



Ilegales?

Raza

Color

Religión

Origen nacional

Discapacidad

médico familiar)

Edad (40 años o más)

Sexo (incluyendo embarazo, parto,

y condiciones médicas relacionadas,

Información genética(incluyendo

el uso o la divulgación de pruebas

cargo, oponerse razonablemente a

orientación sexual o identidad de gnero)

solicitudes del empleador para la compra,

genéticas, servicios genéticos o historial

¿Quién está Protegido?

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

Empleados (actuales y anteriores), incluyendo • La mayoría de los empleadores privados gerentes y empleados temporales Gobiernos estatales y locales Aplicantes de trabajo (como empleadores) Miembros de sindicatos y Solicitantes de Instituciones educativas (como empleadores) membresía en un sindicato Sindicatos

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Agencias de empleo ¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Según las leyes de la EEOC, un empleador no **Discriminatorias?** puede discriminarlo, independientemente de Todos los aspectos del empleo, incluyendo: su estatus migratorio, por motivos de: 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

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

creencia religiosa sincera Beneficios Formación profesional Clasificación

 Referencias Tomar represalias por presentar un · Obtención o divulgación de información

la discriminación o participar en una genética de los empleados demanda, investigación o procedimiento Solicitud o divulgación de información por discriminación médica de los empleados Interferencia, coerción o amenazas Conducta que podría relacionadas con el ejercicio de los derechos razonablemente a alguien de oponerse a la relacionados con la discriminación por discriminación, presentar un cargo o participar discapacidad o la acomodación por embarazo 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 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,

discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo. enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse 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 federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a

Estatus Protegido Como Veterano El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores al su separación o liberación del

Origen Nacional La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la fuerzas armadas. Represalias Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales. Cualquier persona que Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios La Orden Ejecutiva 11246, crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o

servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o

insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las

de inmediato con: La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), Departamento de Trabajo de los EE. UU.,

200 Constitution Avenue, N.W. Washington, D.C. 20210 1-800-397-6251 (llamada gratuita). Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad

del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/, o llamando a una oficina regional es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo Además de las protecciones del Personas con Discapacidades La Sección 504 del Acta de Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o brinda dicha asistencia. actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral esenciales del trabajo. Si cree que ha sido discriminado(a) en un cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que

(Actualizado 6-27-2023)

incluyendo a nivel ejecutivo.

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, incluida 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 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 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 deshonroso o bajo condiciones no honorables. Si usted es elegible para ser reempleado(a), debe ser restituido(a) en el trabajo y los beneficios que haya logrado

de no haber estado en servicio militar o, en algunos casos, un trabajo similar, le serán restituidos. **DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y**

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 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 reinstituido(a) en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reempleado(a), por lo general sin tiempos de espera o exclusiones (ej. Condiciones de exclusión preexistentes) excepto para enfermedades u heridas relacionadas con el servicio. **CUMPLIMIENTO**

• El Servicio de Empleo y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones a la ley USERRA. • Para obtener asistencia en la presentación de un reclamo, o sobre cualquier otra información de USERRA, contacte a VETS en

el 1-866-4-USA-DOL o visite su página web en: https://www. dol.gov/agencies/vets/. Puede consultar a un asesor virtual de USERRA en: https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra • Si usted presenta una queja con veterinarios y VETS no está en condiciones de resolverlo, usted puede solicitar que su caso se remita al Departamento de Justicia o la Oficina del Consejero Especial, según corresponda, para la representación. Usted también puede saltar el proceso de VETS y presentar una acción civil contra las violaciones de USERRAs cometidas por el empleador.

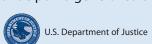
Fecha de publicación — Mayo 2022

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.

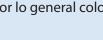


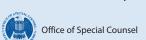


sea visible por los empleados.











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 empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias

PAGO POR SOBRETIEMPO Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

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 en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. y tales avaluaciones pueden duplicarse cuando se determina Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

CRÉDITO POR PROPINAS Los empleadores de "empleados que • Ciertas ocupaciones y establecimientos están exentos de las 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

civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se TRABAJO DE MENORES DE EDAD El empleado tiene que tener pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA. INFORMACIÓN ADICIONAL

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 sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes

 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.









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: wyomingworkforce.org

Informacion Ui: wyomingworkforce.org

Wyoming @ Work: (encontrar un trabajo en Wyoming) wyomingatwork.com



Atención Empleados

iSUS 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)

Revista Bisemanal

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 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 despida, discipline, 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 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 descontinuarla, 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.



empleador usted...

Se casó o divorció?

Cambió su nombre?

dejaron de trabajar)?

Sus créditos fiscales?

Si su respuesta es "SI"...

Ganó o perdió a un dependiente?

Hubo grandes cambios en...

Sus deducciones detalladas?

nuevamente un Formulario W-4.

o llame al IRS al 1-800-829-3676.

información sobre este tema.

RAZA

SEXO

EDAD

Información y materiales

referidos a la

Oportunidad de Empleo

Igualitaria puede ser

obtenida escribiendo a:

CREENCIAS



SALARIO MÍNIMO

DEL ESTADO DE WYOMING

S5.15

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 POSSIBLE QUE DEBA VERIFICAR

SU RETENCIÓN

• Sus ingresos no salariales (intereses, dividendos, ganancias sobre

• El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empezaron o

En cualquiera de estas preguntas o si debía impuestos extras

obtenga la Publicación 919, Cómo Ajusto mi Impuesto por

cuando presentó su último reintegro, puede que tenga que llenar

Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4

Es momento que revise su retención en la renta. Para más detalles,

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.

Publication 213

Cat. No. 11047P

(Rev.8-2009)

Por favor indique en donde pueden obtener los formularios y la

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

LA DISCRIMANCIÓN 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 Sscender

Degrade

Discrimine en materia de compensaciones o términos,

condiciones o privilegios de empleo en contra de una

persona de otra manera calificada a causa de:

PROGRAMA JUSTO DEL EMPLEO

DE LA GAMA DE WYOMING

Estanderas De Trabajo

1510 E. Pershing Blvd., Room 150

Cheyenne, Wyoming 82002

(307) 777-7261

COLOR

NACIONALIDAD

ASCENDENCIA

DISCAPACIDAD

Si usted siente que ha

sido discriminado en

materias de empleo

contacte:

Revised 1/2012

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

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



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 • Dar aviso al menos 30 días antes de su necesidad de licencia FMLA, (FMLA) es una ley federal que proporciona a los empleados elegibles médicas adecuadas. La División de Salarios y Horas (WHD) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos hace cumplir la

Los empleados elegibles pueden tomar hasta 12 semanas laborales de licencia FMLA en un período de 12 meses para:

FMLA para la mayoría de los empleados.

El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de

Su condición de salud mental o física grave que le incapacite para Para cuidar a un cónyuge, hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave

extranjero de su cónyuge, hijo(a) o padre/madre que sea miembro de las fuerzas armadas lesión o enfermedad grave **puede** tomarse hasta 26 semanas **laborales** de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para

Ciertas razones de calificación relacionadas con el despliegue en el

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 pueder pedirle que use cualquier licencia pagada proporcionada por el empleador si la póliza de licencia paga de su empleador cubre la razón por la cual necesita la licencia FMLA. ¿Soy elegible para tomar la licencia FMLA? Usted es un empleado amenazar o castigarle por ejercer sus derechos bajo la ley. Por **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 **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 solicito la licencia FMLA? En general, para solicitar una

licencia FMLA <u>debe</u>: Seguir las políticas normales de su empleador para solicitar la

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

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

Su **empleador <u>puede</u> solicitar la certificación** de un proveedor de

Los empleados estatales pueden estar sujetos a ciertas limitaciones Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo(a), padre/madre o en demandas directas con respecto a la licencia por sus propias pariente más cercano de un miembro de las fuerzas armadas con una 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 <u>no puede</u> interferir con sus derechos de FMLA o 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

¿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.





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.



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.

1. Notifique a su empleador cómo y cuándo se lesionó dentro de las setenta y dos (72) horas siguientes al incidente.

2. Envíe un reporte escrito de su lesión a la División de Compensación Laboral y Seguridad de Wyoming dentro de los 10 días siguientes al incidente. Usted debe completar y firmar el formato de "Reporte de Lesión de Wyoming". Si su empleador no tiene formatos, llame al (307) 777-7441 o contacte la oficina de Centro Ocupacional de Wyoming más cercana, para información sobre cómo o dónde obtener un formato de reporte de lesión.

3. 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 wyomingworkforce.org

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 debe proporcionar un lugar de empleo, así como un trabajo que esté libre de los peligros reconocidos que causan o que pueden causar la muerte o daños físicos graves. Cada empleador deberá cumplir con las normas, estándares, reglamentos y órdenes de seguridad y salubridad ocupacional emitidas de conformidad con

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

empleadores 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.

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 período 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 período 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

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.

salubridad y seguridad y servicios de consultoría.

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. Nota: Los casos de discriminación no tienen un número determinado de días para emitir una citación por una actividad protegida. Un empleado que crea que ha sido discriminado mediante una

acción de represalia por parte de su empleador puede presentar una queja ante la División OSHA de Wyoming OSHA Cheyenne, Wyoming 82002 y/o la Oficina Regional de OSHA, Departamento de Trabajo de los EE.UU. a la dirección mencionada abajo en este aviso dentro de

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 los 30 días posteriores a la supuesta discriminación.

La Ley establece penas obligatorias por infracciones graves y repetidas y por sanciones opcionales por cada infracción no grave

Además, cualquier empleador que deliberadamente y conscientemente viole la Ley, puede ser penalizado por cada violación deliberada. Se pueden obtener los montos de las multas comunicándose con la OSHA de Wyoming al (307) 777-7786 o consultando la página web rules.wyo.gov/Search.aspx?mode=1. La ley prevé multas adicionales: cualquier violación intencional que resulte en la muerte de un empleado, una vez dicho empleador

o reglamentaria. También se pueden reguerir multas por cada día

durante el cual un empleador no corrija una violación más allá del

período establecido para la corrección en el aviso de violación.

sea procesado, puede ser multado con una multa de no más de \$10,000 o encarcelamiento por no más de seis (6) meses o ambos. La condena de un empleador después de una primera condena duplica las penas máximas.

Todos los trabajadores tienen derecho a...

Un lugar de trabajo seguro.

 Presentar un problema de seguridad o de salubridad a su empleador o a la OSHA, o informar un accidente o enfermedad relacionados con el trabajo, sin ser víctima de represalias.

Recibir información y formación sobre los riesgos laborales,

incluyendo todas las sustancias peligrosas en su lugar de trabajo.

Solicitar una inspección de OSHA de su lugar de trabajo si cree que

existen condiciones peligrosas o insalubres. OSHA mantendrá su nombre en reserva. Usted tiene el derecho a que un representante contacte a OSHA en su nombre. · Participar (o que su representante participe) en una inspección de

OSHA y hablar en privado con el inspector. Presentar una queja ante la OSHA dentro de 30 días (por teléfono,

por hacer uso de sus derechos. Ver las citaciones enviadas por la OSHA a su empleador. · Solicitar copias de sus registros médicos, pruebas que midan los

enfermedades laborales.

Los empleadores deben... • Proporcionar a los empleados un lugar de trabajo libre de riesgos reconocidos. Es ilegal tomar represalias contra un empleado que haga uso de cualquiera de sus derechos consagrados bajo la ley, incluyendo la presentación de un problema de salubridad y seguridad ante usted o ante OSHA, o reportar una lesión o

• Proporcionar la capacitación requerida a todos los trabajadores en

Nota: Puede obtener información adicional de...

wyomingworkforce.org ESTE AVISO DEBE SER PUBLICADO VISIBLEMENTE EN CADA LUGAR DE TRABAJO EN EL ESTADO DE WYOMING TAL COMO LO

Unidos, Administración de Seguridad y Salubridad Ocupacional (OSHA), el estado de Wyoming proporciona protección de seguridad y salubridad laboral para los trabajadores en todo el estado. OSHA supervisará el funcionamiento de este plan para asegurase de que se cumpla adecuadamente. Cualquier persona puede presentar una denuncia con respecto a la administración estatal de este lugar directamente a la Office Regional de OSHA, Departamento de Empleo de Estados Unidos, Administración de Seguridad y Salubridad Ocupacional, 1999 Broadway #1690, Denver, Colorado 80202-5716, Teléfono: (303) 844-1600.

por Internet o por correo) si se han tomado represalias contra usted peligros en el lugar de trabajo, y el registro de lesiones y

enfermedad relacionada con el trabajo. Cumplir con todas las normas aplicables de la OSHA. un lenguaje y un vocabulario que puedan entender.

• Mostrar este cartel en el lugar visible en el lugar de trabajo. Publicar las citaciones de OSHA en o cerca del lugar de las presuntas violaciones durante un mínimo de 3 días o hasta que todas las citaciones hayan sido retiradas.

Wyoming OSHA Cheyenne, Wyoming 82002 (307) 777-7786

EXIGEN LAS REGLAS DE PRÁCTICA Y PROCEDIMIENTO. En un lugar aprobado por el Departamento de Empleo de Estados

Revisado el 19 de abril de 2018

WYSP-0723-F04