



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

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

¿Quién está Protegido?

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

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?

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

- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de género)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética/incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios de consejería genética (medios familiares)
- 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 (como empleadores)
- 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
- Beneficios (incluyendo desigualdades compensación)
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad; embargo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto; o para la observancia o práctica de una conciencia religiosa sincera
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados
- Solicitar 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 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 VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de raza, color u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo. 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 la Enmienda de 1972 prohíbe la discriminación por sexo en programas o actividades de educación. La discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

Personas con Discapacidades La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo. Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que reciba asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 6-27-2023)

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

SALARIO MÍNIMO FEDERAL \$7.25 POR HORA EL 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 que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

CREDITO POR PROPINAS Los empleadores de "empleados que reciben propinas" que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

EXTRACCIÓN 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 empleadora para extraer leche materna.

CUMPLIMIENTO El Departamento tiene la autoridad de recuperar multas, retroactivas y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempos y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un

La Ley de la Comisión de Asuntos Humanos de Carolina Del Sur Prohíbe la discriminación del empleo.

Bajo la ley estatal un empleador no puede discriminarlo por motivos de: **Raza, Color, Origen Nacional, Religión, Edad (40+) o (40+) o Discapacidad, Sexo (incluyendo el embarazo, el parto, o condiciones médicas similares, orientación sexual, o identidad de género)**

La Comisión de Asuntos Humanos de Carolina Del Sur (SCHAC) hace cumplir las leyes estatales y federales que protegen a los empleados y solicitantes de trabajo de discriminación laboral

Ejemplos de Práctica s Ilegales de Empleo

Todos los aspectos del empleo, incluyendo

- No contratar o ascender
- Pago Salarios o compensación desiguales o Beneficios
- No proporcionar adaptaciones razonables debido a :
 - o una discapacidad
 - o creencias, observancias o practicas religiosas sinceras.
- Disciplina /Descenso /Suspension legal
- Represalias o conducta, que razonablemente podrían desalentar a alguien de
 - o oponerse a la discriminación
 - o presentar un cargo
 - o participar en una investigación o procedimiento
- Aplicación de diferentes terminos y condiciones de empleo
- Acoso incluyendo:
 - o conducta verbal o física no deseada o intimidación

La Aplicación se realiza de conformidad con SC Code Ann. § 1-13-90. Para obtener una lista completa de las acciones de empleo ilegales en este estado, consulte SC Code Ann. §§ 1-13-90 a 81-1-130.

Como denunciar discriminación ilegal:

Si cree que ha ocurrido discriminación, comuníquese con la Comisión de Asuntos Humanos de Carolina Del Sur.

• Complete un cuestionario:
• **En línea en www.schac.sc.gov**
• **Llámenos al (803) 737-7800 o al número gratuito 1-800-521-0725**
• **En persona o por correo a:**
1026 Sumter Street, Suite 101
Columbia, SC 29201

• Debe presentar una queja formal para iniciar una investigación.
• **Hay límites de tiempo estrictos** para presentar cargos de discriminación laboral. Para preservar la capacidad de actuar en su nombre y proteger su derecho a presentar una demanda privada, si finalmente lo necesita, debe comunicarse con la Comisión de Asuntos Humanos de Carolina Del Sur de inmediato cuando se sospecha que discriminación ha ocurrido.

Los Empleadores incluyendo las agencias estatales, los gobiernos locales (como empleadores), las instituciones educativas (como empleadores), y la subvinsional local de los mismos, deberán **PUBLICAR, MANTENER PUBLICADO, Y PUBLICAR EN LUGARES VISIBLES EN SUS INSTALACIONES**, donde habitualmente se publican avisos a los empleados y solicitantes de trabajo.

La misión de la Comisión de Asuntos Humanos de Carolina del Sur es eliminar y prevenir discriminación ilegal en: Empleo sobre las bases de Raza, Color, Origen Nacional, Religión Sexo (incluyendo el embarazo, parto, o condiciones médicas similares, orientación sexual, o identidad de género), Edad (40+) o discapacidad; Vivienda sobre las bases de: Raza, Color, Origen Nacional, Religión, Sexo, Estatus Familiar o Discapacidad Alojamientos Públicos sobre las bases de: Raza, Color, Origen Nacional o Religión.

Comision de Asuntos Humanos de Carolina Del Sur
1026 Sumter Street, Suite 101
Columbia, SC 29201
www.schac.sc.gov
Telefono: (803) 737-7800 Numero Gratuito: 1-800-521-0725

(Revisado el 14/11/2022)

La Ley de la Comisión de Asuntos Humanos de Carolina Del Sur Prohíbe la discriminación del empleo.

Bajo la ley estatal un empleador no puede discriminarlo por motivos de: **Raza, Color, Origen Nacional, Religión, Edad (40+) o (40+) o Discapacidad, Sexo (incluyendo el embarazo, el parto, o condiciones médicas similares, orientación sexual, o identidad de género)**

La Comisión de Asuntos Humanos de Carolina Del Sur (SCHAC) hace cumplir las leyes estatales y federales que protegen a los empleados y solicitantes de trabajo de discriminación laboral

- Ejemplos de Práctica s Ilegales de Empleo**
- Todos los aspectos del empleo, incluyendo
- No contratar o ascender
 - Pago Salarios o compensación desiguales o Beneficios
 - No proporcionar adaptaciones razonables debido a :
 - o una discapacidad
 - o creencias, observancias o practicas religiosas sinceras.
 - Disciplina /Descenso /Suspension legal
 - Represalias o conducta, que razonablemente podrían desalentar a alguien de
 - o oponerse a la discriminación
 - o presentar un cargo
 - o participar en una investigación o procedimiento
 - Aplicación de diferentes terminos y condiciones de empleo
 - Acoso incluyendo:
 - o conducta verbal o física no deseada o intimidación

La Aplicación se realiza de conformidad con SC Code Ann. § 1-13-90. Para obtener una lista completa de las acciones de empleo ilegales en este estado, consulte SC Code Ann. §§ 1-13-90 a 81-1-130.

Como denunciar discriminación ilegal:

Si cree que ha ocurrido discriminación, comuníquese con la Comisión de Asuntos Humanos de Carolina Del Sur.

- Complete un cuestionario:
 - **En línea en www.schac.sc.gov**
 - **Llámenos al (803) 737-7800 o al número gratuito 1-800-521-0725**
 - **En persona o por correo a:**
1026 Sumter Street, Suite 101
Columbia, SC 29201
- Debe presentar una queja formal para iniciar una investigación.
- **Hay límites de tiempo estrictos** para presentar cargos de discriminación laboral. Para preservar la capacidad de actuar en su nombre y proteger su derecho a presentar una demanda privada, si finalmente lo necesita, debe comunicarse con la Comisión de Asuntos Humanos de Carolina Del Sur de inmediato cuando se sospecha que discriminación ha ocurrido.

Los Empleadores incluyendo las agencias estatales, los gobiernos locales (como empleadores), las instituciones educativas (como empleadores), y la subvinsional local de los mismos, deberán **PUBLICAR, MANTENER PUBLICADO, Y PUBLICAR EN LUGARES VISIBLES EN SUS INSTALACIONES**, donde habitualmente se publican avisos a los empleados y solicitantes de trabajo.

La misión de la Comisión de Asuntos Humanos de Carolina del Sur es eliminar y prevenir discriminación ilegal en: Empleo sobre las bases de Raza, Color, Origen Nacional, Religión Sexo (incluyendo el embarazo, parto, o condiciones médicas similares, orientación sexual, o identidad de género), Edad (40+) o discapacidad; Vivienda sobre las bases de: Raza, Color, Origen Nacional, Religión, Sexo, Estatus Familiar o Discapacidad Alojamientos Públicos sobre las bases de: Raza, Color, Origen Nacional o Religión.

Comision de Asuntos Humanos de Carolina Del Sur
1026 Sumter Street, Suite 101
Columbia, SC 29201
www.schac.sc.gov
Telefono: (803) 737-7800 Numero Gratuito: 1-800-521-0725

(Revisado el 14/11/2022)

Este establecimiento puede ser cubierto por la Ley de Compensación por Desempleo de S.C.

Si queda desempleado, comuníquese con su centro SC Works local para obtener ayuda con oportunidades de empleo. Si no hay trabajo disponible de inmediato, puede ser elegible para el seguro de desempleo. Si solo hay disponible trabajo a tiempo parcial, puede ser elegible para beneficios parciales. Presente su solicitud en línea en cualquier momento y en cualquier lugar en <https://scuihub.dew.sc.gov/CSS/>

Puede encontrar una guía para solicitar los beneficios de desempleo en <https://dew.sc.gov/individuals/apply-for-benefits>

Los trabajadores no pagan parte del costo del seguro de desempleo

Impuesto para el seguro de desempleo: a menudo los trabajadores desempleados nos dicen que se les debe pagar la seguridad de desempleo "porque lo han pagado". En Carolina del Sur, los empleados no financian el seguro de desempleo a través de deducciones de su salario. Los empleadores financian el seguro de desempleo a través de contribuciones tributarias.

Impuesto de Seguridad Social. No confunda el seguro de desempleo con seguro de vejez, sobrevivientes y discapacidad. El monto deducido de su salario como Seguro Social es su contribución al seguro de vejez, sobrevivientes y discapacidad. El empleador contribuye con una cantidad igual, además de su pago del impuesto completo del seguro de desempleo.

Si ha perdido su trabajo debido a la violencia doméstica, existe la posibilidad de que pueda ser elegible para los beneficios del seguro de desempleo.

COMPENSACIÓN LABORAL DE CAROLINA DEL SUR

SI USTED SE LESIONA EN EL TRABAJO, USTED DEBE:

1. Notificar a su empleador inmediatamente. Usted no puede recibir beneficios a menos que su empleador sepa que usted está lesionado.
2. Decirle al médico al que su empleador lo envíe, que usted está cubierto por la compensación laboral.
3. Notificar al Proveedor de Compensación Laboral que aparece en este cartel o a la Comisión de Compensación Laboral de Carolina del Sur llamando al 803.737.5700 si usted experimenta retrasos indebidos o problemas con su reclamación.

LA COMPENSACIÓN LABORAL:

1. Paga el 100% de sus cuentas médicas y otros gastos.
2. Compensa el 66 2/3% de su sueldo, limitado al salario máximo fijado por ley, si usted no puede trabajar por más de siete días calendario.

ESTAMOS OPERANDO SEGÚN Y SUJETO A LA LEY DE COMPENSACIÓN LABORAL DE SC

En caso de lesión o muerte accidental de un empleado, el empleado lesionado, o alguien que actúe en su nombre, debe dar aviso inmediato al empleador o agente autorizado. La ausencia de dicha notificación inmediata puede causar un grave retraso en el pago de la compensación al empleado lesionado o su familiares a cargo y puede impedir que reciba los beneficios de compensación de acuerdo con la ley.

SC Workers' Compensation Commission
PO Box 1715, Columbia, SC 29202-1715
803-737-5700
www.wcc.sc.gov

20 de febrero 2014

Nombre del Proveedor de Compensación Laboral, Dirección Postal y Teléfono para Reclamaciones:

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDAD ES LA LEY

La ley prohíbe que este beneficiario de asistencia financiera federal discrimine por los siguientes motivos: contra cualquier individuo en los Estados Unidos por su raza, color, religión, sexo (incluyendo el embarazo, el parto y las condiciones médicas relacionadas, y los estereotipos sexuales, el estatus transgénero y la identidad de género), origen nacional (incluyendo el dominio limitado del inglés), edad, discapacidad, afiliación o creencia política, o contra cualquier beneficiario, solicitante de trabajo o participante en programas de capacitación que reciben apoyo financiero bajo el Título I de la Ley de Inversión y Oportunidad en la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés), debido a su ciudadanía, o por su participación en un programa o actividad que reciba asistencia financiera bajo el Título I de WIOA.

El beneficiario no deberá discriminar en los siguientes áreas: decidiendo quién será permitido de participar, o tendrá acceso a cualquier programa o actividad que reciba apoyo financiero bajo el Título I de WIOA; proporcionando oportunidades en, o tratar a cualquier persona con respecto a un programa o actividad semejante; o tomar decisiones de empleo en la administración de, o en conexión a un programa o actividad semejante.

Los beneficiarios de asistencia financiera federal deben tomar medidas razonables para garantizar que las comunicaciones con las personas con discapacidades sean tan efectivas como las comunicaciones con los demás. Esto significa que, a petición y sin costo alguno para el individuo, los recipientes están obligados a proporcionar ayuda auxiliar y servicios para individuos con discapacidades calificadas.

QUE DEBE HACER SI CREE QUE HA SIDO DISCRIMINADO

Si usted piensa que ha sido discriminado en un programa o actividad que reciba apoyo financiero bajo el Título I de WIOA, usted puede presentar una queja no más de 180 días después de la fecha en que ocurrió la presunta violación, ya sea con: El oficial de igualdad de oportunidad del recipiente (o la persona que el recipiente haya designado para este propósito);

Office of Equal Opportunity, S.C. Department of Employment and Workforce,
P.O. Box 908, Columbia, SC 29202

O:
Director, Civil Rights Center (CRC), U.S. Department of Labor
200 Constitution Avenue NW, Room N-4123, Washington, DC 20210
o electrónicamente como indica el sitio web www.dol.gov/crc.

Si usted presenta una queja con el recipiente, usted debe esperar hasta que el recipiente emita una decisión final escrita o que pasen por lo menos 90 días (lo que ocurra primero), antes de presentar una queja con el Centro de Derechos Civiles (CRC, por sus siglas en inglés) a la dirección mencionada previamente. Si el beneficiario no le entrega una decisión final escrita dentro de 90 días después de la fecha en que presento su queja, usted puede presentar su queja con el CRC antes que reciba la decisión final. Sin embargo, es necesario presentar su queja con el CRC dentro de 30 días después de la fecha límite de 90 días (en otras palabras, dentro de 120 días después de la fecha en que presentó la queja con el recipiente). Si el recipiente emite una decisión final escrita, pero usted no está satisfecho con el resultado o resolución, usted puede presentar una queja con el CRC. Usted debe presentar su queja con el CRC dentro de 30 días después que reciba la decisión final escrita.

AVISO DE DÍA DE COBRO

Día de cobro regulares Para Los Empleados de

(Nombre Firme)

Este Como Sigue:

☐ Semana ☐ Revista Bimensual ☐ Mensualmente ☐ Otros

Por: _____ Titulo: _____

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 POSIBLE QUE DEBA VERIFICAR SU RETENCIÓN

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

- Se caso 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 "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.

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 Ajusto 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.

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

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

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 despigue 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 "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 empleadores 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 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.

¿Cómo se 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 a 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 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 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.

¿Dónde puede 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 el corte.

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

Para más información contacte a:

- SC Dept. of Labor, Licensing and Regulations
www.dlr-sc.com
- SC Human Affairs Commission
803-737-7800, 1-800-521-0725
www.schac.sc.gov
- SC Department of Employment and Workforce
803-737-2400, www.dew.sc.gov
- SC Workers Compensation Commission,
803-737-5700, www.wcc.sc.gov

ESTE AVISO DEBE PUBLICARSE EN UN LUGAR VISIBLE.

Agosto 2018

SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA

LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLIO 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 REEMPLIO

- Usted tiene derecho a ser reemplazado(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 reemplazado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y
 - usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonoroso o bajo condiciones no honorables.
- Si usted es elegible para ser reemplazado(a), debe ser reemplazado(a) en el trabajo y los beneficios que haya logrado de no haber estado en servicio militar, 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;
 - reemplazo;
 - retención en el empleo;
 - ascenso; o
 - cualquier beneficio del empleo debido a este estatut.
- 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/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 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 despidió, disciplinó, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haber 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 administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional. La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos. La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador. La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a 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 que se cumplan las leyes 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.

DIVISION DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO
DE LOS EE.UU.
1-866-487-92