

NORTH CAROLINA

NORTH CAROLINA & FEDERAL LABOR LAW POSTER



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 Immigration Oficina de Empleo en el 800-255-7688.

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 SOBRETIEPO 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 de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

CREDITO POR PROPIAS Los empleadores de "empleados que reciben propias" que cumplen con ciertas condiciones, pueden recibir un crédito de salario parcial basado en las propias recibidas por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propias un salario en efectivo de por lo menos \$213 por hora si ellos reclaman un crédito de propias contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propias recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos \$213 por hora del empleado 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 materna.

CUMPLIMIENTO El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiepo 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 sobretiepo. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales evaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL

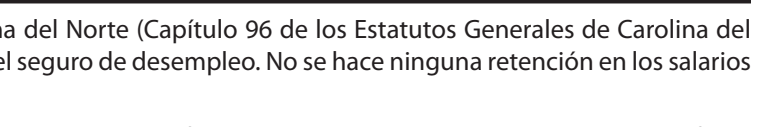
- Ciertas ocupaciones y establecimientos están exentos de las disposiciones sobre salario mínimo, y/o pago de horas extras.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- 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 sobretiepo 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.

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.

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, sobretiepo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o



Certificado de cobertura y aviso a los trabajadores sobre derechos de beneficiarios

Los empleados cubiertos por la Ley de Seguridad Laboral de Carolina del Norte (Capítulo 96 de los Estatutos Generales de Carolina del Norte) contribuyen a un fondo especial para el pago de los beneficios del seguro de desempleo. No se hace ninguna retención en los salarios de los trabajadores para el seguro de desempleo.

Si sus horas de trabajo se reducen sustancialmente o su trabajo es eliminado debido a la falta de trabajo, usted puede aplicar a los beneficios del seguro de desempleo. Si usted trabaja menos del equivalente de (3) días completos de trabajo en horario habitual, durante cualquier semana laboral porque no había trabajo disponible, es posible que usted reúna los requisitos para aplicar a los beneficios del seguro de desempleo. Un empleador puede presentar las reclamaciones de los empleados usando el sistema automatizado en caso de desempleo parcial. Un empleador puede presentar la reclamación adjunta para un empleado una sola vez durante un año de beneficios, y el período de desempleo parcial para el cual se presenta la reclamación no podrá exceder seis semanas consecutivas. Usted debe notificar al empleador sobre cualquier salario devengado de todas las fuentes durante la semana laboral. Los pagos de beneficios de seguro de desempleo son procesados en Raleigh, Carolina del Norte. Por favor, asegúrese de que su empleador tenga su dirección de correo electrónico correcta.

Si usted pierde su trabajo con este empleador, puede contactar al Departamento de Comercio, División de Servicios Ocupacionales (DWS), en www.nccommerce.com/workforce para encontrar ayuda en la obtención de un trabajo adecuado. La DWS ofrece una amplia variedad de servicios de forma gratuita. Si no existe un empleo adecuado disponible puede presentar una reclamación de beneficios del seguro de desempleo ante la División de Seguridad Laboral en desnc.gov por teléfono al 877-841-9617.

Por ley, a los trabajadores que quedan desempleados por otras razones o que se niegan a aplicar a un trabajo adecuado se les pueden negar los beneficios del seguro de desempleo.

Si usted tiene alguna pregunta sobre los beneficios del seguro de desempleo o necesita más información, contacte a la División de Seguridad Laboral en la dirección que aparece en la parte inferior de este cartel.

Durante conflictos laborales (Sección 96-14.7(b))

Un individuo deja de cumplir los requisitos para beneficios si la División determina que el desempleo total o parcial del individuo es causado por un conflicto laboral en su lugar de empleo o en cualquier instalación de propiedad del empleador dentro del estado de Carolina del Norte. Una vez finalizado el conflicto laboral, dicho trabajador seguirá sin reunir los requisitos para los beneficios del seguro de desempleo durante el período de tiempo que sea razonablemente necesario para reanudar las operaciones en el lugar de empleo del trabajador.

Instrucciones para los empleadores

- Publique este aviso en sus instalaciones en un lugar donde todos los empleados puedan verlo. Puede obtener copias adicionales en desnc.gov.
- Debe notificar a los trabajadores afectados por un período de vacaciones en un período de tiempo razonable antes de su comienzo.
- Las reclamaciones de beneficios para los trabajadores pueden hacerse en desnc.gov.

DES recomienda publicar esta información.

Para obtener más información, contacte a:
North Carolina Department of Commerce, Division of Employment Security
P.O. Box 25903, Raleigh, N.C. 27611
Teléfono: (919) 707-1237
desnc.gov



Revisado Diciembre 16, 2016

SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA

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 miembros de los servicios uniformados, y a aquellos que apliquen a los servicios uniformados.

DERECHOS DE REEMPLEO

Usted tiene derecho a ser reemplazado(a) en su trabajo civil si lo dejó para cumplir con su labor en el servicio uniformado; y si los empleados que su empleador recibe 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 particular;

usted regrese a trabajar o aplique para ser reemplazado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y

usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonroso o bajo condiciones no honorables.

Si usted es elegible para ser reemplazado(a), debe ser restituído (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

Si usted: es o fue miembro del servicio uniformado; ha aplicado para hacer parte del servicio uniformado; o está obligado(a) a servir en el servicio uniformado; entonces un empleador no puede negárselos: empleo inicial; reempleo; retención en el empleo; ascenso; o cualquier beneficio del empleo debido a este status.

PROTECCIÓN DEL SEGURO MÉDICO

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 reinstituído(a) en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reemplazado(a), por lo general sin tiempo de espera o exclusiones (e.g. 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/ussera>

Si usted presenta una queja con veteranos 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 USERRA cometidas por el empleador.

Fecha de publicación — Mayo 2022

Los derechos presentados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS, y puede ser visto en Internet en esta dirección: <https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/ussera/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 de la empresa para sus empleados.



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 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 cuidado de un niño en un hogar de acogida
- Una 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 salud grave
- Ciertas razones de calificación relacionadas con el desplegue 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 a un 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 no es una licencia paga, pero usted puede elegir, o su empleador puede pedirle que use cualquier licencia pagada disponible para su licencia FMLA. La FMLA han sido violados si su empleador cubre la razón por la cual necesita la licencia FMLA.

¿Soy elegible para tomar la licencia FMLA? Usted es un empleado elegible si todas las siguientes condiciones aplican en su caso:

- Usted trabaja para un empleador cubierto,
- Usted ha trabajado para el empleador por lo menos durante 12 meses; y
- Usted tiene por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses anteriores a cuando se tome la licencia y

Un empleado tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas de lugar de trabajo.

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

Usted trabaja para un empleador cubierto si se aplica una de las siguientes 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 solicitar la licencia FMLA? En general, para solicitar una licencia FMLA debe:

- Seguir las políticas normales de su empleador para solicitar la licencia,

- Dar aviso al menos 30 días antes de su necesidad de licencia FMLA, o

Si no es posible avisar con antelación, notifíquelo lo antes posible. Usted no 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 debe informar a su empleador si la licencia FMLA fue tomada o aprobada previamente por la misma razón al solicitar una licencia adicional.

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

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 otorgue 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 del Congreso de los Estados Unidos.

¿Qué debe hacer mi empleador? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su empleador debe:

- Permitirle tomar tiempo libre con protección laboral por una razón que califique,
- Continuar la cobertura de su plan de salud guard 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 calificarse 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 la FMLA.

¿Dónde puede encontrar más información? Llame al 1-866-487-9243 o visite dol.gov para obtener más información.

Si cree que su empleador violó la FMLA han sido violados, puede presentar una queja ante el WHD o presentar una demanda privada contra su empleador en la corte.

Escanee el código QR para obtener información sobre nuestro proceso de quejas del WHD.



WHD1200 REV 04/23

FORMA 17

Revisada 12/2020

AVISO DE COMPENSACIÓN LABORAL A EMPLEADORES Y EMPLEADOS LESIONADOS

Todo empleado de este negocio que sufre lesiones relacionadas al trabajo puede tener derecho a beneficios de compensación laboral por parte del empleador o el portador de seguro del empleador, excepto oficiales ejecutivos expresamente excluidos.

SI USTED TIENE UNA LESIÓN RELACIONADA CON EL TRABAJO O UNA ENFERMEDAD OCUPACIONAL

El Empleado deberá:

- Reportar inmediatamente su lesión o enfermedad ocupacional a su empleador.
- Notificar por escrito al empleador dentro de treinta (30) días que ocurre la lesión o enfermedad ocupacional.
- Hacer inmediatamente un reclamo a la Comisión Industrial usando la Forma 18, no más tarde de (2) años de ocurrir o desarrollarse la lesión o enfermedad ocupacional.
- Si el tratamiento médico o el pago de compensación no es prontamente suministrado, llame a la compañía de seguros/administrador o requiera una audiencia ante la Comisión Industrial usando la Forma 33 Petición que la Demanda sea Asignada a una Audiencia. Las formas de la Comisión están disponibles en la página web www.icnc.gov o llamando a la Línea de Ayuda.
- La compañía de seguros de compensación para trabajadores de su empleador es

- El número de la póliza de seguro es

- La póliza de seguro de compensación para trabajadores de su empleador es válida desde hasta

Para asistencia: Llame a la Comisión Industrial LÍNEA DE AYUDA—(800) 688-8349.

El Empleador deberá:

- Proveer todos los servicios médicos necesarios al empleado.
- Reportar la lesión a la compañía de seguros/administrador y a la Comisión Industrial usando la Forma 19 Reporte de Accidente dentro de cinco (5) días, si su empleado falta más de un (1) día de trabajo o si los gastos de tratamientos médicos exceden los \$4,000.00.
- Proveer a su empleado una copia de la Forma 19 y una copia en blanco de la Forma 18 Aviso de Accidente.
- Pagar puntualmente compensación al empleado de acuerdo con el Acta de Compensación Laboral.

NORTH CAROLINA INDUSTRIAL COMMISSION

1235 MAIL SERVICE CENTER
RALEIGH, NORTH CAROLINA 27699-1235

Página Oficial en Español: www.icnc.gov

EMPLADOR: ESTA FORMA DEBE ESTAR VISIBLEMENTE PUBLICADA SI USTED TIENE SEGURO DE COMPENSACIÓN LABORAL O SI USTED CALIFICA PARA ESTAR AUTOSEGUROADO. (N.C. Gen. Stat. § 97-93.)

AVISO DE DÍA DE COBRO

Día de cobro regulares Para Los Empleados de

(Nombre Firme)

Este Como Sigue:

- ☐ Semanal
- ☐ Preste Bismenal
- ☐ Mensualmente
- ☐ Otros

Por:

Título:

ES POSIBLE QUE DEBA VERIFICAR SU RETENCIÓN

Desde la última vez que presentó el Formulario W-4 a su empleador usted...

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, etc.)?

El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empezaron o dejaron de trabajar)?

Sus deducciones de nómina?

Sus créditos fiscales?

Si su respuesta es "SÍ"...

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.

Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al IRS al 1-800-829-3676. Es momento que revise su retención en la renta.

Para más detalles, obtenga la Publicación 919, Cómo Ajustar mi Impuesto por Retención en la Fuente, o use la Calculadora de Retención en la Fuente en www.irs.gov/individuals en la página web del IRS.

Empleador: Por favor presente o publique este Anuncio en la Cartelera de Mensajes de forma que sus empleados puedan verlo. Por favor indique en donde pueden obtener los formularios y la información sobre este tema.



Department of the Treasury
Internal Revenue Service www.irs.gov

Publication 213

(Rev. 8-2009)

Cat. No. 11047P

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 prohíbe a la mayoría de los empleadores probar a los empleados de su 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 despidá, disciplinó, 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 armas 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.

CUMPLIMIENTO El/La Secretario(a) de Trabajo puede presentar acciones legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleadores, o solicitantes de empleos también pueden presentar sus propias acciones judiciales.

empleador. La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratados 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, éstos deben ser administrados bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a discontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

CUMPLIMIENTO El/La Secretario(a) de Trabajo puede presentar acciones legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleadores, o solicitantes de empleos también pueden presentar sus propias acciones judiciales.

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

empleador. La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratados 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, éstos deben ser administrados bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a discontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

CUMPLIMIENTO El/La Secretario(a) de Trabajo puede presentar acciones legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleadores, o solicitantes de empleos también pueden presentar sus propias acciones judiciales.

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

empleador. La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratados 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, éstos deben ser administrados bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a discontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

CUMPLIMIENTO El/La Secretario(a) de Trabajo puede presentar acciones legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleadores, o solicitantes de empleos también pueden presentar sus propias acciones judiciales.

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

empleador. La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratados 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, éstos deben ser administrados bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a discontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

CUMPLIMIENTO El/La Secretario(a) de Trabajo puede presentar acciones legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleadores, o solicitantes de empleos también pueden presentar sus propias acciones judiciales.

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

empleador. La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratados 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, éstos deben ser administrados bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a discontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

CUMPLIMIENTO El/La Secretario(a) de Trabajo puede presentar acciones legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleadores, o solicitantes de empleos también pueden presentar sus propias acciones judiciales.