J. J. Keller & Associates, Inc.® Since 1953

LEYES LABORALES

FEDERAL — ARKANSAS

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 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 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.

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, 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 sobretiempo 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, sobretiempo 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 sobretiempo. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se 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 avaluaciones 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 sobretiempo.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como "contratistas independientes" cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes 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 — DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd

WH1088 SPA

REV. 07/2016

AR

Department of Labor and Licensing

NOTIFICACIÓN para el empleador y el empleado

SALARIO MÍNIMO

A todos los empleados contemplados en el Código de Arkansas, artículos 11-4-202 a 11-4-220, se les debe pagar un salario mínimo de al menos:

$9.25	por hora, vigente a partir del 1 de enero de 2019, con una asignación de bonificaciones que no superará los 6.62 USD por hora.
$10.00	por hora, vigente a partir del 1 de enero de 2020, con una asignación de bonificaciones que no superará los 7.37 USD por hora.
$11.00	por hora, vigente a partir del 1 de enero de 2021, con una asignación de bonificaciones que no superará los 8.37 USD por hora.

COBERTURA

La Ley de Salario Mínimo de Arkansas se aplica a aquellos empleadores que tengan cuatro (4) o más empleados. Las exenciones comunes incluyen:

*Empleados ejecutivos, administrativos o profesionales.

*Vendedores externos a los que se les pagan comisiones.

*Estudiantes cuyo trabajo forma parte de un programa de capacitación profesional de buena fe.

*Estudiantes que trabajan en las escuelas que asisten.

*Algunos trabajadores agrícolas.

*Contratistas independientes.

*Empleados de los Estados Unidos.

PAGO A ESTUDIANTES

En el caso de los estudiantes con dedicación a tiempo completo que asistan a una institución educativa acreditada del estado de Arkansas y que trabajen menos de veinte (20) horas semanales durante el ciclo lectivo o menos de cuarenta (40) horas semanales durante las semanas que no correspondan 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 estudiantes del Departamento de Trabajo y Licencias de Arkansas. Los estudiantes que trabajen estarán sujetos a la disposición del 85% del salario mínimo vigente, y el monto de la asignación de bonificaciones no deberá ser inferior al salario mínimo básico garantizado para otro tipo de empleados que reciben asignaciones de bonificaciones.

TRABAJADORES DISCAPACITADOS

El Director ha establecido reglas en los que se detalla el empleo de este tipo de trabajadores. Para obtener más información, comuníquese con el Departamento de Trabajo y Licencias.

ESTUDIANTES-ALUMNOS

Un "estudiante-alumno" es una persona que habitualmente recibe instrucción en una escuela acreditada y que trabaja a tiempo parcial en un programa de capacitación de buena fe. Para obtener más información, comuníquese con el Departamento de Trabajo y Licencias.

PAGO DE HORAS EXTRAS

La remuneración de las horas extras debe equivaler a una vez y media el pago por hora de trabajo habitual. Esto se aplica a las horas trabajadas que superen las 40 horas durante la semana laboral. Esta disposición de horas extras no debe aplicarse a los empleadores que tengan menos de 4 empleados o empleados que realicen trabajos agrícolas.

SEMANA LABORAL

Una semana laboral es un periodo recurrente habitual de 168 horas, que está representado por siete periodos consecutivos de 24 horas.

APLICACIÓN

El Director de la División de Trabajo o sus representantes tienen la autoridad para:

(a) 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 cumpliendo la ley.

(b) solicitar de un empleador declaraciones juradas o por escrito sobre los ingresos de sus empleados y la cantidad de horas de trabajo; y

(c) hacer cumplir las reglas administrativas.

DEDUCCIONES DEL SALARIO MÍNIMO

No podrá realizarse ninguna deducción del salario mínimo vigente, a 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 empleados si estos otorgan su autorización por escrito.

REGISTROS

Todos los empleadores sujetos a la Ley de Salario Mínimo deberán llevar un registro preciso durante un período de tres (3) años. Estos registros 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 que declaren una asignación por propinas, alojamiento y comida, 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 llevar un registro que sirva como prueba de la cantidad de propinas recibidas por el empleado o el costo razonable que deberá invertir el empleador para proporcionar los elementos o servicios correspondientes al empleado.

LEY DE PAGO IGUALITARIO

Ningún empleador del estado de Arkansas deberá discriminar por cuestión de género a la hora de realizar los pagos de los salarios ni deberá pagar a las empleadas de sexo femenino nóminas, sueldos o salarios inferiores que los de los empleados de sexo masculino por trabajos comparables. Sin embargo, se deberá tener en cuenta que ningún apartado de esta ley prohíbe una variación en los pagos con base en una diferencia en antigüedad, experiencia, capacitación, habilidades y capacidades; diferencias en las tareas y los servicios que se lleven a cabo; diferencias 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 salarios, las categorías laborales y otros términos y condiciones de empleo de las personas empleadas, y dicho registro deberá conservarse durante un período de tres (3) años.

PENAS

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 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 de Trabajo o su representante autorizado porque no le han pagado el 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 dicho empleado testificó o está por testificar durante dicha acción estará 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 mil dólares (1,000.00 USD) en el caso de cada violación. Para los fines del 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 prohíba o restrinja a cualquier persona, empresa, corporación, sociedad o asociación que viole la disposición de la ley o cualquier otra regla.

ACCIONES Y RECURSOS LEGALES PARA LOS EMPLEADOS

El Director de Trabajo podrá aplicar la Ley de Salario Mínimo de Arkansas al entablar una acción judicial para recuperar los salarios adeudados. Un empleado podrá entablar una acción judicial para obtener una reparación 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 que no lo superará, lo que se pagará con una suma líquida como daños y perjuicios por violaciones deliberadas.

TRABAJO INFANTIL

Las leyes estatales regulan el trabajo de menores de 17 años y, por lo general, exigen que los niños menores de 16 años tengan certificados de trabajo. Los certificados de trabajo para niños de 14 y 15 años no son obligatorios para los empleados agrícolas estacionales, los repartidores de periódicos, encargados de bates de clubes de béisbol profesionales o árbitros deportivos.

Existen disposiciones especiales que regulan el trabajo infantil en la industria del entretenimiento. En el resto de los casos, los niños de 14 y 15 años no deben trabajar:

*Más de 8 horas por día.

*Más de 6 días por semana.

*Más de 48 horas por semana.

*Antes de las 6.00 a.m. ni después de las 7.00 p.m., excepto durante las noches anteriores a los días no escolares, en cuyo caso los niños podrán trabajar hasta las 9.00 p.m.

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 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 escolares.

Los niños que tengan 16 años no podrán trabajar:

*Más de 10 horas seguidas durante el mismo día; más de diez (10) horas en un período de 24 horas.

*Más de 6 días por semana.

*Más de 54 horas por semana.

*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 que 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, se debe tener en cuenta que ningún joven de entre 16 y 18 años estará sujeto a las disposiciones de esta ley en los siguientes casos:

(a) el joven se graduó en una escuela secundaria, escuela de formación profesional o escuela técnica;

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

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 infantil tendrán como consecuencia una pena civil que no podrá ser inferior a 50.00 USD ni superior a 1,000 .00USD para cada violación.

SI TIENE ALGUNA PREGUNTA SOBRE LA LEY DE SALARIO MÍNIMO DE ARKANSAS, LLAME AL TELÉFONO 682-4535.

LEY DE COBRO DE SALARIOS

La Ley de Cobro de Salarios proporciona información a todos los empleados sobre el cobro de salarios que se le adeuden en concepto de trabajos realizados. Entre los trabajos realizados se deben incluir todos los servicios prestados o tareas efectuadas por una persona que se emplee durante un periodo de tiempo en el que los salarios, los sueldos o las 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 en cuestión no supere los dos mil dólares (2,000.00 USD). Los empleados que necesiten ayuda sobre cómo cobrar los salarios que les adeudan deben comunicarse con el Departamento de Trabajo y Licencias de Arkansas. Teléfono 682-4599.

EN ESTE PÓSTER SOLO SE MUESTRA UN RESUMEN
Las copias de las leyes y los reglas administrativas completos están disponibles en el Departamento de Trabajo y Licencias.

ARKANSAS DEPARTMENT OF LABOR AND LICENSING
DIVISION OF LABOR
900 WEST CAPITOL
LITTLE ROCK, ARKANSAS 72201
TELÉFONO (501) 682-4500
FAX (501) 682-4506
DISPOSITIVO DE TELECOMUNICACIONES PARA SORDOS (800) 285-1131
LOS EMPLEADORES SUJETOS A LA LEY DE SALARIO MÍNIMO DEBERÁN PUBLICAR ESTA NOTIFICACIÓN EN UN LUGAR VISIBLE PARA TODOS LOS EMPLEADOS.

REV. 08/2019

AVISO: Este estado tiene su propia ley de salario mínimo. También se le requiere a los empleadores que fijen el aviso de los Derechos del empleado bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo, la cual indica el salario mínimo federal. En caso de que tanto la tasa federal como la estatal se apliquen a un empleado, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos estipula que el empleado tiene derecho a la tasa mayor del salario mínimo.

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.

FED

DERECHOS DEL EMPLEADO SEGÚN LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

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

DE LOS DERECHOS DE LA LICENCIA

Los empleados elegibles que trabajan para un empleador sujeto a esta ley pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo sin perder su empleo 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 debe ser tomada dentro del primer año del nacimiento o la colocación del niño);
- Para cuidar al cónyuge del empleado, al hijo, o al padre que tenga un problema de salud serio que califique;
- Debido a un problema de salud serio del mismo empleado que califique y que resulte en que el empleado no pueda realizar su trabajo;
- Por exigencias que califiquen relacionadas con el despliegue 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 periodo de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas que tenga una lesión o enfermedad seria.

Un empleado no tiene que tomarse la licencia 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 un empleado sustituye la licencia pagada acumulada por la licencia bajo la FMLA, el empleado tiene que respetar 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 mayoría de los empleados se les tiene que restablecer el mismo trabajo o uno casi idéntico, con el pago, los beneficios y otros términos y otras condiciones de empleo equivalentes.

Un empleador no puede interferir con los derechos de la FMLA de un individuo o tomar represalias contra alguien por usar o tratar de usar la licencia bajo la FMLA, oponerse a cualquier práctica ilegal hecha por la FMLA, o estar involucrado en un procedimiento según o relacionado con la FMLA.

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD

Un empleado que trabaja para un empleador cubierto 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 el lugar donde el empleador tiene 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, un 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 tienen que 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 es necesario. Los empleados tienen que informar al empleador si la necesidad de la ausencia es por una razón por la cual la licencia bajo la FMLA fue previamente tomada o certificada.

Los empleadores pueden exigir un certificado o una recertificación periódica que respalde la necesitad de 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 tome conocimiento que la necesidad de la ausencia del empleado es por una razón que puede 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 Los empleados Los 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.

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA — WHD — DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS

Para información adicional o para presentar un reclamo:
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 • WH1420 SPA

REV. 04/2016

AR

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 trabajan media jornada.

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.

A. 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 realicen dichos pagos.

B. 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:

Arkadelphia	**Forrest City**	**Magnolia**	**Rogers**
Batesville	**Fort Smith**	**Malvern**	**Russellville**
Benton	**Harrison**	**Mena**	**Searcy**
Blytheville	**Helena**	**Monticello**	**Texarkana**
Camden	**Hope**	**Mountain Home**	**West Memphis**
Conway	**Hot Springs**	**Newport**	
El Dorado	**Jonesboro**	**Paragould**	
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.

**** Servicios de Interpretación/Traducción disponibles por medio de su oficina local. --- Ewōr 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. --- ຕ້ອງການປະຈຳຫ້ອງທີ່ບອງທ່ານໃຫ້ບໍລິການນາຍພາສາແລະການແປເອກະສານ --- Interpretation/Translation services available through your local office.****

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

REV. 09/14/2021

AR

Instrucciones sobre la compensación de los trabajadores para empleadores y empleados

Formulario AR-P	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 Oficina de Springdale: 1-800-852-5376 / 479-751-2790	P
Autoridad: Ark. Code Ann., apartado 11-9-403, 407 AWCC, Norma 7 Actualizado: 06-16-2014 En Español: 10-15-2004		

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.

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

(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).

PROFESIONAL

El empleador deberá:

1. 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.
2. 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.
3. Informar inmediatamente de los accidentes a los interesados.
4. 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 vista de la reclamación.

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 del demandante."

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:

1. El empleado solicita asistencia médica por escrito antes de buscarla como consecuencia de una posible lesión compensable; y
2. 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
3. Posteriormente se descubre que la supuesta lesión es compensable; y
4. 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.

Formulario P:

1. Debe mostrarse en un lugar preeminente;
2. Dice a los empleados qué deben hacer cuando un trabajador se lesiona;
3. Instruye a los empleados para que notifiquen las lesiones inmediatamente al empleador (o no más tarde del final del siguiente día laborable);
4. Enumera la oficina de reclamaciones en la que se tratarán los aspectos vinculados a seguros del caso;
5. Anuncia la fecha en que expira la póliza de seguros;
6. 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 beneficiales 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."

P

REV. 06/16/2014

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 genero)
- 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
- 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.

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?

Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:

Presentar	una consulta a través del Portal Público de la EEOC: https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx
Llame	1–800–669–4000 (número gratuito) 1–800–669–6820 (TTY) 1–844–234–5122 (Video Teléfono de ASL)
Visite	una Oficina de Campo de la EEOC (información en www.eeoc.gov/field-office)
Corre Electrónico:	info@eeoc.gov

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en www.eeoc.gov/es.

EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un 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
1-800-397-6251 (llamada gratuita).

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones.

También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/, o llamando a una oficina regional 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 programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

Personas con Discapacidades

La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo.

Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

REV. 10/20/2022

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 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 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 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 y los beneficios que usted hubiera obtenido si no hubiera estado ausente debido al servicio militar o, en algunos casos, con un empleo comparable.

DERECHO A ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS

Si usted:

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

entonces un empleador no puede negarle a usted:

- empleo inicial;
- reempleo;
- retención de su empleo;
- ascenso; 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 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 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 del Trabajo de EE.UU. está autorizado para investigar y resolver quejas de infracciones de USERRA.
- Para obtener ayuda para presentar una queja, o para obtener cualquier otra información sobre USERRA, comuníquese con VETS al **1-866-4-USA-DOL** o visite su sitio web en https://www.dol.gov/agencies/vets/. Puede consultarse a un asesor interactivo de USERRA en línea en https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra.
- Si presenta una queja ante VETS y VETS no puede resolverla, usted puede pedir que su caso se remita al Departamento de Justicia o a la Oficina del Consejero Especial (*Office of Special Counsel*), según corresponda, para representación.
- Puede saltarse el proceso de VETS y 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://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster. La ley federal exige que 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

FED

DERECHOS DEL EMPLEADO LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre-empleo o durante el servicio de empleo.

PROHIBICIONES

Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

EXENCIONES

Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional.

La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos.

La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador.

La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS

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

CUMPLIMIENTO

El/La Secretario(a) de Trabajo puede entablar pleitos 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 pleitos en los tribunales.

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

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA — WHD — DIVISIÓN 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

Departamento de Trabajo de los EE. UU.

OSHA® Administración de Seguridad y Salud Ocupacional

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 toxicas 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 cualquieras citaciones de la OSHA emitidas a su empleador.
- Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

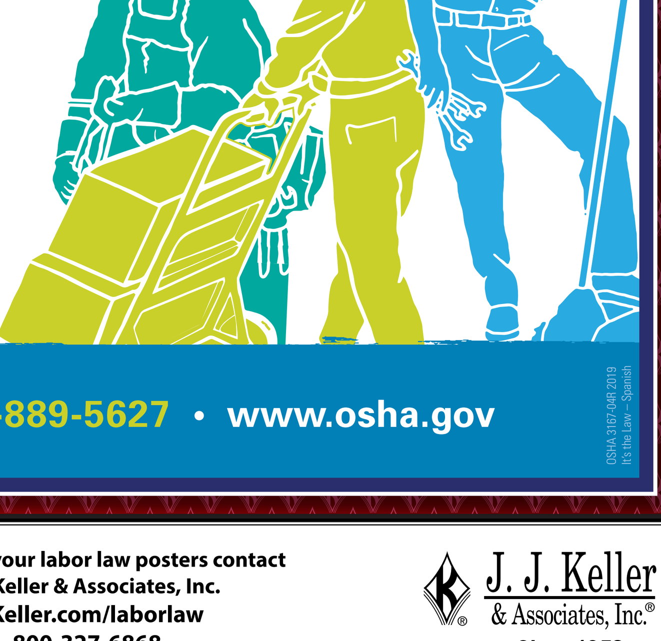
Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

Llame OSHA. Podemos ayudar.

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 fatalidad 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.



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

OSHA 3167-04R 2019 It's the Law – Spanish

TWO ways to verify poster compliance!
QR CODE — Scan with phone camera:
—OR—
ONLINE — Go to: JJKeller.com/LLPverify Enter this code: 62755-102022

To update your labor law posters contact
J. J. Keller & Associates, Inc.
JJKeller.com/laborlaw
800-327-6868

J. J. Keller & Associates, Inc.® Since 1953

Copyright 2022 J. J. Keller & Associates, Inc. • Neenah, WI • Printed in the USA

This poster is in compliance with federal and state posting requirements.

OCT2022 65713F FED-AR-SPAN 62755