

Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal. La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades y el Empleo (EOC) por sus siglas en inglés es la UE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado en el trabajo o al solicitar un empleo, puede ayudar.

¿Quiénes están protegidos? Empleados y solicitantes de empleo, incluyendo gerentes y temporales. Aplicantes de trabajos y solicitantes de membresía en un sindicato. ¿Qué es la Discriminación Laboral según la Ley? Las leyes de la EOC, un empleador no puede discriminar independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:

¿Qué Organizaciones están Cubiertas? Gobiernos estatales y locales (como empleadores), Instituciones educativas (como empleadores), Organizaciones de la industria y comerciales, Agencias de servicios sociales, Agencias de salud y bienestar, Agencias de servicios de salud y bienestar, Agencias de servicios de salud y bienestar, Agencias de servicios de salud y bienestar.

EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES. La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP) por sus siglas en inglés es el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL. Personas con discapacidades. La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, prohíbe la discriminación en el empleo por discapacidad.

LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE PUERTO RICO. DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS. ADMINISTRACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE PUERTO RICO.

¿QUE DISPONE LA LEY? El 5 de agosto de 1975, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley 16 para garantizar a todos los empleados y salubres a todo empleado en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico para preservar nuestros recursos humanos.

INSPECCION. La ley requiere que se brinde la oportunidad a un representante del patrono, así como a un representante autorizado por los empleados, para acompañar al Oficial de Cumplimiento con el propósito de ayudar en la inspección.

ACTIVIDAD VOLUNTARIA. La Ley establece a patronos y empleados en sus esfuerzos conjuntos por reducir el número de riesgos de seguridad y salud ocupacional. Estimula, además, tanto a patronos como a empleados, a establecer programas nuevos y mejorados.

JURISDICCION ESTATAL. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Puerto Rico. PO BOX 195540. San Juan, PR 00919-5540.

Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora Sector Privado. La mujer trabajadora del sector privado goza de todos los derechos consignados en la Constitución de Puerto Rico y en las leyes y reglamentos que les sean aplicables.

1. no ser discriminada por su patrono, por agencias de empleo ni por organizaciones obreras por razón de su sexo; 2. ser considerada y empleada sobre la base de sus capacidades individuales sin que los patronos tomen en consideración estereotipos de su sexo.

SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA. USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos laborales para adelantarse a un servicio militar o 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 sus familiares.

DEBERES DE EMPLEADO. Usted tiene derecho a ser reemplazado(a) o a trabajar en el trabajo que le dejó para cumplir con su deber en el servicio uniformado; usted tiene derecho a ser reemplazado(a) o a trabajar en el trabajo que le dejó para cumplir con su deber en el servicio uniformado; usted tiene derecho a ser reemplazado(a) o a trabajar en el trabajo que le dejó para cumplir con su deber en el servicio uniformado.

OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS MUJERES. DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS. UNIDAD ANTIDISCRIMINACION. NEGOCIADO DE NORMAS DEL TRABAJO.

LEY DE DERECHOS DE LA LEY USERRA. USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos laborales para adelantarse a un servicio militar o a ciertos tipos de servicios en el Sistema Médico Nacional de Desastres.

DEBERES DE EMPLEADO. Usted tiene derecho a ser reemplazado(a) o a trabajar en el trabajo que le dejó para cumplir con su deber en el servicio uniformado; usted tiene derecho a ser reemplazado(a) o a trabajar en el trabajo que le dejó para cumplir con su deber en el servicio uniformado.

LEY NÚM. 139 DE 26 DE JUNIO DE 1968, ENMIENDADA. DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS. GOBIERNO DE PUERTO RICO.

TEAVUDA. Un trabajador que se incapacita por condiciones no relacionadas con el trabajo o con un accidente de trabajo o con un accidente de trabajo o con un accidente de trabajo.

DESEMBRAMIENTO. Beneficios, entre \$2,000 y \$4,000 por amputación de extremidades o parte de ellas, o pérdida de la vista total y permanente por uno o ambos ojos.

INCAPACIDAD. Un trabajador que sueldo o salario mensual desde \$12 hasta \$55 para trabajadores agrícolas y hasta \$113 para no agrícolas.

AVISO DE ANTI-DISCRIMINACION. Se puede legalmente discriminar a las personas autorizadas a trabajar. Los empresarios NO PUEDEN especificar que documenta(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 legal.

AVISO DE DIA DE COBRO. Día de cobro regular para Los Empleados de (Nombre Firma). Este Como Sigue: Semanal, Quincenal, Mensual, Otros.

DERECHOS DEL EMPLEADO LEY PARA LA PROTECCION DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLIGRAFO. 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 permita a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que después, disciplinar, discriminar o sancionar a un empleado o a un solicitante que no se someta a una prueba o haberse sometido a una prueba o haberse sometido a una prueba o haberse sometido a una prueba.

EXENCIONES. Esta Ley no afecta a los empleadores de los gobiernos federales, estatales y locales. Tampoco aplica a las personas que trabajan en la industria de la salud o en la industria de la salud o en la industria de la salud o en la industria de la salud.

LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FACILMENTE. DIVISION DE HORAS Y SALARIOS. DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS E.U.

NOTIFICACION SOBRE LA DISPONIBILIDAD DE BENEFICIOS DEL SEGURO POR DESEMPEÑO. Los beneficios del Seguro por Desempleo están disponibles para trabajadores desempleados que cumplan con los requisitos de elegibilidad de la Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico.

Entre la información que se le requerirá para procesar su solicitud inicial, estará la siguiente: 1. Nombre completo 2. Número de Seguro Social 3. Si no es ciudadano o residente de los Estados Unidos, se le requerirá la autorización para trabajar.

INFORMACION A SER COMPLETADA POR EL PATRONO. Nombre del patrono: Dirección postal: Teléfono: Correo electrónico:

INFORMACION A SER COMPLETADA POR EL PATRONO. Nombre del patrono: Dirección postal: Teléfono: Correo electrónico:

INSTRUCIONES PARA PATRONOS: El inciso (b) de la Sección 5 de la Ley Núm. 74, supra, establece su obligación de entregar esta notificación a cada empleado cesantado o que tenga una reducción en su jornada de trabajo semanal.

ESTA NOTIFICACION SE REALIZA CON FINES INFORMATIVOS Y NO ES UNA DETERMINACION SOBRE LA ELEGIBILIDAD DEL TRABAJADOR A LOS BENEFICIOS DEL SEGURO POR DESEMPEÑO. Rev. 1/20/20

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA - siglas en inglés). SALARIO MÍNIMO FEDERAL \$7.25. El salario mínimo federal es de \$7.25 por hora.

PERSONAS CON IMPEDIMENTOS: La Ley No. 42 del 2 de junio de 1969, según enmendada, prohíbe a los empleadores que discriminen a las personas con discapacidades físicas o mentales.

ACCION PREVENTIVA: En virtud de la facultad que les confiere las leyes que rigen el procedimiento de selección de personal, el Director de la Unidad Antidiscriminación, en su representación, desautoriza el discriminar en el empleo a las personas con discapacidades físicas o mentales.

OFICINA CENTRAL HATO REY. Edif. Victoria Plaza. P.O. Box 1001. Hato Rey, PR 00917. Teléfono: (787) 754-6971 - 754-5832. Correo electrónico: (787) 753-9676.

SUS DERECHOS DE EMPLEADO EN VIRTUD DE LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR Y MEDICA. Si su empleador tiene más de 50 empleados dentro de 75 millas de su lugar de trabajo.

¿QUE ES LA LICENCIA FAMILIAR? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) es una ley federal que proporciona a los empleados elegibles una licencia con protección laboral por un periodo de hasta 12 semanas laborales.

¿QUE DISPONE LA LEY? El 27 de septiembre de 2006, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley Núm. 207 para prohibir el uso del Número de Seguro Social de un empleado en los documentos de identificación en cualquier documento de circulación general o rutinario, y para otros fines.

¿QUE DISPONE LA LEY? El 27 de septiembre de 2006, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley Núm. 207 para prohibir el uso del Número de Seguro Social de un empleado en los documentos de identificación en cualquier documento de circulación general o rutinario, y para otros fines.

INSPECCIONES. Conforme a la facultad y deberes conferidos al Secretario o su representante, el investigador de Normas de Trabajo podrá inspeccionar cualquier empresa a través de auditorías o mediante queja de un empleado, verificar todo registro o documento pertinente para iniciar un proceso.

ADMINISTRACION GRAN PARTE DE LA LEGISLACION PROTECTORA DEL TRABAJO Y LAS DISPOSICIONES DE LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR Y MEDICA. El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos es el responsable de administrar gran parte de la legislación protectora del trabajo y las disposiciones de la Ley de Licencia Familiar y Médica.

ESTABLECE LA JORNADA REGULAR DE TRABAJO. El artículo 10 de la Ley de Licencia Familiar y Médica establece la jornada regular de trabajo de los empleados que trabajan en exceso de la jornada legal fijada en el artículo 10 de la Ley de Licencia Familiar y Médica.

TRANSACCION DE RECLAMACIONES AL AMPARO DE LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR Y MEDICA. La Ley de Licencia Familiar y Médica establece el procedimiento para presentar una reclamación al amparo de la Ley de Licencia Familiar y Médica.

REQUISITOS PARA OBTENER LA LICENCIA FAMILIAR Y MEDICA. Los requisitos para obtener la licencia familiar y médica son: 1. Haber trabajado para el empleador durante un periodo de al menos 12 meses laborales.

REQUISITOS PARA OBTENER LA LICENCIA FAMILIAR Y MEDICA. Los requisitos para obtener la licencia familiar y médica son: 1. Haber trabajado para el empleador durante un periodo de al menos 12 meses laborales.

REQUISITOS PARA OBTENER LA LICENCIA FAMILIAR Y MEDICA. Los requisitos para obtener la licencia familiar y médica son: 1. Haber trabajado para el empleador durante un periodo de al menos 12 meses laborales.

REQUISITOS PARA OBTENER LA LICENCIA FAMILIAR Y MEDICA. Los requisitos para obtener la licencia familiar y médica son: 1. Haber trabajado para el empleador durante un periodo de al menos 12 meses laborales.

REQUISITOS PARA OBTENER LA LICENCIA FAMILIAR Y MEDICA. Los requisitos para obtener la licencia familiar y médica son: 1. Haber trabajado para el empleador durante un periodo de al menos 12 meses laborales.

REQUISITOS PARA OBTENER LA LICENCIA FAMILIAR Y MEDICA. Los requisitos para obtener la licencia familiar y médica son: 1. Haber trabajado para el empleador durante un periodo de al menos 12 meses laborales.

REQUISITOS PARA OBTENER LA LICENCIA FAMILIAR Y MEDICA. Los requisitos para obtener la licencia familiar y médica son: 1. Haber trabajado para el empleador durante un periodo de al menos 12 meses laborales.

REQUISITOS PARA OBTENER LA LICENCIA FAMILIAR Y MEDICA. Los requisitos para obtener la licencia familiar y médica son: 1. Haber trabajado para el empleador durante un periodo de al menos 12 meses laborales.

REQUISITOS PARA OBTENER LA LICENCIA FAMILIAR Y MEDICA. Los requisitos para obtener la licencia familiar y médica son: 1. Haber trabajado para el empleador durante un periodo de al menos 12 meses laborales.

REQUISITOS PARA OBTENER LA LICENCIA FAMILIAR Y MEDICA. Los requisitos para obtener la licencia familiar y médica son: 1. Haber trabajado para el empleador durante un periodo de al menos 12 meses laborales.

REQUISITOS PARA OBTENER LA LICENCIA FAMILIAR Y MEDICA. Los requisitos para obtener la licencia familiar y médica son: 1. Haber trabajado para el empleador durante un periodo de al menos 12 meses laborales.

Por favor publique en un lugar visible. Fecha de Publicación: Las leyes laborales cambian frecuentemente. Contacte a su distribuidor para asegurarse de cumplir con los requisitos de publicación a nivel Estatal y Federal en una vez al año. © LaborLawCenter, LLC. All rights reserved.

¿QUE DEBE HACER EMPLEADO? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su empleador debe: 1. Permitirle la cobertura de su plan de salud igual mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia.

¿QUE DEBE HACER EMPLEADO? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su empleador debe: 1. Permitirle la cobertura de su plan de salud igual mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia.

¿QUE DEBE HACER EMPLEADO? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su empleador debe: 1. Permitirle la cobertura de su plan de salud igual mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia.

¿QUE DEBE HACER EMPLEADO? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su empleador debe: 1. Permitirle la cobertura de su plan de salud igual mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia.

¿QUE DEBE HACER EMPLEADO? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su empleador debe: 1. Permitirle la cobertura de su plan de salud igual mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia.

¿QUE DEBE HACER EMPLEADO? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su empleador debe: 1. Permitirle la cobertura de su plan de salud igual mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia.

¿QUE DEBE HACER EMPLEADO? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su empleador debe: 1. Permitirle la cobertura de su plan de salud igual mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia.

¿QUE DEBE HACER EMPLEADO? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su empleador debe: 1. Permitirle la cobertura de su plan de salud igual mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia.

¿QUE DEBE HACER EMPLEADO? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su empleador debe: 1. Permitirle la cobertura de su plan de salud igual mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia.

¿QUE DEBE HACER EMPLEADO? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su empleador debe: 1. Permitirle la cobertura de su plan de salud igual mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia.

¿QUE DEBE HACER EMPLEADO? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su empleador debe: 1. Permitirle la cobertura de su plan de salud igual mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia.

¿QUE DEBE HACER EMPLEADO? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su empleador debe: 1. Permitirle la cobertura de su plan de salud igual mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia.

¿QUE DEBE HACER EMPLEADO? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su empleador debe: 1. Permitirle la cobertura de su plan de salud igual mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia.

¿QUE DEBE HACER EMPLEADO? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su empleador debe: 1. Permitirle la cobertura de su plan de salud igual mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia.

¿QUE DEBE HACER EMPLEADO? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su empleador debe: 1. Permitirle la cobertura de su plan de salud igual mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia.

¿QUE DEBE HACER EMPLEADO? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su empleador debe: 1. Permitirle la cobertura de su plan de salud igual mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia.

¿QUE DEBE HACER EMPLEADO? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su empleador debe: 1. Permitirle la cobertura de su plan de salud igual mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia.

¿QUE DEBE HACER EMPLEADO? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su empleador debe: 1. Permitirle la cobertura de su plan de salud igual mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia.