arizona o el gobierno de los Estados Unidos; o cualquier persona que sea empleada por una pequeña empresa que genere menos de \$500,000 en ingresos anuales, si dicha pequeña empresa estuviera excmpta de pagar un salario mínimo de conformidad con la fracción 206(a) del Título 29 del Código Estatutario de los Estados Unidos.

PROPINAS:

Para todos los empleados que acostumbren a recibir propinas, las entidades patronales podrán pagarles a tales empleados hasta un máximo de \$3.00 menos por la hora que el salario mínimo, si tales entidades patronales puedan comprobar con sus constancias que, por cada semana, al sumar las propinas a los sueldos pagados, los empleados recibieron no menos del sueldo mínimo por todas las horas trabajadas. Deberá cumplirse con ciertas otras condiciones.

**REPRESALIAS Y
DISCRIMINACION
PROHIBIDOS:**

Se les prohíbe a las entidades patronales discriminar contra otras personas o someterlas a represalias por: (1) afirmar sus reclamaciones o derechos de conformidad con la Ley General; (2) ayudar a cualquier otra persona a afirmar esto; o (3) informarle a cualquier otra persona sus derechos de conformidad con la Ley General.

EJECUCIÓN:

Cualquier persona u organización podrá presentar una queja ante el Departamento del Trabajo de la Comisión Industrial en la que se alegue que una entidad patronal ha quebrantado la Ley General. Hay que cumplir con ciertos límites de tiempo. También se puede interponer una demanda civil en conformidad con la Ley General. Las trasgresiones de la Ley General pudieran resultar en sanciones.

INFORMACIÓN:

Para obtener más información sobre la Ley General, deberá buscar en la página de Internet de la Comisión: www.azica.gov; también podrá comunicarse con el Departamento del Trabajo de la Comisión Industrial: *Industrial Commission's Labor Department: 800 W. Washington, Phoenix, Arizona 85007-2022*; o llamar al teléfono (602) 542-4515.

**ESTE AVISO DEBERÁ PUBLICARSE MUY VISIBLEMENTE EN UN SITIO
AL QUE LOS EMPLEADOS TENGAN ACCESO**



LEY GENERAL DE SALARIOS JUSTOS Y FAMILIAS SANAS (FAIR WAGES AND HEALTHY FAMILIES ACT)

Tiempo Pagado por Enfermedad Devengado

- EXENCIONES:** La Ley General de Salarios Justos y Familias Sanas (la “Ley General”) no tendrá vigencia para las personas que sean empleadas de padres de familia o hermanos; cualquier persona que trabaje informalmente en el hogar de los patronos proporcionando servicios de cuidado de menores; o cualquier persona que sea empleada del Estado de Arizona o del gobierno de los Estados Unidos.
- DERECHOS Y CANTIDADES:** A partir del 1 de julio del 2017, los empleados tendrán derecho a tiempo pagado por enfermedad devengado y acumularán por lo menos una hora de tiempo pago por enfermedad devengado por cada 30 horas que trabajen, a tenor con las limitaciones siguientes :
- Los empleados cuyos patronos tengan menos de 15 empleados podrán acumular o usar 24 horas de tiempo pago por enfermedad devengado al año.
 - Los empleados cuyos patronos tengan 15 empleados o más sólo podrán acumular o usar 40 horas de tiempo pagado por enfermedad devengado al año.
- Se les permitirá a los patronos escoger límites mayores de acumulación y uso.
- CONDICIONES DE USO:** El tiempo pagado por enfermedad devengado podrá usarse para los propósitos siguientes: (1) atenciones médicas o mentales o enfermedades, lesiones o condiciones de salud física; o (2) emergencia de salud pública; y (3) ausencias debidas a violencia intrafamiliar, violencia sexual, maltrato o acosamiento. Los empleados podrán usar el tiempo pagado por enfermedad devengado para sí mismos o para familiares. Véase la fracción § 23-373 de las Leyes Actualizadas de Arizona (*Arizona Revised Statutes*) para más información.
- REPRESALIAS Y DISCRIMEN PROHIBIDOS:** Se les prohíbe a las entidades patronales discriminar contra otras personas o someterlas a represalias por: (1) afirmar sus reclamaciones o derechos de conformidad con la Ley General; (2) ayudar a cualquier otra persona a afirmar esto; o (3) informarle a cualquier otra persona sus derechos de conformidad con la Ley General.
- EJECUCIÓN:** Cualquier persona u organización podrá presentar una querrela ante el Departamento del Trabajo de la Comisión Industrial en la que se alegue que una entidad patronal ha quebrantado la Ley General. Hay que cumplir con ciertos límites de tiempo. De conformidad con la Ley General, también se pudiera interponer una demanda civil. Las trasgresiones de la Ley General pudieran redundar en sanciones.
- INFORMACIÓN:** Para obtener más información sobre la Ley General, deberá buscar en la página de Internet de la Comisión: www.azica.gov; también podrá comunicarse con el Departamento del Trabajo de la Comisión Industrial: *Industrial Commission’s Labor Department: 800 W. Washington, Phoenix, Arizona 85007-2022*; o llamar al teléfono (602) 542-4515.

**ESTE AVISO DEBERÁ PUBLICARSE MUY VISIBLEMENTE EN UN SITIO
AL QUE LOS EMPLEADOS TENGAN ACCESO**



Gracias por no fumar.



Para reportar una violación o presentar una queja:

arizonasinhumo.org

1-877-4-AZNOSMOKE

1-877-429-6676

Este Documento es una traducción tomada del texto original escrito en inglés. Esta traducción no es oficial y no está vinculado a este Estado o a ninguna subdivisión política de este Estado.

Ley Arizona Sin Humo ARSS36-601.01





DEPARTMENT OF ECONOMIC SECURITY

Your Partner For A Stronger Arizona

AVISO A LOS EMPLEADOS

ESTÁN CUBIERTOS POR EL SEGURO POR DESEMPLEO (UI)

Para una explicación de lo que este seguro significa para usted, visite a nuestro sitio web en www.azui.com para obtener una copia del folleto Una guía a los Beneficios de Seguro por Desempleo en Arizona. Puede obtener información adicional de la oficina del Seguro por Desempleo llamando al (602) 364-2722 en el área de Phoenix, al (520) 791-2722 en el área de Tucson, o de manera gratuita al 1-877-600-2722.

SI SE QUEDA SIN EMPLEO, PUEDE TENER DERECHO A RECIBIR BENEFICIOS DE DESEMPLEO SI USTED:

- Abre o vuelve abrir un reclamo usando el sitio web en www.azui.com. Si no tiene acceso al internet, visite la oficina de Servicios de Empleo (ES, por sus siglas en inglés) del Departamento de Seguridad Económico de Arizona (ADES, por sus siglas en inglés) más cercana, para recibir ayuda.
- Quedó separado de su último empleo por un motivo que no le descalifica.
- Satisface los requisitos salariales establecidos por ley.
- Está registrado para trabajar con Arizona Job Connection. El DES intentará registrarlo en función de la información que proporcione cuando presente su reclamo.
- Busca trabajo de manera activa, y permanece disponible y dispuesto para aceptar un empleo adecuado.
- Satisface todos los demás requisitos de elegibilidad.

Si se reducen su salario y horas de trabajo, puede que reciba pagos parciales de seguro por desempleo.

Programa y Empleador con Igualdad de Oportunidades • Servicios y ayudantes auxiliares para personas con discapacidades están disponibles a petición • Para obtener este documento en otro formato u obtener información adicional sobre esta política, comuníquese con la oficina de UI Tax al 602-771-6606; Servicios de TTY/TDD: 7-1-1 • Available in English online or at the local office.

POU-003-S (8-19)

EXPOSICION A FLUIDOS CORPORALES EN EL TRABAJO

AVISO A LOS EMPLEADOS

Re: El Virus de la Inmunodeficiencia Humana (VIH),
Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) y Hepatitis C

Se les notifica a los empleados que se puede hacer una reclamación por una condición, infección, enfermedad o incapacidad relacionada con o derivada del Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA), o Hepatitis C bajo lo provisto por la Ley de Compensación para los Trabajadores de Arizona y las reglas de La Comisión Industrial de Arizona. Tal reclamación debe incluir el suceso de una exposición importante en el trabajo, la que por lo general significa contacto de alguna ruptura de la piel o mucosa del empleado con la sangre, semen, fluido vaginal, fluido(s) quirúrgico(s) o cualquier otro fluido de una persona que contenga sangre. **EL EMPLEADO DEBE CONSULTAR A UN MEDICO PARA CONFIRMAR SU RECLAMACION.** Las reclamaciones no pueden resultar de actividad sexual o uso ilícito de drogas.

Ciertas clases de empleados pueden establecer más fácilmente una reclamación relacionada con el VIH, SIDA O Hepatitis C si reúnen los requisitos siguientes:

1. El curso regular del empleo del empleado requiere el manejo de o la exposición a sangre, semen, fluido vaginal, fluido(s) quirúrgico(s) o cualquier otro fluido que contenga sangre. Incluidos en esta categoría son los proveedores de cuidados de la salud, trabajadores de laboratorios forenses, bomberos, agentes policiales, técnicos médicos de emergencia, paramédicos y agentes correccionales.

2. **NO MAS DE DIEZ (10) DIAS DE CALENDARIO** después de una posible exposición importante que resulta de y en el curso de su trabajo, el empleado reporta a su patrón por escrito los detalles de la exposición como lo proveen las reglas de la Comisión. Las formas de reporte están disponibles en la oficina de este patrón o de la Comisión Industrial de Arizona, 800 W. Washington, Phoenix, Arizona 85007, (602) 542-4661 o 2675 E. Broadway, Tucson, Arizona 85716, (520) 628-5181. Si un empleado elige no llenar la forma de reporte, ese empleado corre el riesgo de perder una reclamación de prima facie.

3. **NO MAS DE DIEZ (10) DIAS DE CALENDARIO** después de una posible exposición importante el empleado va a que le saquen sangre, y **NO MAS DE TREINTA (30) DIAS DE CALENDARIO** la sangre es analizada para **VIH O HEPATITIS C** por medio de análisis de anticuerpos y el análisis resulta negativo.

4. **NO MAS DE DIECIOCHO (18) MESES** después de la fecha de la posible exposición importante en el trabajo, el empleado es examinado nuevamente y los resultados del análisis son positivos por VIH o el empleado ha sido diagnosticado como positivo por la presencia de VIH, o **NO MAS DE SIETE (7) MESES** después de la fecha de la posible exposición importante en el trabajo, el empleado es examinado nuevamente y los resultados del análisis son positivos por la presencia de Hepatitis C o el empleado ha sido diagnosticado como positivo por la presencia de Hepatitis C.

MANTENER FIJO EN UN LUGAR SOBRESALIENTE JUNTO AL AVISO A LOS EMPLEADOS SOBRE COMPENSACION PARA TRABAJADORES

ESTE AVISO HA SIDO APROBADO POR LA COMISION INDUSTRIAL
DE ARIZONA PARA USO DE LAS ASEGURADORAS

Este documento es una traducción del texto original escrito en inglés. Esta traducción no es oficial y no es vinculante para este estado o para una subdivisión política de este estado.

This document is a translation from original text written in English. This translation is unofficial and is not binding on this state or a political subdivision of this state.

EXPOSICIÓN EN EL TRABAJO AL ESTAFILOCOCO DORADO (MRSA), MENINGITIS DE LA ESPINA DORSAL O TUBERCULOSIS (TB) RESISTENTES A LA METICILINA

AVISO A EMPLEADOS

Se avisa a los empleados que se puede hacer un reclamo por una condición, infección, enfermedad o discapacidad relacionada a MRSA, meningitis de la espina dorsal, o TB de acuerdo a las leyes de compensación de trabajadores de Arizona. (A.R.S. §23-1043.04). Dicho reclamo tiene que incluir la ocurrencia de una exposición significativa en el trabajo, que se define como una exposición a MRSA, meningitis de la espina dorsal o la bacteria de TB en forma de aerosol en el curso de empleo. Una exposición significativa también incluye la exposición a MRSA durante el tiempo de empleo a través de flujos del cuerpo o por la piel.

Algunas clases de empleados (como se define más abajo) pueden establecer más fácilmente un reclamo relacionado a MRSA, meningitis de la espina dorsal o TB si reúnen los siguientes requisitos:

1. El tipo de trabajo que hace el empleado necesita el manejo o estar expuesto a MRSA, meningitis de la espina dorsal o TB. Para los propósitos de establecer un reclamo bajo esta sección, "empleado" se limita a bomberos, agentes del orden público, agentes correccionales, agentes de libertad condicional, técnicos médicos de emergencias y paramédicos que no están empleados por una institución de atención médica;
2. El empleado hace un informe por escrito al empleador acerca de los detalles de la exposición no más de 10 días después de una exposición posiblemente significativa;
3. Se hace una diagnosis dentro de estos plazos de tiempo:

a. Para un reclamo relacionado a MRSA, el empleado es diagnosticado con MRSA de dos a diez días de una posible exposición significativa;

b. Para un reclamo relacionado a meningitis de la espina dorsal, el empleado es diagnosticado con meningitis de la espina dorsal de dos a dieciocho días de una posible exposición significativa;

c. Para un reclamo relacionado a TB, el empleado es diagnosticado con TB dentro de doce semanas de una posible exposición significativa.

El costo para una evaluación después de estar expuesto y un seguimiento, incluyendo un tratamiento profiláctico razonable para MRSA, meningitis de la espina dorsal y TB se considera un beneficio médico de acuerdo a la ley de compensación de trabajadores de Arizona por una exposición significativa causada por y durante el curso del empleo si el trabajador presenta un reclamo por exposición significativa o si reporta por escrito los detalles de la misma. Proveer una evaluación después de una exposición y un seguimiento, incluyendo tratamiento profiláctico, no constituye la aceptación de un reclamo debido a una condición, infección, enfermedad o discapacidad relacionada a una exposición significativa.

TO BE POSTED BY EMPLOYER

POLICY NUMBER _____

NOTICE TO EMPLOYEES

RE: ARIZONA WORKERS' COMPENSATION LAW

All employees are hereby notified that this employer has complied with the provisions of the Arizona Workers' Compensation Law (Title 23, Chapter 6, Arizona Revised Statutes) as amended, and all the rules and regulations of The Industrial Commission of Arizona made in pursuance thereof, and has secured the payment of compensation to employees by insuring the payment of such compensation with: _____

All employees are hereby further notified that in the event they do not specifically reject the provisions of the said compulsory law, they are deemed by the laws of Arizona to have accepted the provisions of said law and to have elected to accept compensation under the terms thereof; and that under the terms thereof employees have the right to reject the same by written notice thereof prior to any injury sustained, and that the blanks and forms for such notice are available to all employees at the office of this employer.

★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★

PARA SER COLOCADO POR EL PATRON

NUMERO DE POLIZA _____

AVISO A LOS EMPLEADOS

RE: LEY DE COMPENSACION PARA LOS TRABAJADORES DE ARIZONA

A todos los empleados se les notifica por este medio que este patron ha cumplido con las provisiones de la Ley de Compensacion para los Trabajadores de Arizona (Titulo 23, Capitulo 6, Estatutos Enmendados de Arizona) tal como han sido enmendados, y con todas las regias y ordenanzas de La Comision Industrial de Arizona hechas en cumplimiento de esta, y ha asegurado el pago de compensacion a los empleados garantizando el pago de dicha compensacion por medio de:

Ademas, a todos los empleados se les notifica por este medio que en caso de que especificadamente ellos no rechazan las disposiciones de dicha ley obligatoria, se les considerara bajo las leyes de Arizona de haber aceptado las provisiones de dicha ley y de haber escogido aceptar la compensacion bajo estos terminos; tambien bajo estos terminos los empleados tienen el derecho de rechazar la misma por medio de una notificacion por escrito antes de que sufran alguna lesion, todos los formularios o formas en blanco para tal notificacion por escrito estaran disponibles para todos los empleados en la oficina de este patron.

★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★

KEEP POSTED IN A CONSPICUOUS PLACE.

COLOQUESE EN LUGAR VISIBLE.

AVISO DE DIA DE PAGO

Los Días de pago están en:

_____ Lunes
_____ Martes
_____ Miércoles
_____ Jueves
_____ Viernes
_____ Sábado
_____ Domingo

El Horario de pago es:

_____ Semanal
_____ Cada dos semanas
_____ Semi-mensual
_____ Mensual

Los cheques de pago se entregan en:

_____ Y
_____ DEL MES
EN:

HORA:

TELÉFONOS PARA CASOS DE EMERGENCIAS

PARA

_____ (Apuntar la dirección exacta de este sitio de trabajo)

Doctores: _____

Hospitales: _____

Ambulancia: 911 ó _____

Bomberos: 911 ó _____

Policla: 911 ó _____

FAVOR DE PONER ESTE AVISO EN UN LUGAR VISIBLE,
DE ACUERDO AL ACTO DE SEGURIDAD OCUPACIONAL Y DE SALUD DE ARIZONA

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 SOBRETIENTO

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. 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.

MADRES LACTANTES

La FLSA exige que los empleadores le proporcionen un tiempo de descanso razonable a la empleada que sea madre lactante y que esté sujeta a los requisitos de sobretiempo de la FLSA, para que la empleada se extraiga leche manualmente para su niño lactante por un año después del nacimiento del niño, cada vez que dicha empleada tenga la necesidad de extraerse leche. A los empleadores también se les exige que proporcionen un lugar, que no sea un baño, protegido de la vista de los demás y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y del público, el cual pueda ser utilizado por la empleada para 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, 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 repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden 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 los 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 de 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.



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd



La igualdad de oportunidades de empleo es LA LEY

Empleadores privados, gobiernos locales y estatales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones de trabajo

Los postulantes y empleados de la mayoría de los empleadores privados, los gobiernos locales y estatales, las instituciones educativas, las agencias de empleo y las organizaciones de trabajo están protegidos por la ley federal contra la discriminación en función de:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, PROCEDENCIA

El Título VII de la Ley de Derechos Civiles (Civil Rights Act) de 1964, con sus modificaciones, protege a los postulantes y a los empleados contra la discriminación en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo, en función de raza, color, religión, sexo (incluidas las embarazadas) o procedencia. La discriminación religiosa se refiere a la falta de adaptación razonable a las prácticas religiosas de un empleado, siempre y cuando dicha adaptación no provoque una dificultad económica desmedida para la compañía.

DISCAPACIDAD

Los Títulos I y V de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act) de 1990, con sus modificaciones, protege a las personas idóneas contra la discriminación por discapacidad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad se refiere a la falta de adaptaciones razonables para las limitaciones físicas o mentales de una persona idónea que tiene una discapacidad y que es un postulante o un empleado, salvo que dichas adaptaciones provoquen una dificultad económica desmedida para la compañía.

EDAD

La Ley contra la Discriminación Laboral por Edad (Age Discrimination in Employment Act) de 1967, con sus modificaciones, protege a los postulantes y empleados de 40 años o más contra la discriminación por cuestiones de edad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo.

SEXO (SALARIOS)

Además de lo establecido en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, con sus modificaciones, la Ley de Igualdad en las Remuneraciones (Equal Pay Act) de 1963, con sus modificaciones, también prohíbe la discriminación sexual en el pago de los salarios a las mujeres y los hombres que realicen básicamente el mismo trabajo, en empleos que requieran las mismas habilidades, esfuerzo y responsabilidad, en condiciones laborales similares, en el mismo establecimiento.

GENÉTICA

El Título II de la Ley de No Discriminación por Información Genética (Genetic Information Nondiscrimination Act, GINA) de 2008 protege a los postulantes y empleados contra la discriminación basada en la información genética en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La GINA también limita la adquisición de información genética por parte de los empleadores y condiciona de manera estricta su divulgación. La información genética incluye las pruebas genéticas de los postulantes, empleados o integrantes de sus familias, la manifestación de enfermedades o trastornos de los miembros de la familia (historia médica familiar) y las solicitudes o la recepción de servicios genéticos por parte de los postulantes, empleados o integrantes de sus familias.

REPRESALIAS

Todas estas leyes federales prohíben a las entidades cubiertas que tomen represalias en contra de una persona que presenta una carga por discriminación, participa en un procedimiento por discriminación o que, de algún otro modo, se opone a una práctica laboral ilícita.

QUÉ DEBE HACER SI CONSIDERA QUE ES VÍCTIMA DE LA DISCRIMINACIÓN

Existen plazos estrictos para presentar cargos por discriminación laboral. A fin de preservar la capacidad de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) de actuar en representación suya y proteger su derecho a iniciar una demanda privada si fuese necesario en última instancia, debe comunicarse con la EEOC apenas sospeche que se produjo un hecho de discriminación: Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos, 1-800-669-4000 (línea gratuita) o 1-800-669-6820 (línea gratuita TTY para las personas con problemas auditivos). Puede encontrar información sobre las sucursales de la EEOC en www.eeoc.gov o en la mayoría de las guías telefónicas en la sección Gobierno Federal o Gobierno de los Estados Unidos. También puede obtener información adicional sobre la EEOC, incluso como presentar un cargo, en www.eeoc.gov.

Empleadores que tengan contratos o subcontratos con el gobierno federal

Los postulantes y empleados de las compañías que tengan un contrato o subcontrato con el gobierno federal están protegidos por la ley federal contra la discriminación en función de:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, PROCEDENCIA

El Decreto Ejecutivo 11246, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación en el trabajo en función de raza, color, religión, sexo o procedencia y exige que se implementen acciones afirmativas para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos laborales.

PERSONAS CON DISCAPACIDADES

La Sección 503 de la *Ley de Rehabilitación (Rehabilitation Act)* de 1973, con sus modificaciones, protege a las personas idóneas contra la discriminación por discapacidad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad se refiere a la falta de adaptaciones razonables para las limitaciones físicas o mentales de una persona idónea que tiene una discapacidad y que es un postulante o un empleado, salvo que dichas adaptaciones provoquen una dificultad económica desmedida para la compañía. La Sección 503 también exige que los contratistas federales implementen acciones afirmativas para emplear y avanzar en el empleo de personas idóneas con discapacidades en todos los niveles laborales, incluido el nivel ejecutivo.

VETERANOS DISCAPACITADOS, RECIÉN RETIRADOS, BAJO PROTECCIÓN Y CON MEDALLA POR SERVICIO A LAS FUERZAS ARMADAS

La Ley de Asistencia a la Readaptación de Veteranos de Vietnam (*Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act*) de 1974, con sus modificaciones, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y exige que se implementen acciones afirmativas para emplear y avanzar en el empleo de los veteranos discapacitados, recién retirados

(en el plazo de los tres años posteriores a la baja o al cese del servicio activo), otros veteranos bajo protección (los veteranos que prestaron servicio durante una guerra o en una campaña o expedición para la cual se les autorizó una insignia de campaña) y los veteranos con medalla por servicio a las Fuerzas Armadas (aquellos que durante el servicio activo, participaron en una operación militar de los Estados Unidos por la cual se los reconoció con una medalla por servicio a las Fuerzas Armadas).

REPRESALIAS

Quedan prohibidas las represalias contra una persona que presenta una demanda por discriminación, participa en un procedimiento de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (*Office of Federal Contract Compliance Programs, OFCCP*) o que se oponga, de algún otro modo, a la discriminación según estas leyes federales.

Toda persona que considere que un contratista violó sus obligaciones de acción afirmativa o no discriminación según las autoridades mencionadas anteriormente debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210, teléfono 1-800-397-6251 (línea gratuita) o (202) 693-1337 (línea TTY). También puede enviar un mensaje de correo electrónico a la OFCCP (OFCCP-Public@dol.gov) o bien, llamar a una de sus oficinas regionales o del distrito, las cuales aparecen en la mayoría de las guías telefónicas en la sección Gobierno de los Estados Unidos, Departamento de Trabajo.

Programas o actividades que reciben asistencia financiera federal

RAZA, COLOR, PROCEDENCIA, SEXO

Además de las protecciones establecidas en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y sus modificaciones, el Título VI de dicha ley, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación por raza, color o procedencia en los programas o las actividades que reciben asistencia financiera federal. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es brindar empleo, o si la discriminación laboral provoca o puede provocar discriminación cuando se proporcionan los servicios de dichos programas. El Título IX de las Reformas Educativas de 1972 prohíbe la discriminación laboral según el sexo en los programas o las actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

PERSONAS CON DISCAPACIDADES

La Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación laboral por discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Queda prohibida la discriminación en todos los aspectos laborales contra las personas discapacitadas que, con o sin adaptaciones razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo.

Si cree que ha sido víctima de discriminación en algún programa de una institución que reciba asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

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

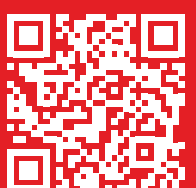
CUMPLIMIENTO El/La Secretario(a) de Trabajo puede entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

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



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd



DERECHOS DEL EMPLEADO SEGÚN LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DE EE. UU.

DERECHOS DE LA LICENCIA

Los empleados elegibles que trabajan para un empleador sujeto a esta ley pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin paga y sin perder su empleo durante un período de 12 meses por las siguientes razones:

- El nacimiento de un hijo o la colocación de un hijo en adopción o en hogar de crianza;
- Para establecer lazos afectivos con un niño (la licencia tiene que ser tomada dentro del primer año del nacimiento o de la colocación del niño);
- Para cuidar al cónyuge del empleado, al hijo, o al padre que tenga una condición seria de salud que califique;
- Debido a una condición seria de salud que califique del empleado mismo y que resulte en que el empleado no pueda realizar su trabajo;
- Por exigencias que califiquen relacionadas con el despliegue al extranjero de un miembro de las fuerzas armadas que sea cónyuge del empleado, hijo o padre.

Un empleado elegible que es cónyuge, hijo, padre o familiar más cercano del miembro de las fuerzas armadas que está cubierto, puede tomarse hasta 26 semanas de licencia bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) en un periodo único de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas que tenga una lesión o enfermedad seria.

El empleado no tiene que tomarse toda la licencia seguida de una sola vez. Cuando es medicamente necesario o de otra manera permitido, los empleados pueden tomarse la licencia de forma intermitente o en una jornada reducida.

Los empleados pueden elegir, o un empleador puede exigir, el uso de licencias pagadas acumuladas mientras se toman la licencia bajo la FMLA. Si el empleado sustituye la licencia pagada acumulada por la licencia bajo la FMLA, el empleado tiene que cumplir con las políticas de pago de licencias normales del empleador.

Mientras los empleados estén de licencia bajo la FMLA, los empleadores tienen que continuar con la cobertura del seguro de salud como si los empleados no estuvieran de licencia.

Después de regresar de la licencia bajo la FMLA, a la mayor parte de los empleados se les tiene que restablecer al mismo trabajo o uno casi idéntico, con el pago, los beneficios y otros términos y otras condiciones de empleo equivalentes.

El empleador no puede interferir con los derechos de la FMLA de un individuo o tomar represalias contra alguien por usar o intentar de usar la licencia bajo la FMLA, por oponerse a cualquier práctica ilegal hecha por la FMLA, o por estar involucrado en un procedimiento según o relacionado con la FMLA.

Un empleado que trabaja para un empleador bajo el alcance tiene que cumplir con tres criterios para poder ser elegible para una licencia bajo la FMLA. El empleado tiene que:

- Haber trabajado para el empleador por lo menos 12 meses;
- Tener por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses previos a tomar la licencia*; y
- Trabajar en un lugar donde el empleador tenga al menos 50 empleados dentro de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.

*Requisitos especiales de "horas de servicio" se aplican a empleados de una tripulación de una aerolínea.

En general, los empleados tienen que pedir la licencia necesaria bajo la FMLA con 30 días de anticipación. Si no es posible avisar con 30 días de anticipación, el empleado tiene que notificar al empleador lo más pronto posible y, generalmente, seguir los procedimientos usuales del empleador.

Los empleados no tienen que informar un diagnóstico médico, pero tienen que proporcionar información suficiente para que el empleador pueda determinar si la ausencia califica bajo la protección de la FMLA. La información suficiente podría incluir informarle al empleador que el empleado está o estará incapacitado para realizar sus funciones laborales, que un miembro de la familia no puede realizar las actividades diarias, o que una hospitalización o un tratamiento médico de seguimiento es necesario. Los empleados tienen que informar al empleador si la necesidad de la licencia es por una razón por la cual la licencia bajo la FMLA fue previamente tomada o certificada.

Los empleadores pueden exigir un certificado o una recertificación periódica que respalde la necesidad para la licencia. Si el empleador determina que la certificación está incompleta, tiene que proporcionar un aviso por escrito indicando qué información adicional se requiere.

Una vez que el empleador sepa que la necesidad para la licencia del empleado es por una razón que pueda calificar bajo la FMLA, el empleador tiene que notificar al empleado si él o ella es elegible para una licencia bajo FMLA y, si es elegible, también tiene que proporcionar un aviso de los derechos y las responsabilidades según la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador tiene que brindar una razón por la cual no es elegible.

Los empleadores tienen que notificar a sus empleados si la ausencia será designada como licencia bajo la FMLA, y de ser así, cuánta ausencia será designada como licencia bajo la FMLA.

Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Trabajo de EE. UU., la División de Horas y Salarios, o pueden presentar una demanda privada contra un empleador.

La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni sustituye a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo de negociación que proporcione mayores derechos de ausencias familiares o médicas.

BENEFICIOS Y PROTECCIONES

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD

PEDIDO DE LA LICENCIA

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

CUMPLIMIENTO

Para información adicional o para presentar un reclamo:

1-866-4-USWAGE

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

www.dol.gov/whd





SUS DERECHOS BAJO USERRA

LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y RE-EMPLEO PARA LOS DE SERVICIO UNIFORMADO

USERRA protege los derechos laborales de individuos que voluntaria o involuntariamente dejan un empleo para tomar una posición en el servicio militar. USERRA prohíbe la discriminación contra empleados que hayan servido en el pasado o estén sirviendo en el presente y candidatos

DERECHO DE RE-EMPLEO

Usted tiene derecho a regresar a su empleo civil si lo ha dejado para servir en uniforme y:

- ★ Asegura que su patrón recibe aviso anticipado por escrito o verbal de su servicio;
- ★ Tiene cinco años o menos acumulados en el servicio uniformado mientras ha estado con ese patrón en particular;
- ★ Regresa al trabajo o aplica para re-empleo dentro de un plazo razonable después que ha completado su servicio;
- ★ No ha sido separado del servicio con un descargo que lo descalifica o bajo cualquier otra condición que no haya sido honorable;

Si usted califica para re-empleo, debe obtener el mismo puesto y los beneficios que hubiese tenido de no haber estado ausente debido al servicio militar, o, en algunos casos en un puesto similar al anterior.

DERECHO DE NO SUFRIR DISCRIMINACIÓN O REPRESALIAS

Si usted:

- ★ Es un miembro en el presente o el pasado de servicio uniformado;
- ★ Se ha inscrito para pertenecer al servicio uniformado; o
- ★ Está obligado a servir en el servicio uniformado;

Entonces su patrón no puede negarle:

- ★ Empleo inicial;
- ★ Re-empleo;
- ★ Retenerlo como empleado;
- ★ Promociones
- ★ Beneficios de empleo debido a este estado.

Además, un patrón no puede tomar represalias contra alguien que le ayude a recobrar sus derechos bajo USERRA, incluyendo dar testimonio o hacer una declaración en un proceso con USERRA, aún si esta persona no tiene conexión con el servicio.

PROTECCIÓN DE SEGURO DE SALUD

- ★ Si usted deja su trabajo para servir en el servicio militar, tiene derecho a continuar el plan de seguro de salud que tiene con su patrón para usted y los suyos hasta un plazo de 24 meses mientras está en el servicio.
- ★ Aunque no haya continuado su póliza de seguro durante el servicio militar, tiene derecho a ser aceptado de nuevo en el plan de su patrón cuando regrese, generalmente sin tener que esperar o con exclusiones (por ejemplo, condiciones que ya existían) con la excepción de lesiones o enfermedades causadas por el servicio militar.

CUMPLIMIENTO DE ESTA LEY

- ★ El Departamento laboral de los Estados Unidos, servicio de empleo y adiestramiento para veteranos (VETS) está autorizado para investigar y resolver quejas en cuanto a violaciones de USERRA.
- ★ Si necesita ayuda para hacer una demanda o para cualquier otra información en cuanto a USERRA, puede llamar a VETS al **1-866-4-USA-DOL** o visite la página web en <http://www.dol.gov/vets>. Puede obtener más información en el internet viendo la página <http://www.dol.gov/elaws/userra.htm>.
- ★ Si presenta una demanda con VETS y VETS no puede resolverla, puede pedir que se transfiera su caso al Departamento de justicia o a la Oficina de asesoramiento especial, como proceda, para que lo representen.
- ★ No tiene que pasar por el proceso de VETS si desea presentar una demanda civil contra el patrón por violaciones de USERRA.

Los derechos en esta lista pueden variar dependiendo de las circunstancias. VETS preparó el texto de este aviso y se puede leer en el sitio web del internet: <http://www.dol.gov/vets/programs/userra/poster.htm>. La ley federal exige que los empleadores notifiquen a sus empleados acerca de los derechos bajo USERRA; los empleadores pueden cumplir con este requisito poniendo un cartel con este aviso donde habitualmente se ponen anuncios para los empleados.



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

Publication Date—April 2017