DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

SALARIO MÍNIMO FEDERAL **\$7.25 POR HORA**

FED

A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

PAGO POR 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.

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 trabaja 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. CRÉDITO 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, e empleador tiene que compensar la diferencia. **EXTRACCIÓN EN EL TRABAJO** La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de

descanso razonable para que un empleado pueda extraerse leche de los pechos para el/la bebé que esté amamantando durante un año después del nacimiento del/de la niño(a) cada vez que la empleada necesite extraerse leche. Empleadores deben proveer un lugar, que no sea un cuarto de baño, que esté ocultado de la vista y libre de intrusión de parte

11-4-202 a 11-4-220, se les debe pagar un salario mínimo de al menos:

La Ley de Salario Mínimo de Arkansas se aplica a aquellos empleadores

*Estudiantes cuyo trabajo forma parte de un programa de capacitación

asistan a una institución educativa acreditada del estado de Arkansas y

o menos de cuarenta (40) horas semanales durante las semanas que no

orrespondan al ciclo lectivo, el pago deberá equivaler, como mínimo,

al ochenta y cinco por ciento (85%) del salario mínimo vigente, siempre

y cuando se obtenga un certificado de cumplimiento de requisitos para

salario mínimo vigente, y el monto de la asignación de bonificaciones no

deberá ser inferior al salario mínimo básico garantizado para otro tipo de

El Director ha establecido reglas en los que se detalla el empleo de este

nstrucción en una escuela acreditada y que trabaja a tiempo parcial en

La remuneración de las horas extras debe equivaler a una vez y media e

horas extras no debe aplicarse a los empleadores que tengan menos de

Una semana laboral es un periodo recurrente habitual de 168 horas, que

ingresar e inspeccionar cualquier lugar de trabajo del estado, con el

fin de examinar libros, nóminas y registros relacionados con salarios

y horas de trabajo. De ser necesario, podrá copiar estos registros y

hacer preguntas a los empleados para poder determinar si se está

los ingresos de sus empleados y la cantidad de horas de trabajo; y

(b) solicitar de un empleador declaraciones juradas o por escrito sobre

No podrá realizarse ninguna deducción del salario mínimo vigente, a

mpleados si estos otorgan su autorización por escrito.

excepción de las deducciones autorizadas o exigidas por ley, o por regla

del inspector laboral; sin embargo, se podrán realizar las deducciones que

no se prohíben de algún otro modo y que representen beneficios para los

Todos los empleadores sujetos a la Ley de Salario Mínimo deberán llevar

deben incluir el nombre, la dirección, la ocupación, el pago, la cantidad de

horas trabajadas y el monto pagado durante cada periodo en relación con

todos los empleados contemplados en la ley. Asimismo, los empleadores

indumentaria u otros elementos o servicios como parte del salario mínimo

vigente, deberán llevar un registro diario en los que se detallen los montos declarados a modo de asignaciones por cada empleado, y deberán

cuestión de género a la hora de realizar los pagos de los salarios ni deberá

ın registro preciso durante un período de tres (3) años. Estos registros

que declaren una asignación por propinas, alojamiento y comida,

llevar un registro que sirva como prueba de la cantidad de propinas

Ningún empleador del estado de Arkansas deberá discriminar por

pagar a las empleadas de sexo femenino nóminas, sueldos o salarios

apartado de esta ley prohíbe una variación en los pagos con base en

liferencias en el turno o el horario del día en que se realice el trabajo

o cualquier otro tipo de diferencia razonable, excepto la diferencia de

género. Los empleadores deberán llevar un registro de los sueldos y

Cualquier empleador que de manera deliberada impida o retrase al

Directoro a su representante autorizado en el cumplimiento de la Ley de

salario Mínimo o cualquier regla emitida bajo esta deberá estar sujeto a

una diferencia en antigüedad, experiencia, capacitación, habilidades y

capacidades; diferencias en las tareas y los servicios que se lleven a cabo;

alarios, las categorías laborales y otros términos y condiciones de emplec

de las personas empleadas, y dicho registro deberá conservarse durante

nferiores que los de los empleados de sexo masculino por trabajos

comparables. Sin embargo, se deberá tener en cuenta que ningún

recibidas por el empleado o el costo razonable que deberá invertir el empleador para proporcionar los elementos o servicios correspondientes

(c) hacer cumplir las reglas administrativas.

DEDUCCIONES DEL SALARIO MÍNIMO

LEY DE PAGO IGUALITARIO

e superen las 40 horas durante la semana laboral. Esta disposición de

pago por hora de trabajo habitual. Esto se aplica a las horas trabajadas

ın programa de capacitación de buena fe. Para obtener más información,

Un "estudiante-alumno" es una persona que habitualmente recibe

omuníquese con el Departamento de Trabajo y Licencias.

l empleados o empleados que realicen trabajos agrícolas.

está representado por siete periodos consecutivos de 24 horas.

El Director de la División de Trabajo o sus representantes tienen la

estudiantes del Departamento de Trabajo y Licencias de Arkansas. Los

estudiantes que trabajen estarán sujetos a la disposición del 85% del

empleados que reciben asignaciones de bonificaciones.

tipo de trabajadores. Para obtener más información, co

que trabajen menos de veinte (20) horas semanales durante el ciclo lectivo

\$11.00 por hora, vigente a partir del 1 de enero de 2021, con una

que tengan cuatro (4) o más empleados. Las exenciones comunes

 $\hbox{``Empleados ejecutivos, administrativos o profesionales.}$

*Vendedores externos a los que se les pagan comisiones

*Estudiantes que trabajan en las escuelas que asisten.

asignación de bonificaciones que no superará los 8.37 USD por hora.

UNITED STATES OF AMERICA

AR

SALARIO MÍNIMO

COBERTURA

profesional de buena fe.

PAGO A ESTUDIANTES

*Algunos trabajadores agrícolas

*Empleados de los Estados Unidos

TRABAJADORES DISCAPACITADOS

Departamento de Trabajo y Licencias.

ESTUDIANTES-ALUMNOS

PAGO DE HORAS EXTRAS

SEMANA LABORAL

*Contratistas independientes

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS **DEPARTAMENTO DE TRABAJO**

Department of Labor and Licensing

NOTIFICACIÓN para el empleador y el empleado

BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA-SIGLAS EN INGLÉS) de compañeros de trabajo y del público, el cual la empleada podría usar

con el salario mínimo, sobretiempo y otros incumplimientos. El

la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden

disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además

cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muert

o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales avaluaciones

pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueror

despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en

Ciertas ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de

las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones de

Se aplican disposiciones especiales a trabaiadores de Samoa

Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus

Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del

Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a

los trabajadores: los empleadores tienen que cumplir con ambas

trabajadores como "contratistas independientes" cuando en

estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario

realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer

a diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que

mínimo y del pago de sobretiempo bajo la FLSA y los contratista

correctamente clasificados como independientes no lo tienen.

A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos,

pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales

1-866-487-9243

REV. 04/2023

aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede

www.dol.gov/agencies/whd

una multa civil que no podrá ser inferior a cincuenta dólares (50.00 USD)

ni superior a mil dólares (1,000.00 USD) en el caso de cada violación. Para

los fines del presente subartículo, cada violación constituirá un delito por

separado. Cualquier empleador que despida de manera deliberada o que

discrimine de manera deliberada de algún otro modo a un empleado

debido a que este presentó una queja ante el empleador, el Director

salario mínimo conforme a la ley, o debido a que dicho empleado hizo

que se entable una acción judicial o esté por hacer que se entable una

acción judicial conforme a la ley, o en relación con esta; o debido a que

violando la Ley de Salario Mínimo y estará sujeto a una multa civil que

no podrá ser inferior a cincuenta dólares (50.00 USD) ni superior a mi

dólares (1,000.00 USD) en el caso de cada violación. Para los fines del

dicho empleado testificó o está por testificar durante dicha acción estará

presente artículo, cada día en que la violación no se subsane constituirá

un delito por separado. Además de la pena civil, el Director de Trabajo.

está autorizado a solicitar a un tribunal de jurisdicción competente que

asociación que viole la disposición de la ley o cualquier otra regla.

ACCIONES Y RECURSOS LEGALES PARA LOS EMPLEADOS

al entablar una acción judicial para recuperar los salarios adeu

prohíba o restrinja a cualquier persona, empresa, corporación, sociedad c

El Director de Trabajo podrá aplicar la Ley de Salario Mínimo de Arkansas

monetaria y equitativa de un empleador, si el empleador le paga al

empleado menos del salario mínimo, incluso salario por horas extras, al

cual el empleado tenga derecho a recibir. No se le exigirá al empleado que

agote los recursos administrativos antes de entablar una acción judicial.

Un empleado podrá recuperar el monto total de los salarios adeudados

más los costos correspondientes y honorarios razonables del abogado

Asimismo, al empleado se le podrá otorgar un monto adicional por un

valor máximo que equivaldrá al monto de los salarios adeudados pero

Después del 1 de agosto de 2023, no se exigirán ya los permisos

NOTA: todas las leyes estatales y federales relacionadas con las

actividades y horas de trabajo seguirán en vigor y se harán cumplir.

La ley 687 de 2023 estableció sanciones civiles y penales más severa

para las infracciones de la legislación sobre trabajo de menores de

La legislación estatal regula el empleo de menores de 17 años. Existen

Antes de las 6.00 a.m. ni después de las 7.00 p.m., excepto durante las

Los niños menores de 14 años no podrán ser empleados, excepto en

la industria del entretenimiento; como repartidores de periódicos, encargados de bates de clubes de béisbol profesionales o árbitros

Los niños que tengan 16 años no podrán trabajar:

noches anteriores a los días no escolares, en cuyo caso los niños podrán

deportivos; en empleos de cosecha a mano de cultivos de estación corta

o en trabajos que realicen para sus padres o tutores durante las vacaciones

*Más de 10 horas seguidas durante el mismo día; más de diez (10) horas en

*Antes de las 6.00 a.m. ni después de las 11.00 p.m., excepto que los

límites de 6.00 a.m. y 11.00 p.m. no se aplicarán a los niños de 16 años

ue trabajen durante las noches anteriores a los días no escolares en

ocupaciones que, según las normas del Departamento de Trabajo y

Licencias de Arkansas, sean lo suficientemente seguras. Sin embargo,

En la Ley 647 de 1987 se especifica que el empleo de los niños en la

industria del entretenimiento está permitido, siempre y cuando el inspector laboral otorgue al niño un Permiso de Trabajo en la Industria

del Entretenimiento. Las violaciones a las disposiciones de trabajo infanti

endrán como consecuencia una pena civil que no podrá ser inferior a

SI TIENE ALGUNA PREGUNTA SOBRE LA LEY DE SALARIO MÍNIMO DE

ARKANSAS, LLAME AL TELÉFONO 682-4500.

empleados sobre el cobro de salarios que se le adeuden en concepto de

ervicios prestados o tareas efectuadas por una persona que se empleo

remuneraciones por los trabajos o servicios deban pagarse en los plazos

estipulados o cuando finalice el empleo, o por el trabajo físico concreto

realizado por un contratista independiente, siempre y cuando el monto e

cuestión no supere los dos mil dólares (2,000.00 USD). Los empleados que

EN ESTE PÓSTER SOLO SE MUESTRA UN RESUMEN

Las copias de las leyes y los reglas administrativas completos estár disponibles en el Departamento de Trabajo y Licencias.

ARKANSAS DEPARTMENT OF LABOR AND LICENSING DIVISION OF LABOR

900 West Capitol Suite 400

TELÉFONO (501) 682-4500

DISPOSITIVO DE TELECOMUNICACIONES PARA SORDOS (800) 285-1131

LITTLE ROCK, ARKANSAS 72205

Fax (501) 682-4506

necesiten ayuda sobre cómo cobrar los salarios que les adeudan deben

comunicarse con el Departamento de Trabajo y Licencias de Arkansas.

durante un periodo de tiempo en el que los salarios, los sueldos o las

trabajos realizados. Entre los trabajos realizados se deben incluir todos lo

sujeto a las disposiciones de esta ley en los siguientes casos:

100.00 USD ni superior a 5,000 .00USD para cada violación.

La Ley de Cobro de Salarios proporciona información a todos los

ofesional o escuela técnica;

(b) el joven está casado o es padre/madre.

se debe tener en cuenta que ningún joven de entre 16 y 18 años estará

(a) el joven se graduó en una escuela secundaria, escuela de formación

del entretenimiento. En el resto de los casos, a los niños de 14 y

disposiciones especiales que regulan el trabajo de menores en la industria

TRABAJO INFANTIL

15 años no se les permite trabajar:

*Más de 8 horas por día.

*Más de 6 días por semana

trabajar hasta las 9.00 p.m.

un período de 24 horas.

*Más de 6 días por semana.

*Más de 54 horas por semana

*Más de 48 horas por semana.

que no lo superará, lo que se pagará con una suma líquida como daños y

de Trabajo o su representante autorizado porque no le han pagado e

expedidos por el Departamento de Trabajo.

leliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o

se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por

imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las

CUMPLIMIENTO

cualquier proceso bajo la FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL

LEYES

LABORALES

FED

¿Qué es una licencia de FMLA? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) es una ley federal que proporciona al personal elegible licencias con protección del empleo por razones familiares y médicas que califiquen. La División de Horas y Salarios (WHD, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de EE. UU. hace cumplir la FMLA para la mayoría del personal. El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimient El personal elegible puede tomarse licencias de FMLA de hasta 12 semanas de trabajo en un periodo de 12 meses por: Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento crimina El nacimiento, la adopción o la ubicación de hogar adoptivo de un niño o niña, A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar, por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de

El cuidado de su cónyuge, hijos, hijas o padres con enfermedades mentales o físicas graves, y Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar. El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo en un solo periodo de 12

SUS DERECHOS DE PERSONAL SEGÚN LA LEY

DE LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

meses para cuidar a la persona en servicio. Puede que usted tenga derecho a usar la licencia de FMLA en un bloque de tiempo. Cuando haya una necesidad médica o se permita por otro motivo, puede tomar una licencia de FMLA de forma intermitente en bloques separados, o con un horario **reducido** trabajando menos horas al día o a la semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información La licencia de FMLA no es una licencia paga, pero usted puede elegir, o puede que su empresa le exija, utilizar cualquier licencia

paga proporcionada por la empresa si la política de licencias de su empresa cubre el motivo por el cuál necesita una licencia de

¿Soy elegible para tomaruna licencia de FMLA? Usted es elegible si aplican todas las siguientes condiciones:

Trabaja para una empresa cubierta, Ha trabajado para su empresa durante al menos 12 meses, Tiene al menos 1250 horas de servicio para su empresa durante los 12 meses previos a su licencia, y

Su empresa tiene al menos 50 integrantes del personal dentro de las 75 millas desde su lugar de trabajo. El personal de tripulación de vuelo tiene requisitos de "horas de servicio" diferentes. Trabaja para una empresa cubierta si aplica una de las siguientes condiciones:

Trabaja para una empresa privada que tiene al menos 50 integrantes del personal durante al menos 20 semanas laborales

Trabaja para una escuela primaria o secundaria pública o privada, o Trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría del personal está cubierta por el Título II de la FMLA, administrada por la Oficina de Administración de Personal.

Cómo solicito una licencia de FMLA? En general, para solicitar una licencia de FMLA usted debe

Seguir las políticas regulares de su empresa para solicitar licencias, Avisar con al menos 30 días de anticipación que necesita una licencia de FMLA, o

pero está sujeta a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal de EE. UU. o al Congreso.

Si no es posible avisar con anticipación, avisar tan pronto sea posible. Usted **no tiene obligación de compartir un diagnóstico médico**, pero debe proporcionar información suficiente para que su empresa pueda determinar si la licencia califica para la protección de la FMLA. Usted también **debe informar a su empresa si se tomó una licencia de FMLA anteriormente** o se aprobó por el mismo motivo al solicitar una licencia adicional.

Su empresa puede solicitar certificación de un prestador de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar certificación de una exigencia que califique. La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación, ni invalida ninguna ley estatal o local o acuerdo colectivo que proporcione mayores derechos de licencia familiar o médica. El personal estatal puede estar sujeto a ciertas limitaciones al buscar demandas directas con respecto a licencias por sus propias

condiciones graves de salud. La mayor parte del personal federal y cierta parte del congresional también está cubierta por la ley,

¿Qué debe hacer mi empresa? Si usted es elegible para una licencia de FMLA, su empresa debe: Permitirle que se ausente del trabajo con su empleo protegido, por un motivo que califique,

Continuar su plan de cobertura grupal de salud mientras se encuentra de licencia, de la misma forma que si no estuviera de

Permitirle regresar al mismo empleo, o a un empleo virtualmente igual con el mismo salario, los mismos beneficios y otras condiciones de trabajo, incluidos los turnos y la ubicación, al finalizar su licencia. Su **empresa no puede interferir con sus derechos de la FMLA** ni amenazar ni castigarle por ejercer sus derechos en virtud de la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar una licencia de FMLA o cooperar con una

Tras tomar conocimiento de que su necesidad de tomar una licencia es por un motivo que califica según la FMLA, su empresa debe confirmar si usted es elegible o no para la licencia de la FMLA. Si su empresa determina que usted es elegible, su empresa Sobre sus derechos y responsabilidades en virtud de la FMLA, y

Qué parte de su licencia solicitada, si la hubiera, será protegida por la FMLA. ónde puedo encontrar más información

Llame al **1-866-487-9243** o visite **dol.gov/fmla** para conocer más

Si cree que sus derechos según la FMLA han sido violados, puede presentar una denuncia ante la WHD o presentar una demanda privada contra su empresa en la corte. Escanee el código QR para conocer más sobre el proceso de denuncias de la WHD.

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA **DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS** DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS



División of Workforce Services Aviso a los empleados

CÓMO SOLICITAR SEGURO DE DESEMPLEO

Los empleados de

están cubiertos por la Ley de la División de Servicios Laborales. La Ley brinda beneficios de desempleo a los trabajadores desempleados y, en determinadas condiciones a quienes solo

Si usted posee cobertura, su empleador ha contribuido o le reembolsará al fondo fiduciario de desempleo de Arkansas, del cual se pagan los beneficios. NO SE PUEDE HACER NINGUNA DEDUCCIÓN DE SU SALARIO PARA ESTE FIN. Asegúrese de que su empleador tenga el número correcto de su Cuenta de Seguro Social.

Solo cuando sepa con certeza que estará sin trabajo por una semana calendario o más, **DEBERÁ INMEDIATAMENTE:** Presentar una reclamación de beneficios por medio de la oficina de la División de Servicios Laborales. Trataremos de ayudarle a buscar trabajo tanto antes de que comiencen los pagos de beneficios, como mientras se

Si usted es un empleado de un empleador regular, pero sin trabajar tiempo completo debido exclusivamente a la falta de trabajo, puede reunir los requisitos para los beneficios de seguro de desempleo parciales. En ese caso, reclame beneficios parciales, **inmediatamente**, al proporcionar los datos (fechas, salario, empleador). **No** demore en hacer esto.

Nuestra Oficina Local responderá todas sus preguntas y le proporcionará información adicional. En las siguientes ciudades se encuentran Oficinas Locales de tiempo completo para prestar servicios a quienes reclaman seguro de desempleo

Forrest City Magnolia Malvern Fort Smith Russellville

Mena **Blytheville** Monticello Texarkana Helena Camden Mountain Home Hope Conway Hot Springs Newport

Fayetteville Little Rock Pine Bluff ADVERTENCIA: Las declaraciones falsas, el encubrimiento de hechos relevantes o la falta de reportar ingresos para obtener o aumentar los pagos de Seguro de desempleo constituyen una violación de la ley penal y están sujetos a enjuiciamiento.

Paragould

** Servicios de Interpretación/Traducción disponibles por medio de su oficina local. --- Ewôr Jerbal in ukok ikijien jeje im kennaan ilo opij ko ijo kwoj pād ie, --- Các Dịch Vụ Thông Dịch/Phiên Dịch có sẵn qua văn phòng địa phương của quý vị. --- ຫ້ອງການປະຈຳທ້ອງຖິ່ນຂອງທ່ານໃຫ້ບໍຣິການນາຍພາສາແລະການດ

DWS-ARK-237 (Rev. 1-07) v09142021

Formulario AR-P

El Dorado

Workers' Compensation Commission

Ann., apartado 11-9-403, 407 AWCC. Norma 7 Actualizado

COMISIÓN DE COMPENSACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE ARKANSAS 324 Spring Street, Little Rock, AR 72201 CORREO: P. O. Box 950, LITTLE ROCK, AR 72203-0950

OFICINA DE LITTLE ROCK: 1-800-622-4472 / 501-682-3930

lel empleado bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo, la cual indica el salario mínimo federal. En caso de que tanto la tasa federal omo la estatal se apliquen a un empleado, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos estipula que el empleado tiene ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.

AVISO: Este estado tiene su propia lev de salario mínimo. También se le reauiere a los empleadores que fiien el aviso de los Derechos

LOS EMPLEADORES SUJETOS A LA LEY DE SALARIO MÍNIMO DEBERÁN PUBLICAR ESTA NOTIFICACIÓN EN UN LUGAR VISIBLE PARA TODOS LOS

AR

Department of Labor and Licensing Department of Veterans Affairs

BENEFICIOS Y SERVICIOS PARA VETERANOS DE ARKANSAS to por la Ley 655 de 2025 de la Asamblea General de Arkansas, este aviso contiene información fundamental sobre los beneficios y servicios disponibles para los miembros de las fuerzas armadas y veteranos. DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y LICENCIAS DE ARKANSA AMENTO DE ASUNTOS DE LOS VETERANOS DE **A**RKANSA

(ARKANSAS DEPARTMENT OF VETERANS AFFAIRS, ADVA) **Teléfono:** 501-683-2382 SITIO WEB: WWW.VETERANS.ARKANSAS.GOV LITTLE ROCK, AR 72201

(ARKANSAS DEPARTMENT OF LABOR AND LICENSING, ADLL) **Teléfono:** 501-682-4500 SITIO WEB: LABOR.ARKANSAS.GOV LITTLE ROCK, AR 72201 Resumen de los beneficios para militares y veteranos de Arkansas: Arkansas ofrece beneficios especiales para miembros de las fuerzas armadas,

reteranos y sus familias, como la exención del impuesto sobre propiedades, facilidades de empleo con el estado, asistencia para la educación y formación, matrículas de vehículos y permisos de caza y pesca. Las condiciones para acceder a algunos de estos beneficios pueden depender del lugar de residencia, componente militar y condición de veterano discapacitado Recursos Departamento de Asuntos de los Veteranos (Veterans Affairs, VA) de EE. UU.

Opciones de tratamiento del abuso de sustancias y la salud mental Asistencia y servicios para la salud mental: Aquí encontrará tratamientos y asistencia para problemas de salud mental como TEPT, TMS, esión, duelo, problemas de consumo de sustancias y trastornos relacionados con la ansiedad

Sitio web: www.mentalhealth.va.gov Póngase en contacto con trabajadores sociales: Reciba ayuda con recursos, intervención en casos de crisis, violencia doméstica, inseguridad taria, dependencia por consumo de sustancias y asistencia en caso de inestabilidad en la vivienda.

Línea directa de atención médica para VA: (877) 222-8387 (presione 0) Sitio web: www.socialwork.va.gov

Línea de crisis para veteranos: Póngase en contacto con socorristas atentos y cualificados para veteranos. La asistencia confidencial está nible 24 horas al día, 7 días a la semana Llame al: Marque 988 y presione 1

Mensaie de texto: 838255 Chatear en línea: VeteransCrisisLine.net

Teletipo: 800-799-4889 Recursos educativos, de personal e instrucció

Solicite y administre el programa GI Bill y otros beneficios educativos: Ayuda para pagar programas universitarios y de instrucción. Línea de servicios de asistencia sobre beneficios educativos para veteranos: Desde Estados Unidos: (888) 442-4551

Desde el extraniero: 001-918-781-5678

Sitio web: www.va.gov/education/about-gi-bill-benefits Preparación y empleo para veteranos (Veteran Readiness and Employment, VR&E): Los miembros de las fuerzas armadas y veteranos con discapacidades relacionadas con el servicio pueden optar por recibir ayudas de RV&E, también conocidas como Capítulo 31

Sitio web: www.va.gov/careers-employment/vocational-rehabilitation/

Carreras y empleo: Envíe su solicitud para el programa de preparación y empleo para veteranos (Veteran Readiness and Employment, VR&E), reciba asistencia para su pequeña empresa dirigida por veteranos y acceda a otros recursos profesionales

MyVA411: (800) 698-2411 Sitio web: www.va.gov/careers-employment/

Exención del impuesto estatal de Arkansas sobre la paga militar

La paga militar percibida por los miembros que sirven en un componente activo o de reserva de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, está exenta del impuesto a las ganancias de Arkansas. El pago de la jubilación militar está exento del impuesto a las ganancias de Arkansas Impuestos estatales de Arkansas sobre el pago de jubilación por discapacidad militar: La paga de jubilación por incapacidad militar

percibida en concepto de pensión, anualidad o indemnización similar por lesiones personales o enfermedad derivadas del servicio activo en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos no debe computarse en la base imponible

Arkansas cuenta con muchas más opciones de alivio fiscal para militares y veteranos. Puede ver una lista actualizada en https://myarmybenefits.us.army.mil/Benefit-Library/State/Territory-Benefits/Arkansas#Taxes Designación de veterano en el tarjeta de identificación y licencia de conducir de Arkansas

Los veteranos que residen en Arkansas y hayan recibido una baia honorable del servicio en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos pueden solicitar la designación de veterano en su licencia de conducir o tarjeta de identificación de Arkansas. Los veteranos pueden presentar su solicitud en cualquier Oficina de control de conductores de Arkansas.

Para demostrar su elegibilidad, los veteranos deben presentar uno de los siguientes documentos DD214, Certificado de liberación o alta del servicio activo

NGB 22, Informe de separación Tarieta de identificación de veterano emitida por el VA DD256 o 257, certificado de alta

DD2, tarjeta de identificación de veterano retirado

Condiciones para acceder a los beneficios del seguro de desempleo (Unemployment Insurance, UI) según las leyes estatales y federale: La División de servicios de mano de obra de Arkansas (Arkansas Division of Workforce Services, ADWS) administra el programa de seguro de desempleo de Arkansas, que presta asistencia económica temporal a trabajadores en situación de desempleo por causas ajenas a su voluntad. Los solicitantes pueden presentar la solicitud de seguro de desempleo en línea en la página web del ADWS, EZARC UI Claim (de lunes a

viernes, de 6 a.m. a 6 p.m., y domingos de 7 a.m. a 6 p.m.) Para obtener más información o hacer alguna otra consulta, llame al Centro de servicios de IU al 844-908-2178 (de lunes a viernes, de 8

nes locales de atención para veteranos (Veteran Service Organizations, VSO): Reciba ayuda de un representante MyVA411: (800) 698-2411 Sitio web: www.va.gov/get-help-from-accredited-representative/

eneficios y servicios adicionales para veteranos Atención médica para veteranos: Solicite asistencia médica para veteranos, descubra cómo acceder a los servicios y gestione su salud y Línea directa de atención médica para VA: (877) 222-8387 (presione 0)

Sitio web: www.va.gov/health-care/how-to-apply/ Discapacidad y beneficios: Presente una solicitud de pensión por discapacidad relacionada con el servicio militar y gestione sus beneficios. Línea directa sobre beneficios para veteranos: (800) 827-1000 Sitio web: www.va.gov/disability/how-to-file-claim,

Asistencia para personas en situación de calle, asistencia para la vivienda, préstamos para viviendas de VA: VA puede ponerle en contacto con recursos de vivienda y ofrecerle beneficios para ayudarle a construir, mejorar o conservar su vivienda actual. Centro de atención telefónica para veteranos en situación de calle: (877) 424-3838

Sitio web: www.va.gov/homel Servicio de garantía de préstamos de VA: (877) 827-3702 Sitio web: www.va.gov/housing-assistance/home-loans

Pensión: Solicitar pagos mensuales para veteranos y sobrevivientes de guerra con ingresos limitados o sin ingresos que cumplan determinados

Línea directa sobre beneficios para veteranos: (800) 827-1000 Sitio web: www.va.gov/pensior

nmemoraciones: Determinar la elegibilidad para el entierro, recibir ayuda para planificar un entierro en un cementerio nacional del VA, solicitar artículos conmemorativos para veteranos.

Oficina nacional de cementerios de VA: (800) 535-1117 Sitio web: www.va.gov/burials-memorials/schedule-a-burial/

viente de un veterano Línea directa sobre beneficios para veteranos: (800) 827-1000

Sitio web: www.va.gov/family-and-caregiver-benefits/

NOTA: Los empresarios de Arkansas con cincuenta (50) o más empleados equi

Jonesboro

Autoridad: Ark. Code 06-16-2014 En Español:



OFICINA DE SPRINGDALE: 1-800-852-5376 / 479-751-2790



INSTRUCCIONES SOBRE LA COMPENSACIÓN DE LOS

TRABAJADORES PARA EMPLEADORES Y EMPLEADOS

Todos los empleados de este centro que tengan derecho a benefíciales en virtud de lo dispuesto en la legislación de compensación de los trabajadores son informados en virtud del presente documento de que su empleador ha organizado el pago de las compensaciones que puedan tener que abonarse a los empleados o sus dependientes. Este empleador debe, en virtud de la legislación estatal, ofrecer a sus empleados cobertura por compensaciones o ha renunciado a la exención o exclusión de la ejecución de la legislación en materia de compensaciones a los trabajadores y certifica mediante la muestra de este cartel que en la actualidad ofrece cobertura a sus trabajadores dentro de una póliza de seguro de compensación de los trabajadores o por su participación en el Programa de Auto-seguros de Arkansas o la División Pública de Reclamaciones de los Empleados del Departamento de Seguros de Arkansas.

> (Pegar la etiqueta con el nombre de la aseguradora, la dirección de la oficina de reclamaciones, el número de teléfono de la oficina de reclamaciones y la fecha en que expira la póliza).

EN CASO DE PRODUCIRSE UNA LESIÓN VINCULADA AL TRABAJO O UNA ENFERMEDAD **PROFESIONAL**

El empleador deberá: Ofrecer todo el tratamiento médico, quirúrgico y hospitalario que sea preciso en virtud de la legislación, tras la lesión y durante el tiempo adicional que establezca la Comisión de Compensación de los trabajadores. Ofrecer pagos de compensación de acuerdo con lo dispuesto en la legislación. El primer plazo vencerá al cabo de 15 días desde que el empleador sea informado de la lesión o fallecimiento, excepto en los casos en el empleador haya denegado su responsabilidad

Informar inmediatamente de los accidentes a los interesados. Mantener un registro de todas las lesiones de las que sea informado por sus empleados.

El empleado deberá:

El empleado deberá informar de la lesión al empleador en el formulario N **y** a una persona o en un lugar indicado por este último, a menos que se trate de una lesión que impida mental o físicamente al empleado hacerlo o si la lesión se comunica al empleador inmediatamente después de producirse. El empleador no será responsable de las benefíciales de discapacidad, médicas o de otro tipo anteriores a la recepción del informe del accidente. Todos los procedimientos de notificación que especifique el empleador deberán ser razonables y éste deberá notificar razonablemente a todos los empleados los requisitos de notificación. Lo anterior no será de aplicación si el empleado precisa tratamiento médico de urgencia fuera del horario de trabajo habitual del empleador; sin embargo, en ese caso, el empleado deberá hacer que se notifique el accidente al empleador el siguiente día laborable habitual.

La falta de notificación no anulará las reclamaciones si: (1) El empleador tiene conocimiento del fallecimiento o lesión; o (2) El empleado no tenía conocimiento de que la afección o enfermedad se produjo en el transcurso de su empleo; o (3) La Comisión exime esta omisión basándose en que la notificación no pudo realizarse por un motivo justificado. Las objeciones relativas a la falta de notificación deberán plantearse antes o en el momento de celebrarse la primera

Información legal: El artículo 11-9-514(b) del Ark. Code Ann. establece que: "El tratamiento o los servicios prestados por un médico distinto de los seleccionados de acuerdo con lo anterior, con excepción de los tratamientos urgentes, correrán a cargo

El artículo 11-9-514(f) del Ark. Code Ann., sin embargo, establece que: Cuando la compensación sea causa de controversia, el subapartado (b) no será de aplicación si:

El empleado solicita asistencia médica por escrito antes de buscarla como consecuencia de una posible lesión El empleador se niega a remitir al empleado a un proveedor médico en el plazo de cuarenta y ocho (48) horas desde

dicha solicitud escrita; y Posteriormente se descubre que la supuesta lesión es compensable; y El empleador no ha hecho ninguna oferta anterior de tratamiento médico. Si tiene alguna pregunta relativa a sus derechos en virtud de la legislación en materia de compensaciones de los

trabajadores de Arkansas, puede llamar al asesor legal de la Comisión de Compensación de los Trabajadores de Arkansas al número gratuito que se indica más arriba. Todos los empleadores que se vean afectados por la ejecución de la legislación en materia de compensaciones de los trabajadores de Arkansas y que hayan cumplido estas disposiciones deberán colocar esta notificación en un lugar PREEMINENTE en su centro de trabajo o las cercanías.

Formulario P de la AWCC (Notificación) En los apartados 11-9-403 y 11-9-407 del Ark. Code Ann. y la Regla 7 de la AWCC se menciona una notificación. El **formulario P de la AWWC** cumple todos esos requisitos.

Debe mostrarse en un lugar preeminente;

Instruye a los empleados para que notifiquen las lesiones inmediatamente al empleador (o no más tarde del final del siguiente día laborable); Enumera la oficina de reclamaciones en la que se tratarán los aspectos vinculados a seguros del caso; Anuncia la fecha en que expira la póliza de seguros;

Dice a los empleados qué deben hacer cuando un trabajador se lesiona;

Ofrece números de teléfono del asesor legal de la Comisión de Compensaciones de los Trabajadores de Arkansas por si alguien necesita ayuda. Los empleadores que no cuenten con un formulario P podrán perder el derecho a utilizar el formulario N como defensa en un litigio. Los empleados que desobedezcan las instrucciones del **formulario P** podrán sufrir retrasos en el

beneficio de cualquier prestación en los casos que se impugnen o corren el riesgo de perderlos

La AWCC ofrece copias de muestra pero no suministra el **formulario P**. Las aseguradoras deben enviar a sus asegurados un número adecuado de copias y los auto-asegurados deben contratar el suministro con una imprenta. Las aseguradoras y los empleadores pueden ampliar el formulario P para publicarlo. Puede obtenerse información sobre el formulario P de la División de Servicios de Soporte (1-800-622-4472 o 501-682-3930). Ark. Code Ann., apartado 11-9-106(a): "Cualquier persona o entidad que realice consciente y voluntariamente una

declaración o afirmación sustancial falsa o que omita u oculte consciente y voluntariamente un dato sustancial, o que utilice consciente y voluntariamente un dispositivo, sistema o artificio para: obtener una prestación o pago, engañar o aumentar o reducir ilegítimamente cualquier reclamación de benefíciales o pagos, u obtener o evitar la cobertura de compensación para los empleados o evitar el pago de la prima de seguro correspondiente, o que ayude e induzca a cualquiera de estos fines, será, en virtud del presente capítulo, culpable d e un delito de Clase D. El cincuenta por ciento (50%) de cualquier multa penal impuesta y cobrada en virtud de... este artículo se pagará y adjudicará de acuerdo con la legislación aplicable al Fondo de Discapacidad Total Permanente y Fallecimiento administrado por la Comisión de Compensaciones de los Trabajadores."

FED

U.S. Equal Employment Opportunity Commission

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.

¿Quién está Protegido? adaptaciones por embarazo Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes

y empleados temporales Aplicantes de trabajo Discriminación? Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en ¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son llegales?

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

Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de gnero) 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) Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por

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

¿Qué Organizaciones están Cubiertas? La mayoría de los empleadores privados Gobiernos estatales y locales (como empleadores)

Sindicatos Agencias de empleo ¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias? Todos los aspectos del empleo, incluyendo:

Instituciones educativas (como empleadores)

Despidos Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada) Contratación o promoción Asignaciones

Remuneración (salarios desiguales o compensación) Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad: embarazo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto; o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera

Beneficios

Clasificación

FED

empleo inicial;

retención de su empleo;

reempleo:

debido a esta situación.

FED

Formación profesional

Referencias Obtención o divulgación de información genética de los empleados Solicitud o divulgación de información médica de los empleados

Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alquien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación

por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o ¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido

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

Presentar una consulta a través del Portal Público de la EEOC: https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx 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 trabaio con, o es

un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases: Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales

por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual,

afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en

identidad de género u origen nacional, y requiere acción

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 Discapacidad

La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según

discapacidades contra la discriminación en la contratación,

enmendada, protege a las personas calificadas con

todos los aspectos del empleo.

nivel ejecutivo.

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

Estatus Protegido Como Veterano El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212. prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores al su separación o liberación

del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de querra o insignia de campaña, 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 leves 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.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

ttps://ofccphelpdesk.dol.gov/s/, o llamando a una oficina

regional o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en 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 Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en

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 recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que

brinda dicha asistencia.

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 período de espera o exclusión (p.

ej., exclusiones por condiciones preexistentes) a excepción de enfermedades o

Employment and Training Service, VETS) del Departamento del Trabajo de EE.UU.

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

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.dol.gov/agencies/vets/.

Puede consultarse a un asesor interactivo de USERRA en línea en

El Servicio de Empleo y Capacitación para Veteranos de Guerra (Veterans

programas o actividades educativas que reciben asistencia

SUS DERECHOS CONFORME A USERRA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS

DERECHOS DEL EMPLEADO

LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

USERRA protege los derechos laborales de individuos que dejan sus puestos 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 de empleo de manera voluntaria o involuntaria para participar en el servicio relacionada con un proceso bajo USERRA, incluso si esa persona no está relacionada con militar o en ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores discriminar contra miembros presentes y pasados de los servicios uniformados, y contra PROTECCIÓN DE SEGURO MÉDICO aspirantes a servicios uniformados. **DERECHOS A REEMPLEO**

Usted tiene el derecho a recuperar su empleo civil si deja ese 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 usted tiene cinco años o un tiempo menor de servicio acumulado en los servicios

usted regresa a trabajar o solicita reempleo de una manera oportuna tras la conclusión del servicio; y usted no ha sido separado del servicio al ser dado de baja por descalificación o bajo otras condiciones que no sean honorables. Si usted reúne los requisitos para el reempleo, deberá ser restablecido con el empleo

v los beneficios que usted hubiera obtenido si no hubiera estado ausente debido al

uniformados en el transcurso de su empleo con ese empleador específico;

servicio militar o, en algunos casos, con un empleo comparable. DERECHO A ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS

es un miembro presente o pasado • está obligado a servir en el servicio del servicio uniformado: uniformado: ha solicitado ser miembro del servicio uniformado; o

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

a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despida, discipline, o

negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se

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

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

mentiras durante el período de pre-empleo o durante el servicio de empleo.

que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional.

entonces un empleador no puede negarle a usted: ascenso: o cualquier beneficio del empleo

Especial (Office of Special Counsel), según corresponda, para representación. Puede saltarse el proceso de VETS y entablar una demanda civil contra el empleador por infracciones de USERRA. Los derechos anotados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. El texto de este aviso fue preparado por VETS, y puede verse en Internet en esta dirección:

https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra.

APLICACIÓN DE LA LEY

los empleadores notifiquen a sus empleados de sus derechos conforme a USERRA, y los empleadores pueden satisfacer este requisito al poner a la vista el texto de este aviso donde habitualmente coloquen 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**

https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster. La ley federal exige que

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. Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante **DERECHOS DE LOS EXAMINADOS** En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse

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 igua

que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no

aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el El/La Secretario(a) de Trabajo puede entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales. LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS

> 1-866-487-9243 www.dol.gov/agencies/whd

Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE.

REV. 02/2022



DEPARTMENT OF LABOR

UNITED STATES OF AMERICA

Seguridad y Salud en el Trabajo **iES LA LEY!**

Los empleadores deben:

Proveer a los trabajadores un lugar de trabajo

contra un empleado quien ha ejercido sus

libre de peligros reconocidos. Es ilegal discriminar

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

Notificar a la OSHA dentro de 8 horas de

una fatalidad laboral o dentro de 24 horas

pérdida de ojo relacionado con el trabajo.

Proporcionar el entrenamiento requerido

a todos los trabajadores en un idioma y

Mostrar las citaciones de la OSHA acerca del

están disponibles para empleadores de tamaño

pequeño y mediano sin citación o multa, a través

Servicios de consulta en el lugar de trabajo

lugar de la violación alegada.

de cualquier hospitalización, amputación, o

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.

los peligros del trabajo, incluyendo sustancias toxicas en su sitio de trabajo. Pedir una inspección confidencial de OSHA de su lugar de trabajo si usted cree que hay

Recibir información y entrenamiento sobre

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

Presentar una queja con la OSHA dentro

con el inspector.

a su empleador.

condiciones inseguras o insalubres. Usted

de 30 días (por teléfono, por internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.

Ver cualquieras citaciones de la OSHA emitidas

 Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Llame OSHA. Podemos ayudar.

TWO ways to verify poster compliance!

Go to: JJKeller.com/LLPverify

Enter this code: 69321-082025

QR CODE) Scan with phone camera:

ONLINE

REV. 06/16/2014

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

vocabulario que pueden entender. Mostrar claramente este cartel en el lugar

de trabajo.

de la OSHA.

de los programas de consulta apoyados por la OSHA en cada estado.

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



62755

Copyright 2025 J. J. Keller & Associates, Inc. • Neenah, WI • Printed in the USA This poster is in compliance with federal and state posting requirements.