

**FED**

## 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 sea visible por los empleados.

**PAGO POR SOBRETIEDO**  
Por lo menos tiempo y medio (1 1/2) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

**TRABAJO DE MENORES DE EDAD**  
El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

**CREDITO POR PROPINAS**  
Los empleadores de "empleados que reciben propinas" que cumplen con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario 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 cubren 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.

**MADRES LACTANTES**  
La FLSA exige que los empleadores le proporcionen un tiempo de descanso razonable a la empleada que sea madre lactante y que esté sujeta a los requisitos de sobretiempos de la FLSA, para que la empleada se extraiga leche manualmente para su niño lactante por un año después del nacimiento del niño, cada vez que dicha empleada tenga la necesidad de extraerse leche. A los empleadores también se les exige que proporcionen un lugar, que no sea un baño, protegido de la vista de los demás y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y del público, el cual pueda ser utilizado por la empleada para extraerse leche.

**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, sobretiempos y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempos. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales evaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

**INFORMACIÓN ADICIONAL**  
Ciertas ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobretiempos.  
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 sobretiempos bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.  
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.

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA **WHD** DIVISION DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. 1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/whd

REV. 07/2016

**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 Desastres. 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 dejó 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 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 reemplazo 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 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; o  
- ha solicitado ser miembro del servicio uniformado; o  
- entonces un empleador no puede negarle a usted:  
- empleo inicial; o  
- reemplazo; o  
- retención de su empleo; o  
- cualquier beneficio del empleo debido a esta situación.

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 dejó 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 reintegrado en el plan médico de su empleador cuando usted regrese a su empleo, por lo general sin ningún período de espera o exclusión (a.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, VETS) del Departamento de 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 <http://www.dol.gov/agencies/eets/vets>. Puede consultarse a un asesor interactivo de USERRA en línea en <http://webpage.dol.gov/eets/vets>.  
Si presenta una queja ante VETS y VETS no puede resolverla, usted puede pedir que se caso se remita al Departamento de Justicia o a la Oficina del Consejero Especial (Office of Special Counsel), según corresponda, para representación.  
Puede alzarse 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: <http://www.dol.gov/agencies/eets/vets/programa-userr>. Si el empleador oigo que los empleados notifiquen a sus empleados de sus derechos conforme a USERRA, y los empleados 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

**FED**

## DERECHOS DEL EMPLEADO SEGÚN LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

DIVISION DE HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DE EE. UU.

**DERECHOS DE LA LICENCIA**  
Los empleados elegibles que trabajan para un empleador sujeto a esta ley pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin paga y sin perder su empleo durante un período de 12 meses por las siguientes razones:  
- El nacimiento de un hijo o la colocación de un hijo en adopción o en hogar de crianza;  
- Para establecer lazos afectivos con un niño (la licencia tiene que ser tomada dentro del primer año del nacimiento o de la colocación del niño);  
- Para cuidar al cónyuge del empleado, al hijo, o al padre que tenga una condición seria de salud que califique;  
- Debido a una condición seria de salud que califique del empleado mismo y que resulte en que el empleado no pueda realizar su trabajo;  
- Por exigencias que califiquen relacionadas con el despliegue al extranjero de un miembro de las fuerzas armadas que sea cónyuge del empleado, hijo o padre.

Un empleado elegible que es cónyuge, hijo, padre o familiar más cercano del miembro de las fuerzas armadas que está cubierto, puede tomarse hasta 26 semanas de licencia bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) en un período único de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas que tenga una lesión o enfermedad seria.

El empleado no tiene que tomarse toda la licencia seguida de una sola vez. Cuando es medicamente necesario o de otra manera permitido, los empleados pueden tomarse la licencia de forma intermitente o en una jornada reducida.

Los empleados pueden elegir, o un empleador puede exigir, el uso de licencias pagadas acumuladas mientras se toman la licencia bajo la FMLA. Si el empleado sustituye la licencia pagada acumulada por la licencia bajo la FMLA, el empleado tiene que cumplir con las políticas de pago de licencias normales del empleador.

**BENEFICIOS Y PROTECCIONES**  
Mientras los empleados estén de licencia bajo la FMLA, los empleadores tienen que continuar con la cobertura del seguro de salud como si los empleados no estuvieran de licencia.  
Después de regresar de la licencia bajo la FMLA, a la mayor parte de los empleados se les tiene que restablecer al mismo trabajo o uno casidéntico, con el pago, los beneficios y otros términos y otras condiciones de empleo equivalentes.  
El empleador no puede interferir con los derechos de la FMLA de un individuo o tomar represalias contra alguien por usar o intentar de usar la licencia bajo la FMLA, por oponerse a cualquier práctica ilegal hecha por la FMLA, o por estar involucrado en un procedimiento u otro relacionado con la FMLA.

**REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD**  
Un empleado que trabaja para un empleador bajo el alcance tiene que cumplir con tres criterios para poder ser elegible para una licencia bajo la FMLA. El empleado tiene que:  
- Haber trabajado para el empleador por lo menos 12 meses;  
- Tener por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses previos a tomar la licencia; y  
- Trabajar en un lugar donde el empleador tenga al menos 50 empleados dentro de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.

\*Requisitos especiales de "horas de servicio" se aplican a empleados de una tripulación de una aerolínea.

**PEDIDO DE LA LICENCIA**  
En general, los empleados tienen que pedir la licencia necesaria bajo la FMLA con 30 días de anticipación. Si no es posible avisar con 30 días de anticipación, el empleado tiene que notificar al empleador lo más pronto posible y, generalmente, seguir los procedimientos usuales del empleador.  
Los empleados no tienen que informar un diagnóstico médico, pero pueden proporcionar información suficiente para que el empleador pueda determinar si la ausencia califica bajo la protección de la FMLA. La información suficiente podría incluir informarle al empleador que el empleado está o estará incapacitado para realizar sus funciones laborales, que un miembro de la familia no puede realizar las actividades diarias, o que una hospitalización o un tratamiento médico de seguimiento es necesario. Los empleados tienen que informar al empleador si la necesidad de la licencia es por una razón por la cual la licencia bajo la FMLA fue previamente tomada o certificada.  
Los empleados pueden exigir un certificado o una recertificación periódica que respalde la necesidad para la licencia. Si el empleador determina que la certificación está incompleta, tiene que proporcionar un aviso por escrito indicando qué información adicional se requiere.

**RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR**  
Una vez que el empleador sepa que la necesidad para la licencia del empleado es por una razón que pueda calificar bajo la FMLA, el empleador tiene que notificar al empleado si él o ella es elegible para una licencia bajo FMLA y, si es elegible, también tiene que proporcionar un aviso de los derechos y las responsabilidades según la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador tiene que brindar una razón por la cual no es elegible.  
Los empleadores tienen que notificar a sus empleados si la ausencia será designada como licencia bajo la FMLA, y de ser así, cuánta ausencia será designada como licencia bajo la FMLA.

**CUMPLIMIENTO**  
Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Trabajo de EE. UU., la División de Horas y Salarios, o pueden presentar una demanda privada contra un empleador.  
La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni sustituye a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo de negociación que proporcione mayores derechos de ausencias familiares o médicas.

Para información adicional o para presentar un reclamo:

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA **WHD** DIVISION DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. 1-866-4-USWAGE (1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/whd

Departamento de Trabajo de los EE.UU. • División de Horas y Salarios • WH1420a

REV. 06/2016

**AL**

Department of Labor  
**Leyes Laborales de Menores**

Cada patrón debiera de obtener y mostrar su certificado de labor de menores apropiado para cada local donde menores de 18 años de edad estén trabajando. Para aplicar para un certificado visite la página de internet [www.labor.alabama.gov](http://www.labor.alabama.gov)

**Menores de 14 años de edad NO DEBERAN TRABAJAR**

	Menores de 14/15	Menores de 16/17/18
<b>Certificado de Labor</b> (Renovado Anualmente)	<b>Certificado Clase I</b> Empleo a menores de 14/15 años de edad	<b>Certificado Clase II</b> Empleo a menores de 16/17 años de edad
<b>Restricciones de Horas</b> (menores de 19 años)	<b>Durante los meses que la Escuela publica esta en Año Escolar</b> No mas de 3 horas en un día escolar No mas de 8 horas en un día no-escolar No mas de 6 días por semana No mas de 18 horas por semana No antes de las 7am o despues de las 7pm en CUALQUIER DIA DE LA SEMANA No durante horas escolares (8am-3pm)	<b>Durante los meses que la Escuela Publica esta en Año Escolar</b> Menores de 16-17-18 años de edad que están inscritos en escuela publica o privada, no deben trabajar despues de las 5pm o antes de las 5am en la noche antes de un día escolar.
<b>Descanso</b>	Un descanso documentando de 30 minutos es requerido en cualquier menor de 14 o 15 años que trabaja mas de 5 horas seguidas	Descansos no son requeridos para trabajadores de 16 años de edad y mayores
<b>Ocupaciones</b>	Lea AL 25-8-33 a 35 para una lista detallada de ocupaciones prohibidas	Lea AL 25-8-43 para una lista detallada de ocupaciones prohibidas
<b>Cuidado de Registros</b>	Cada patrón debiera de tener en su negocio la FORMA DE INFORMACION PARA EL TRABAJADOR (EMPLOYEE INFORMATION FORM, en inglés) disponible en la página <a href="http://www.labor.alabama.gov">www.labor.alabama.gov</a> , PRUEBA DE EDAD, y REGISTROS DE TIEMPO con el numero de horas trabajadas cada día, hora de comiense y termino, tiempo de descansos de cada empleado menor de 18 años	

Hijos(a) de padres dueños de la compañía no son exentos de las leyes laborales a menores

**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  
- Aplicantes de trabajo  
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato

**¿Qué Organizaciones están Cubiertas?**  
- La mayoría de los empleadores privados  
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)  
- Instituciones educativas (como empleadores)  
- Sindicatos  
- Agencias de empleo

**¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?**  
Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:  
- Raza  
- Color  
- Religión  
- Origen nacional  
- Sexo (incluyendo embarazo y condiciones relacionadas, orientación sexual o identidad de género)  
- Edad (40 años o más)  
- Discapacidad  
- Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios 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.

**¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?**  
Todos los aspectos del empleo, incluyendo:  
- Despidos.  
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)  
- Contratación o promoción  
- Asignaciones  
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)  
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad o para la creencia, observancia o práctica de una fe religiosa sinceramente realizada  
- Beneficios  
- Formación profesional  
- Clasificación  
- Referencias  
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados  
- Solicitar o divulgar 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.

**¿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 (Videó Teléfono de ASL)  
**Visite** una Oficina de Campo de la EEOC (información en [www.eeoc.gov/field-office](http://www.eeoc.gov/field-office))  
**Corre Electrónico:** [info@eeoc.gov](mailto:info@eeoc.gov)

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov).

**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 prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el periodo de pre-empleo o durante el servicio de empleo.

La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleadores 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 sustituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

**DERECHOS DE LOS EXAMINADOS**  
En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a discontinuarla, al igual que el derecho a negarse a la prueba o a la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

**CUMPLIMIENTO**  
El/La Secretario(a) de Trabajo puede entablar pletos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pletos en los tribunales.

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

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA **WHD** DIVISION DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. 1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/whd

WH1462 SPA

REV. 07/2016

**AL**

**Bebidas Alcohólicas**  
Empleados deben de tener:  
21 años para servir bebidas alcohólicas en el establecimiento (18 años si el autorizado tiene certificación de RVP)  
16 años y mayor pueden trabajar en estos establecimientos como ayudante de camarero, conserje, lava platos, cocineros, anfitrión(a)

**Menores de 14 y 15 años de edad NO DEBEN** trabajar en un establecimiento donde se sirve alcohol para su consumo. (Nota: Miembros de familia del dueño o operador que tiene 14 o 15 años de edad pueden trabajar en estos establecimientos a condición de que no sirvan, vendan, ofrescan, o manejen el alcohol.

**Inspecciones por el Departamento de Labor**  
El Departamento de labor tiene el derecho de entrar sin orden judicial o previo aviso a cualquier negocio o establecimiento con en proposito de inspeccionar rutinariamente. Estas visitas se deberan conducir lo mas frecuente que sea necesario para asegurarse que menores de edad estén empleados en cumplimiento con la ley. El Departamento debiera hacer cumplir la ley y podra dar multas y acusar por cualquier violacion de esta ley.

*Este cartel se debiera poner en un lugar visible. Este aviso es solo una referencia. Para la ley completa consulte 25-8-32 a 63. Cualquier diferencia en la ley estatal y federal en relacion a labor de menores, la ley que de mas proteccion al menor se le dara preferencia.*

**PARA MAS INFORMACION CONTACTE:**  
THE ALABAMA DEPARTMENT OF LABOR  
CHILD LABOR ENFORCEMENT  
649 MONROE STREET  
MONTGOMERY, AL 36131  
(334)956-7390 [www.labor.alabama.gov](http://www.labor.alabama.gov)  
[child.labor@labor.alabama.gov](mailto:child.labor@labor.alabama.gov)

REV. 2022

**FED**

## EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un 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, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

**Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios**  
La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados.

**Discapacidad**  
La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

**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 guerra 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 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.W., Washington, D.C. 20210 1-800-397-6215 (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 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://ocfchelpdesk.dol.gov/>, o llamando a una oficina regional 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 "Contactenos" 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 programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

**Personas con Discapacidades**  
La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera. 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.

REV. 10/20/2022

**FED**

## 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 cualesquieras 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.

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.

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

**Llame OSHA. Podemos ayudar.**

1-800-321-OSHA (6742) • TTY 1-877-889-5627 • [www.osha.gov](http://www.osha.gov)

OSHA es una división del Departamento de Trabajo de los EE. UU.

**AL**

America's Workforce Network  
**Su seguro laboral**

Los trabajadores de este establecimiento están cubiertos por la Ley de Indemnización por Desempleo de Alabama.

**PODRÁ RECIBIR LOS BENEFICIOS SI SUCEDE LO SIGUIENTE:**  
(1) Usted queda desempleado de forma total o parcial según las condiciones definidas por ley, y cumple los requisitos y califica para recibir los beneficios y  
(2) debió abandonar su empleo pero no por su causa.

Sin embargo, si abandona de forma voluntaria su empleo, sin una justa causa relacionada con su trabajo o si se lo despide con una "justa causa", los beneficios podrán retrasarse o se podrán limitar, o bien se podrán denegar de manera absoluta.

**IMPORANTE:** Asegúrese de que el empleador utilice su número de seguridad social correcto. Si este no es el caso, es posible que su reclamación se demore.

Si queda desempleado:  
- Para presentar una reclamación por desempleo, llame a la línea gratuita 1-866-234-5382 o preséntela por Internet en [www.labor.alabama.gov](http://www.labor.alabama.gov).  
- Para obtener información general sobre sus derechos o recibir beneficios por desempleo parcial o total, llame a la línea gratuita 1-800-361-4524; escriba a Alabama Department of Labor, 649 Monroe Street Montgomery, Alabama 36131; o bien ingrese a nuestro sitio web, en [www.labor.alabama.gov](http://www.labor.alabama.gov).

**DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE ALABAMA**  
Según lo estipulado en el Código Administrativo de Alabama 480-4-2-.19, esta notificación debe publicarse de manera visible.

**AL**

Department of Labor  
**Información sobre la indemnización de los trabajadores**

Si sufre una lesión en el trabajo o contrae una enfermedad ocupacional, notifique al empleador de inmediato. El empleador le informará el médico que deberá consultar para recibir tratamiento médico autorizado.

**ASEGURADORA DE INDEMNIZACIÓN DE TRABAJADORES**

**NÚMERO DE TELÉFONO**  
SE BRINDA ASISTENCIA CONFORME A LA LEY DE INDEMNIZACIÓN DE TRABAJADORES DE ALABAMA, INCLUIDO EL SERVICIO DE MEDIACIÓN. PARA OBTENER MÁS INFORMACIÓN, LLAME AL: 1-800-528-5166

ALABAMA DEPARTMENT OF LABOR WORKERS' COMPENSATION DIVISION 649 MONROE STREET MONTGOMERY, AL 36131 CONFORME A LO ESTIPULADO EN EL ARTÍCULO 5-25-5-290(a) DEL CÓDIGO DE ALABAMA DE 1975, ESTA NOTIFICACIÓN DEBE PUBLICARSE EN UNO O MÁS LUGARES VISIBLES DE LA EMPRESA.

FORMULARIO WCC, rev.1

REV. 10/2012

**AL**

Department of Labor  
**El fraude con respecto a las indemnizaciones por desempleo es un delito**

Algunos ejemplos de fraude son los siguientes:  
- Hacer declaraciones falsas para obtener una indemnización por desempleo  
- Intentar obtener beneficios mientras trabaja  
- Seguir presentando una reclamación luego de conseguir otro empleo  
- Recibir dinero "de manera secreta" mientras se cobra la indemnización por desempleo  
- No decir la verdad al presentar la reclamación inicial o las reclamaciones semanales

**¡EL FRAUDE ES ROBO!**  
**LAS PENAS POR FRAUDE SON GRAVES**

- Hasta un delito mayor de clase B
- Multas de hasta 500 USD y hasta 12 meses de prisión por cada semana de fraude identificada
- Ausencia obligatoria de derechos por un período de hasta dos años

Para denunciar un fraude, llame al 800-392-8019

Las penas que se mencionan anteriormente están sujetas al artículo 25-4-145 del Código de Alabama (1975)

15EC POSTER-1 CAT#52405

REV. 10/2012

**AL**

Department of Labor  
**El fraude con respecto a las indemnizaciones por desempleo es un delito**

Algunos ejemplos de fraude son los siguientes:  
- Hacer declaraciones falsas para obtener una indemnización por desempleo  
- Intentar obtener beneficios mientras trabaja  
- Seguir presentando una reclamación luego de conseguir otro empleo  
- Recibir dinero "de manera secreta" mientras se cobra la indemnización por desempleo  
- No decir la verdad al presentar la reclamación inicial o las reclamaciones semanales

**¡EL FRAUDE ES ROBO!**  
**LAS PENAS POR FRAUDE SON GRAVES**

- Hasta un delito mayor de clase B
- Multas de hasta 500 USD y hasta 12 meses de prisión por cada semana de fraude identificada
- Ausencia obligatoria de derechos por un período de hasta dos años

Para denunciar un fraude, llame al 800-392-8019

Las penas que se mencionan anteriormente están sujetas al artículo 25-4-145 del Código de Alabama (1975)

15EC POSTER-1 CAT#52405

REV. 10/2012