Know Your Rights:
Workplace Discrimination is Illegal

The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) enforces Federal laws that protect you from discrimination in employment. If you believe you've been discriminated against at work or in applying for a job, the EEOC may be able to help.

Who is Protected?

- Employees (current and former), including managers and temporary employees
- Job applicants
- Union members and applicants for membership in a union

What Organizations are Covered?

- Most private employers
- State and local governments (as employers)
- Educational institutions (as employers)
- Unions
- Staffing agencies

What Types of Employment Discrimination are Illegal?

Under the EEOC's laws, an employer may not discriminate against you, regardless of your immigration status, on the bases of:

- Race
- Color
- Religion
- National origin
- Sex (including pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)
- Age (40 and older)
- Disability
- Genetic information (including employer requests for, or purchase, use, or disclosure of genetic tests, genetic services, or family medical history)
- Retaliation for filing a charge, reasonably opposing discrimination, or participating in a discrimination lawsuit, investigation, or proceeding
- Interference, coercion, or threats related to exercising rights regarding disability discrimination or pregnancy accommodation

What Employment Practices can be Challenged as Discriminatory?

All aspects of employment, including:

- Discharge, firing, or lay-off
- Harassment (including unwelcome verbal or physical conduct)
- Hiring or promotion
- Assignment
- Pay (unequal wages or compensation)
- Failure to provide reasonable accommodation for a disability; pregnancy, childbirth, or related medical condition; or a sincerely-held religious belief, observance or practice
- Benefits
- Job training
- Classification
- Referral
- Obtaining or disclosing genetic information of employees
- Requesting or disclosing medical information of employees
- Conduct that might reasonably discourage someone from opposing discrimination, filing a charge, or participating in an investigation or proceeding
- Conduct that coerces, intimidates, threatens, or interferes with someone exercising their rights, or someone assisting or encouraging someone else to exercise rights, regarding disability discrimination (including accommodation) or pregnancy accommodation

What can You Do if You Believe Discrimination has Occurred?

Contact the EEOC promptly if you suspect discrimination. Do not delay, because there are strict time limits for filing a charge of discrimination (180 or 300 days, depending on where you live/work). You can reach the EEOC in any of the following ways:

Submit an inquiry through the EEOC's public portal: *https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx*

Call 1–800–669–4000 (toll free)
1–800–669–6820 (TTY)
1–844–234–5122 (ASL video phone)

Visit an EEOC field office (information at *www.eeoc.gov/field-office*)

E-Mail *info@eeoc.gov*

Additional information about the EEOC, including information about filing a charge of discrimination, is available at *www.eeoc.gov*.

EMPLOYERS HOLDING FEDERAL CONTRACTS OR SUBCONTRACTS

The Department of Labor's Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP) enforces the nondiscrimination and affirmative action commitments of companies doing business with the Federal Government. If you are applying for a job with, or are an employee of, a company with a Federal contract or subcontract, you are protected under Federal law from discrimination on the following bases:

Race, Color, Religion, Sex, Sexual Orientation, Gender Identity, National Origin

Executive Order 11246, as amended, prohibits employment discrimination by Federal contractors based on race, color, religion, sex, sexual orientation, gender identity, or national origin, and requires affirmative action to ensure equality of opportunity in all aspects of employment.

Asking About, Disclosing, or Discussing Pay

Executive Order 11246, as amended, protects applicants and employees of Federal contractors from discrimination based on inquiring about, disclosing, or discussing their compensation or the compensation of other applicants or employees.

Disability

Section 503 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, protects qualified individuals with disabilities from discrimination in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment by Federal contractors. 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 to the employer. 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.

Protected Veteran Status

The Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act of 1974, as amended, 38 U.S.C. 4212, prohibits employment discrimination against, and requires affirmative action to recruit, employ, and advance in employment, disabled veterans, recently separated veterans (i.e., within three years of discharge or release from active duty), active duty wartime or campaign badge veterans, or Armed Forces service medal veterans.

Retaliation

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

Any person who believes a contractor has violated its nondiscrimination or affirmative action obligations under OFCCP's authorities 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)

If you are deaf, hard of hearing, or have a speech disability, please dial 7–1–1 to access telecommunications relay services. OFCCP may also be contacted by submitting a question online to OFCCP's Help Desk at *https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/*, or by calling an OFCCP regional or district office, listed in most telephone directories under U.S. Government, Department of Labor and on OFCCP's "Contact Us" webpage at *https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact*.

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.

(Revised 6/27/2023)

Conozca sus Derechos:

La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

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

¿Quién está Protegido?

- Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales
- Aplicantes de trabajo
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

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

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?

Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:

- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de gnero)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)
- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación
- Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Todos los aspectos del empleo, incluyendo:

- Despidos
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Contratación o promoción
- Asignaciones
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad; embarazo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto; o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados
- Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento
- Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?

Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:

Presentar una consulta a través del Portal Público de la EEOC: *https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx*

Llame 1–800–669–4000 (número gratuito)
1–800–669–6820 (TTY)
1–844–234–5122 (Video Teléfono de ASL)

Visite una Oficina de Campo de la EEOC (información en *www.eeoc.gov/field-office*)

Corre Electrónico: *info@eeoc.gov*

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

EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional

La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios

La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados.

Discapacidad

La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

Estatus Protegido Como Veterano

El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores al su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

Represalias

Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales.

Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP),
Departamento de Trabajo de los EE. UU.,
200 Constitution Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251 (llamada gratuita).

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en *https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/*, o llamando a una oficina regional o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU y en la página web “Contáctenos” de la OFCCP en *https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact*.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo

Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

Personas con Discapacidades

La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo.

Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 6/27/2023)

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.

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

WH1462 SPA REV 02/22

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.

WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd

WH1462 REV 02/22

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.

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

DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

SEGÚN LA LEY NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO

La Ley Nacional de Relaciones del Trabajo (LNRT) garantiza el derecho de los empleados a organizarse y negociar colectivamente con sus empleadores, y a participar en otras actividades concertadas protegidas. Los empleados cubiertos por la LNRT * están protegidos contra ciertos tipos de conductas inapropiadas por parte de los empleadores y sindicatos. En este Aviso encontrará información general sobre sus derechos y las obligaciones de los empleadores y los sindicatos según la LNRT. Si tiene alguna pregunta sobre derechos específicos que puedan ser aplicables a su lugar de trabajo, utilice la información de contacto que se proporciona más adelante para contactarse con la Junta Nacional de Relaciones Laborales, la agencia federal que investiga y resuelve las quejas basadas en la LNRT.

Según la LNRT, usted tiene derecho a:

- **Organizar un sindicato** para negociar con su empleador respecto de su salario, sus horarios de trabajo y otros términos y condiciones de empleo.
- **Fundar, unirse o ayudar a un sindicato.**
- **Negociar colectivamente** con su empleador, a través de representantes elegidos por los empleados, los contratos que fijen su salario, beneficios, horarios y otras condiciones laborales.
- **Discutir sus términos** y condiciones de empleo, o la organización de su sindicato, con sus compañeros de trabajo o un sindicato.
- **Actuar con uno o más compañeros** de trabajo para mejorar sus condiciones laborales ocupándose, entre otras cosas, de hacer llegar directamente a su empleador o a un organismo gubernamental las quejas relacionadas con su trabajo, y buscar ayuda de un sindicato.
- **Realizar huelgas y piquetes**, según el propósito o los medios de esas huelgas o piquetes.
- **Decidir no participar** en cualquiera de esas actividades, incluso la de unirse o continuar como miembro de un sindicato.

Los comportamientos ilegales no serán permitidos. Si usted cree que sus derechos, o los de otros, han sido violados, debe contactarse con la NLRB rápidamente para protegerlos, por lo general dentro de los seis meses de la actividad ilegal. Puede preguntar sobre posibles infracciones sin que se informe a su empleador, o a cualquier otra persona, sobre su consulta. Los cargos pueden ser presentados por cualquier persona, no es necesario que lo haga el empleado directamente afectado por la infracción. La NLRB puede obligar a un empleador a recontratar a un empleado y pagarle por los salarios y beneficios no percibidos cuando haya sido despedido en contra de la ley; también puede obligar a un empleador o a un sindicato a dejar de infringir la ley. Los empleados deben buscar asistencia en la oficina regional más cercana de la NLRB; podrán encontrarla en el sitio web de la agencia: **www.nlrb.gov**.

Según la LNRT, es ilegal que un sindicato, o el sindicato que lo representa en las negociaciones con su empleador:

- **Lo amenace con la pérdida** de su trabajo a menos que apoye al sindicato.
- **Rechace procesar** una queja porque usted ha criticado a los representantes sindicales o porque no es miembro del sindicato.
- **Use o mantenga** estándares o procedimientos discriminatorios al realizar recomendaciones desde una oficina de contratación.
- **Cause o intente causar** que un empleador discrimine en contra suya por sus actividades relacionadas con el sindicato.
- **Emprenda acciones** en su contra que dependan de si usted se unió a un sindicato o no.

Si usted y sus compañeros de trabajo eligen un sindicato para que los represente en forma colectiva, su empleador y el sindicato deben negociar en buena fe con genuino esfuerzo para lograr un acuerdo vinculante y por escrito que fije los términos y condiciones de su empleo. El sindicato está obligado a representarlo justamente en las negociaciones y el cumplimiento del acuerdo.

También puede contactar a la NLRB al teléfono gratuito: **1-844-762-NLRB (6572)**. Asistencia en otros idiomas disponible. Las personas con discapacidades auditivas que deseen hablar con un representante de la NLRB deben enviar un correo electrónico a **relay.service@nlrb.gov**. Un representante de la NLRB enviará un correo electrónico al solicitante con instrucciones sobre cómo programar una llamada con el servicio de retransmisión.

ESCANEAR PARA APRENDER MÁS

Según la LNRT, es ilegal que su empleador:

- **Le prohíba solicitar** para un sindicato durante horarios no laborables –como antes o después del trabajo, o durante los recreos–, o distribuir materiales sobre el sindicato fuera de los horarios laborables y fuera de las zonas de trabajo, como en estacionamientos o salas de descanso.
- **Lo cuestione sobre** su apoyo al sindicato o sus actividades relacionadas en forma tal que desaliente su participación en ello.
- **Lo despida, lo baje de categoría o lo transfiera**, reduzca la cantidad de horas que trabaja o cambie su turno, tome cualquier otro tipo de acción en su contra, o amenace con hacerlo, porque usted se ha unido o apoya a un sindicato, o porque ha participado en actividades concertadas de asistencia y protección mutua, o haya decidido no participar en ese tipo de actividades.
- **Amenace cerrar su lugar** de trabajo si los trabajadores eligen un sindicato para que los represente.
- **Prometa u otorgue promociones**, o pague aumentos u otros beneficios para desalentar o alentar el apoyo a un sindicato.
- **Le prohíba usar gorras**, botones, camisetas y prendedores del sindicato en el lugar de trabajo, excepto bajo circunstancias especiales.
- **Espíe o filme actividades** y reuniones sindicales pacíficas, o simule hacerlo.

*La Ley Nacional de Relaciones del Trabajo afecta a la mayoría de los empleadores del sector privado. Entre quienes están excluidos de la NLRA se encuentran los empleados del sector público, los trabajadores agrícolas y domésticos, los contratistas independientes, los trabajadores empleados por sus padres o sus cónyuges, los empleados de los transportes aéreos y ferroviarios cubiertos por la Ley Laboral de Ferrocarriles, y los supervisores (aunque los supervisores que hayan sido discriminados por rehusarse a infringir la NLRA pueden estar cubiertos por ella).

TUS NEEG UA HAUJ LWM QHOV KEV MUAJ CAI KOM TAU TXAIS NQI THEM UA ZOG RAWS LI KEV CAI NTAWM TXOJ CAI THEM NQI NCAJ NCEES RAU KEV UA HAUJ LWM

TSOOM FWV TUS NQI THEM UA ZOG TSAWG KAWG

$7.25 HAUV IB TEEV

PIB TXIJ LUB XYA HLI 24, 2009

Txoj cai tsim tseg kom cov tswv lag luam ntiav neeg ua hauj lwm muab daim ntawv them nqi ua zog tsawg kawg no coj los lo rau ib qho chaw kom cov neeg ua hauj lwm pom tau yooj yim.

KEV THEM TUS NQI UA ZOG TSHAJ RAU COV SIJ HAWM TSHAJ

Tsawg kawg yog 1 ½ npaug ntawm tus nqi them ua zog rau cov sij hawm uas tau ua hauj lwm tshaj 40 teev rau ib lub lim piam lossis ib as thiv.

KEV NTIAV ME NYUAM YAUS UA HAUJ LWM

Ib tug tib neeg yuav tsum muaj hnub nyoog 16 xyoo thiaj ua tau cov hauj lwm uas tsis yog hauj lwm ua liaj ua teb cog qoob loo thiab yuav tsum muaj hnub nyoog 18 xyoo thiaj ua tau cov hauj lwm txwv los ntawm tus thawj tswj fwm tsoom fwv tswj txoj kev cai. Cov me nyuam muaj hnub nyoog 14 thiab 15 xyoo kuj yuav ua tau cov hauj lwm thaum lub sij hawm tsis kawm ntawv thiab tsis pub ua rau qee lub sij hawm rau cov hauj lwm xws li cov hauj lwm uas tsis yog tsim txua khoom, tsis yog khawb tooj khawb hlau, tsis yog cov hauj lwm yuav ua raug mob. Cov cai ntiav me nyuam ua hauj lwm ua liaj ua teb cog qoob loo yuav txawv dua.

COV NYIAJ PUB DAWB UA DEJ SIAB DEJ NTSWS

Cov lag luam siv cov neeg ua hauj lwm uas cov neeg ua hauj lwm tau txais cov nyiaj pub dawb ua dej siab dej ntsws yuav muaj cai them ib nrab nqi ua zog rau cov neeg ua hauj lwm uas tau txais cov nyiaj pub dawb ua dej siab dej ntsws. Cov lag luam ntiav neeg ua hauj lwm yuav tsum them cov neeg ua hauj lwm uas tau txais cov nyiaj pub dawb ua dej siab dej ntsws tsawg kawg log $2.13 hauv ib teev yog tias cov lag luam siv cov nyiaj pub dawb ua dej siab dej ntsws los them cov neeg ua hauj lwm ntawm ib nrab nqi ua zog. Yog tias tus nqi them dag zog uas yog $2.13 thiab cov nyiaj pub dawb ua dej siab dej ntsws ntxiv ua ke tag nrho es tsis txog raws li tus nqi them dag zog tsawg kawg, cov lag luam yuav tsum them ntxiv uas yog qhov nqi tsis txaus kom tus neeg ua hauj lwm tau txais tus nqi dag zog tsawg nkawg rau ib teev.

KEV TSO KUA MIS TOM CHAW UA HAUJ LWM

Txoj cai FLSA yuav tsum kom cov chaw ua hauj lwm muab lub sij hawm los so tsim nyog rau tus neeg ua hauj lwm muaj me nyuam mos los tso kua mis cia rau lawv cov me nyuam kom mus nto ib xyoos tom qab yug tus me nyuam los rau txhua sij hawm uas tus neeg ua hauj lwm xav tau lub caij mus tso kua mis cia. Cov chaw ua hauj lwm yuav tsum tau npaj kom tau ib qho chaw, uas tsis yog chav dej, qhov chaw kom thaiv tag es neeg tsis pom thiab kaw kom neeg nkag tsis tau mus, uas tus neeg ua hauj lwm yuav siv los tso kua mis.

KEV TSWJ FWM TXOJ CAI

Tsoom fwv tswj fwm muaj cai hais kom cov tswv lag luam txais neeg ua hauj lwm them cov nqi dag zog rov qab rau cov neeg ua hauj lwm thiab them cov nqi nplua npaum nkaus li cov nqi dag zog raws li cov kev cai them nqi dag zog tsawg kawg, them lub sij hawm tshaj, thiab lwm yam ua txhaum cai. Tsoom fwv tswj fwm txoj cai tej zaum kuj yuav foob thiab/lossis kuj muaj cai xa mus foob ua txim raug kaw nkuaj. Cov lag luam kuj yuav raug nplua ntxiv rau kev ua txhaum cai uas yog tias cov lag luam yeej yog txhob txwm yuam txoj cai lossis rov yuam cai dua es tsis them qhov nqi zog tsawg kawg lossis them nqi rau cov sij hawm tshaj raws txoj cai. Kev nplua kuj yuav nplua rau kev ua txhaum txog kev txais me nyuam yaus ua hauj lwm uas yog cov me nyuam ua hauj lwm tau raug tuag lossis raug mob nyhav thiab kev nplua kuj yuav tsub ob npaug ntxiv yog tias kev ua txhaum yeej yog txhob txwm yuam cai lossis rov yuam cai dua. Txoj cai lij choj txwv tsis pub kom muaj kev ntxub ntxaug kev tsim txom lossis tshem cov neeg ua hauj lwm tawm vim tus neeg no tau tawm suab hais kev ncaj ncees lossis tau koom tes foob kev tsis ncaj ncees them nqi ua zog raws li txoj cai.

LWM YAM NTXIV

- Nqe kev cai them nqi ua hauj lwm tsawg kawg thiab them tshaj rau cov sij hawm tshaj yuav tsis raug qee txoj hauj lwm thiab qee lub lag luam.
- Muaj nqe kev cai tshwj xeeb yuav pab cov neeg ua hauj lwm nyob rau American Samoa, the Commonwealth of the Northern Mariana Islands, thiab the Commonwealth of Puerto Rico.
- Muaj qho lub xeev yuav muaj kev cai nruj tshaj hais txog tiv thaiv neeg ua hauj lwm; cov lag luam ntiav neeg ua hauj lwm yuav tsum tau ua raws li ob txoj cai uas yog hauv lub xeev thiab tsoom fwv qib siab.
- Muaj ib txhia tswv lag luam muab lawd cov neeg ua hauj lwm cais ua tswv lag luam tuaj txais dej num ua xwb thaum cov neeg ntawd yeej yog cov neeg ua hauj lwm rau lub lag luam ntawd raws li txoj cai them neeg ua hauj lwm. Nws yog ib qho tseem ceeb uas yuav tsum paub meej tias leej twg yog tus neeg ua hauj lwm thiab leej twg yog tus tswv lag luam tuaj txais dej num ua vim tias cov neeg ua hauj lwm (tsuas yog ho raug zam) muaj cai yuav tau txais tus nqi dag zog ua hauj lwm tsawg kawg nkaus ntawm txoj cai thiab tau txais nqi zog tshaj ua hauj lwm rau cov sij hawm tshaj thiab yuav tsis cais lawd ua cov tswv lag luam tuaj txais dej num ua.
- Ib co me nyuam kawm ntawv, me nyuam kawm hauj lwm, cov xyaum hauj lwm, thiab cov neeg xiam oob qhab kuj yuav tau txais nqi them ua hauj lwm tsawg dua li tus nqi tsawg kawg yog tias cov chaw ua hauj lwm tau txais ntaub ntawv tso cai los ntawm Tsoom Fwv Tswj Fwm cov kev cai.

WAGE AND HOUR DIVISION
TSOOM FWV U.S. DEPARTMENT OF LABOR

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

WH1088 HMO REV 04/23

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.

EXTRACCIÓN EN EL TRABAJO

La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que un empleado pueda extraerse leche de los pechos para el/la bebé que esté amamantando durante un año después del nacimiento del/de la niño(a) cada vez que la empleada necesite extraerse leche. Empleadores deben proveer un lugar, que no sea un cuarto de baño, que esté ocultado de la vista y libre de intrusión de parte de compañeros de trabajo y del público, el cual la empleada podría usar 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.

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

WH1088 SPA REV 04/23

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.

PUMP AT WORK

The FLSA requires employers to provide reasonable break time for a nursing employee to express breast milk for their nursing child for one year after the child's birth each time the employee needs to express breast milk. Employers must 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
www.dol.gov/agencies/whd
WH1088 REV 0423

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.

PUMP AT WORK

The FLSA requires employers to provide reasonable break time for a nursing employee to express breast milk for their nursing child for one year after the child's birth each time the employee needs to express breast milk. Employers must 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.

WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd

WH1088 REV 0423

EMPLOYEE RIGHTS

UNDER THE NATIONAL LABOR RELATIONS ACT

The NLRA guarantees the right of employees to organize and bargain collectively with their employers, and to engage in other protected concerted activity. Employees covered by the NLRA* are protected from certain types of employer and union misconduct. This Notice gives you general information about your rights, and about the obligations of employers and unions under the NLRA. Contact the National Labor Relations Board, the Federal agency that investigates and resolves complaints under the NLRA, using the contact information supplied below, if you have any questions about specific rights that may apply in your particular workplace.

Under the NLRA, you have the right to:

- **Organize a union** to negotiate with your employer concerning your wages, hours, and other terms and conditions of employment.
- **Form, join or assist a union**.
- **Bargain collectively** through representatives of employees' own choosing for a contract with your employer setting your wages, benefits, hours, and other working conditions.
- **Discuss your terms and conditions of employment** or union organizing with your co-workers or a union.
- **Take action** with one or more co-workers to improve your working conditions by, among other means, raising work-related complaints directly with your employer or with a government agency, and seeking help from a union.
- **Strike and picket**, depending on the purpose or means of the strike or the picketing.
- **Choose not to do any of these activities**, including joining or remaining a member of a union.

Illegal conduct will not be permitted. If you believe your rights or the rights of others have been violated, you should contact the NLRB promptly to protect your rights, generally within six months of the unlawful activity. You may inquire about possible violations without your employer or anyone else being informed of the inquiry. Charges may be filed by any person and need not be filed by the employee directly affected by the violation. The NLRB may order an employer to rehire a worker fired in violation of the law and to pay lost wages and benefits, and may order an employer or union to cease violating the law. Employees should seek assistance from the nearest regional NLRB office, which can be found on the Agency's website: **www.nlrb.gov**.

Under the NLRA, it is illegal for a union or for the union that represents you in bargaining with your employer to:

- **Threaten** you that you will lose your job unless you support the union.
- **Refuse to process a grievance** because you have criticized union officials or because you are not a member of the union.
- **Use or maintain discriminatory standards or procedures** in making job referrals from a hiring hall.
- **Cause or attempt to cause an employer to discriminate against you** because of your union-related activity.
- **Take other adverse action against you** based on whether you have joined or support the union.

If you and your coworkers select a union to act as your collective bargaining representative, your employer and the union are required to bargain in good faith in a genuine effort to reach a written, binding agreement setting your terms and conditions of employment. The union is required to fairly represent you in bargaining and enforcing the agreement.

You can also contact the NLRB by calling toll-free: **1-844-762-NLRB (6572)**. Language assistance is available. Hearing impaired callers who wish to speak to an NLRB representative should send an email to **relay.service@nlrb.gov**. An NLRB representative will email the requestor with instructions on how to schedule a relay service call.

SCAN TO LEARN MORE

Under the NLRA, it is illegal for your employer to:

- **Prohibit you from soliciting for a union during non-work time**, such as before or after work or during break times; or from distributing union literature during non-work time, in non-work areas, such as parking lots or break rooms.
- **Question you about your union** support or activities in a manner that discourages you from engaging in that activity.
- **Fire, demote, or transfer you, or reduce your hours or change your shift**, or otherwise take adverse action against you, or threaten to take any of these actions, because you join or support a union, or because you engage in concerted activity for mutual aid and protection, or because you choose not to engage in any such activity.
- **Threaten to close your workplace** if workers choose a union to represent them.
- **Promise or grant promotions, pay raises, or other benefits** to discourage or encourage union support.
- **Prohibit you from wearing union hats, buttons, t-shirts, and pins in the workplace** except under special circumstances.
- **Spy on or videotape peaceful union activities** and gatherings or pretend to do so.

*The National Labor Relations Act covers most private-sector employers. Excluded from coverage under the NLRA are public-sector employees, agricultural and domestic workers, independent contractors, workers employed by a parent or spouse, employees of air and rail carriers covered by the Railway Labor Act, and supervisors (although supervisors that have been discriminated against for refusing to violate the NLRA may be covered).

This Organization Participates in E-Verify

Esta Organización Participa en E-Verify



This employer participates in E-Verify and will provide the federal government with your Form I-9 information to confirm that you are authorized to work in the U.S.

If E-Verify cannot confirm that you are authorized to work, this employer is required to give you written instructions and an opportunity to contact Department of Homeland Security (DHS) or Social Security Administration (SSA) so you can begin to resolve the issue before the employer can take any action against you, including terminating your employment.

Employers can only use E-Verify once you have accepted a job offer and completed the Form I-9.

Este empleador participa en E-Verify y proporcionará al gobierno federal la información de su Formulario I-9 para confirmar que usted está autorizado para trabajar en los EE.UU..

Si E-Verify no puede confirmar que usted está autorizado para trabajar, este empleador está requerido a darle instrucciones por escrito y una oportunidad de contactar al Departamento de Seguridad Nacional (DHS) o a la Administración del Seguro Social (SSA) para que pueda empezar a resolver el problema antes de que el empleador pueda tomar cualquier acción en su contra, incluyendo la terminación de su empleo.

Los empleadores sólo pueden utilizar E-Verify una vez que usted haya aceptado una oferta de trabajo y completado el Formulario I-9.

E-Verify Works for Everyone

For more information on E-Verify, or if you believe that your employer has violated its E-Verify responsibilities, please contact DHS.

E-Verify Funciona Para Todos

Para más información sobre E-Verify, o si usted cree que su empleador ha violado sus responsabilidades de E-Verify, por favor contacte a DHS.

888-897-7781

dhs.gov/e-verify

E-VERIFY IS A SERVICE OF DHS AND SSA

The E-Verify logo and mark are registered trademarks of Department of Homeland Security. Commercial sale of this poster is strictly prohibited.

English / Spanish Poster

IF YOU HAVE THE RIGHT TO WORK



DON'T LET ANYONE TAKE IT AWAY

If you have the skills, experience, and legal right to work, your citizenship or immigration status shouldn't get in the way. Neither should the place you were born or another aspect of your national origin. A part of U.S. immigration laws protects legally-authorized workers from discrimination based on their citizenship status and national origin. You can read this law at 8 U.S.C. § 1324b.

The Immigrant and Employee Rights Section (IER) may be able to help if an employer treats you unfairly in violation of this law.

The law that IER enforces is 8 U.S.C. § 1324b. The regulations for this law are at 28 C.F.R. Part 44.

Call IER if an employer:

Does not hire you or fires you because of your national origin or citizenship status (this may violate a part of the law at 8 U.S.C. § 1324b(a)(1))

Treats you unfairly while checking your right to work in the U.S., including while completing the Form I-9 or using E-Verify (this may violate the law at 8 U.S.C. § 1324b(a)(1) or (a)(6))

Retaliates against you because you are speaking up for your right to work as protected by this law (the law prohibits retaliation at 8 U.S.C. § 1324b(a)(5))

The law can be complicated. Call IER to get more information on protections from discrimination based on citizenship status and national origin.

Immigrant and Employee Rights Section (IER)

1-800-255-7688 **TTY 1-800-237-2515**

www.justice.gov/ier

IER@usdoj.gov

U.S. Department of Justice, Civil Rights Division, Immigrant and Employee Rights Section, January 2019

This guidance document is not intended to be a final agency action, has no legally binding effect, and has no force or effect of law. The document may be rescinded or modified at the Department's discretion, in accordance with applicable laws. The Department's guidance documents, including this guidance, do not establish legally enforceable responsibilities beyond what is required by the terms of the applicable statutes, regulations, or binding judicial precedent. For more information, see "Memorandum for All Components: Prohibition of Improper Guidance Documents," from Attorney General Jefferson B. Sessions III, November 16, 2017.

SI USTED TIENE DERECHO A TRABAJAR



NO DEJE QUE NADIE SE LO QUITE

Si usted dispone de las capacidades, experiencia y derecho legal a trabajar, su estatus migratorio o de ciudadanía no debe representar un obstáculo, ni tampoco lo debe ser el lugar en que usted nació o ningún otro aspecto de su nacionalidad de origen. Existe una parte de las leyes migratorias de los EE. UU. que protegen a los trabajadores que cuentan con la debida autorización legal para trabajar de la discriminación por motivos de su estatus de ciudadanía o nacionalidad de origen. Puede consultar esta ley contenida en la Sección 1324b del Título 8 del Código de los EE. UU.

Es posible que la Sección de Derechos de Inmigrantes y Empleados (IER, por sus siglas en inglés) pueda ayudar si un empleador lo trata de una forma injusta, en contra de esta ley.

La ley que hace cumplir la IER es la Sección 1324b del Título 8 del Código de los EE. UU. Los reglamentos de dicha ley se encuentran en la Parte 44 del Título 28 del Código de Reglamentos Federales.

Llame a la IER si un empleador:

No lo contrata o lo despide a causa de su nacionalidad de origen o estatus de ciudadanía (esto podría representar una vulneración de parte de la ley contenida en la Sección 1324b(a)(1) del Título 8 del Código de los EE. UU.)

Lo trata de una manera injusta a la forma de comprobar su derecho a trabajar en los EE. UU., incluyendo al completar el Formulario I-9 o utilizar ~~E-Verify~~ (esto podría representar una vulneración de la ley contenida en la Sección 1324b(a)(1) o (a)(6) del Título 8 del Código de los EE. UU.)

Toma represalias en su contra por haber defendido su derecho a trabajar al amparo de esta ley (la ley prohíbe las represalias, según se indica en la Sección 1324b(a)(5) del Título 8 del Código de los EE. UU.)

Esta ley puede ser complicada. Llame a la IER para más información sobre las protecciones existentes contra la discriminación por motivos del estatus de ciudadanía o la nacionalidad de origen.

Sección de Derechos de Inmigrantes y Empleados (IER)

1-800-255-7688 **TTY 1-800-237-2515**

www.justice.gov/crt-espanol/ier

IER@usdoj.gov

Departamento de Justicia de los EE. UU., División de Derechos Civiles, Sección de Derechos de Inmigrantes y Empleados, enero del 2019

Este documento de orientación no tiene como propósito ser una decisión definitiva por parte de la agencia, no tiene ningún efecto jurídicamente vinculante y puede ser rescindido o modificado a la discreción del Departamento, conforme a las leyes aplicables. Los documentos de orientación del Departamento, entre ellos este documento de orientación, no establecen responsabilidades jurídicamente vinculantes más allá de lo que se requiere en los términos de las leyes aplicables, los reglamentos o los precedentes jurídicamente vinculantes. Para más información, véase «Memorándum para Todos Los Componentes: La Prohibición contra Documentos de Orientación Impropias», del Fiscal General Jefferson B. Sessions III, 16 de noviembre del 2017.

OSHA SE PREOCUPA POR SU SEGURIDAD

Como empleado, tiene el derecho a:

- Un lugar de trabajo seguro
- Hablar sobre preocupaciones de seguridad y salud sin represalias
- Reportar una lesión o enfermedad
- Recibir capacitación de una manera que entienda
- Que le proporcionen el equipo de seguridad requerido
- Solicitar una inspección de OSHA y hablar con el inspector
- Presentar una queja a OSHA sobre peligros en el lugar de trabajo
- Asistencia gratuita en materia de seguridad y cumplimiento por parte de OSHA en cualquier momento

PARA QUE VUELVA A CASA SEGURO

Llame al 800-321-OSHA o visite OSHA.gov/workers

OSHA 3167-02R 2026 — Spanish

Administración de Seguridad y Salud Ocupacional

OSHA.GOV

OSHA CARES

As an employee, you have the right to:

- A safe workplace
- Speak up about safety and health concerns without retaliation
- Report an injury or illness
- Training in a manner you understand
- Be provided required safety equipment
- Request an OSHA inspection and speak with the inspector
- File a complaint with OSHA about workplace hazards
- Free safety and compliance assistance from OSHA at any time

THAT YOU GO HOME SAFE

Call us at 800-321-OSHA or visit OSHA.gov/workers

OSHA 3165-02R 2026

Occupational Safety and Health Administration

OSHA.GOV

Your Employee Rights Under the Family and Medical Leave Act

What is FMLA leave?

The Family and Medical Leave Act (FMLA) is a federal law that provides eligible employees with **job-protected leave** for qualifying family and medical reasons. The U.S. Department of Labor's Wage and Hour Division (WHD) enforces the FMLA for most employees.

Eligible employees can take **up to 12 workweeks** of FMLA leave in a 12-month period for:

- The birth, adoption or foster placement of a child with you,
- Your serious mental or physical health condition that makes you unable to work,
- To care for your spouse, child or parent with a serious mental or physical health condition, and
- Certain qualifying reasons related to the foreign deployment of your spouse, child or parent who is a military servicemember.

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

You have the right to use FMLA leave in **one block of time**. When it is medically necessary or otherwise permitted, you may take FMLA leave **intermittently in separate blocks of time, or on a reduced schedule** by working less hours each day or week. Read Fact Sheet #28M(c) for more information.

FMLA leave is **not paid leave**, but you may choose, or be required by your employer, to use any employer-provided paid leave if your employer's paid leave policy covers the reason for which you need FMLA leave.

Am I eligible to take FMLA leave?

You are an **eligible employee** if **all** of the following apply:

- You work for a covered employer,
- You have worked for your employer at least 12 months,
- You have at least 1,250 hours of service for your employer during the 12 months before your leave, and
- Your employer has at least 50 employees within 75 miles of your work location.

Airline flight crew employees have different "hours of service" requirements.

You work for a **covered employer** if **one** of the following applies:

- You work for a private employer that had at least 50 employees during at least 20 workweeks in the current or previous calendar year,
- You work for an elementary or public or private secondary school, or
- You work for a public agency, such as a local, state or federal government agency. Most federal employees are covered by Title II of the FMLA, administered by the Office of Personnel Management.

How do I request FMLA leave?

Generally, **to request FMLA leave you must**:

- Follow your employer's normal policies for requesting leave,
- Give notice at least 30 days before your need for FMLA leave, or
- If advance notice is not possible, give notice as soon as possible.

You **do not have to share a medical diagnosis** but must provide enough information to your employer so they can determine whether the leave qualifies for FMLA protection. You **must also inform your employer if FMLA leave was previously taken** or approved for the same reason when requesting additional leave.

Your **employer may request certification** from a health care provider to verify medical leave and may request certification of a qualifying exigency.

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.

State employees may be subject to certain limitations in pursuit of direct lawsuits regarding leave for their own serious health conditions. Most federal and certain congressional employees are also covered by the law but are subject to the jurisdiction of the U.S. Office of Personnel Management or Congress.

What does my employer need to do?

If you are eligible for FMLA leave, your **employer must**:

- Allow you to take job-protected time off work for a qualifying reason,
- Continue your group health plan coverage while you are on leave on the same basis as if you had not taken leave, and
- Allow you to return to the same job, or a virtually identical job with the same pay, benefits and other working conditions, including shift and location, at the end of your leave.

Your **employer cannot interfere with your FMLA rights** or threaten or punish you for exercising your rights under the law. For example, your employer cannot retaliate against you for requesting FMLA leave or cooperating with a WHD investigation.

After becoming aware that your need for leave is for a reason that may qualify under the FMLA, your **employer must confirm whether you are eligible** or not eligible for FMLA leave. If your employer determines that you are eligible, your **employer must notify you in writing**:

- About your FMLA rights and responsibilities, and
- How much of your requested leave, if any, will be FMLA-protected leave.

Where can I find more information?

Call **1-866-487-9243** or visit **dol.gov/fmla** to learn more.

If you believe your rights under the FMLA have been violated, you may file a complaint with WHD or file a private lawsuit against your employer in court. **Scan the QR code to learn about our WHD complaint process**.

WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

SCAN ME

Sus derechos de personal según la Ley de Licencia Familiar y Médica

¿Qué es una licencia de FMLA?

La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) es una ley federal que proporciona al personal elegible **licencias con protección del empleo** por razones familiares y médicas que califiquen. La División de Horas y Salarios (WHD, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de EE. UU. hace cumplir la FMLA para la mayoría del personal.

El personal elegible puede tomarse licencias de FMLA de **hasta 12 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses por:

- El nacimiento, la adopción o la ubicación de hogar adoptivo de un niño o niña,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijos, hijas o padres con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

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

Puede que usted tenga derecho a usar la licencia de FMLA en **un bloque de tiempo.** Cuando haya una necesidad médica o se permita por otro motivo, puede tomar una licencia de FMLA **de forma intermitente en bloques separados, o con un horario reducido** trabajando menos horas al día o a la semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información.

La licencia de FMLA **no es una licencia paga**, pero usted puede elegir, o puede que su empresa le exija, utilizar cualquier licencia paga proporcionada por la empresa si la política de licencias de su empresa cubre el motivo por el cuál necesita una licencia de FMLA.

¿Soy elegible para tomar una licencia de FMLA?

Usted es **elegible** si aplican **todas** las siguientes condiciones:

- Trabaja para una empresa cubierta,
- Ha trabajado para su empresa durante al menos 12 meses,
- Tiene al menos 1250 horas de servicio para su empresa durante los 12 meses previos a su licencia, y
- Su empresa tiene al menos 50 integrantes del personal dentro de las 75 millas desde su lugar de trabajo.

El personal de tripulación de vuelo tiene requisitos de "horas de servicio" diferentes.

Trabaja para una **empresa cubierta** si aplica **una** de las siguientes condiciones:

- Trabaja para una empresa privada que tiene al menos 50 integrantes del personal durante al menos 20 semanas laborales en el año actual o anterior,
- Trabaja para una escuela primaria o secundaria pública o privada, o
- Trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría del personal está cubierta por el Título II de la FMLA, administrada por la Oficina de Administración de Personal.

¿Cómo solicito una licencia de FMLA?

En general, **para solicitar una licencia de FMLA usted debe**:

- Seguir las políticas regulares de su empresa para solicitar licencias,
- Avisar con al menos 30 días de anticipación que necesita una licencia de FMLA, o
- Si no es posible avisar con anticipación, avisar tan pronto sea posible.

Usted **no tiene obligación de compartir un diagnóstico médico,** pero debe proporcionar información suficiente para que su empresa pueda determinar si la licencia califica para la protección de la FMLA. Usted también **debe informar a su empresa si se tomó una licencia de FMLA anteriormente** o se aprobó por el mismo motivo al solicitar una licencia adicional.

Su **empresa puede solicitar certificación** de un prestador de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar certificación de una exigencia que califique.

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación, ni invalida ninguna ley estatal o local o acuerdo colectivo que proporcione mayores derechos de licencia familiar o médica.

El personal estatal puede estar sujeto a ciertas limitaciones al buscar demandas directas con respecto a licencias por sus propias condiciones graves de salud. La mayor parte del personal federal y cierta parte del congresional también está cubierta por la ley, pero está sujeta a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal de EE. UU. o al Congreso.

¿Qué debe hacer mi empresa?

Si usted es elegible para una licencia de FMLA, su **empresa debe**:

- Permitirle que se ausente del trabajo con su empleo protegido, por un motivo que califique,
- Continuar su plan de cobertura grupal de salud mientras se encuentra de licencia, de la misma forma que si no estuviera de licencia, y
- Permitirle regresar al mismo empleo, o a un empleo virtualmente igual con el mismo salario, los mismos beneficios y otras condiciones de trabajo, incluidos los turnos y la ubicación, al finalizar su licencia.

Su **empresa no puede interferir con sus derechos de la FMLA** ni amenazar ni castigarle por ejercer sus derechos en virtud de la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar una licencia de FMLA o cooperar con una investigación de WHD.

Tras tomar conocimiento de que su necesidad de tomar una licencia es por un motivo que califica según la FMLA, su **empresa debe confirmar si usted es elegible** o no para la licencia de la FMLA. Si su empresa determina que usted es elegible, su **empresa debe notificarle por escrito**:

- Sobre sus derechos y responsabilidades en virtud de la FMLA, y
- Qué parte de su licencia solicitada, si la hubiera, será protegida por la FMLA.

¿Dónde puedo encontrar más información?

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

Si cree que sus derechos según la FMLA han sido violados, puede presentar una denuncia ante la WHD o presentar una demanda privada contra su empresa en la corte. **Escanee el código QR para conocer más sobre el proceso de denuncias de la WHD.**

ESCANEAR

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS

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 https://www.dol.gov/agencies/vets/. An interactive online USERRA Advisor can be viewed at https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra
- ☆ 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: https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster 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 — May 2022

SUS DERECHOS BAJO USERRA

EL ACTA DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS (USERRA)

USERRA protege los derechos de trabajo de las personas que voluntaria o involuntariamente dejan sus empleos para integrarse al servicio uniformado o a ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe la discriminación, por parte de los empleadores contra los miembros actuales, ex-miembros, y candidatos de los servicios uniformados.

DERECHOS DE REEMPLEO

Usted tiene derecho a ser reempleado en su trabajo civil si lo deja para cumplir servicio en el servicio uniformado y:

- ☆ Usted se asegura que su empleador reciba por adelantado un aviso por escrito o verbal de su servicio;
- ☆ Usted tiene cinco años o menos de servicio acumulativo en las fuerzas uniformadas mientras está con ese empleador;
- ☆ Usted regresa a su trabajo o solicita ser reempleado dentro de un margen de tiempo adecuado después de la conclusión de su servicio; y
- ☆ Usted no ha sido separado del servicio con una baja que lo descalifique o haberse retirado de cualquier otra forma que no sea en condiciones honorables.

Si Usted es elegible para ser reempleado, debe ser reposicionado en el puesto y con los beneficios que Usted habría tenido si no hubiera estado ausente debido al servicio uniformado, o en ciertos casos, un puesto equivalente.

DERECHO A SER LIBRE DE DISCRIMINACION Y REPRESALIAS

Si Usted:

- ☆ Es un ex-miembro o un miembro actual de los servicios uniformados;
- ☆ Ha solicitado pertenecer al servicio uniformado; o,
- ☆ Se encuentra obligado a servir en los servicios uniformados;

entonces, el empleador no puede negar alguno de los siguientes;

- ☆ empleo inicial;
- ☆ reempleo;
- ☆ permanecer en el empleo;
- ☆ ascenso; o,
- ☆ cualquier beneficio de empleo,

debido a este estado.

Además, un empleador no puede tomar represalias en contra de cualquier persona que este ayudando a la aplicación de los derechos de USERRA, incluyendo el testificar o hacer una declaración en conexión con un procedimiento bajo USERRA; aún si esa persona no tiene ninguna conexión con el servicio.

PROTECCION DEL SEGURO DE SALUD

- ☆ Si Usted deja su empleo para realizar servicio uniformado, tiene derecho a elegir continuar con el plan de cobertura médica proporcionado por su empleador existente para Usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras se encuentre en el servicio uniformado.

- ☆ Aún si Usted elige no continuar con su cobertura médica durante su servicio uniformado, Usted tiene derecho a ser readmitido en su plan de cobertura médica proporcionado por el empleador al ser reempleado; generalmente, sin ningún periodo de espera o exclusiones (por ejemplo: exclusiones de condiciones pre-existentes), excepto por alguna lesión o enfermedad relacionada al servicio.

CUMPLIMIENTO

- ☆ El Servicio de Empleo y Capacitación de Veteranos (VETS, por sus siglas en inglés) del Departamento del Trabajo de los EE.UU. está autorizado a investigar y resolver reclamos sobre violaciones de USERRA.

- ☆ Si necesita ayuda para enviar una reclamación, o si necesita cualquier otra información sobre USERRA, contáctese con VETS al **1-866-4-USA-DOL** o visite el sitio de internet https://www.dol.gov/agencies/vets/. Puede contactar a un ayudante interactivo de USERRA a través del internet en https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra.

- ☆ Si envía una reclamación a VETS y VETS no puede resolverla, Usted puede solicitar que su caso sea referido al Departamento de Justicia de los EE.UU. o, a la Oficina de Asesoramiento Especial (Office of Special Counsel), para representación según corresponda.

- ☆ También, puede omitir el proceso por la vía de VETS y aplicar una acción civil en contra del empleador por violaciones de USERRA.

Los derechos que se presentan aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. El texto de este aviso fue preparado por VETS, y puede ser visto en la Internet en la siguiente dirección: http://www.dol.gov/vets/programs/userra/poster. La ley federal requiere que los empleadores informen a los empleados sobre sus derechos bajo USERRA. Los empleadores pueden cumplir con estos requisitos al poner este aviso donde usualmente se colocan los anuncios para los empleados.

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

U.S. Department of Justice

Office of Special Counsel

1-800-336-4590

Publication Date —