Equal Employment Opportunity is THE LAW

Private Employers, State and Local Governments, Educational Institutions, Employment Agencies and Labor Organizations

Applicants to and employees of most private employers, state and local governments, educational institutions, employment agencies and labor organizations are protected under Federal law from discrimination on the following bases:

RACE, COLOR, RELIGION, SEX, NATIONAL ORIGIN

Title VII of the Civil Rights Act of 1964, as amended, protects applicants and employees from discrimination in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment, on the basis of race, color, religion, sex (including pregnancy), or national origin. Religious discrimination includes failing to reasonably accommodate an employee's religious practices where the accommodation does not impose undue hardship.

DISABILITY

Title I and Title V of the Americans with Disabilities Act of 1990, as amended, protect qualified individuals from discrimination on the basis of disability in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment. Disability discrimination includes not making reasonable accommodation to the known physical or mental limitations of an otherwise qualified individual with a disability who is an applicant or employee, barring undue hardship.

AGE

The Age Discrimination in Employment Act of 1967, as amended, protects applicants and employees 40 years of age or older from discrimination based on age in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment.

SEX (WAGES)

In addition to sex discrimination prohibited by Title VII of the Civil Rights Act, as amended, the Equal Pay Act of 1963, as amended, prohibits sex discrimination in the payment of wages to women and men performing substantially equal work, in jobs that require equal skill, effort, and responsibility, under similar working conditions, in the same establishment.

GENETICS

Title II of the Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008 protects applicants and employees from discrimination based on genetic information in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment. GINA also restricts employers' acquisition of genetic information and strictly limits disclosure of genetic information. Genetic information includes information about genetic tests of applicants, employees, or their family members; the manifestation of diseases or disorders in family members (family medical history); and requests for or receipt of genetic services by applicants, employees, or their family members.

RETALIATION

All of these Federal laws prohibit covered entities from retaliating against a person who files a charge of discrimination, participates in a discrimination proceeding, or otherwise opposes an unlawful employment practice.

WHAT TO DO IF YOU BELIEVE DISCRIMINATION HAS OCCURRED

There are strict time limits for filing charges of employment discrimination. To preserve the ability of EEOC to act on your behalf and to protect your right to file a private lawsuit, should you ultimately need to, you should contact EEOC promptly when discrimination is suspected:

The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), 1-800-669-4000 (toll-free) or 1-800-669-6820 (toll-free TTY number for individuals with hearing impairments). EEOC field office information is available at www.eeoc.gov or in most telephone directories in the U.S. Government or Federal Government section. Additional information about EEOC, including information about charge filing, is available at www.eeoc.gov.

Employers Holding Federal Contracts or Subcontracts

Applicants to and employees of companies with a Federal government contract or subcontract are protected under Federal law from discrimination on the following bases:

RACE, COLOR, RELIGION, SEX, NATIONAL ORIGIN
Executive Order 11246, as amended, prohibits job discrimination on the basis of race, color, religion, sex or national origin, and requires affirmative action to ensure equality of opportunity in all aspects of employment.

INDIVIDUALS WITH DISABILITIES
Section 503 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, protects qualified individuals from discrimination on the basis of disability in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment. Disability discrimination includes not making reasonable accommodation to the known physical or mental limitations of an otherwise qualified individual with a disability who is an applicant or employee, barring undue hardship. Section 503 also requires that Federal contractors take affirmative action to employ and advance in employment qualified individuals with disabilities at all levels of employment, including the executive level.

DISABLED, RECENTLY SEPARATED, OTHER PROTECTED, AND ARMED FORCES SERVICE MEDAL VETERANS
The Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act of 1974, as amended, 38 U.S.C. 4212, prohibits job discrimination and requires affirmative action to employ and advance in employment disabled veterans, recently separated veterans (within three years of discharge or release from active duty), other protected veterans (veterans who served during a war or in a campaign or expedition for which a campaign badge has been authorized), and Armed Forces service medal veterans (veterans who, while on active duty, participated in a U.S. military operation for which an Armed Forces service medal was awarded).

RETALIATION
Retaliation is prohibited against a person who files a complaint of discrimination, participates in an OFCCP proceeding, or otherwise opposes discrimination under these Federal laws.

Any person who believes a contractor has violated its nondiscrimination or affirmative action obligations under the authorities above should contact immediately:

The Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP), U.S. Department of Labor, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210, 1-800-397-6251 (toll-free) or (202) 693-1337 (TTY). OFCCP may also be contacted by e-mail at OFCCP-Public@dol.gov, or by calling an OFCCP regional or district office, listed in most telephone directories under U.S. Government, Department of Labor.

Programs or Activities Receiving Federal Financial Assistance

RACE, COLOR, NATIONAL ORIGIN, SEX
In addition to the protections of Title VII of the Civil Rights Act of 1964, as amended, Title VI of the Civil Rights Act of 1964, as amended, prohibits discrimination on the basis of race, color or national origin in programs or activities receiving Federal financial assistance. Employment discrimination is covered by Title VI if the primary objective of the financial assistance is provision of employment, or where employment discrimination causes or may cause discrimination in providing services under such programs. Title IX of the Education Amendments of 1972 prohibits employment discrimination on the basis of sex in educational programs or activities which receive Federal financial assistance.

INDIVIDUALS WITH DISABILITIES
Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, prohibits employment discrimination on the basis of disability in any program or activity which receives Federal financial assistance. Discrimination is prohibited in all aspects of employment against persons with disabilities who, with or without reasonable accommodation, can perform the essential functions of the job.

If you believe you have been discriminated against in a program of any institution which receives Federal financial assistance, you should immediately contact the Federal agency providing such assistance.

EMPLOYEE RIGHTS

FOR WORKERS WITH DISABILITIES PAID AT SUBMINIMUM WAGES

This establishment has a certificate authorizing the payment of subminimum wages to workers who are disabled for the work they are performing. Authority to pay subminimum wages to workers with disabilities generally applies to work covered by the **Fair Labor Standards Act (FLSA)**, **McNamara-O'Hara Service Contract Act (SCA)**, and/or **Walsh-Healey Public Contracts Act (PCA)**. Such subminimum wages are referred to as "commensurate wage rates" and are less than the basic hourly rates stated in an SCA wage determination and/or less than the FLSA minimum wage of **$7.25 per hour**. A "commensurate wage rate" is based on the worker's individual productivity, no matter how limited, in proportion to the wage and productivity of experienced workers who do not have disabilities that impact their productivity when performing essentially the same type, quality, and quantity of work in the geographic area from which the labor force of the community is drawn.

Employers shall make this poster available and display it where employees and the parents and guardians of workers with disabilities can readily see it.

WORKERS WITH DISABILITIES

Subminimum wages under section 14(c) are not applicable unless a worker's disability actually impairs the worker's earning or productive capacity for the work being performed. The fact that a worker may have a disability is not in and of itself sufficient to warrant the payment of a subminimum wage.

For purposes of payment of commensurate wage rates under a certificate, a worker with a disability is defined as: An individual whose earnings or productive capacity is impaired by a physical or mental disability, including those related to age or injury, for the work to be performed.

Disabilities which may affect productive capacity include an intellectual or developmental disability, psychiatric disability, a hearing or visual impairment, and certain other impairments. The following do not ordinarily affect productive capacity for purposes of paying commensurate wage rates: educational disabilities; chronic unemployment; receipt of welfare benefits; nonattendance at school; juvenile delinquency; and correctional parole or probation.

WORKER NOTIFICATION

Each worker with a disability and, where appropriate, the parent or guardian of such worker, shall be informed orally and in writing by the employer of the terms of the certificate under which such worker is employed.

KEY ELEMENTS OF COMMENSURATE WAGE RATES

- **Nondisabled worker standard**—The objective gauge (usually a time study of the production of workers who do not have disabilities that impair their productivity for the job) against which the productivity of a worker with a disability is measured.
- **Prevailing wage rate**—The wage paid to experienced workers who do not have disabilities that impair their productivity for the same or similar work and who are performing such work in the area. Most SCA contracts include a wage determination specifying the prevailing wage rates to be paid for SCA-covered work.
- **Evaluation of the productivity of the worker with a disability**—Documented measurement of the production of the worker with a disability (in terms of quantity and quality).

The wages of all workers paid commensurate wages must be reviewed, and adjusted if appropriate, at periodic intervals. At a minimum, the productivity of hourly-paid workers must be reevaluated at least every six months and a new prevailing wage survey must be conducted at least once every twelve months. In addition, prevailing wages must be reviewed, and adjusted as appropriate, whenever there is a change in the job or a change in the prevailing wage rate, such as when the applicable state or federal minimum wage is increased.

WIOA

The Workforce Innovation and Opportunity Act of 2014 (WIOA) amended the Rehabilitation Act by adding section 511, which places limitations on the payment of subminimum wages to individuals with disabilities by mandating the completion of certain requirements prior to and during the payment of a subminimum wage.

EXECUTIVE ORDER 13658

Executive Order 13658, Establishing a Minimum Wage for Contractors, established a minimum wage that generally must be paid to workers performing on or in connection with a covered contract with the Federal Government. Workers covered by this Executive Order and due the full Executive Order minimum wage include workers with disabilities whose wages are calculated pursuant to certificates issued under section 14(c) of the FLSA.

FRINGE BENEFITS

Neither the FLSA nor the PCA have provisions requiring vacation, holiday, or sick pay nor other fringe benefits such as health insurance or pension plans. SCA wage determinations may require such fringe benefit payments (or a cash equivalent). Workers paid under a certificate authorizing commensurate wage rates must receive the full fringe benefits listed on the SCA wage determination.

OVERTIME

Generally, if a worker is performing work subject to the FLSA, SCA, and/or PCA, that worker must be paid at least 1 1/2 times their regular rate of pay for all hours worked over 40 in a workweek.

CHILD LABOR

Minors younger than 18 years of age must be employed in accordance with the child labor provisions of the FLSA. No persons under 16 years of age may be employed in manufacturing or on a PCA contract.

PETITION PROCESS

Workers with disabilities paid at subminimum wages may petition the Administrator of the Wage and Hour Division of the Department of Labor for a review of their wage rates by an Administrative Law Judge. No particular form of petition is required, except that it must be signed by the worker with a disability or his or her parent or guardian and should contain the name and address of the employer. Petitions should be mailed to: Administrator, Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor, Room S-3502, 200 Constitution Avenue NW, Washington, D.C. 20210.

WHD
WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

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

WH1284 REV 01/18

EMPLOYEE RIGHTS

PAID SICK LEAVE AND EXPANDED FAMILY AND MEDICAL LEAVE UNDER THE FAMILIES FIRST CORONAVIRUS RESPONSE ACT

The **Families First Coronavirus Response Act (FFCRA or Act)** requires certain employers to provide their employees with paid sick leave and expanded family and medical leave for specified reasons related to COVID-19. These provisions will apply from April 1, 2020 through December 31, 2020.

▸ PAID LEAVE ENTITLEMENTS

Generally, employers covered under the Act must provide employees:

Up to two weeks (80 hours, or a part-time employee's two-week equivalent) of paid sick leave based on the higher of their regular rate of pay, or the applicable state or Federal minimum wage, paid at:

- 100% for qualifying reasons #1-3 below, up to $511 daily and $5,110 total;
- ⅔ for qualifying reasons #4 and 6 below, up to $200 daily and $2,000 total; and
- Up to 12 weeks of paid sick leave and expanded family and medical leave paid at ⅔ for qualifying reason #5 below for up to $200 daily and $12,000 total.

A part-time employee is eligible for leave for the number of hours that the employee is normally scheduled to work over that period.

▸ ELIGIBLE EMPLOYEES

In general, employees of private sector employers with fewer than 500 employees, and certain public sector employers, are eligible for up to two weeks of fully or partially paid sick leave for COVID-19 related reasons (see below). *Employees who have been employed for at least 30 days* prior to their leave request may be eligible for up to an additional 10 weeks of partially paid expanded family and medical leave for reason #5 below.

▸ QUALIFYING REASONS FOR LEAVE RELATED TO COVID-19

An employee is entitled to take leave related to COVID-19 if the employee is unable to work, including unable to **telework**, because the employee:

1. is subject to a Federal, State, or local quarantine or isolation order related to COVID-19;
2. has been advised by a health care provider to self-quarantine related to COVID-19;
3. is experiencing COVID-19 symptoms and is seeking a medical diagnosis;
4. is caring for an individual subject to an order described in (1) or self-quarantine as described in (2);
5. is caring for his or her child whose school or place of care is closed (or child care provider is unavailable) due to COVID-19 related reasons; or
6. is experiencing any other substantially-similar condition specified by the U.S. Department of Health and Human Services.

▸ ENFORCEMENT

The U.S. Department of Labor's Wage and Hour Division (WHD) has the authority to investigate and enforce compliance with the FFCRA. Employers may not discharge, discipline, or otherwise discriminate against any employee who lawfully takes paid sick leave or expanded family and medical leave under the FFCRA, files a complaint, or institutes a proceeding under or related to this Act. Employers in violation of the provisions of the FFCRA will be subject to penalties and enforcement by WHD.

WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

For additional information
or to file a complaint:
1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
dol.gov/agencies/whd

WH1422 REV 03/20

EMPLOYEE RIGHTS
ON GOVERNMENT CONTRACTS

THIS ESTABLISHMENT IS PERFORMING GOVERNMENT CONTRACT WORK SUBJECT TO:
(CHECK ONE)

☐ **SERVICE CONTRACT ACT (SCA)**

☐ **PUBLIC CONTRACTS ACT (PCA)**

MINIMUM WAGES

Your rate must be no less than the federal minimum wage established by the Fair Labor Standards Act (FLSA).

A higher rate may be required for SCA contracts if a wage determination applies. Such wage determination will be posted as an attachment to this notice.

FRINGE BENEFITS

SCA wage determinations may require fringe benefit payments (or a cash equivalent). PCA contracts do not require fringe benefits.

OVERTIME PAY

You must be paid 1.5 times your basic rate of pay for all hours worked over 40 in a week. There are some exceptions.

CHILD LABOR

No person under 16 years of age may be employed on a PCA contract.

SAFETY & HEALTH

Work must be performed under conditions that are sanitary, and not hazardous or dangerous to employees' health and safety.

ENFORCEMENT

Specific DOL agencies are responsible for the administration of these laws. To file a complaint or obtain information, contact the **Wage and Hour Division** (WHD) by calling its toll-free help line at 1-866-4-USWAGE (1-866-487-9243), or visit **www.dol.gov/whd**

Contact the **Occupational Safety and Health Administration** (OSHA) by calling 1-800-321-OSHA (1-800-321-6742), or visit **www.osha.gov**

WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

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

U.S. DEPARTMENT OF LABOR

The purpose of the discussion below is to advise contractors which are subject to the Walsh-Healey Public Contracts Act or the Service Contract Act of the principal provisions of these acts.

WALSH-HEALEY PUBLIC CONTRACTS ACT

General Provisions—This act applies to contracts which exceed or may exceed $10,000 entered into by any agency or instrumentality of the United States for the manufacture or furnishing of materials, supplies, articles, or equipment. The act establishes minimum wage, maximum hours, and safety and health standards for work on such contracts, and prohibits the employment on contract work of convict labor (unless certain conditions are met) and children under 16 years of age. The employment of homeworkers (except homeworkers with disabilities employed under the provisions of Regulations, 29 CFR Part 525) on a covered contract is not permitted.
In addition to its coverage of prime contractors, the act under certain circumstances applies to secondary contractors performing work under contracts awarded by the Government prime contractor.

All provisions of the act except the safety and health requirements are administered by the Wage and Hour Division.

Minimum Wage—Covered employees must currently be paid not less than the Federal minimum wage established in section 6(a)(1) of the Fair Labor Standards Act.

Overtime—Covered workers must be paid at least one and one-half times their basic rate of pay for all hours worked in excess of 40 a week. Overtime is due on the basis of the total hours spent in all work, Government and non-Government, performed by the employee in any week in which covered work is performed.

Child Labor—Employers may protect themselves against unintentional child labor violations by obtaining certificates of age. State employment or age certificates are acceptable.

Safety and Health—No covered work may be performed in plants, factories, buildings, or surroundings or under work conditions that are unsanitary or hazardous or dangerous to the health and safety of the employees engaged in the performance of the contract. The safety and health provisions of the Walsh-Healey Public Contracts Act are administered by the Occupational Safety and Health Administration.

Posting—During the period that covered work is being performed on a contract subject to the act, the contractor must post copies of Notice to Employees Working on Government Contracts in a sufficient number of places to permit employees to observe a copy on the way to or from their place of employment.

Responsibility for Secondary Contractors—Prime contractors are liable for violations of the act committed by their covered secondary contractors.

SERVICE CONTRACT ACT

General Provisions—The Service Contract Act applies to every contract entered into by the United States or the District of Columbia, the principal purpose of which is to furnish services in the United States through the use of service employees. Contractors and subcontractors performing on such Federal contracts must observe minimum wage and safety and health standards, and must maintain certain records, unless a specific exemption applies.

Wages and Fringe Benefits—Every service employee performing any of the Government contract work under a service contract in excess of $2,500 must be paid not less than the monetary wages, and must be furnished the fringe benefits, which the Secretary of Labor has determined to be prevailing in the locality for the classification in which the employee is working or the wage rates and fringe benefits (including any accrued or prospective wage rates and fringe benefits) contained in a predecessor contractor's collective bargaining agreement. The wage rates and fringe benefits required are usually specified in the contract but in no case may employees doing work necessary for the performance of the contract be paid less than the minimum wage established in section 6(a)(1) of the Fair Labor Standards Act. Service contracts which do not exceed $2,500 are not subject to prevailing rate determinations or to the safety and health requirements of the act. However, the act does require that employees performing work on such contracts be paid not less than the minimum wage rate established in section 6(a)(1) of the Fair Labor Standards Act.

Overtime—The Fair Labor Standards Act and the Contract Work Hours Safety Standards Act may require the payment of overtime at time and one-half the regular rate of pay for all hours work on the contract in excess of 40 a week. The Contract Work Hours Safety Standards Act is more limited in scope than the Fair Labor Standards Act and generally applies to Government contracts in excess of $100,000 that require or involve the employment of laborers, mechanics, guards, watchmen.

Safety and Health—The act provides that no part of the services in contracts in excess of $2,500 may be performed in buildings or surroundings or under working conditions, provided by or under the control or supervision of the contractor or subcontractor, which are unsanitary or hazardous or dangerous to the health or safety of service employees engaged to furnish the services. The safety and health provisions of the Service Contract Act are administered by the Occupational Safety and Health Administration.

Notice to Employees—On the date a service employee commences work on a contract in excess of $2,500, the contractor (or subcontractor) must provide the employee with a notice of the compensation required by the act. The posting of the notice (including any applicable wage determination) contained on the reverse in a location where it may be seen by all employees performing on the contract will satisfy this requirement.

Notice in Subcontracts—The contractor is required to insert in all subcontracts the labor standards clauses specified by the regulations in 29 CFR Part 4 for Federal service contracts exceeding $2,500.

Responsibility for Secondary Contractors—Prime contractors are liable for violations of the act committed by their covered secondary contractors.

Other Obligations—Observance of the labor standards of these acts does not relieve the employer of any obligation he may have under any other laws or agreements providing for higher labor standards.

Additional Information—Additional Information and copies of the acts and applicable regulations and interpretations may be obtained from the nearest office of the Wage and Hour Division or the national office in Washington, D.C. Information pertaining to safety and health standards may be obtained from the nearest office of the Occupational Safety and Health Administration or the national office in Washington, D.C.

PAY TRANSPARENCY

NONDISCRIMINATION PROVISION

The contractor will not discharge or in any other manner discriminate against employees or applicants because they have inquired about, discussed, or disclosed their own pay or the pay of another employee or applicant. However, employees who have access to the compensation information of other employees or applicants as a part of their essential job functions cannot disclose the pay of other employees or applicants to individuals who do not otherwise have access to compensation information, unless the disclosure is (a) in response to a formal complaint or charge, (b) in furtherance of an investigation, proceeding, hearing, or action, including an investigation conducted by the employer, or (c) consistent with the contractor's legal duty to furnish information. 41 CFR 60-1.35(c)

If you believe that you have experienced discrimination contact OFCCP
1.800.397.6251 | TTY 1.877.889.5627 | www.dol.gov/ofccp

OFFICE OF FEDERAL CONTRACT COMPLIANCE PROGRAMS
OFCCP

200 CONSTITUTION AVENUE NW | WASHINGTON, DC 20210 | tel: 1-800-397-6251 | TTY: 1-877-889-5627 | www.dol.gov/ofccp

TRANSPARENCIA EN EL PAGO

DISPOSICIÓN SOBRE NO DISCRIMINACIÓN

El contratista no podrá despedir ni de ninguna otra manera discriminar contra empleados o solicitantes porque han preguntado acerca de, discutido o revelado su propio salario o el salario de otro empleado o solicitante. Sin embargo, los empleados que tienen acceso a la información de compensación de otros empleados o solicitantes como parte de sus funciones de trabajo esenciales no pueden revelar el salario de otros empleados o solicitantes a las personas que de lo contrario no tienen acceso a la información de compensación, a menos que la revelación sea (a) en respuesta a una queja o acusación formal, (b) en cumplimiento de una investigación, procedimiento, audiencia o acción, incluyendo una investigación llevada a cabo por el empleador, o (c) consistente con la obligación legal del contratista para proporcionar la información. 41 CFR 60-1.35(c)

Si usted cree que ha experim entado discrim inación contacte OFCCP
1.800.397.6251 | TTY 1.877.889.5627 | www.dol.gov/ofccp

OFFICE OF FEDERAL CONTRACT COMPLIANCE PROGRAMS
OFCCP

200 CONSTITUTION AVENUE NW | WASHINGTON, DC 20210 | tel: 1-800-397-6251 | TTY: 1-877-889-5627 | www.dol.gov/ofccp

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 cargo 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 cómo 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 reciban 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.

EMPLOYEE RIGHTS

EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

The Employee Polygraph Protection Act prohibits most private employers from using lie detector tests either for pre-employment screening or during the course of employment.

PROHIBITIONS

Employers are generally prohibited from requiring or requesting any employee or job applicant to take a lie detector test, and from discharging, disciplining, or discriminating against an employee or prospective employee for refusing to take a test or for exercising other rights under the Act.

EXEMPTIONS

Federal, State and local governments are not affected by the law. Also, the law does not apply to tests given by the Federal Government to certain private individuals engaged in national security-related activities.

The Act permits polygraph (a kind of lie detector) tests to be administered in the private sector, subject to restrictions, to certain prospective employees of security service firms (armored car, alarm, and guard), and of pharmaceutical manufacturers, distributors and dispensers.

The Act also permits polygraph testing, subject to restrictions, of certain employees of private firms who are reasonably suspected of involvement in a workplace incident (theft, embezzlement, etc.) that resulted in economic loss to the employer.

The law does not preempt any provision of any State or local law or any collective bargaining agreement which is more restrictive with respect to lie detector tests.

EXAMINEE RIGHTS

Where polygraph tests are permitted, they are subject to numerous strict standards concerning the conduct and length of the test. Examinees have a number of specific rights, including the right to a written notice before testing, the right to refuse or discontinue a test, and the right not to have test results disclosed to unauthorized persons.

ENFORCEMENT

The Secretary of Labor may bring court actions to restrain violations and assess civil penalties against violators. Employees or job applicants may also bring their own court actions.

THE LAW REQUIRES EMPLOYERS TO DISPLAY THIS POSTER WHERE EMPLOYEES AND JOB APPLICANTS CAN READILY SEE IT.

WHD
WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

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

WH1462 REV 07/16

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 descontinuarla, 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.

WHD

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

WH1462 SPA REV 07/16

EMPLOYEE RIGHTS
UNDER THE FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT

THE UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR WAGE AND HOUR DIVISION

LEAVE ENTITLEMENTS

Eligible employees who work for a covered employer can take up to 12 weeks of unpaid, job-protected leave in a 12-month period for the following reasons:

- The birth of a child or placement of a child for adoption or foster care;
- To bond with a child (leave must be taken within one year of the child's birth or placement);
- To care for the employee's spouse, child, or parent who has a qualifying serious health condition;
- For the employee's own qualifying serious health condition that makes the employee unable to perform the employee's job;
- For qualifying exigencies related to the foreign deployment of a military member who is the employee's spouse, child, or parent.

An eligible employee who is a covered servicemember's spouse, child, parent, or next of kin may also take up to 26 weeks of FMLA leave in a single 12-month period to care for the servicemember with a serious injury or illness.

An employee does not need to use leave in one block. When it is medically necessary or otherwise permitted, employees may take leave intermittently or on a reduced schedule.

Employees may choose, or an employer may require, use of accrued paid leave while taking FMLA leave. If an employee substitutes accrued paid leave for FMLA leave, the employee must comply with the employer's normal paid leave policies.

BENEFITS & PROTECTIONS

While employees are on FMLA leave, employers must continue health insurance coverage as if the employees were not on leave.

Upon return from FMLA leave, most employees must be restored to the same job or one nearly identical to it with equivalent pay, benefits, and other employment terms and conditions.

An employer may not interfere with an individual's FMLA rights or retaliate against someone for using or trying to use FMLA leave, opposing any practice made unlawful by the FMLA, or being involved in any proceeding under or related to the FMLA.

ELIGIBILITY REQUIREMENTS

An employee who works for a covered employer must meet three criteria in order to be eligible for FMLA leave. The employee must:

- Have worked for the employer for at least 12 months;
- Have at least 1,250 hours of service in the 12 months before taking leave;* and
- Work at a location where the employer has at least 50 employees within 75 miles of the employee's worksite.

*Special "hours of service" requirements apply to airline flight crew employees.

REQUESTING LEAVE

Generally, employees must give 30-days' advance notice of the need for FMLA leave. If it is not possible to give 30-days' notice, an employee must notify the employer as soon as possible and, generally, follow the employer's usual procedures.

Employees do not have to share a medical diagnosis, but must provide enough information to the employer so it can determine if the leave qualifies for FMLA protection. Sufficient information could include informing an employer that the employee is or will be unable to perform his or her job functions, that a family member cannot perform daily activities, or that hospitalization or continuing medical treatment is necessary. Employees must inform the employer if the need for leave is for a reason for which FMLA leave was previously taken or certified.

Employers can require a certification or periodic recertification supporting the need for leave. If the employer determines that the certification is incomplete, it must provide a written notice indicating what additional information is required.

EMPLOYER RESPONSIBILITIES

Once an employer becomes aware that an employee's need for leave is for a reason that may qualify under the FMLA, the employer must notify the employee if he or she is eligible for FMLA leave and, if eligible, must also provide a notice of rights and responsibilities under the FMLA. If the employee is not eligible, the employer must provide a reason for ineligibility.

Employers must notify its employees if leave will be designated as FMLA leave, and if so, how much leave will be designated as FMLA leave.

ENFORCEMENT

Employees may file a complaint with the U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division, or may bring a private lawsuit against an employer.

The FMLA does not affect any federal or state law prohibiting discrimination or supersede any state or local law or collective bargaining agreement that provides greater family or medical leave rights.

For additional information or to file a complaint:

1-866-4-USWAGE

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

www.dol.gov/whd

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

WHD
WAGE AND HOUR DIVISION

WH1420 REV 04/16

DERECHOS DEL EMPLEADO
SEGÚN LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

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

DE LOS DERECHOS DE LA LICENCIA

Los empleados elegibles que trabajan para un empleador sujeto a esta ley pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo sin perder su empleo 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 debe ser tomada dentro del primer año del nacimiento o la colocación del niño);
- Para cuidar al cónyuge del empleado, al hijo, o al padre que tenga un problema de salud serio que califique;
- Debido a un problema de salud serio del mismo empleado que califique y que resulte en que el empleado no pueda realizar su trabajo;
- Por exigencias que califiquen relacionadas con el despliegue 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 de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas que tenga una lesión o enfermedad seria.

Un empleado no tiene que tomarse la licencia 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 un empleado sustituye la licencia pagada acumulada por la licencia bajo la FMLA, el empleado tiene que respetar las políticas de pago de licencias normales del empleador.

BENEFICIOS Y PROTECCIONES

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 mayoría de los empleados se les tiene que restablecer el mismo trabajo o uno casi idéntico, con el pago, los beneficios y otros términos y otras condiciones de empleo equivalentes.

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

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD

Un empleado que trabaja para un empleador cubierto 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 el lugar donde el empleador tiene 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.

PEDIDO DE LA LICENCIA

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, un 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 es necesario. Los empleados tienen que informar al empleador si la necesidad de la ausencia 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 necesitad de la licencia. Si el empleado determina que la certificación está incompleta, tiene que proporcionar un aviso por escrito indicando qué información adicional se requiere.

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

Una vez que el empleador tome conocimiento que la necesidad de la ausencia del empleado es por una razón que puede 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.

CUMPLIMIENTO

Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Los empleados Los 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.

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

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

WHD DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS

WH1420 SPA REV 04/16

EMPLOYEE RIGHTS

UNDER THE FAIR LABOR STANDARDS ACT

FEDERAL MINIMUM WAGE

$7.25 PER HOUR

BEGINNING JULY 24, 2009

The law requires employers to display this poster where employees can readily see it.

OVERTIME PAY

At least 1½ times the regular rate of pay for all hours worked over 40 in a workweek.

CHILD LABOR

An employee must be at least 16 years old to work in most non-farm jobs and at least 18 to work in non-farm jobs declared hazardous by the Secretary of Labor. Youths 14 and 15 years old may work outside school hours in various non-manufacturing, non-mining, non-hazardous jobs with certain work hours restrictions. Different rules apply in agricultural employment.

TIP CREDIT

Employers of "tipped employees" who meet certain conditions may claim a partial wage credit based on tips received by their employees. Employers must pay tipped employees a cash wage of at least $2.13 per hour if they claim a tip credit against their minimum wage obligation. If an employee's tips combined with the employer's cash wage of at least $2.13 per hour do not equal the minimum hourly wage, the employer must make up the difference.

NURSING MOTHERS

The FLSA requires employers to provide reasonable break time for a nursing mother employee who is subject to the FLSA's overtime requirements in order for the employee to express breast milk for her nursing child for one year after the child's birth each time such employee has a need to express breast milk. Employers are also required to provide a place, other than a bathroom, that is shielded from view and free from intrusion from coworkers and the public, which may be used by the employee to express breast milk.

ENFORCEMENT

The Department has authority to recover back wages and an equal amount in liquidated damages in instances of minimum wage, overtime, and other violations. The Department may litigate and/or recommend criminal prosecution. Employers may be assessed civil money penalties for each willful or repeated violation of the minimum wage or overtime pay provisions of the law. Civil money penalties may also be assessed for violations of the FLSA's child labor provisions. Heightened civil money penalties may be assessed for each child labor violation that results in the death or serious injury of any minor employee, and such assessments may be doubled when the violations are determined to be willful or repeated. The law also prohibits retaliating against or discharging workers who file a complaint or participate in any proceeding under the FLSA.

ADDITIONAL INFORMATION

- Certain occupations and establishments are exempt from the minimum wage, and/or overtime pay provisions.
- Special provisions apply to workers in American Samoa, the Commonwealth of the Northern Mariana Islands, and the Commonwealth of Puerto Rico.
- Some state laws provide greater employee protections; employers must comply with both.
- Some employers incorrectly classify workers as "independent contractors" when they are actually employees under the FLSA. It is important to know the difference between the two because employees (unless exempt) are entitled to the FLSA's minimum wage and overtime pay protections and correctly classified independent contractors are not.
- Certain full-time students, student learners, apprentices, and workers with disabilities may be paid less than the minimum wage under special certificates issued by the Department of Labor.

WHD
WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

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

WH1088 REV 07/16

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 SOBRETIEMPO

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 avaluaciones 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.

WHD
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

WH1088 SPA REV 07/16

U.S. Department of Labor

OSHA®
Occupational Safety and Health Administration

Job Safety and Health
IT'S THE LAW!

All workers have the right to:

- A safe workplace.
- Raise a safety or health concern with your employer or OSHA, or report a work-related injury or illness, without being retaliated against.
- Receive information and training on job hazards, including all hazardous substances in your workplace.
- Request a confidential OSHA inspection of your workplace if you believe there are unsafe or unhealthy conditions. You have the right to have a representative contact OSHA on your behalf.
- Participate (or have your representative participate) in an OSHA inspection and speak in private to the inspector.
- File a complaint with OSHA within 30 days (by phone, online or by mail) if you have been retaliated against for using your rights.
- See any OSHA citations issued to your employer.
- Request copies of your medical records, tests that measure hazards in the workplace, and the workplace injury and illness log.

This poster is available free from OSHA.

Employers must:

- Provide employees a workplace free from recognized hazards. It is illegal to retaliate against an employee for using any of their rights under the law, including raising a health and safety concern with you or with OSHA, or reporting a work-related injury or illness.
- Comply with all applicable OSHA standards.
- Notify OSHA within 8 hours of a workplace fatality or within 24 hours of any work-related inpatient hospitalization, amputation, or loss of an eye.
- Provide required training to all workers in a language and vocabulary they can understand.
- Prominently display this poster in the workplace.
- Post OSHA citations at or near the place of the alleged violations.

On-Site Consultation services are available to small and medium-sized employers, without citation or penalty, through OSHA-supported consultation programs in every state.

Contact OSHA. We can help.

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

OSHA 3165-04R 2019

Departamento de Trabajo de los EE. UU.

OSHA®
Administración de Seguridad y Salud Ocupacional

Seguridad y Salud en el Trabajo

¡ES LA LEY!

Todos los trabajadores tienen el derecho a:

- Un lugar de trabajo seguro.
- Decir algo a su empleador o 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 toxicas en su sitio de trabajo.
- Pedir una inspección confidencial de OSHA de su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se comunique con OSHA en su nombre.
- Participar (o su representante puede participar) en la inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector.
- Presentar una queja con la OSHA dentro de 30 días (por teléfono, por internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.
- Ver 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.

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

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

OSHA 3167-04R 2019
It's the Law – Spanish

YOUR RIGHTS UNDER USERRA

THE UNIFORMED SERVICES EMPLOYMENT AND REEMPLOYMENT RIGHTS ACT

USERRA protects the job rights of individuals who voluntarily or involuntarily leave employment positions to undertake military service or certain types of service in the National Disaster Medical System. USERRA also prohibits employers from discriminating against past and present members of the uniformed services, and applicants to the uniformed services.

REEMPLOYMENT RIGHTS

You have the right to be reemployed in your civilian job if you leave that job to perform service in the uniformed service and:

- ☆ you ensure that your employer receives advance written or verbal notice of your service;
- ☆ you have five years or less of cumulative service in the uniformed services while with that particular employer;
- ☆ you return to work or apply for reemployment in a timely manner after conclusion of service; and
- ☆ you have not been separated from service with a disqualifying discharge or under other than honorable conditions.

If you are eligible to be reemployed, you must be restored to the job and benefits you would have attained if you had not been absent due to military service or, in some cases, a comparable job.

RIGHT TO BE FREE FROM DISCRIMINATION AND RETALIATION

If you:

- ☆ are a past or present member of the uniformed service;
- ☆ have applied for membership in the uniformed service; or
- ☆ are obligated to serve in the uniformed service;

then an employer may not deny you:

- ☆ initial employment;
- ☆ reemployment;
- ☆ retention in employment;
- ☆ promotion; or
- ☆ any benefit of employment

because of this status.

In addition, an employer may not retaliate against anyone assisting in the enforcement of USERRA rights, including testifying or making a statement in connection with a proceeding under USERRA, even if that person has no service connection.

HEALTH INSURANCE PROTECTION

- ☆ If you leave your job to perform military service, you have the right to elect to continue your existing employer-based health plan coverage for you and your dependents for up to 24 months while in the military.
- ☆ Even if you don't elect to continue coverage during your military service, you have the right to be reinstated in your employer's health plan when you are reemployed, generally without any waiting periods or exclusions (e.g., pre-existing condition exclusions) except for service-connected illnesses or injuries.

ENFORCEMENT

- ☆ The U.S. Department of Labor, Veterans Employment and Training Service (VETS) is authorized to investigate and resolve complaints of USERRA violations.
- ☆ For assistance in filing a complaint, or for any other information on USERRA, contact VETS at **1-866-4-USA-DOL** or visit its website at **http://www.dol.gov/vets**. An interactive online USERRA Advisor can be viewed at **http://www.dol.gov/elaws/userra.htm**.
- ☆ If you file a complaint with VETS and VETS is unable to resolve it, you may request that your case be referred to the Department of Justice or the Office of Special Counsel, as applicable, for representation.
- ☆ You may also bypass the VETS process and bring a civil action against an employer for violations of USERRA.

The rights listed here may vary depending on the circumstances. The text of this notice was prepared by VETS, and may be viewed on the internet at this address: **http://www.dol.gov/vets/programs/userra/poster.htm**. Federal law requires employers to notify employees of their rights under USERRA, and employers may meet this requirement by displaying the text of this notice where they customarily place notices for employees.

U.S. Department of Labor
1-866-487-2365

U.S. Department of Justice

Office of Special Counsel

1-800-336-4590

Publication Date — April 2017

DLT RHODE ISLAND

Departamento de Labor y Entrenamiento de Rhode Island (DLT)

Aviso Para LOS EMPLEADOS - Información que los empleadores deben publicar

Atención Empleados – SALARIO MÍNIMO – Rhode Island

EFECTÍVO 1/1/2022 Esta ley indíca

SALARIO MÍNIMO PARA TODOS LOS EMPLEADOS $12.25

EXCEPCIÓN: Estudiantes a tiempo completo menores de **19** años de edad que trabajen en una organización sin fines de lucro con religioso, educativo, bibliotéca o una organización de servicios comunitarios. $11.03 (90% del Salario Mínimo)

Menores de **14** y **15** años de edad que trabajen No más de 24 horas a la semana $9.19 (75% del Salario Mínimo)

Los empleados que reciben propinas (A partir del 1 de enero de 2017): $3.89

Pago Por Horas Extras - Al menos1½ veces la tasa de pago regular para todas las horas trabajadas más de 40 en cualquier semana laboral. La ley contiene exenciones del salario mínimo y / o los requisitos de pago de horas extras para ciertas ocupaciones o establecimientos. Estudiantes y trabajadores descapacitados talvez puedan ser pagada por debajo del salario minimo, pero solo emitiendo un certificado a la discreción del Director de Labor y Training

Tiempo extras obligatorio Para las enfermeras - los Hospitales talvez no sea un requerimiento que las enfermeras certificadas acudan a trabajar tiempo extras con excepcion por un cumplimiento o circunstancias por emergencias.

Horas minimas en un horario - Los empleados solicitados o permitidos para presentarse al servicio al comienzo de un turno de trabajo deben recibir 3 horas de trabajo o 3 horas de salario. Los empleados del establecimiento minorista deben recibir 4 horas de trabajo los Domingos y días Festivos.

Trabajo Para Menores - Los empleados deben tener al menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y 18 para trabajar en trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los jóvenes de 14 y 15 años pueden trabajar, con un permiso especial emitido por funcionarios escolares locales, en diversos trabajos fuera del horario escolar bajo ciertas condiciones. Se aplican diferentes reglas al empleo agrícola.

Hacer cumplir - DLT puede tomar acción criminal, en contra de cualquier empleador que tenga deficiente salarios contra un empleado y puede haber una penalidad hasta de $500.00, ó una condena en la cárcel hasta 90 dias. Por cada semana que el empleador falle y no pague los salarios debidos, constribuye a una violación separada.

Cualquier empleador que obstaculice o retrase al Director o representante autorizado de DLT en el desempeño de sus deberes en la aplicación de la ley; se niega a admitir al Director o dicho representante en cualquier lugar de empleo; no puede hacer, mantener y preservar ningún registro según sea necesario; falsifica cualquier registro de ese tipo; se niega a poner ese registro a disposición del Director o dicho representante a pedido; o se niega a proporcionar una declaración jurada de dicho registro o cualquier otra información necesaria para la aplicación adecuada de esta ley, se considerará en violación y sujeto a una multa de hasta $500. Cada día que ocurre una violación constituye una ofensa separada.

Visite www.dlt.ri.gov/ls o llamar (401) 462-9243 para más información.

DLT-L-58 (Rev. 1/2019)

Salario prevaleciente para el trabajo en proyectos de construcción financiados por el estado/municipal

Salarios Prevaleciente - Se le debera de pagar no menos de lo que la tarifa de salario ha estipulado en la lista publicada (Davis-Bacon) en este aviso por cada tipo de trabajo que Ud. realice. La tasa de horas extras se aplica cuando se trabaja más de 8 horas al día o 40 horas a la semana. Las tarifas de aprendiz se aplican solo a aprendices debidamente registrados en programas estatales de aprendizaje aprobados.

Los trabajadores que no reciben el pago adecuado pueden presentar una queja ante el DLT; los reclamos serán investigados Comuníquese con la Unidad de Salarios Prevalecientes al (401) 462-8580, opción # 7 para obtener más información. La Ley General de RI §37-13-17 también establece un derecho privado de acción para cobrar salarios y beneficios.

DLT-L-39 (Rev. 1/2018)

RHODE ISLAND LEY DE PÉRDIDAS MÉDICAS PARA PADRES Y FAMILIAS

Los empleados con 50 o más empleados deben conceder una falta de una solicitud de un solicitante de un empleado, para 13 semanas consecutivas en cualquier período de dos años, bajo ciertas condiciones.

Empleados Elegibles - Son elegibles los empleados que solicitan permiso, siempre y cuando sean empleados a tiempo completo, que trabajen un promedio de 30 horas semanales o más y que hayan estado empleados continuamente por lo menos 12 meses.

Propósito del Permiso - Bajo la Ley, el deber debe ser para uno o más de los siguientes motivos:

1. El nacimiento de su hijo (a).
2. Para reubicar a un menor de 16 años por motivo de adopción por el empleado
3. "Una enfermedad grave" del empleado o un familiar como: padres, esposa (o), hijos, suegros. (Se define enfermedad grave a la incapacidad física o mental, que la condición de la enfermedad implica el cuidado del paciente en el hospital, clínica de reposo, hospicio o en su hogar pero que requiere un tratamiento continuo o la supervisión por una persona con certificado oficial del Departamento de Salud.)

Solicitud Para Permiso - Para tener derecho a un permiso de ausencia en el trabajo el empleado debe de solicitarlo por lo menos 30 días antes de la fecha prevista con indicación específica de las fechas solicitadas, a menos que sea una emergencia médica. Los empleados deben de suministrar un certificado médico de la persona por la cual solicita el permiso, ese certificado debe de especificar el tiempo requerido.

Permiso Relacionado Con la Escuela - Todo empleado que ha permanecido 12 meses consecutivos en su trabajo, tiene derecho a 10 horas para ser usadas como ausencia del trabajo por motivo de la escuela de sus hijos, ya sean estas conferencias o actividades en la escuela, estan incluidos padres, padrastos, padres adoptivos o empleados que tengan tutela legal de un niño (a). Este debera de avisar a su empleador 24 horas antes de su salida. Este tiempo no tiene que ser pagado, pero el empleado podria usar el tiempo acumulado de vacaciones o otros pagos relacionados para el permiso solicitado.

Permiso de Enfermedad de Padres - Cualquier empleador que da a su trabajador tiempo por enfermedad o salida por enfermedad para ser usado después de que nace un niño debe de otorgar el mismo tiempo a otro empleado que lo solicite para la reubicación de un niño de 16 años o menor para los fines de adopción que tenga dicho empleado.

Continuación de los beneficios de salud - Antes de inicio de su salida, el empleado tendra que pagar a su empleador la suma equivalente para la continuación de los beneficios médicos durante el tiempo de ausencia, esta suma se devolvera al empleado en un plazo de 10 días después que el empleado haya regresado a su trabajo.

Retorno Después de Una Ausencia - A todo empleado que haya salido con permiso se le retornara su posición anterior o un equivalente a su trabajo anterior incluyendo su antiguedad, categoría en el trabajo, beneficios, pagos y otros terminos y condiciones de empleo, incluyendo todos los beneficios complementarios y servicios de crédito que el empleado tenía antes de salir con permiso.

Prohibido Por Ley - La ley prohibe que el empleador se entrometiese, refrene o niegue los derechos proporcionados por la ley al empleado. Cualquier discriminación o acción diciplinaria contra el empleado por haber ejercido sus derechos dentro de la ley o cualquier tipo de opocisión es considerada ilegal y por lo tanto prohibida.

El Cumplimiento de la Lay - Las presuntas violaciones de la Ley pueden ser denunciadas por (1) en una acción civil iniciada por un empleado, (2) por una queja presentada ante el Director de DLT. Se prevén sanciones civiles por infracciones de la Ley o cualquier orden emitida por el Director de Trabajo y Entrenamiento.

(Rev.1/2018)

LEY DE TRABAJO PARA FAMILIAS SANAS Y SEGURAS

Conforme a la Ley General de RI 28-57, usted tiene derecho a una licencía por enfermedad y seguridad para abordar sus propias necesidades de salud y seguridad, asi como las de su familia. Esta licencía puede ser o no ser pagada dependiendo del tamaño del empleador y otros factores detallados en la ley.
Visite www.dlt.ri.gov/wrs o por télefono al (401) 462-9243 para más informacion.

(Rev.1/2018)

Ud. Es Protejido Bajo el Suministro del Acta de la Ley de Seguridad de Empleo y por el Acta de la Ley de Seguridad Temporal por Incapacidad del Estado de RI

BENEFICIOS DEL SEGURO DE DESEMPLEO

Si queda total o parcialmente desempleado:

1. Llene su reclamo de beneficios con el DLT durante la misma semana que se encuentra desempleado o si sus horas de trabajo han sido reducidas.
2. Usted puede presentar su reclamación en línea en www.dlt.ri.gov o por teléfono al (401) 243-9100. Por favor visite www.dlt.ri.gov/ui para horas de operación. Para obtener información adicional, visite www.dlt.ri.gov/ui o llamar al (401) 243-9100.
3. El lunes es un día de alto volumen de teléfono, puede que prefiera presentar su reclamo más tarde en la semana. Usted necesitará su número de Seguro Social y nombre, dirección y números de teléfono de sus empleadores durante los últimos dos años. Si usted no es ciudadano de EE.UU., se requiere su número de registro de extranjeros.
4. Para recoger los beneficios de desempleo, la ley exige que:
   a. Usted debe estar desempleados por causas ajenas a su cuenta
   b. Usted debe haber ganado los salarios mínimos de calificación, mientras que estaba trabajando,
   c. Usted debe ser físicamente capaz de trabajar, disponible para trabajar y buscando trabajo activamente, y
   d. Usted debe registrarse para trabajar con la oficina de netWorkri del Departamento de Trabajo y Entrenamiento.

SEGURO TEMPORAL DE BENEFICIOS POR INCAPACIDAD

Elegible para los beneficios de TDI - Si Ud. esta enfermo o lesionado y llena los siguientes

1. Si Ud. esta desempleado por enfermedad o lesionado por siete días consecutivos o más, y
2. Ud. tiene que estar bajo el cuidado de un professional de medicina calificado, y
3. Su enfermedad o lesión ocurrió en los últimos cincuenta y dos semanas, y
4. Ud. tuvo ganancias salariales suficientes para hacerlo elegible.

Elegible para beneficios de seguro de cuidador temporal - Si usted está cuidando de alguien seriamente enfermo, puede ser: crianza, esposo/a, padres, suegros, abuelos, compañero domestico o si se está adaptando con el bebé recien nacido, adoptado, niño foster dentro de los primeros 12 meses de ser padres; usted puede ser elegible para recibir beneficios si usted reune los siguientes requisitos:

1. Usted está desempleado porque está cuidando a un miembro de su familia que está seriamente enfermo o si se está adaptando a su bebé y
2. Usted proporcionó al Departamento con evidencia médica requerida de el miembro de su familia seriamente enfermo y usted necesita cuidarlo/a o de la prueba requerida de la relación de padre a hijo para los casos de adaptación y
3. Usted ganó suficientes ganancias de dinero para ser elegible monetariamente.

Cómo Aplicar - Solicite beneficios llenando la solicitud de TDI / TCI. Las reclamaciones de TDI deben presentarse dentro de los 90 días de la primera semana de ausencia de trabajo debido a una enfermedad. El Director de DLT puede extender este período hasta 26 semanas si el individual puede demostrar una buena razón médica por el retraso en la presentación. Las reclamaciones de TCI deben presentarse dentro de los primeros 30 días después del primer día de ausencia del trabajo debido a la vinculación o cuidado. La solicitud de TDI / TCI se puede obtener en línea en www.dlt.ri.gov/tdi. O llame al (401) 462-8420, Opción # 1 para solicitar que se le envíe una solicitud por correo. Para información adicional, visite www.dlt.ri.gov/tdi o llame al (401) 462-8420.

Nota: Ud. puede tener derecho al reembolso de una porción de sus contribuciones; si durante el año las contribuciones del TDI fueron deducidas de sus pagos por más de un empleador. Puede llamar al (401)574-8700 para más información necesaria sobre este reembolso, o escribiendo a la División de Impuestos de RI, Sección de Impuestos del Empleador: One Capital Hill, ste 36, Providence, RI 02908-5829.

SERVICIOS DE EMPLEO Y ENTRENAMIENTO

Si necesita ayuda para buscar trabajo, el DLT ofrece servicios gratuitos relacionados con el empleo y entrenimiento.

1. Servicios de referencias y ubicación de trabajo.
2. Salones equipados con todo tipo de recursos para la busqueda de trabajo o entrenamiento.
3. Asesoramiento sobre Carreras y exámenes que le ayudaran a medir sus aptitudes e intereses.
4. Acceso al Internet para solicitar información acerca de empleos o información para entrenamiento.
5. Talleres para ayudarlo a desarrollar sus habilidades en las entrevistas con posibles empleadores.
6. Seminarios sobre el desarrollo de su Curriculum escrita y la Carta de presentación que en ella se incluye. Visite dlt.ri,gov para una ubicación cerca de usted. Puede acceder a muchos servicios en línea en www.employri.org.

DLT-TX-6 (Rev. 1/2019)

EL ACTA DE LA LEY DE COMPENSACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL ESTADO DE RHODE ISLAND

Compañia de Seguros para Compensación del Trabajador: _____

Compañia Asegurada: _____

Teléfono: _____ Fecha Efectíva de la Póliza: _____

De acuerdo con la ley general de RI §28-32-1, el empleador debe de hacer un reporte al DLT Director por cada lesión personal ocurrida a un empleado, si esta lesión incapacita al empleado de recibir sus ganancias completas por lo menos de 3 días o si necesita tratamiento médico, durante el periodo de incapacidad. Sí se prueba que la lesión es fatal, el reporte debe de ser llenado en el plazo de 48 horas. De lo contrario el informe puede ser llenado en el plazo de 10 días después de la lesión.

Todo empleado lesionado sera libre de elejir el tratamiento médico desde un inicio. La primera visita a un centro de salud que el empleado haga, ya sea por contrato o acuerdo con el empleador debido a las circunstancias, no sera, considerado como la primera elección del empleado. Para más información acerca de los procedimientos y beneficios de Compensación del Trabajador, llame a la Unidad de Educación al: 401) 462-8100, opción #1. Si usted sospecha fraude llame el Fraude Prevention Unit a 462-8100 opción #7

(Rev. 1/2018)

PROHIBIR EL BUZÓN

Conforme a la Ley General 28-6-14-1, Es ilegal para un empleador incluir en una aplicación de empleo cualquier pregunta con respeto a si un solicitante ha sido arrestado, acusado o condenado en cualquier momento. Existen exepciones limitadas para agencias del orden público y puestos relacionados. Empleadores en violación de esta ley pueden ser multados entre $100-$500 por ofensa. Visite www.dlt.ri.gov o por telefono (401) 462-9243 para más informacion. (Rev. 1/2018)

DERECHO A SABER
Ignorar Este Aviso Puede Poner En Peligro Su Salud

Bajo la Ley de Derecho a Saber de RI, su empleador debe informarle sobre los peligros de cualquier sustancia peligrosa en su lugar de trabajo. Tienes el derecho de saber:

- Los nombres usados comercialmente para dichas sustancias, incluyendos los nombres quimicos de tales;
- el nivel de peligro que por dicha exposición podria causarle, Si son conocidos los síntomas
- efectos a la exposición en sus diferentes niveles de peligro;
- la posible amenaza por inflamación, explosión y reactividad de la sustancia;
- tratamiento de emergencia apropiado;
- procedimientos precísos de seguridad para su uso y exposición de dichas sustancias peligrosas;
- equipo apropiado de seguridad para su uso;
- y procedimientos específicos para limpiar cuando dichas sustancias son derramadas, se filtran o gotean.

Su empleador debe de proporcionarle a Ud. esta información ya mencionada. Si no lo ha hecho, asegurese Ud. de solicitarla. El representante de su compañia es _____

La ley del Derecho de Saber o Conocer fue creada para protegerlo. Visite www.dlt.ri.gov/occusafe o por télefono al (401)462-8570, opción #4 para más informacion.

"Porque ignorar acerca de estas sustancias peligrosas con las cuales Ud. trabaja es lo más peligroso que puede pasarle."

DLT-L-47 Os RI Direito-À-Sabem A Lei (Rev. 1/2018)

Las Leyes Generales de RI §28-29-13, §28-44-38 and §28-41-15 sdeclaran que estos avisos deben ser publicados y mantenido s en lugares conspicuos donde los trabajadores están empleados. Se pueden imponer multas por incumplimiento.
DLT es un empleador / programa de igualdad de oportunidades, se ofrecen ayudas y servicios auxiliares a personas con discapacidades. TTY a través del RI Relay 711 1/2019 MDF

DISCRIMINATION IS ILLEGAL

State and Federal laws prohibit harassment and discrimination in hiring, terms and conditions, promotion, discharge, salary, benefits, and other aspects of employment based on race, color, religion, ancestral origin, sex, sexual orientation*, gender identity or expression *, physical or mental disability or age (over 40).
*State only

State law also prohibits employers from asking applicants about arrest records, and makes it unlawful to ask about convictions until at or after a first interview (with certain exceptions).

You have the *right* to a workplace free of harassment and discrimination.

Report incidents of harassment and discrimination to the Commission for Human Rights and the company representative named below:

Name:_____

Title: _____

Location: _____

Phone: _____

Email: _____

Rhode Island
Commission for Human Rights
180 Westminster Street
Third Floor
Providence, RI 02903
401-222-2661
TDD: 401-222-2664
www.richr.ri.gov

WE ARE AN EQUAL OPPORTUNITY EMPLOYER

IT IS ILLEGAL TO SMOKE OR VAPE IN THIS ESTABLISHMENT

RHODE ISLAND DEPARTMENT OF HEALTH

Use of combustible tobacco products and other similar products, such as electronic cigarettes, are prohibited by R.I. Gen. §§ 23-20.10-2(19) and -7.

To report a violation call 401-222-5960.

NOTICE OF RIGHT TO BE FREE FROM DISCRIMINATION BECAUSE OF PREGNANCY, CHILDBIRTH AND RELATED CONDITIONS

State law protects employees and applicants from discrimination based on pregnancy, childbirth and related conditions. Federal law provides similar protections.

Employees and applicants have the right under state law to request a reasonable accommodation for conditions related to pregnancy, childbirth and related conditions such as the need to express breast milk for a nursing child. This workplace may not:

- refuse to grant you the reasonable accommodation unless it would create an undue hardship on this employer's enterprise, business or program;
- require you to take a leave if another reasonable accommodation can be granted; or
- deny you employment opportunities based on a refusal to provide a reasonable accommodation.

If you want to request a reasonable accommodation, or if you have been discriminated against based on pregnancy, childbirth or related condition, please contact one of the following staff members:

Name	Name
Phone Number	Phone Number
Email address	Email address
Address	Address

If you have been the victim of discrimination based on pregnancy, childbirth or related conditions and/or denial of a reasonable accommodation, contact:

Rhode Island Commission for Human Rights
180 Westminster Street, 3rd Floor
Providence, RI 02903
(401) 222-2661
TTY: 401-222-2664
www.richr.ri.gov

RICHR/July 2015

SEXUAL HARASSMENT IS AGAINST THE LAW

Sexual harassment is a form of discrimination that occurs when an individual makes unwelcome sexual advances, requests for sexual favors and/or other verbal or physical conduct of a sexual nature against his or her wishes.

The harasser can be

- a supervisor
- an agent of the employer
- a supervisor in another area
- a co-worker
- a non-employee
- the same sex as the victim

Sexual harassment occurs when submission to or rejection of this conduct explicitly or implicitly affects an individual's employment, unreasonably interferes with an individual's work performance or creates an intimidating, hostile, or offensive work environment.

Sexual harassment is a violation of state and federal laws.

The prohibition against sexual harassment does not only apply to employers . It also applies to labor organizations, employment agencies, and to individuals who aid and abet an unlawful employment practice.

Report incidents of harassment to:

Name: _____

Address: _____

Phone: _____

E-mail: _____

If you believe you are or have been the victim of sexual harassment, contact:

RHODE ISLAND COMMISSION FOR HUMAN RIGHTS
180 Westminster Street, Third Floor
Providence, RI 02903
401-222-2661
TDD: 401-222-2664
Fax: 401-222-2616
www.richr.ri.gov