

FED

U.S. Equal Employment Opportunity Commission

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
- Aplazados en el 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
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, parto y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de género familiar)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)

Tanto represalias por presentar un cargo, o espere razonablemente a la discriminación o participar en una investigación o procedimiento por discriminación

Interferencia, coacción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discriminación o la acomodación por embarazo

¿Qué Empleados están Cubiertos?

- 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)
 - Políticas de contratación y promoción
 - Asignaciones
 - Remuneración (salarios desiguales o compensación)
 - Falta de proporcionar adaptaciones razonables para la discriminación, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto; o para la observancia de una creencia religiosa sincera
 - Beneficios
 - Formación profesional
 - Clasificación
 - Referencias
 - Obtención o divulgación de información genética de los empleados o divulgación de información médica de los empleados
- Conducta que podría desalentar razonablemente a las personas a solicitar o aceptar un empleo o a cargo o participar en una investigación o procedimiento
- Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos y/o derechos de alguien que quiere o quiere a alguien 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 para presentar una demanda ante la corte federal (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede contactar con la EEOC de cualquier forma de la siguiente manera:

Presentar una solicitud a través del Portal Público de la EEOC

<https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>

Llamé 1-800-669-4000 (número gratuito)

1-800-669-4820 (TTY)

1-844-224-1222 (línea gratuita, 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/eis.

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 Justicia hace cumplir las leyes federales de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de, una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en el lugar de trabajo.

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional

La Orden Ejecutiva 11246, emendada, prohíbe la discriminación por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo u 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, emendada, 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 emendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación, clasificación, condiciones de trabajo y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones o mentales conexas de una persona con una discapacidad que de otro modo podría cumplir con los requisitos de un empleo, o que tenga una discapacidad excesiva por el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas adicionales para garantizar la igualdad de oportunidades a las personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

Estatus Protegido Como Veterano

El Acta de Veteranos para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificado, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reducir, eliminar y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados del servicio de los tres años anteriores al su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de guerra, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

Represalias

Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales. Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con: La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP).

Departamento de Trabajo de los EE. UU.,

200 Constitution Avenue, N.E.,

Washington, DC 20210

1-800-397-6231 (línea gratuita).

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de transmisión de información gratuita. También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en <https://askoffccp.eeoc.gov/askoffccp> o a una oficina regional o distrital de la OFCCP que figura en la lista de los directores telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE. UU. en <http://www.dhs.gov/eis-offices> o la página web de la OFCCP en <https://www.eeoc.gov/officeofcontact/contact>.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo

Debido a las disposiciones del Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según emendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según emendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el motivo principal de la asistencia financiera es la discriminación o, cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera.

Personas con Discapacidades

La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, según em

FED

SUS DERECHOS CONFORME A USERRA

LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de individuos que dejan sus puestos de empleo de manera voluntaria o involuntaria para participar en el servicio militar o en ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de los Estados Unidos. USERRA también prohíbe a los empleadores discriminar contra miembros presentes y pasados de los servicios uniformados, y contra aspirantes a servicios uniformados.

DERECHOS A REEMPLEO

Usted tiene el derecho a recuperar su empleo civil si usted deja su trabajo para el desempeño del deber en el servicio uniformado y:

- usted se asegura de que su empleador reciba previo aviso verbal o escrito de su servicio;
- usted tiene cinco años o un tiempo menor de servicio acumulado en los servicios uniformados en el transcurso de su empleo con ese empleador específico;
- usted regresa a trabajar o solicita reinstalación de una manera oportuna tras la conclusión del servicio;
- usted no ha sido separado del servicio a raíz de una falta por descalificación o falta otras condiciones que no sean honorables.

Si usted reúne los requisitos para el reemplazo, deberá ser restablecido con el empleo y los beneficios que usted hubiera obtenido si no hubiera estado ausente debido al servicio militar o, en algunos casos, con un empleo comparable.

DERECHO A ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS

Si usted:

- es un miembro presente o pasado del servicio uniformado;
- ha solicitado ser miembro del servicio uniformado;

entonces un empleador no puede negarle a usted:

- empleo inicial;
- reempleado;

debido a esta situación.

está obligado a estar libre en el servicio uniformado;

asimismo;

cualquier beneficio del empleo

Además, un empleador no puede tomar represalias contra alguien que ayude en la aplicación de los derechos de USERRA, lo cual incluye testificar o hacer una declaración relacionada con un proceso bajo USERRA, incluso si esa persona no está relacionada con el servicio.

PROTECCIÓN DE SEGURO MÉDICO

- Si usted deja su empleo para cumplir con el servicio militar, tiene el derecho a elegir continuar su cobertura existente del plan médico basado en el empleador para usted y sus dependientes por hasta 24 meses durante dicho servicio militar.
- Incluso si no elige continuar la cobertura durante su servicio militar, usted tiene el derecho a ser reincorporado en el plan médico de su empleador cuando usted regrese a su empleo, por lo general sin ningún periodo de espera o exclusión (p.ej., exclusiones por condiciones preexistentes) a excepción de enfermedades o lesiones relacionadas con el servicio.

APLICACIÓN DE LA LEY

- El Servicio de Empleo y Capacitación para Veteranos de Guerra (*Veterans Employment and Training Service*) del Departamento del Trabajo de EE.UU. está autorizado para investigar y resolver quejas de infracciones de USERRA.
- Para obtener ayuda para presentar una queja, o para obtener cualquier otra información sobre USERRA, comuníquese con VETS al 1-866-4-USA-DOL o visite su sitio web en <https://www.dhs.gov/agencies/vets/govjobs/eeo>.
- Puede consultarse a un asesor intercomunicador de USERRA en línea en <https://webapps.dhs.gov/eisaws/vets/usera>.
- Si presenta una queja ante VETS y VETS no puede resolverla, usted puede pedir que su caso se remita al Departamento de Justicia o a la Oficina del Consejero Especial (*Office of Special Counsel*), según corresponda, para representación.
- Puede saltarse el proceso de VETS y enviar una demanda civil contra el empleador por infracciones de USERRA.

Los derechos antidiscriminación dependen de las circunstancias. El texto de este aviso fue preparado por VETS, y puede verse en Internet en esta dirección: <https://www.dhs.gov/agencies/vets/programs/usa/poster>. La ley federal exige que los individuos notificados a través de este aviso de sus derechos conforme a USERRA, y los empleadores pueden satisfacer este requisito al poner a la vista de todo este aviso donde habitualmente colorean avisos para empleados.

U.S. Department of Labor - 1-866-487-2365 U.S. Department of Justice Office of Special Counsel
Employer Support of the Guard and Reserve - 1-800-336-4590

REV. 05/2022

FED

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 público de empleo.

PROHIBICIONES

El presente artículo 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 despidas, disciplines, 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 acusado a otros de ser establecidos por la Ley.

EXENCIONES

La Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales, Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administre a ciertos individuos del sector privado que trabajen 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, sujeto a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes (pero no empleados en compañías de seguridad privada, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de estas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos.

La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeto a ciertas restricciones, a empleadores de empresas privadas que están 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 tratados internacionales que sean más restrictivos que los de esta Ley o a las pruebas de polígrafo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS

En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas por una comisión de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen derecho a ser escuchados en su defensa y a ser advertidos 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 emitir pliegos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a establecer un grupo pliego en los tribunales.

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

DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES OF AMERICA

WHD

DIVISION DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243

www.dol.gov/agencies/whd

WH14623PA

REV. 02/2022

Seguridad y Salud en el Trabajo ¡ES LA LEY!

Todos los trabajadores tienen el derecho a:

- Un lugar de trabajo seguro.
- Decir algo a su empleador o la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o reportar una lesión o enfermedad en el trabajo, sin sufrir represalias.
- Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias tóxicas en su sitio de trabajo.
- Pedir una inspección confidencial de OSHA de su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se comunique con OSHA en su nombre.
- Participar (o su representante puede participar) en la inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector.
- Presentar una queja con la OSHA dentro de 30 días (por teléfono, por internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.
- Ver cualesquier citaciones de la OSHA emitidas a su empleador.
- Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

Los empleadores deben:

- Proveer a los trabajadores un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos. Es ilegal discriminar contra un empleado quien ha ejercido sus derechos bajo la ley, incluyendo hablando sobre preocupaciones de seguridad o salud a usted o con la OSHA, o por reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.
- Cumplir con todas las normas aplicables de la OSHA.
- Notificar a la OSHA dentro de 8 horas de una fatality laboral o dentro de 24 horas de cualquier hospitalización, amputación, o pérdida de ojo relacionado con el trabajo.
- Proporcionar el entrenamiento requerido a todos los trabajadores en un idioma y vocabulario que pueden entender.
- Mostrar claramente este cartel en el lugar de trabajo.
- Mostrar las citaciones de la OSHA acerca del lugar de la violación alegada.

Servicios de consulta en el lugar de trabajo están disponibles para empleadores de tamaño pequeño y mediano sin citación o multa, a través de los programas de consulta apoyados por la OSHA en cada estado.

Llame OSHA. Podemos ayudar.

1-800-321-OSHA (6742) • TTY 1-877-889-5627 • www.osha.gov

OSHA 3254-108 (Rev. 10/19)

TWO ways to verify poster compliance!

QR CODE

Scan with phone camera:

OR

Go to: JKKeller.com/LLPverify

To update your labor law posters contact

J. J. Keller & Associates, Inc.

JKKeller.com/laborlaw

800-327-6868

**J. J. Keller
& Associates, Inc.**

Since 1953