DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA-siglas en inglés)

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 avudarle. 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 Tipos de Discriminación Laboral son 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 (incluvendo 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

Interferencia, coerción o amenazas relacionadas

oportunidades en todos los aspectos del empleo.

o la compensación de otros solicitantes o empleados.

por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación

con el ejercicio de los derechos relacionados

con la discriminación por discapacidad o la

procedimiento por discriminación

acomodación por embarazo

¿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 Prácticas Laborales Pueden ser Todos los aspectos del empleo, incluyendo: Despidos Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada) Contratación o promoción

• Falta de proporcionar adaptaciones razonables

para una discapacidad; embarazo, parto o

a alguien de oponerse a la discriminación,

presentar un cargo o participar en una

Asignaciones

Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

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

• 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 eiercer sus derechos, er relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones ¿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

Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de

o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje).

• Remuneración (salarios desiguales o compensación) las siguientes maneras: Presentar una consulta a través del Portal Público 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 <u>www.eeoc.gov/field-office</u>) Corre Electrónico: info@eeoc.gov

Información adicional sobre la FFOC, incluvendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponibl en www.eeoc.gov/es.

investigación o procedimiento **EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES** La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por Estatus Protegido Como Veterano El Acta de Asistencia para el Reajuste sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores al su separación o liberación del servicio activo) veteranos en servicio activo en Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio Origen Nacional La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la de las fuerzas armadas.

discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos Represalias Se prohíben las represalias contra una persona que presente de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de 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 Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios La Orden Ejecutiva 11246, sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales la OFCCP debe comunicarse de inmediato con: La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP),

Departamento de Trabajo de los EE. UU., Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según 200 Constitution Avenue, N.W. Washington, D.C. 20210 enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra 1-800-397-6251 (Ilamada gratuita). la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de

incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en que es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/, o llamando a una oficina regional o distrital el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con Departamento de Trabajo de los EÉ.UU y en la página web "Contáctenos" de la discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo. 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 Personas con Discapacidades La Sección 504 del Acta de Rehabilitación del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión de empleo, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo. Si cree que ha sido o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en brinda dicha asistencia.

Responsabilidades de los Empleados

2. Usted debe reportar cualquier accidente inmediatamente, pero no

más tarde de 30 días después del accidente, a su empleador, los

representantes del empleador, su capataz o supervisor inmediato.

proveedores médicos en el curso de su tratamiento relacionado

con lesiones de trabajo. Usted debe aceptar tratamientos médicos

razonables y servicios de rehabilitación cuando sean ordenados

por la Junta Estatal de Compensación de Trabajadores o la Junta

dirección cuando se mude a un nuevo lugar. Usted debe notificar a la compañía de seguros/empleador cuando usted halla regresado

a trabajar de tiempo completo o medio tiempo y reportar la

la compañía de seguro/ empleador de cambios de dirección o

aunque el pago sea mas bajo que en el trabajo que usted tenia

cuando se lesionó, si usted no intenta el trabajo sus beneficios

seguros/empleador niega estos beneficios. Usted debe de hacer

un reclamo dentro de un año después del ultimo tratamiento

medico o dentro de dos años de su último pago de beneficios

semanales o usted perderá sus derechos a estos beneficios.

muerte o perderán los derechos a estos beneficios.

9. Si su (s) dependiente (s) no reciben beneficio de pagos permitidos.

10. Algún pedido de reembolso a usted por millas o otros gastos relacionados con tratamiento medico debe ser sometidos a la

11. Si un empleado injustificadamente rehúsa a someterse a una

El dependiente debe hacer un reclamo con la Junta Estatal de

Compensación de Trabajadores dentro de un año después de su

compañía de seguros/empleador dentro de un año del día que

prueba de droga después de una lesión en el trabajo habrá una

presunción de que el accidente y lesión fueran causados por

droga o alcohol. Si la presunción no se sobrepone por otras

evidencias, algún reclamo hecho para beneficios de compensación

ser castigado con una multa de no más de \$10,000.00 o

encarcelamiento de hasta 12 meses o las dos, por hacer

declaraciones falsas o engañosos testimonios cuando reclame

beneficios. También cualquier declaración falsa o evidencia falsa

dadas bajo juramento durante el curso de alguna audiencia de

WC-BILL OF RIGHTS

división de apelación o administración es perjurio.

8. Si usted cree que debe recibir beneficios y su compañía de

a algún beneficio de ingreso aun así halla regresado al trabajo.

cantidad de su salario semanal porque usted puede tener derecho

4. No se permitirá compensación por una lesión o muerte debido a

una conducta mal intencionada de los empleados.

Fallar en hacerlo puede resultar en la perdida de sus beneficios.

3. Un empleado tiene la continua obligación de cooperar con

pólizas razonables y procedimientos del empleador.

puede suspender sus beneficios.

pueden ser suspendidos.

los gastos fueron incurridos.

de Trabajador serán negados.

JUNTA ESTATAL DE COMPENSACIÓN DE TRABAJADORES DE GEORGIA DECLARACIÓN DE DERECHOS PARA EL TRABAJADOR LESIONADO

Según lo requiere la Ley O.C.G.A. §34-9-81.1, esto es un recuento de sus derechos y responsabilidades. La Ley de Compensación de Trabajadores le provee a usted, como trabajador en el Estado de Georgia, ciertos derechos y responsabilidades si usted se lesiona en el trabajo. La Ley de Compensación de Trabajador lo provee a usted con cobertura de lesiones relacionadas con el trabajo aunque su lesión sea en el primer día de trabajo. Además de sus derechos, usted también tiene ciertas responsabilidades. Sus derechos y responsabilidades están descritos abajo.

Derechos de los Empleados

programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

1. Si usted se lesiona en el trabajo, usted puede recibir rehabilitación médica y 1. Usted debe de seguir las reglas escritas de seguridad y otras beneficios de ingresos. Estos beneficios son proveídos para ayudarlo a regresar al trabajo. También sus dependientes pueden recibir beneficios si usted muere como resultado de lesiones recibidas en el trabajo. 2. Se le requiere a su empleador que anuncie una lista de seis doctores o por lo

menos el nombre de un WC/ MCO certificado que provee cuidados médicos, al menos que la Junta halla otorgado una excepción. Usted puede escoger un doctor de la lista sin el permiso de su empleador. Sin embargo, en una emergencia, usted puede recibir asistencia medica temporaria de cualquier otro medico hasta que la emergencia termine después usted debe recibir tratamiento de los médicos que se anuncian en la lista.

3. Sus cuentas médicas autorizadas, cuentas de hospital, rehabilitación en algunos casos, terapia física, recetas y gastos de transporte serán pagados si la lesión fue ocasionada por un accidente en el trabajo. Todas las lesiones que ocurren en o antes 30 de junio de 2013 se tendrá derecho a beneficios médicos de por vida. Si el accidente ocurrió en o 1 de julio del 2013 el 5. Debe de notificar a la compañía de seguro/empleador de su tratamiento médico será limitado a un máximo de 400 semanas a partir de la fecha del accidente. Si su lesión es catastrófica en la naturaleza que puede tener derecho a beneficios médicos de por vida.

4. Usted tiene derecho a recibir beneficios de ingresos semanales si usted ha perdido tiempo por más de siete días debido a una lesión. Su primer cheque debe ser enviado a usted dentro de 21 días, después del primer día que falto 6. Una esposa dependiente de un empleado difunto debe notificar a al trabajo. Si esta fuera más de 21 días consecutivos debido a su lesión, se le pagara la primera semana.

5. Los accidentes son clasificados ya sea catastróficos o no catastróficos. **7.** Usted debe intentar un trabajo aprobado por su medico autorizado Lesiones catastróficas son las que envuelven amputación, parálisis severas, lesiones severas de la cabeza, quemaduras severas, ceguera que prevenga al empleado a que pueda realizar el o ella su trabajo anterior o cualquier otro trabajo disponible en numero considerable dentro de la economía nacional. En casos catastróficos usted tiene derecho a recibir un promedio de dos terceras partes de su ingreso semanal pero no más de \$800 por semana por una lesión relacionada con el trabajo durante todo el tiempo que usted no pueda regresar a su trabajo. Usted también tiene derecho a recibir beneficios médicos y de rehabilitación. Si usted necesita ayuda en esta área llame a la Junta Estatal de Compensación de Trabajadores al (404) 656-0849.

6. En todos los otros casos (no catastróficos) usted tiene el derecho a recibir dos terceras partes de su sueldo promedio semanal pero no más de \$800 por semana de una lesión relacionada de trabajo, usted recibirá estos beneficios mientras usted este incapacitado. Pero no más de 400 semanas si no esta trabajando y se determina que usted esta capacitado a desempeñar con restricción por 52 semanas consecutivas o 78 semanas agregadas sus ingresos semanales serán reducidos a dos terceras partes de su sueldo

promedio pero no más de \$533.33 por semana, que no excedan 350 semanas. 7. Cuando usted pueda regresar a trabajar pero solo pueda conseguir empleo de salario bajo como resultado de su lesión usted tiene derecho a un beneficio semanal de no más de \$533.33 por semana pero no más de 350

8. En caso de que usted muera como resultado de un accidente en el trabajo, su dependiente (s) recibirán para gastos de entierro \$7,500 y dos terceras partes 12. Usted será culpable de un delito menor y una vez convicto debe de su sueldo promedio semanal, pero no más de \$800 por semana. Una esposa viuda sin niños se le pagara un máximo de \$320,000 en beneficios continuos hasta que EL/ELLA se vuelva a casar o abiertamente cohabite con una persona del sexo opuesto.

9. Si usted no recibe beneficios cuando sea debido, la compañía de seguro/ empleador debe de pagar penalidades, que se agregaran a sus pagos.

La Junta de Compensación de Trabajadores le proporcionará la información relativa a la manera de presentar una reclamación y responderá a cualquier preguntas adicionales sobre sus derechos en virtud de la ley. Si usted llama en la zona de Atlanta, el teléfono es el (404) 656-3818 y fuera de la zona metropolitana de Atlanta, llame al 1-800-533-0682, o escriba a la Junta Estatal de Compensación de Trabajadores a 270 Peachtree Street, NW, Atlanta, Georgia 30303-1299 o visita sitio web: https://www.sbwc.georgia.gov. No es necesario tener un abogado para presentar una reclamación a la Junta; sin embargo, si usted cree que necesita los servicios de un abogado y no tiene uno propio, usted puede ponerse en contacto con el Servicio de Referencia de Abogados (Lawyers Referral Service) al teléfono (404) 521-0777 o al 1-800-334-6865.

SI USTED TIENE PREGUNTAS LLAME AL (404) 656-3818 O 1-800-533-0682 O VISITA SITIO WEB: https://www.sbwc.georgia.gov CUALQUIER DECLARACIÓN FALSA Y DELIBERADA PARA OBTENER O NEGAR BENEFICIOS ES UNA OFENSA CRIMINAL Y ES SUJETO A PENALIDADES DE HASTA \$10,000 POR CADA VIOLACIÓN (O.C.G.A. §34-9-18 Y §34-9-19).

REVISIÓN 07/2023

(Este aviso debe ser puesto en un lugar accesible al empleado todo el tiempo.)

PROCEDIMIENTOS ORGANIZATIVOS DE WIDADOS ADMINISTRADOR

AVISO OFICIAL

Esta compañía opera bajo las Leyes de Compensación de Trabajadores de Georgia LOS TRABAJADORES DEBEN REPORTAR TODOS LOS ACCIDENTES INMEDIATAMENTE AL EMPLEADOR Y AVISARLE AL EMPLEADOR PERSONALMENTE, UN AGENTE,

Si un trabajador se lesiona en el trabajo, el empleador debe pagar los gastos médicos y de rehabilitación dentro de los limites de la ley. En algunos casos el empleador también pagara una parte de los ingresos perdidos. Lesiones de trabajo y de enfermedades ocupacionales deben ser reportado por escrito cuando sea posible. El trabajador puede perder los derechos de recibir compensación si un accidente no es reportado dentro de 30 días (referencia O.C.G.A. § 34-9-80). El empleador ofrecerá una planilla sin costo alguno cuando sea pedida para reportar accidentes y también sin costo alguno, puede suministrar información acerca de compensación de trabajadores. El empleador también suministrará, si es pedido, al empleado, copias de planillas de la junta archivadas con el empleador pertenecientes a reclamos de los empleados.

REPRESENTANTE, FEJE O CAPATAZ.

La compañía de seguro que provee cobertura para esta Empresa bajo la Ley de Compensación de Trabajadores es: **Asegurador Nombre**

> Dirección Teléfono

Su empleador esta matriculado con la organización administrativa de cuidados de compensación de trabajadores (WC/MCO) inscrito abajo, para proveer todos los tratamientos médicos necesarios en lesiones de compensación de Trabajadores. El día efectivo aparece debajo. Si usted a tenido una lesión antes de la fecha efectiva inscrito abajo, usted puede continuar recibiendo tratamiento por su actual medico no-participante hasta que usted elija utilizar los servicios de WC/MCO.

Cada empleado se le proveerá una publicación la cual explica en detalles como adquirir los servicios de la (WC/MCO) y se le proveerá con una lista completa de los médicos proveedores disponibles. Y además, cada empleado recibirá una tarjeta tamaño billetera que contiene información de los servicios de la WC/MCO incluyendo un numero disponible las 24 horas con mensaje grabados con información de como utilizar los servicios.

NOMBRE DE WC/MCO **DIRECCION AREA DE SERVICIO GEOGRAFICO NOMBRE DE PERSONA DE CONTACTO** NUMERO DE TELEFONO DE PERSONA DE CONTACTO **DIRECCION DE PERSONA DE CONTACTO NUMERO DE TELEFONO DE 24 HORAS** FECHA EFECTIVA DE WC/MCO

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 DE LECHE MATERNA EN EL TRABAJO La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que una empleada de enfermería extraiga leche materna para su bebé lactante durante un año después del nacimiento del bebé cada vez que la empleada necesite extraer leche materna. Los empleadores deben proporcionar un lugar, que no sea un baño, que esté protegido de la vista y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y el público, que pueda ser utilizado por la empleada para extraer 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

\$7.25 POR HORA A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009 La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea 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 INFORMACIÓN ADICIONAL

Ciertas ocupaciones y establecimientos están exentos del salario mínimo y/o del pago de horas extras. Ciertas exenciones limitadas también se aplican a los requisitos de extracción de leche materna

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 SALANIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

LEY DE IGUALDAD DE PAGO PARA TRABAJOS IGUALES

POLÍTICA La Asamblea General de Georgia declara por la presente que la práctica de discriminación sobre la base del sexo que consiste en pagar a los empleados de un sexo según un régimen salarial inferior al de los del sexo opuesto por trabajos comparables en empleos que requieren los mismos o esencialmente los mismos conocimientos, habilidades, esfuerzos y responsabilidades, es una discriminación injusta contra la persona que recibe el salario inferior: Se declara por la presente que es la política del Estado de Georgia, haci endo uso del poder de policía de este Estado, corregir y, tan rápidamente comosea posible, eliminar las prácticas salariales discriminatorias basadas en el sexo.

PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Ningún empleador que tenga empleados sujetos a cualquiera de las cláusulas de esta sección debe discriminar, en ningún establecimiento en que tengan empleo, entre dichos empleados sobre la base del sexo, pagando según un régimen salarial inferior al pagado al sexo opuesto, EXCEPTO CUANDO DICHO PAGO SE HACE EN FUNCIÓN DE: 1. Un sistema de antigüedad 2. Un sistema de mérito

3. Un sistema que mida las ganancias por la cantidad o calidad de la producción, o 4. Un sistema diferencial basado en otros factores que no sean el SEXO: A condición de que el empleador que paque según un régimen de salario diferenciales en violación de esta subsección no debe, a fin de cumplir las cláusulas de la misma, reducir el régimen salarial de ningún empleado. l'ambién es ilegal que cualquier persona cause o intente causar que un empleador discrimine contra cualquier empleado en violación de las cláusulas de

Es ilegal que cualquier persona deje cesante o discrimine de cualquier otra manera a cualquier empleado amparado por este capítulo porque dicho empleado haya presentado una denuncia contra el empleador o contra cualquier otra persona, o haya instituido o causado la instrucción de cualquier proceso según o en relación con este capítulo, o haya prestado declaración o esté por prestar declaración testimonial en cualquiera de dichos procesos. Toda persona que infrinja cualquier cláusula de este Código será sancionada, previa condena, con una multa que no excederá los \$100.00. (OCGA Sección

PARA INFORMACIÓN SOBRE LA LEY DE IGUALDAD DE PAGO PARA TRABAJOS IGUALES

(EOUAL PAY FOR EOUAL WORK ACT), COMUNÍOUESE CON:

Georgia Department of Labor | Office of Equal Opportunity 148 Andrew Young International Blvd., N. E., Atlanta, Georgia 30303-1751 Empleador/programa con igualdad de oportunidades

GDOL DOL-4107 (R-07-24)

SEGURO DE DESEMPLEO PARA EMPLEADOS

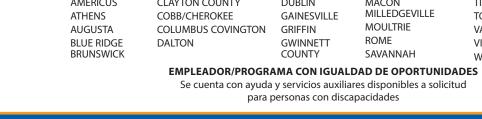
Su empleo está cubierto por la Ley de Seguridad en el Empleo. Es posible que pueda establecer una reclamación ante el Seguro de Desempleo si queda TOTAL o PARCIALMENTE desempleado por causas ajenas a su voluntad y si cumple con todos los requisitos. IMPORTANTE: A fin de recibir los beneficios del seguro de desempleo, usted puede hacer una reclamación a través de internet en dol. georgia.gov. También puede hacer su reclamación en persona, en cualquiera de los centros vocacionales del Departamento de Trabajo de Georgia (GDOL) que se mencionan a continuación.

La Ley de Seguridad del Empleo de Georgia establece que por cada semana en la que usted reclama beneficios de desempleo, usted debe: Estar DESEMPLEADO/A, APTO/A para trabajar, DISPONIBLE para trabajar, EN BÚSQUEDA ACTIVA DE TRABAJO, y estar dispuesto/a a aceptar de inmediato un trabajo adecuado. Registrarse para servicios de empleo en el Departamento de Trabajo de Georgia. Informar semanalmente sus contactos de búsqueda de empleo, todos los ingresos de cada semana y cualquier empleo que

AVISO: Los empleadores no pueden deducir dinero de los cheques de sueldo de los empleados para pagar el impuesto del seguro de desempleo.

El financiamiento de los beneficios del seguro de desempleo proviene de los impuestos pagados por los empleadores.

OFICINAS DONDE PUEDE PRESENTAR UNA RECLAMACIÓN DEL SEGURO DE DESEMPLEO ATI ANTA CARROLLTON DFKALB HOUSTON COUNTY **ALBANY** CARTERSVILLE LAGRANGE THOMASVILLE **DOUGLAS AMERICUS CLAYTON COUNTY** DUBLIN TIFTON MACON MILLEDGEVILLE COBB/CHEROKEE GAINESVILLE TOCCOA VALDOSTA





AVISO DE DÍA DE COBRO Dia de cobro regulares Para Los Empleados de

(Nombre Firme) Este Como Sigue: Otros

AVISO DE ANTI-DISCRIMINACIÓN

Se considera ilegal discriminar a las personas autorizadas a trabajar. Los empresarios NO PUEDEN especificar qué documento(s) aceptarán de un empleado. El rechazo a la contratación de una persona debido a la existencia de una fecha futura de expiración en los documentos que ésta presenta puede constituir también una discriminación ilegal.

Para más información, póngase en contacto con la Oficina del Consejero Especial para Prácticas Injustas Relacionadas con Inmigración Oficina de Empleo en el 800-255-7688.

ES POSSIBLE QUE DEBA VERIFICAR SU RETENCION

Desde la última vez que presentó el Formulario W-4 a su empleador Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame Se casó o divorció? · Ganó o perdió a un dependiente? Cambió su nombre?

Hubo grandes cambios en...

• Sus ingresos no salariales (intereses, dividendos, ganancias sobre capital, • El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empezaron o dejaron de los formularios y la información sobre este tema. • Sus deducciones detalladas?

Sus créditos fiscales? Si su respuesta es "SI"... En cualquiera de estas preguntas o si debía impuestos extras cuando presentó su último reintegro, puede que tenga que llenar nuevamente un Formulario W-4.

al IRS al 1-800-829-3676. Es momento que revise su retención en la renta. Para más detalles, obtenga la Publicación 919, Cómo Ajusto mi Impuesto por Retención en la Fuente?, o use la Calculadora de Retención en la Fuente www.irs.gov/individuals en la página web del IRS. Empleador: Por favor

VIDALIA

presente o publique este Anuncio en la Cartelera de Mensajes de forma que sus empleados puedan verlo. Por favor indique en donde pueden obtener

Internal Revenue Service www.irs.gov

Publication 213 (Rev.8-2009) Cat. No. 11047P

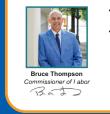
VACACIONES SEGURO DE DESEMPLEO NO SE PAGA

Cuando usted esta en:: Licencia por solicitud propia

Vacaciones pagadas

 Vacaciones no pagadas, hasta dos semanas en un año calendario si son proporcionadas por:

- Contrato o acuerdo de empleo, o por:



- Costumbre, práctica o política establecida del empleador; y - Anunciado al menos 30 días antes del comienzo del período programado

PÁRRAFO (3)(A) DE LA SECCIÓN 34-8-195 DE LA OCGA

GDOL GEORGIA DEPARTMENT OF LABOR DOL-154SP (R-07-24)

DERECHOS DEL EMPLEADO LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a **del sector privado que utilice pruebas con detectores de** tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas mentiras durante el período de pre empleo o durante el servicio de polígrafo.

PROHIBICIONES Generalmente se le prohíbe al empleador que le pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y someta a una prueba con detector de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por 🔝 descontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados

EXENCIONES Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos CUMPLIMIENTO El/La Secretario(a) de Trabajo puede presentar 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 pueden presentar sus propias acciones judiciales. nacional. La Lev 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

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba ocasionado daños económicos al empleador. La Ley no substituye

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS En casos en que se permitan las duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

acciones legales para impedir violaciones v evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleados o solicitantes de empleo también LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO

DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE.





€WH DE LOS EE.UU. WH1462 SPA REV 02/22 1-866-487-9243

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS







LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO PARA SERVICIOS UNIFORMADOS USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos laborales para adelantar su servicio militar o

ciertos tipos de servicios en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores que discriminen a los pasados o actuales iembros de los servicios uniformados, y a aquellos que apliquen a los servicios uniformados.

Los derechos presentados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS, y puede ser visto en Internet en esta

DERECHOS DE REEMPLEO Usted tiene derecho a ser reempleado(a) en su trabajo civil si lo dejó para cumplir con su labor en el servicio uniformado y: usted garantiza que su empleador reciba una notificación por anticipado de su servicio, por escrito o verbalmente; usted tiene cinco años o menos acumulados de servicio en los servicios uniformados mientras ha sido empleado(a) de ese empleador en

usted regrese a trabajar o aplique para ser reempleado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonroso o bajo Si usted es elegible para ser reempleado(a), debe ser restituido (a) en el trabajo y los beneficios que haya logrado de no haber estado en servicio militar o, en algunos casos, un trabajo similar, le serán restituidos.

DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN

• es o fue miembro del servicio uniformado; • ha aplicado para hacer parte del servicio uniformado; o • está obligado(a) a servir en el servicio entonces un empleador no puede negárselos: • empleo inicial; • reempleo; • retención en el empleo; • ascenso; o

cualquier beneficio del empleo debido a este estatus

Fecha de publicación — Mayo 2022

de la empresa para sus empleados.

PROTECCIÓN DEL SEGURO MEDICO • Si usted deja su trabajo para cumplir con un servicio militar, usted tiene el derecho a decidir si sigue con su servicio de seguro médico ofrecido por medio de su empleador, para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras está en el servicio militar.

· Incluso si decide no continuar con la cobertura durante su servicio militar, tiene el derecho a ser reinstituido(a) en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reempleado(a), por lo general sin tiempos de espera o exclusiones (ej. Condiciones de exclusión preexistentes) excepto para enfermedades u heridas relacionadas con el servicio. **CUMPLIMIENTO** • El Servicio de Empleo y Entrenamiento (VETS) del Departamento de

Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones a la ley USERRA. • Para obtener asistencia en la presentación de un reclamo, o sobre cualquier otra información de USERRA, contacte a VETS en el 1-866-4-USA-DOL o visite su página web en: https://www.dol.gov/ agencies/vets/. Puede consultar a un asesor virtual de USERRA en: https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra • Si usted presenta una queja con veterinarios y VETS no está en

condiciones de resolverlo, usted puede solicitar que su caso se remita al Departamento de Justicia o la Oficina del Consejero Especial, según corresponda, para la representación. • Usted también puede saltar el proceso de VETS y presentar una acción civil contra las violaciones de USERRAs cometidas por el empleador.

Employer Support Of The Guard

Sus derechos de empleado en virtud de la Ley de Licencia Familiar y Médica

Qué es la licencia FMLA? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) es una • Dar aviso al menos 30 días antes de su necesidad de licencia FMLA, o ley federal que proporciona a los empleados elegibles una licencia con **protección laboral** por las razones familiares y médicas adecuadas. La División de Salarios y Horas (WHD) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos hace cumplir la FMLA para la mayoría de los empleados. Los empleados elegibles pueden tomar hasta 12 semanas laborales de licencia FMLA en un período de 12 meses para: El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida Su condición de salud mental o física grave que le incapacite para trabajar, Para cuidar a un cónyuge, hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de

Ciertas razones de calificación relacionadas con el despliegue en el extranjero de su cónyuge, hijo(a) o padre/madre que sea miembro de las fuerzas armadas. Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo(a), padre/madre o pariente más cercano de un miembro de las fuerzas armadas con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse hasta 26 semanas laborales** de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas. Tiene derecho a usar la licencia FMLA en un bloque de tiempo. Cuando sea

médicamente necesario o permitido de otra manera, puede tomar la licencia FMLA intermitentemente en bloques de tiempo separados, o en un horario reducido trabajando menos horas cada día o semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información. La licencia FMLA <u>no</u> es una licencia paga, pero usted puede elegir, o su empleador pueder pedirle que use cualquier licencia pagada proporcionada por el empleador si la póliza de licencia paga de su empleador cubre la razón por la cual necesita la licencia FMLA.

si **todas** las siguientes condiciones aplican en su caso: Usted trabaja para un empleador cubierto,

Usted tiene por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses anteriores a cuando se tome la licencia; y Su empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas de lugar de Los empleados de la tripulación de vuelo de la aerolínea tienen diferentes

requisitos de "horas de servicio".

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

Cómo solicito la licencia FMLA? En general, para solicitar una licencia Seguir las políticas normales de su empleador para solicitar la licencia,

• Si no es posible avisar con antelación, notifíquelo lo antes posible. Usted <u>no</u> tiene que compartir un diagnóstico médico pero debe proporcionar suficiente información a su empleador para que pueda determinar si la licencia califica para la protección de FMLA. Usted también <u>debe</u> informar a su empleador si la licencia FMLA fue tomada o aprobada previamente por la misma razón al solicitar una licencia adicional. Su **empleador puede solicitar la certificación** de un proveedor de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar la certificación de una

La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni reemplaza a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo que otorque mayores derechos de licencia familiar o médica. Los empleados estatales pueden estar sujetos a ciertas limitaciones en demandas directas con respecto a la licencia por sus propias condiciones de salud graves. La mayoría de los empleados federales y ciertos empleados del Congreso también están cubiertos por la ley, pero están sujetos a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal o del Congreso de los Estados Unidos. ¿Qué debe hacer mi empleador? Si usted es elegible para la licencia FMLA,

califique, Continuar la cobertura de su plan de salud grupal mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia, y Permitirle regresar al mismo trabajo, o un trabajo prácticamente idéntico con el mismo salario, beneficios y otras condiciones de trabajo, incluyendo el turno y el lugar, al final de su licencia. Su **empleador no puede interferir con sus derechos de FMLA** o amenazar o castigarle por ejercer sus derechos bajo la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar la licencia FMLA o cooperar

con una investigación de WHD. Después de darse cuenta de que su necesidad de licencia es por una razón que pueda calificar bajo la FMLA, su empleador debe confirmar si usted es elegible o no para la licencia FMLA. Si su empleador determina que usted es elegible, su empleador debe notificarle por escrito: • Acerca de sus derechos y responsabilidades bajo la FMLA, y • Cuánto de su licencia solicitada, si la hubiera, será licencia protegida por

Dónde puedo encontrar más información? Llame al 1-866-487-9243 o visite dol.gov/fmla para obtener más información. Si cree que sus derechos

bajo la FMLA han sido violados, puede presentar una queja **ESCANEEME** ante el WHD o presentar una demanda privada contra su

mpleador en la corte. **Escanee el** código QR para obtener información sobre nuestro

DIVISIÓN DE HORAS Y

(Este aviso debe ser puesto en un lugar accesible al empleado todo el tiempo.)

proceso de quejas del WHD.

PANEL DE DOCTORES AVISO OFICIAL

Esta compañía opera bajo las Leyes de Compensación de Trabajadores de Georgia

EMPLEADOR Y AVISAR AL EMPLEADOR PERSONALMENTE, UN AGENTE, REPRESENTANTE, PATRON, SUPERVISOR O CAPATAZ. Si un trabajador es lesionado en el trabajo el empleador debe pagar gastos médicos y rehabilitación dentro de los limites de la ley. En

LOS TRABAJADORES DEBEN REPORTAR TODOS LOS ACCIDENTES INMEDIATAMENTE AL

Lesiones de trabajo y enfermedades ocupacionales deben ser reportados por escrito cuando sea posible. El trabajador puede perder el El empleador ofrecerá sin costo alguno, si es pedido, un formulario para reportar accidentes y también debe suministrar, sin costo alguno,

información acerca de compensación de trabajadores. El empleador también debe suministrar al empleado, cuando sea pedido, copias de formularios de la Junta archivados con el empleador pertenecientes a reclamos de los empleados. Un trabajador lesionado en el trabajo debe seleccionar un doctor de la lista abajo. El panel mínimo debe consistir de por lo menos seis médicos, incluyendo un cirujano ortopédico con no más de dos médicos de clínicas indústriales (referencia O.C.G.A. § 34-9-201). Además, este panel debe incluir un medico minoritario, cuando sea posible (vea la regla 201 de definición de médicos minoritarios.) La Junta puede otorgar excepciones al tamaño requerido del panel donde se demuestre que más de cuatro médicos no son razonablemente accesibles. Un tambio de un doctor a otro en la lista se puede hacer fin permiso. Cambios adicionales requieren el permiso del empleador o de la Junta Estatal de

La compañía de seguro que provee cobertura para esta Empresa bajo la ley de Compensación de Trabajadores es:

Noml	ore de la compañía de seguranza:	Telefono:
Diroc	rian	
Direc	cion:	
Corre	o electronico:	
Instruccions para el trabajador lesionado: Por favor de revisar la informacion de contacto de los sigientes proveedores medicos y seleccio el proveedor de quien quiere recibir tratamiento medico.		
<u>Infor</u>	macion de contacto del proveedor medico: Nombre, direccion, telefono,	y sitio web enumerados a continuacion abajo:
1		
2		
5		
6		

(Proveedores medicos adicionales se pueden agregar en pagina adicional)

☐ Este cuadro es marcado si es que proveedores medicos adicionales son enumerados en pagina adicional. SI USTED TIENE PREGUNTAS LLAME AL (404) 656-3818 o 1-800-533-0682 o VISITA SITIO WEB: https://www.sbwc.georgia.gov HACER FALSOS TESTIMONIOS VOLUNTARIAMENTE CON EL PROPÓSITO DE OBTENER O NEGAR BENEFICIOS ES UN CRIMEN SUJETO A PENALIDADES DE HASTA 10,000.00 POR VIOLACIÓN (O.C.G.A. §34-9-18 Y §34-9-19.) WC-P1 (7/2023)



Está prohibido fumar en áreas cerradas en los espacios de trabajo, incluyendo, pero sin limitarse a, áreas de trabajo común, auditorios, salones de clase, salones de conferencias y reuniones, oficinas privadas, ascensores, corredores, instalaciones médicas, cafeterías, salas de empleados, escaleras, baños, y otras instalaciones cerradas.



Seguridad y Salud en el Trabajo **iES 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.

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.

Llame OSHA. Podemos ayudar.

 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

 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.



GASP-1024-F04

HACER FALSOS TESTIMONIOS VOLUNTARIAMENTE CON EL PROPÓSITO DE OBTENER O NEGAR BENEFICIOS ES UN CRIMEN SUJETO A PENALIDADES DE HASTA 10,000.00 POR VIOLACIÓN (O.C.G.A. § 34-9-18 Y § 34-9-19.)

SI USTED TIENE PREGUNTAS LLAME AL (404) 656-3818 o 1-800-533-0682 o VISITA SITIO WEB: https://sbwc.georgia.gov

WC-P3 (7/2022)

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

SALARIO MÍNIMO FEDERAL

visible por los empleados.

reciben propinas" que cumplan con ciertas condiciones, pueden

Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa

lgunos casos el empleador también pagara una parte de los salarios perdidos de los empleados. derecho a recibir compensación si un accidente no es reportado dentro de 30 días (referencia O.C.G.A. § 34-9-80).

Ley de Aire Libre de Humo de Georgia de 2005 - O.C.G.A. §31-12A-1 et sec

Los empleadores deben:

Ver cualquieras citaciones de la OSHA

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

dirección: https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster. La ley federal requiere que los empleadores notifiquen a sus empleados sobre sus derechos bajo la ley USERRA, y los empleadores pueden cumplir con este requisito al mostrar este anuncio en donde por lo general colocan los anuncios 1-800-321-OSHA (6742) • TTY 1-877-889-5627 • www.osha.gov/espanol

empleador <u>debe</u>: Permitirle tomar tiempo libre con protección laboral por una razón que

Soy elegible para tomar la licencia FMLA? Usted es un empleado elegible

Usted ha trabajado para el empleador por lo menos durante 12 meses;

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

