



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 uno de ellos

¿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, identidad o sexualidad de género)
 - Edad (40 años o más)
 - Discapacidad
 - Información genética(incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, sus genes 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, coacción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo
- ¿Qué Organizaciones están Cubiertas?**

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

¿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.

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.

ATENCIÓN EMPLEADOS Y SOLICITANTES

Esta información debe publicarse en todo momento y estar disponible para su revisión.

Si tiene alguna pregunta sobre estas publicaciones, llame al Departamento de Servicios para la Fuerza Laboral de Wyoming al (307) 777-8650 o al 877-WORK-WYO.

Este producto para la fuerza laboral fue financiado por una subvención otorgada por la Administración de Empleo y Capacitación del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. El producto fue creado por el destinatario y no refleja necesariamente la posición oficial del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. El Departamento de Trabajo no ofrece garantías, seguridad ni certeza de ningún tipo, explícitas o implícitas, con respecto a dicha información, incluyendo cualquier información en sitios vinculados, e incluyendo, entre otras cosas, la exactitud de la información o su integridad, puntualidad, utilidad, adecuación, disponibilidad continua o propiedad. Este producto está protegido por los derechos de autor de la institución que lo creó

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 a 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 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 particular;
 - 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 deshonesto o mala condiciones no honorables.

Si usted es elegible para ser reempleado(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, los derechos de USERRA.

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 uniformado;

entonces un empleador no puede negárselos:

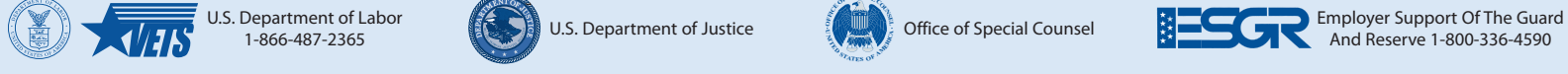
 - empleo inicial;
 - reempleo;
 - retención en el empleo;
 - ascenso; o
 - cualquier beneficio del empleo debido a este estatus.
- PROTECCIÓN DEL SEGURO MEDICO**

 - 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 reinstituído(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/>
 - 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.

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/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 de la empresa para sus empleados.



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 SOBRETIEDO 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.

CREDITO POR PROPIAS 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 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, sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones penales a las



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd
WH1402 REV 04/23

SEGURO DE DESEMPLEO DE WYOMING

Las demandas se pueden archivar por Parados Laboral por el teléfono o por el Internet. Los impuestos del seguro de desempleo son pagados por los empleados.

Usted está asegurado por la ley

Departamento de Servicios Ocupacionales
Seguro de Desempleo División
P.O. Box 2760
Casper, WY 82602

Centro de Solicitudes de Wyoming
En el estado (307) 473-3789;
Fuera del estado (866) 729-7799

Solicitudes por Internet:
dws.wyo.gov.

Información UI:
dws.wyo.gov.

HireWyo
(encontrar un trabajo en Wyoming)
hirewyo.com

Atención Empleados

¡SUS DERECHOS ESTÁN PROTEGIDOS!

El Estado de Wyoming requiere que la ley laboral se muestre en un lugar visible y accesible para todos los empleados.

AVISO DE DÍA DE COBRO

Día de cobro regulares Para Los Empleados de

(Nombre Firme)

Este Como Sigue:

☐ Semana ☐ Revista Bimensal ☐ Mensualmente ☐ Otros

Por: _____ Título: _____

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 periodo 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, disciplin, 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 administre 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 subsume ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a discontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

CUMPLIMIENTO El/La Secretario(a) de Trabajo puede presentar acciones legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleados o solicitantes de empleo 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 FÁCILMENTE.



CLÁUSULAS DE NO COMPETENCIA

A partir del 1 de julio de 2025, la ley de Wyoming prohíbe la mayoría de los acuerdos de no competencia celebrados a partir de la fecha de entrada en vigor. La nueva ley anula la mayoría de los acuerdos que restringen la capacidad de una persona para obtener una remuneración a través del trabajo. Sin embargo, existen excepciones para los acuerdos relacionados con la venta de una empresa, la protección de secretos comerciales y los acuerdos con personal ejecutivo. *Estatuto de Wyoming § 1-23-108*

SALARIO MÍNIMO DEL ESTADO DE WYOMING

\$5.15

Por Hora

Un salario de aprendizaje de \$4.25 por hora está permitido para los trabajadores menores de 20 años durante los primeros 90 días de trabajo.

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 detalladas?
- Sus créditos fiscales?
- Si su respuesta es "SÍ"...

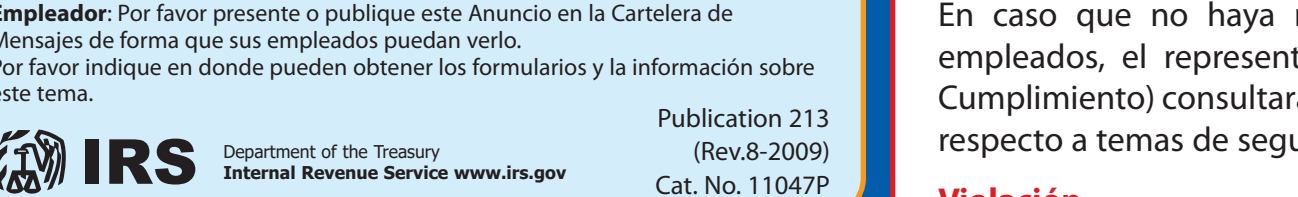
En cualquiera de estas preguntas o si debía impuestos extras cuando presentó su último reintegro, puede que tenga que llenar nuevamente un Formulario W-4. Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al IRS al 1-800-829-3676.

Es momento que revise su retención en la renta. Para más detalles, obtenga la Publicación 919, Como 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



LA DISCRIMINACIÓN ES CONTRARIA A LA LEY

La ley de Prácticas Justas de Empleo de Wyoming de 1965, enmendada, establece como una práctica ilegal de trabajo que un empleador:

Se Niegue a Contratar
Despida
Niegue a Sccnder
Degrade
o

Discrimine en materia de compensaciones o términos, condiciones o privilegios de empleo en contra de una persona de otra manera calificada a causa de:

RAZA	SEXO	CREENCIAS	EDAD	COLOR	NACIONALIDAD	ASCENDENCIA	DISCAPACIDAD
Información y materiales referidos a la	Si usted siente que ha sido discriminado en	Oportunidad de Empleo	Igualitaria puede ser obtenida escribiendo a:				

PROGRAMA JUSTO DEL EMPLEO DE LA GAMA DE WYOMING
Estandares De Trabajo
1510 E. Pershing Blvd., Room 150
Cheyenne, Wyoming 82002
(307) 777-7261

Revised 1/2012

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 periodo 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 salud grave
- 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 periodo 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 **no es una licencia paga**, pero usted puede elegir, o su empleador puede 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. **¿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;
- 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 trabajo.

Los empleados de la tripulación de vuelo de la aerolínea tienen diferentes requisitos de "horas de servicio". Usted trabaja para un **empleado 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.

Como solicito 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 atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar la certificación de una exigencia califica. 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 o 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 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 la FMLA.

¿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 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.**

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.

AVISO DE ANTI-DISCRIMINACIÓN

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.

LEY DE COMPENSACIÓN LABORAL DE WYOMING

Su empleador puede ser legible para la compensación por lesiones que surjan por y durante el ejercicio del trabajo con la División de Seguridad y Compensación Laboral, mientras esté trabajando, o cerca o en las instalaciones ocupadas, usadas o controladas por el empleador. **Esta cobertura es necesaria para extra Industrias y ocupaciones peligrosas. Empleadores en no extra Las industrias peligrosas también pueden optar por este nivel de cobertura.**

En el caso de una lesión relacionada con el trabajo.

- Notifique a su empleador cómo y cuándo se lesionó dentro de las setenta y dos (72) horas siguientes al incidente.
- Envíe un informe escrito de su lesión a la oficina de Compensación Laboral de Wyoming dentro de los 10 días posteriores al incidente. Debe completar y firmar el formulario "Informe de lesiones de Wyoming". Si su empleador no tiene ningún formulario, llame al (307) 777-7441 o comuníquese con su Workforce Center más cercano para obtener información sobre cómo o dónde obtener un formulario de informe de lesiones. Este formulario también se puede encontrar en nuestro sitio web en dws.wyo.gov.
- Envíe el formato a la oficina local de Compensación Laboral o su representante, o envíela por correo a: **Compensación para Trabajadores de Wyoming**
P.O. Box 20207
Cheyenne, WY 82002

La limadura de un informe de lesión no es una demanda para los salarios o la ventaja perdidos de la remuneración de ninguna otra trabajadores. Debes solicitar ventajas. Para obtener el formulario de inscripción apropiado, entrar en contacto con la seguridad de los trabajadores. Para una información o una ayuda más detallada referente ventajas y a procedimientos, llamar la División de Compensación para Trabajadores de Wyoming en (307) 777-7441 o visitar dws.wyo.gov.

PROTECCIÓN DE SALUBRIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Aviso a los empleados en el sector servicios del Departamento de Empleo de Wyoming
Protección de salubridad y seguridad en el trabajo

La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de Wyoming ofrece protección de salud y seguridad laboral para los trabajadores empleados por empresas e industrias en general en todo el estado, así como para todos los empleados del estado y sus subdivisiones políticas.

El Departamento de Servicios para la Fuerza Laboral de Wyoming, División OSHA, creado por la Ley, tiene la responsabilidad principal de administrar la Ley, y la Comisión de Salud y Seguridad Ocupacional promulga normas y reglamentos para las normas de salud y seguridad en el lugar de trabajo autorizadas por la Ley.

Por ley: ¡La seguridad en el trabajo es responsabilidad de todos!

Empleadores
Cada empleador deberá proporcionar un lugar de empleo que esté libre de riesgos reconocidos que estén causando o que puedan causar la muerte o daños físicos graves.

Empleados
Cada empleado deberá cumplir con normas de seguridad y salubridad ocupacional y todas las reglas, reglamentos y órdenes emitidas en virtud de esta ley que sean aplicables a sus acciones y conductas.

Requisitos de informes del empleador
Reportar a OSHA todas las muertes relacionadas con el trabajo dentro de 8 horas, y todas las hospitalizaciones, amputaciones y pérdidas de ojos dentro de las 24 horas siguientes.

Inspección
La Ley requiere que un representante o representantes de los empleados y un representante o representantes autorizados por los empleados tengan la oportunidad de acompañar a un representante debidamente autorizado de la Comisión antes o durante la inspección física de cualquier lugar de trabajo con el fin de colaborar en dicha inspección.

En caso que no haya ningún representante autorizados de los empleados, el representante autorizado de la Comisión (Oce de Cumplimiento) consultará a un número razonable de empleados con respecto a temas de seguridad y salubridad.

Violación
Si al inspeccionar la División OSHA de Wyoming determina que un empleador ha violado la Ley, se emitirá una citación y notificación de multa al empleador dentro de los 180 días siguientes a la ocurrencia de la infracción. Cada notificación de violación especificará un periodo de tiempo dentro del cual la violación debe ser corregida.

El aviso de violación debe colocarse en un lugar prominente y visible en o cerca del lugar de la violación hasta que se corrija dicha violación, o durante tres días de trabajo, sea cual sea el periodo que sea más largo.

Acción Voluntaria
Los Servicios Consultivos de Asistencia Técnica son responsables de proporcionar asistencia técnica gratuita a todos los empleadores, asociaciones, gobiernos estatales y locales que trabajan dentro de los límites de Wyoming. Estos servicios están disponibles por solicitud escrita de los empleadores. Estos servicios incluyen, entre otros, visitas de cortesía (sin evaluación de multas), capacitación en salubridad y seguridad y servicios de consultoría.

Quejas
Los empleados o sus representantes tienen el derecho de presentar una queja ante la OSHA de Wyoming solicitando una inspección si creen que existen condiciones inseguras o insalubres en su lugar de trabajo. La OSHA de Wyoming no revelará los nombres de los denunciantes.

La Ley establece que los empleados no pueden ser despedidos ni discriminados de ninguna manera por presentar quejas relacionadas con seguridad y salubridad o ejercer de otro modo sus derechos en virtud de la Ley