



Conozca sus derechos en el lugar de trabajo

Michigan y Federal
Leyes de trabajo imprimibles

MICHIGAN PRINTABLE LABOR LAW GUIDE

Thank you for choosing LaborLawCenter™ to meet compliance regulations for you and your remote workers!

- This guide covers:**
- Remote Worker Use
 - Printing the Labor Law Posters
 - Sending Customized Acknowledgment Agreements

How to Use

The mandated state and federal labor law posters that all employees must be informed of are located in this document. State poster names are in red and federal poster names are in blue.

Your remote workers can reference these laws anytime by saving the file to their desktop or printing the individual posters.

How to Print the Individual Notices

Located at the bottom, right-hand corner on each poster is the print icon. The required print size from the regulating agency is listed next to the icon. Click on the icon to open the 'Print' window and proceed.

Look For This Button

PRINT

Official Print Size - 8.5" x 11"
Compliance Ready - Do Not Scale

NOTE: Each notice is formatted according to state or federal regulations, such as font size, posting size, color and layout. To be in compliance when printing the posters, do not scale.

How to Customize and Send the Acknowledgment Agreement

The last page of this document includes a 'Signature Acknowledgment'. A signed acknowledgement agreement is important to keep in employee records to show that each remote worker has been informed of their rights in case of labor disputes or lawsuits.

Before sending to your remote worker, you must complete the "Comments" field with:

- The reply-to email address or addresses that the remote worker should send the signed acknowledgement to
- Additional information your business requires, such as the Employee Identification Number or where to post instructions

Each remote worker must complete the "Employee Name" and "Date Received" fields before sending back.

Fill In Comments

ACKNOWLEDGEMENT

I certify that I have received and read the contents of the Labor Laws.

Employee Name: _____

Date Received: _____

Signature of Recipient: _____

Comments:

SUBMIT ACKNOWLEDGEMENT

NOTE: Signed acknowledgments should be stored securely by the administrator. That agreement is the only electronic acknowledgment copy for your records. LaborLawCenter™ does not store or keep on file your records.

2 Michigan Labor Laws

ATENCIÓN EMPLEADOS

La Ley de Protección a Informantes de Michigan (469 P.A. 1980) crea ciertas protecciones y obligaciones para los empleadores y empleados bajo la ley de Michigan.

PROTECCIONES: Es ilegal que los empleadores en Michigan le despidan, amenacen o discriminen de alguna forma en relación a su compensación, términos, condiciones, localidad o privilegios de desempleo debido a que usted o una persona que actúe en su representación, reporta o va a reportar una violación o supuesta violación de leyes federales, estatales o locales, reglas o regulaciones, a un ente público. Es ilegal que los empleadores en Michigan le despidan, amenacen o discriminen en relación con su compensación, términos, condiciones, locación o privilegios de empleo porque usted toma parte de una audiencia pública, investigación, solicitud o acción judicial.

OBLIGACIONES: La Ley no disminuye o limita ni sus derechos o los derechos de su empleador bajo un acuerdo de contratación colectiva. La Ley no exige a su empleado que le compense por su participación en una audiencia pública, investigación, solicitud o acción judicial. La Ley no le protege de acción disciplinaria si hace un reporte a un ente público que usted sepa es falso.

CUMPLIMIENTO: Si usted cree que su empleador ha violado esta Ley usted puede presentar una acción civil en la corte del circuito dentro de los 90 días de la supuesta violación a la ley.

MULTAS: Las personas que sean encontradas culpables de violación de esta ley pueden estar sujetas a una multa civil de hasta \$500.00. Si su empleador ha violado esta Ley la corte puede ordenar su restitución, el pago de salarios atrasados, restitución total de los beneficios adquiridos y derechos por antigüedad, daños, o la combinación de estas medidas. La corte puede también concederle todos o una parte de los costos del litigio, incluyendo honorarios del abogado y de testigos para la demanda si la corte considera que dicha concesión es apropiada. Visite nuestro sitio web en www.michigan.gov/MIOSHA.

MICHIGAN MINIMUM WAGE



GRETCHEN WHITMER
GOBERNADOR

Departamento de Licencias y Asuntos Regulatorios de Michigan
División de Salarios y Horas
PO Box 30476, Lansing, MI 48909-7976
CARTEL REQUERIDO
REQUISITOS GENERALES - SALARIO MÍNIMO y HORAS EXTRAS

JEFF DONOFRIO
DIRECTOR

Cobertura

La Ley de Salarios de Oportunidades Laborales Mejoradas (IWOWA, por sus siglas en inglés), Ley Pública 337 de 2018, según sus enmiendas, cubre a los empleadores que emplean a 2 o más empleados con una edad de 16 años y mayores.

Tasa de salario mínimo por hora

Los empleados deben recibir un pago de al menos:

Fecha de vigencia	Tasa de salario mínimo por hora	Empleado con propina		85%** Tarifa por hora
		Tarifa mínima por hora	Promedio de propinas reportadas por hora	
1 de enero de 2018	\$9.25	\$3.52	\$5.73	\$7.86
29 de marzo de 2019	\$9.45	\$3.59	\$5.86	\$8.03
1 de enero de 2020 *	\$9.65	\$3.67	\$5.98	\$8.20
1 de enero de 2021 *	\$9.87	\$3.75	\$5.12	\$8.39

*Un aumento en el salario mínimo por hora según lo prescrito en la subsección (1) no tendrá efecto si la tasa de desempleo para este estado, según lo determinado la Oficina de Estadísticas Laborales, Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, es de 8.5% o más para el año calendario anterior al año calendario del aumento prescrito. Un aumento en el salario mínimo por hora según lo establecido en la subsección (1) que no entre en vigencia conforme a esta subsección entra en vigencia en el primer año calendario siguiente al año calendario para el cual la tasa de desempleo para este estado, según lo determine la Oficina de Estadísticas Laborales, Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, se inferior al 8,5%.

► ** Los menores de 16 a 17 años de edad pueden recibir el pago de 85% del salario mínimo por hora.

Salario de capacitación - Se puede pagar un salario de capacitación de \$ 4.25 por hora a los empleados de 16 a 19 años de edad durante los primeros 90 días de empleo.

Horas extras - Los empleados cubiertos por la IWOWA deben recibir un pago de 1 ½ veces su tarifa de pago regular por las horas trabajadas por encima de las 40 en una semana laboral de 7 días. Los siguientes están exentos de los requisitos de horas extra: los empleados están exentos de las disposiciones de salario mínimo de la Ley de normas laborales justas de 1938, 29 USC 201 a 219 (excepto ciertos empleados del servicio doméstico), empleados profesionales, administrativos o ejecutivos; funcionarios electos y designados políticos; empleados de establecimientos de diversión y recreación que operen menos 7 meses del año; empleados agrícolas, y cualquier empleado que no esté sujeto a las disposiciones de salario mínimo de la ley.

Tiempo compensatorio - Si un empleador cumple con ciertas condiciones, los empleados pueden acordar recibir un tiempo compensatorio de 1 ½ horas por cada hora de horas extras trabajadas. El acuerdo debe ser voluntario, por escrito, y obtenido antes de que se tenga derecho al tiempo compensatorio. Todo el tiempo compensatorio ganado debe ser pagado al empleado. El tiempo compensatorio acumulado no podrá superar las 240 horas. Los empleadores deben mantener un registro del tiempo compensatorio ganado y pagado. Comuníquese con la División de Salarios y Horas para obtener información sobre las condiciones que debe cumplir un empleador para ofrecer un tiempo libre compensatorio en lugar de una compensación por horas extra.

Igualdad de salarios - Un empleador no debe discriminar por sexo al pagar a los empleados una tasa inferior a la que se paga a los empleados del sexo opuesto por el mismo trabajo en trabajos que requieran la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad realizados en condiciones de trabajo similares, excepto cuando el pago sea conforme a un sistema de antigüedad, sistema de méritos o sistema que mida los ingresos en función de la cantidad o calidad de la producción o un diferencial distinto al sexo.

Aplicación - Un empleado puede presentar una acción civil para recuperar el salario mínimo u horas extra impagas, o puede presentar una queja ante el Departamento de Licencias y Asuntos Regulatorios. El departamento puede investigar una queja y presentar una acción civil para cobrar los salarios o las horas extras impagas debidas al empleado y a todos los empleados de un establecimiento. La recuperación bajo esta ley puede incluir salarios mínimos u horas extras impagas, más una cantidad adicional igual a los daños, costos y honorarios razonables de abogados liquidados. Se puede imponer una multa civil de \$1,000 a un empleador que no pague salario mínimo ni horas extras.

LEO es un empleador/programa de igualdad de oportunidades.
Ayudas auxiliares, servicios y otras adaptaciones razonables están disponibles, según se solicite, para las personas con discapacidades.

www.michigan.gov/wagehour • Línea gratuita 1-855-4MI-WAGE (1-855-464-9243)
WHD 9904 (Revisado • 9/2019)

PRINT

PAID MEDICAL LEAVE ACT



GRETCHEN WHITMER
GOBERNADOR

Michigan Department of Licensing and Regulatory Affairs
Wage and Hour Division
PO Box 30476, Lansing, MI 48909-7976
REQUIRED POSTER
GENERAL REQUIREMENTS – PAID MEDICAL LEAVE ACT*

JEFF DONOFRIO
DIRECTOR

Cobertura - La Ley de Licencia Médica Pagada de 2018, Ley Pública 338, modificada por la Ley Pública de 2018, vigente a partir del 29 de marzo de 2019, cubre a los empleadores que empleen a 50 o más personas. La ley cubre a las personas que prestan servicios a un empleador en el negocio del empleador y a quienes el empleador debe hacer la retención de impuestos federales sobre la renta. Un empleado elegible no incluye empleados ejecutivos, administrativos y profesionales exentos de horas extras, empleados cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva privado vigente, empleados del gobierno de los Estados Unidos, otro estado o una subdivisión política de otro estado, individuos cuyo lugar de trabajo principal no se encuentra en este estado, las personas de 16 a 19 años de edad que reciben el salario de capacitación para jóvenes de acuerdo con la Ley de Salarios de Oportunidades Laborales Mejoradas, los empleados temporales como se describe en la Ley de Seguridad de Empleo de Michigan, los empleados de horario variable según lo define el 26 CFR 54.4980H-1, empleados cubiertos por la Ley de Trabajo Ferroviario y la Ley de Seguro de Desempleo Ferroviario, personas empleadas por un empleador durante 25 semanas o menos en un año calendario para un trabajo programado para 25 semanas o menos, personas que trabajaron, en promedio, 25 horas por semana o menos durante el año calendario inmediatamente anterior. (Consulte la sección 2 de la Ley de Licencia Médica Pagada, Ley Pública 338 de 2018.)

Acumulación de licencia médica pagada - La acumulación de la licencia médica pagada comienza el 29 de marzo de 2019, o en la fecha inicial de trabajo del empleado, lo que ocurra más tarde. La licencia médica pagada se acumula a una tasa de 1 hora por cada 35 horas efectivamente trabajadas; sin embargo, no se requiere que un empleador permita la acumulación de más de 1 hora en una semana calendario o más de 40 horas en un año de beneficios. Un año de beneficios es cualquier período consecutivo de 12 meses utilizado por un empleador para calcular los beneficios de un empleado elegible. Los empleados pueden transferir hasta 40 horas de licencia médica pagada acumulada no utilizada de un año de beneficios al siguiente año; sin embargo, los empleadores no están obligados a permitir que los empleados usen más de 40 horas en un solo año de beneficios. Un empleador puede conceder el monto total de la licencia médica pagada de una sola vez al proporcionar al menos 40 horas de beneficios al comienzo del año o en la fecha en que el individuo se haga elegible durante el año de beneficios en forma prorrateada. Si un empleador adopta esta práctica, no tiene que permitir que los empleados transfieran la licencia no utilizada al próximo año de beneficios. (Ver la sección 3 de la Ley de Licencia Médica Pagada, Ley Pública 338 de 2018).

Uso de la licencia médica pagada - Un empleado puede usar la licencia médica pagada a medida que se acumule, excepto que el empleador pueda requerir que un empleado espere hasta el 90º día calendario después de comenzar a trabajar antes de usar la licencia médica pagada acumulada. La licencia médica pagada debe usarse en incrementos de 1 hora, a menos que el empleador tenga una política de incremento diferente establecida por escrito en un manual del empleado u otro documento de beneficios para empleados. Los empleados deben cumplir con los requisitos usuales y habituales del empleador, el procedimiento y la documentación para solicitar una licencia. Al empleado se le debe permitir por lo menos 3 días para proporcionar la documentación.

Los empleados pueden tomar licencia médica pagada por cualquiera de las siguientes razones:

- Enfermedad física o mental, lesión o estado de salud del empleado o de un miembro de su familia
- Diagnóstico médico, atención o tratamiento del empleado o de un miembro de su familia
- Atención preventiva del empleado o un miembro de su familia
- Cierre del lugar de trabajo principal del empleado por orden de un funcionario público debido a una emergencia de salud pública
- El cuidado de su hijo cuya escuela o lugar de cuidado ha sido cerrado por orden de un funcionario público debido a una emergencia de salud pública
- La exposición del empleado o su familiar a una enfermedad contagiosa que ponga en peligro la salud de los demás según lo determinen las autoridades sanitarias o un proveedor de atención médica.

Para situaciones de violencia doméstica y agresión sexual, los empleados pueden usar una licencia médica pagada por cualquiera de las siguientes razones:

- Atención médica o psicológica u otro tipo de asesoramiento.
- Recibir servicios de una organización de servicios a las víctimas.
- Reubicación y obtención de servicios legales.
- Participación en procedimientos civiles o penales relacionados con o como resultado de violencia doméstica o agresión sexual

Derechos de los empleados - Un empleado puede presentar una queja ante el Departamento de Licencias y Asuntos Regulatorios dentro de los 6 meses siguientes a la presunta violación. LARA investigará una queja e intentará la mediación, según corresponda.

Penalizaciones - Si la resolución informal no tiene éxito y se encuentra una violación, se solicitará el pago de la licencia médica pagada que se retuvo indebidamente y se impondrán sanciones. Un empleador que no proporcione una licencia médica pagada está sujeto a una multa administrativa de no más de \$1,000.00. Un empleador que voluntariamente viole el requisito de publicación está sujeto a una multa administrativa de no más de \$100.00 por cada violación por separado.

*** Para obtener información precisa sobre el estatuto, consulte la Ley Pública 338 de 2018, según sus enmiendas**

LEO es un empleador/programa de igualdad de oportunidades.

Ayudas auxiliares, servicios y otras adaptaciones razonables están disponibles, según se solicite, para las personas con discapacidades.

www.michigan.gov/wagehour • Línea gratuita 1-855-4MI-WAGE (1-855-464-9243)

WHD 9904 (Revisado • 10/2019)

PRINT



HOJA INFORMATIVA

Ley 90 de Estándares de Empleo para la Juventud de 1978, según sus enmiendas

REQUISITO DE PUBLICACIÓN

MCL 409.110 Jóvenes menores de 16 años; días y horarios de trabajo. Sec. 10. Un joven menor de edad de menos de 16 años de edad no se podrá emplear en una ocupación según esta ley durante más de 6 días en una semana, ni por un período semana que en promedio sea mayor a 8 horas diarias o 48 horas en una semana, ni más de 10 horas en un día. El menor no podrá ser empleado entre las 9 p.m. y las 7 a.m. Un menor de edad que sea un estudiante en la escuela no podrá ser empleado por un periodo combinado de escuela y semana laboral de más de 48 horas durante el período cuando la escuela está en sesión.

MCL 409.111 Jóvenes menores de 16 años y mayores; días y horarios de trabajo; empleo en procesamiento agrícola.

Sec. 11. (1) Salvo lo dispuesto en la subsección (3), una persona no podrá emplear a un joven menor de 16 años de edad o mayor en una ocupación cobijada por esta ley durante un tiempo mayor a cualquiera de los siguientes periodos: (a) seis días en 1 semana. (b) Un promedio de 8 horas diarias en una semana. (c) Diez horas en 1 día. (d) Según la subdivisión (e), 48 horas en 1 semana. (e) Si el menor es estudiante en una escuela y la escuela está en sesiones, 24 horas en 1 semana.

(2) Salvo lo dispuesto en la subsección (3), una persona no podrá emplear a un joven menor de 16 años de edad o mayor entre las 10:30 p.m. y las 6 a.m. Sin embargo, excepto lo estipulado en la subsección (3), una persona puede emplear a un joven menor de 16 años de edad o mayor que sea estudiante en una escuela hasta las 11:30 p.m. en cualquiera de los siguientes días: (a) los viernes y los sábados. (b) Durante periodos de vacaciones escolares. (c) Durante periodos cuando el menor no esté matriculado regularmente en la escuela.

(3) Una persona puede emplear a un joven menor de 16 años de edad o mayor en operaciones agrícolas relacionadas con la producción de semillas o el procesamiento agrícola, por un período superior a los periodos descritos en las subdivisiones (1) y (2) si se cumplen todas las siguientes condiciones: Si el joven menor de edad es un estudiante en una escuela, el mayor período entre los periodos descritos en las subdivisiones (1) y (2) ocurre cuando la escuela está no en sesiones. (a) el joven menor de edad es empleado durante no más de 11 horas en un día. (b) el menor es empleado durante no más de 62 horas en una semana. Sin embargo, el empleador no exigirá que el joven menor de edad trabaje más de 48 horas durante una semana sin el consentimiento del menor. (c) el joven menor de edad no es empleado entre las 2 a.m. y las 5:30 a.m. (d) el empleador de procesamiento agrícola mantiene un registro de aceptación escrita de los padres o tutores del joven menor de edad con su consentimiento para el período de empleo autorizado bajo esta subsección.

(4) Según se usa en esta sección: (a) "Procesamiento agrícola" quiere decir limpieza, clasificación o empaque de frutas o verduras. (b) "Operaciones agrícolas relacionadas con la producción de semillas" quiere decir las actividades agrícolas e investigación relacionadas con la producción de semillas, incluyendo la desfloración de plantas, polinización manual, eliminación de especímenes con características no deseadas, o escardado y cualquier otra actividad agrícola similar y necesaria para la producción comercial de semillas.

Historia: Am. 1978, Ley 90, Ef. Junio 1, 1978;--Am. 1995, Ley 251, Ef. Mar. 28, 1996;-- Am. 1996, Ley 499, Imd. Ef. Ene. 9, 1997;--Am. 2000, Ley 418, Imd. Ef. Ene. 8, 2001;-- Am. 2011, Ley 197, Imd. Ef. Oct. 18, 2011

MCL 409.112 Período para alimentación y descanso

Sec. 12. Un menor de edad no podrá ser empleado por más de 5 horas continuamente sin un intervalo de al menos 30 minutos para un período de alimentación y descanso. No se considerará un intervalo de menos de 30 minutos para interrumpir un periodo de trabajo continuo.

MCL 409.112a Prohibición de jóvenes menores de edad que trabajan solos en una ocupación que implica transacciones en efectivo después de la puesta de sol o las 8 p.m. en un lugar fijo.

Sec. 12a. Un menor que de otra forma tuviese permitido según esta ley estar empleado en una ocupación cobijada por esta ley, no podrá ser empleado en una ocupación que implique transacciones en efectivo según lo establece esta ley después de la puesta de sol o las 8 p.m., sea lo que sea primero, una lugar fijo a menos que un empleador u otro empleado de 18 años de edad o mayor esté presente en el lugar fijo durante esas horas.

HISTORIA: ADD. 1980, LEY 436, EF. MAR. 31, 1981. IMPORTANTE: LA REGLA ADMINISTRATIVA, R408.6207 EXIGE QUE UN JOVEN MENOR DE EDAD COBIJADO POR LA LEY 90 ESTÉ SUPERVISADO POR EL EMPLEADOR U OTRO EMPLEADO DE 18 AÑOS DE EDAD O MAYOR

ES POLÍTICA DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DE MICHIGAN QUE NINGUNA PERSONA SEA DISCRIMINADA POR SU RAZA, COLOR, RELIGIÓN, ORIGEN NACIONAL O ASCENDENCIA, EDAD, SEXO, ALTURA, PESO, ESTADO CIVIL O DISCAPACIDAD EN NINGÚN PROGRAMA, SERVICIO O ACTIVIDAD DEL CUAL SEA RESPONSABLE EL DEPARTAMENTO, O QUE RECIBA ASISTENCIA FINANCIERA DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DE LOS EE.UU. PARA MÁS INFORMACIÓN, CONTACTE AL COORDINADOR DE LOS DERECHOS CIVILES, OFICINA DE EDUCACIÓN PROFESIONAL Y TÉCNICA, P.O. BOX 30712, LANSING, MI 48909. (517) 241-2091

SEGURIDAD Y PROTECCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO EN MICHIGAN

LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE MICHIGAN DE 1974 P.A. 154, ENMENDADA, REQUIERE LA PUBLICACIÓN DE ESTE DOCUMENTO EN UN LUGAR CENTRAL Y VISIBLE. NO HACERLO PUEDE RESULTAR EN UNA MULTA.

La Ley de Salud y Seguridad Ocupacional de Michigan (Ley MIOSH), la Ley No. 154 de las Leyes Públicas de 1974, enmendada, proporciona seguridad y protección de la salud en el trabajo para los empleados de Michigan a través del mantenimiento de unas condiciones de trabajo seguras y saludables. Según la Ley MIOSH y un plan estatal aprobado en septiembre de 1973 por el Departamento de Trabajo de EE.UU., el Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan es responsable de administrar la Ley. Los representantes del Departamento realizan inspecciones del lugar de trabajo y hacen investigaciones para asegurar el cumplimiento con la Ley y con las normas de seguridad y salubridad.

El contenido de este cartel describe muchas disposiciones importantes de la Ley. Estas disposiciones se aplican por igual a empresarios y trabajadores, ya sea en el sector privado o en el sector público.

REQUISITOS DEL EMPLEADOR: MIOSHA exige que cada empleador:

1. Proporcione a cada empleado un trabajo y un lugar de trabajo que esté libre de peligros reconocidos que causen o puedan causar la muerte o daño físico grave al trabajador.
2. Cumpla con las reglas y normas promulgadas y con las órdenes emitidas conforme a la Ley.
3. Publique este y otros avisos y utilice otras medidas adecuadas para mantener a sus empleados informados sobre su protección y obligaciones de conformidad con la Ley, incluyendo las disposiciones de las reglas y estándares aplicables.
4. Notifique al Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan dentro de las 8 horas siguientes a cualquier fatalidad relacionada con el trabajo. La notificación puede realizarse llamando al 1-800-858-0397.
5. Notifique al Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan dentro de las 24 horas siguientes a toda hospitalización, amputaciones y las pérdidas de un ojo relacionadas con el trabajo. La notificación puede realizarse llamando al 1-844-464-6742 (4MIOSHA).
6. Ponga a disposición de los empleados, para inspección y copia, todos los registros médicos y datos de salud que posea el empleador sobre dicho empleado.
7. Le dé a un empleado la oportunidad con o sin compensación de asistir a todas las reuniones entre el Departamento de

QUEJAS: Los empleados y los representantes de los empleados que creen que existe una condición insegura o insalubre en su lugar de trabajo tienen derecho a solicitar una inspección mediante notificación por escrito al Departamento de Licencias y Asuntos Regulatorios. Si existe una condición que pueda presentar un peligro inmediato, el Departamento debe ser notificado de la manera más expedita posible sin que se requiera una notificación por escrito. Los nombres de los denunciantes serán confidenciales y no se revelarán a petición del empleado. Los empleados también tienen derecho a informar sobre condiciones inseguras o insalubres al representante del departamento durante la realización de una inspección o investigación.

La Ley establece que los empleados no pueden ser despedidos o discriminados de ninguna forma por presentar una queja o ejercer cualquiera de sus derechos bajo la Ley. Un empleado que crea que él o ella ha sido discriminado, puede presentar una queja ante el Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan dentro de los 30 días siguientes a la supuesta discriminación.

El Departamento de Trabajo de Estados Unidos está monitoreando el funcionamiento de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Michigan (MIOSHA) para asegurar una administración efectiva de la ley estatal. Cualquier persona puede presentar una queja por escrito con respecto a la administración estatal de la ley estatal directamente a la Oficina Regional de OSHA en 230 South Dearborn, Chicago, Illinois 60604.

CITACIONES: Si después de una inspección o investigación el Departamento de Licencias y Asuntos Regulatorios cree que un requisito de la ley ha sido violado, se hará una citación al empleador por dicha violación y se establecerá un plazo para la corrección. La citación debe publicarse en un lugar prominente en el lugar de la presunta violación o cerca del mismo, durante tres días o hasta que se corrija la violación, cualquiera sea el que dure más tiempo.

La ley establece multas en primera instancia de hasta \$7,000 por violación. Se pueden imponer multas de hasta \$7,000 por día por no corregir una violación dentro del período de corrección propuesto. Cualquier empleador que viole intencionalmente o repetidamente la Ley puede recibir multas de hasta \$70,000 por cada violación. Los empleadores pueden apelar la presunta citación, las sanciones propuestas o los períodos de corrección ante el Departamento y ante la Junta de Conformidad y

PRINT

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH PROTECTION (Continued)

Trabajo y Oportunidad Económica y el empleador, relacionadas con cualquier apelación de una citación por parte del empleador.

8. Le dé al representante de los empleados la oportunidad de acompañar al departamento durante la inspección o investigación de un lugar de trabajo y prohibir que ocurra cualquier pérdida de salarios o prestaciones suplementarias o discriminación en contra del representante de los empleados por el tiempo dedicado a participar en la inspección, investigación o conferencias iniciales y finales.
9. Proporcione equipo de protección personal, por cuenta del empleador, cuando se requiera específicamente por un estándar establecido en MIOSHA.
10. No permita que un empleado, que no sea un empleado cuya presencia sea necesaria para evitar, corregir o eliminar un peligro inminente, que opere el equipo o participe en un proceso que ha sido etiquetado por el Departamento y que sea objeto de una orden emitida por el Departamento al identificar que existe un peligro inminente.
11. Notifique con prontitud a un empleado que estuvo o está siendo expuesto a materiales tóxicos o agentes físicos dañinos en concentraciones o en niveles que superan los establecidos por un estándar establecido en MIOSHA.

REQUISITOS DEL EMPLEADO: MIOSHA requiere que cada empleado:

1. Cumpla con las reglas y estándares promulgadas y con las órdenes emitidas conforme a la Ley.
2. No quite, desplace, destruya o retire una protección suministrada o proporcionada para su uso en un lugar de empleo, o que interfiera de cualquier manera con el uso de la misma por parte de cualquier otra persona.

INSPECCIONES/INVESTIGACIONES: Las inspecciones e investigaciones son realizadas por personal capacitado. La Ley requiere que un representante del empleador y un representante de los empleados tengan la posibilidad de acompañar al representante del departamento con el fin de ayudar en la inspección o investigación.

Si un representante de los empleados no participa, el representante del departamento consultará con varios empleados sobre asuntos de seguridad o salud en el lugar de trabajo.

Apelaciones sobre Salubridad y Seguridad. Los empleados pueden apelar el período de corrección de una manera similar. Los empleados también pueden apelar, ante la Junta de Conformidad y Apelaciones sobre Salubridad y Seguridad, cualquier decisión emitida por el Departamento en respuesta a una apelación del empleador.

La Ley también establece sanciones penales. Una persona conscientemente haga o presente una declaración o información falsa, de acuerdo con la Ley, en caso de condena, será multada con una multa de hasta \$10,000 o puede ser encarcelada por no más de 6 meses o ambos. Cualquier violación intencional que resulte en la muerte de un empleado, en caso de condena, se castiga con una multa de hasta \$10,000 o prisión de no más de un año o ambos. Una segunda condena duplica la sanción pecuniaria máxima y se castiga con pena de prisión de hasta tres años.

ACTIVIDAD VOLUNTARIA Y ASISTENCIA EN EL CUMPLIMIENTO: La ley alienta a los empleadores y empleados a reducir los riesgos laborales de manera voluntaria.

El Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan ofrece asistencia limitada a domicilio a los empleadores para ayudarles a lograr el cumplimiento de las normas de seguridad y salubridad en el trabajo. Los especialistas en capacitación están disponibles y pueden dar consejos sobre la corrección de condiciones peligrosas y en el desarrollo de sistemas de seguridad y salubridad. El personal del Departamento está disponibles para llevar a cabo seminarios y formación relativa a la seguridad y salubridad en el trabajo tanto para grupos de empleadores como de empleados. Las solicitudes de servicio deben dirigirse al departamento a la dirección que se muestra abajo.

El Departamento de Trabajo de Estados Unidos continuará haciendo cumplir las normas federales que rigen las operaciones marítimas de alta mar, la construcción naval, el desguace de buques y la reparación de buques. Estas cuestiones no están cubiertas por el Plan de Michigan para la Seguridad y Salud Ocupacional.

MÁS INFORMACIÓN:

Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan
Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Michigan
530 W. Allegan Street, Box 30643
Lansing, Michigan 48909-8143
www.michigan.gov/miosha

ESTE ES UN DOCUMENTO IMPORTANTE - ¡NO LO CUBRA!



Línea de quejas de MIOSHA.....	1-800-866-4674
Hotline Fatality	1-800-858-0397
Reporte de Lesiones/Enfermedades MIOSHA	1- 844-464-6742
Asistencia con Consulta y Formación	1-517- 284-7720

El Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan (LEO) es un programa / empleador de igualdad de oportunidades. Ayudas auxiliares, servicios y otras adaptaciones razonables están disponibles a pedido para personas con discapacidades.

MIOSHA/CET 2010 (1/20)

PRINT

WORKERS' COMPENSATION

Estado de Michigan
Agencia de Compensación Laboral

Empleados—¡Conozcan sus derechos!

- **Recuerde: es importante que reporte su lesión a su empleador.**

- **Atención Médica**

Usted tiene derecho a atención médica razonable y necesaria para enfermedades o lesiones relacionadas con el trabajo. Los empleadores o sus compañías de seguros están obligados por ley a prestar estos servicios. Durante los primeros 28 días de tratamiento, su empleador tiene el derecho a elegir al médico. Después de 28 días, usted es libre de cambiar de médico, pero usted debe notificar a su empleador del cambio.

Si usted recibe tratamiento de un médico de su elección, deberá obtener y suministrar oportunamente un reporte a su empleador. Si su empleador se niega a proporcionar atención médica, usted debe comunicarse con la Agencia de Compensación Laboral de Michigan a su línea de atención telefónica gratuita: 1-888-396-5041.

Usted no deben recibir una factura de un proveedor de atención médica por el tratamiento de una enfermedad o lesión laboral que esté cubierta. Si usted recibe dicha factura, debe comunicarse con su empleador o la compañía de seguros del empleador.

- **Beneficios por la pérdida de salario**

Usted tiene derecho a beneficios de compensación laboral semanal si sufre una pérdida de salario durante más de siete días consecutivos. Estos beneficios pueden ser reclamados siempre y cuando continúe la discapacidad y la pérdida de salario. En general, la tasa de beneficio es del 80% de su salario semanal promedio después de impuestos, y está sujeto a una tasa máxima.

- **Rehabilitación vocacional**

Si usted es incapaz de realizar el trabajo que hacía anteriormente, tiene derecho a rehabilitación vocacional. El objetivo número uno es que usted vuelva a trabajar con su empleador. Si no puede hacerlo o necesita ayuda para encontrar un nuevo empleo, los servicios de rehabilitación vocacional le pueden ayudar.

Para ser completado por el empleador

Nombre del empleador
Persona de contacto del empleador y número de teléfono
Nombre del Proveedor de Seguro de Compensación Laboral

Si usted tiene preguntas, por favor llame a la
Agencia de Compensación Laboral Estatal de Michigan
Línea Gratuita: 1-888-396-5041

Puede encontrar información adicional en la página web de la agencia en www.michigan.gov/wca.

¡EMPLEADOR: POR FAVOR COLOQUE ESTE AVISO DONDE SUS EMPLEADOS LO VEAN!

WC-PUB-005 (5/12)

PRINT

RIGHT TO KNOW LAW

Este Lugar De Trabajo Está Cobijado por La Ley de Derecho A Saber de Michigan

Los empleadores deben poner a disposición de los empleados de una manera fácilmente accesible, Hojas de Datos de Seguridad (SDS) sobre aquellos productos químicos peligrosos en su lugar de trabajo.

Los empleados no pueden ser despedidos o discriminados por ejercer sus derechos, incluyendo la solicitud de información sobre productos químicos peligrosos.

Los empleados deben ser notificados y recibir instrucción (mediante publicaciones del empleador) sobre dónde localizar las Hojas de Datos de Seguridad y cuándo se reciban las SDS(s) nuevas o revisadas.

***Cuando el empleador no haya suministrado una SDS, los empleados pueden solicitar asistencia para obtener las SDS de:**

Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan (LEO)
Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Michigan
General del sector de seguridad y salud División (517) 284-7750
División de Seguridad y Salubridad, y Licencias de Asbesto (517) 284-7680
www.michigan.gov/miosha

MIOSHA/CET #2105 (Rev. 12/19)



Las SDS(s) para este lugar de trabajo están localizados en

Locación(es)

Locación(es)

Persona(s) responsables por las SDS(s)

Teléfono

LEO es un empleador/programa en igualdad de oportunidades.

Según lo exige la Ley de Derecho a Estar Informado de Michigan

SDS Nueva o Revisada

DEBE PUBLICARSE EN EL LUGAR DE TRABAJO JUNTO AL LUGAR DONDE SE ENCUENTRAN LOS CARTELES DE UBICACIÓN DE LAS HOJAS DE DATOS DE SEGURIDAD (SDS)

Nuevas o Revisadas	Fecha de Recepción	Fecha de Publicación	Locaciones de las SDS nuevas o revisadas
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan (LEO)
Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Michigan
Consulta División de Educación y Formación (517) 284-7720

Pagado en parte con fondos federales de OSHA.

MIOSHA/CET #2106 (Revisado 12/19)

LEO es un empleador / programa de igualdad de oportunidades.

Para más información, visite nuestro sitio web en:
www.michigan.gov/miosha



PRINT

LA LEY DE Michigan PROHIBE LA DISCRIMINACION

EN EL EMPLEO, LA EDUCACION, LA VIVIENDA, LOS LUGARES PUBLICOS, LA EJECUCION DE LA LEY
O EL SERVICIO PUBLICO

POR MOTIVOS

de religión, raza, color de la piel, nacionalidad, sexo, incapacidad física o mental, edad¹, estado civil¹, estatura², peso², antecedentes penales², conformación genética², y número de hijos³

Las personas con discapacidades que necesitan servicios de accesibilidad en el empleo deben notificar por escrito a su patrón dentro de 182 días.

¹De acuerdo al artículo de educación, está prohibida la discriminación basada en edad o estado civil sólo en la admisión a las instituciones educativas

² Se refiere sólo al empleo ³ Se refiere sólo a la vivienda

Si usted considera que ha sido **discriminado** debido a dichas razones, puede presentar su queja a la Oficina de Derechos Civiles del Estado de Michigan.

Por favor contáctenos a:

1-800-482-3604

Vídeo llamada: 313-437-7035

www.michigan.gov/mdcr



Debe ser colocado en un lugar bien visible.

02-2017

PRINT

UNEMPLOYMENT COMPENSATION

**Aviso para todos los empleados:
Información sobre beneficios de desempleo**

Este empleador está cubierto por la

LEY DE SEGURIDAD LABORAL DE MICHIGAN

Los beneficios de desempleo se pagan a los trabajadores calificados y elegibles de este empleador a través de la Agencia de Seguro de Desempleo de Michigan.

Presente una reclamación por desempleo en línea

Si queda desempleado, puede presentar su nueva reclamación por desempleo o reabrir una reclamación en línea a través del Administrador de cuentas web de Michigan (MiWAM) en **www.michigan.gov/uia**. Haga clic en MiWAM si es Trabajador.

Una reclamación de beneficios comienza la semana en que se presenta. Presente su reclamación la primera semana que quede desempleado.

Para obtener información completa sobre sus derechos y responsabilidades de beneficios, revise el Manual para trabajadores desempleados en michigan.gov/uia.

ESTADO DE MICHIGAN

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y OPORTUNIDADES ECONÓMICAS

AGENCIA DE SEGURO DE DESEMPLEO

UIA es un empleador/programa de igualdad de oportunidades. Las ayudas auxiliares, servicios y otras adaptaciones razonables están disponibles a pedido para personas con discapacidades.

Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan
Agencia de seguro de desempleo; Autoridad: Código Administrativo de Michigan, Sección R 421.105; Pagado con fondos federales.

UIA 1710
(Rev. 12-19)

PRINT

FEDERAL MINIMUM WAGE

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 SOBRETIENTO 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 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 establecimientos están exentos de las disposiciones sobre salario mínimo, y/o pago de horas extras.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como “contratistas independientes” cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes 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.



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 07/16

PRINT

13 Michigan Labor Laws

LaborLawCenter.com Questions? Learn more by calling 1-800-745-9970

Official Print Size - 8.5" x 11"
Compliance Ready - Do Not Scale

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO ES LA LEY

EMPLEADORES PRIVADOS, AUTORIDADES LOCALES Y ESTATALES, INSTITUCIONES EDUCATIVAS, AGENCIAS DE EMPLEO Y ORGANIZACIONES LABORALES

Los solicitantes de empleo y los empleados de la mayoría de los empleadores privados, autoridades locales y estatales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones laborales están protegidos conforme a la ley federal contra la discriminación por cualquiera de los siguientes motivos:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, ORIGEN NACIONAL El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, y sus enmiendas, protege a los solicitantes de empleo y a los empleados contra la discriminación en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo, debido a la raza, color, religión, sexo (incluido el embarazo) u origen nacional. La discriminación religiosa incluye el no realizar los arreglos razonables para las prácticas religiosas de un empleado, cuando tales arreglos no impongan una dificultad indebida. **DISCAPACIDAD** El Título I y el Título V de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990, y sus enmiendas, protegen a los individuos que califiquen contra la discriminación por una discapacidad en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad incluye el no realizar los arreglos razonables para las limitaciones mentales o físicas conocidas de un individuo con una discapacidad quien solicite empleo o sea empleado, salvo que implique una dificultad indebida.

EDAD La Ley Contra la Discriminación por Edad en el Empleo de 1967, y sus enmiendas, protege a los solicitantes de empleo y a los empleados que tengan 40 años de edad o más contra la discriminación por la edad en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo.

SEXO (SALARIOS) Adicionalmente a la prohibición de la discriminación por sexo estipulada en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, y sus enmiendas, la Ley de Igualdad Salarial de 1963, y sus enmiendas, prohíbe la discriminación por sexo en el pago de salarios a los hombres y mujeres que realicen un trabajo sustancialmente similar, en empleos que requieran iguales destrezas, esfuerzos y responsabilidades, bajo condiciones laborales similares, en el mismo establecimiento.

GENÉTICA El Título II de la Ley contra la Discriminación por Información Genética

de 2008 (GINA) protege a los solicitantes de empleo y a los empleados contra la discriminación con basada en información genética, en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo. GINA también restringe la adquisición de la información genética por parte de los empleadores y limita estrictamente la divulgación de la información genética. La información genética incluye la información sobre las pruebas genéticas de los solicitantes de empleo, los empleados o sus familiares; la manifestación de enfermedades o desordenes en los familiares (historial médico familiar); y las solicitudes o recibo de servicios genéticos por los solicitantes de empleo, los empleados o sus familiares.

REPRESALIA Todas estas leyes federales prohíben a las entidades cubiertas tomar represalias contra una persona que presente un cargo de discriminación, participe en un procedimiento de discriminación o se oponga a una práctica laboral ilegal.

QUÉ DEBE HACER SI CONSIDERA QUE HA OCURRIDO UNA DISCRIMINACIÓN Hay límites estrictos de tiempo para presentar cargos de discriminación en el empleo. Para conservar la capacidad del EEOC de actuar en su nombre y para proteger su derecho de presentar una demanda privada, en caso de que en última instancia lo necesite, usted debe comunicarse con el EEOC de manera oportuna cuando sospeche de la discriminación: La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los EE.UU. (EEOC), 1-800-669-4000 (número gratuito) o 1-800-669-6820 (número TTY gratuito para las personas con dificultades auditivas). La información de las oficinas de campo del EEOC está disponible en www.eeoc.gov o en la mayoría de los directorios telefónicos en la sección de Gobierno de los EE.UU. o Gobierno Federal. Puede encontrar información adicional sobre el EEOC, incluida la información sobre la presentación de cargos, en www.eeoc.gov.

EMPLEADORES QUE TENGAN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

Los solicitantes de empleo y los empleados de compañías con un contrato o subcontrato gubernamental federal están protegidos conforme a las leyes federales contra la discriminación por los siguientes motivos:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, ORIGEN NACIONAL La Orden Ejecutiva 11246, en su versión enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere una acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

SECRETO DE PAGO La Orden Ejecutiva 11246, en su versión enmendada, protege a los solicitantes de empleo y empleados frente a la discriminación basada en la indagación, revelación o discusión de su compensación o la compensación de otros solicitantes de empleo o empleados.

PERSONAS CON DISCAPACIDADES La Sección 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973, en su versión enmendada, protege a los individuos con discapacidades que cumplan los requisitos, frente a la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad incluye el no realizar ajustes razonables frente a las limitaciones físicas o mentales conocidas de un individuo con una discapacidad que cumpla los requisitos y sea un solicitante de empleo o empleado, salvo cuando sea represente un costo excesivo para el empleador. La Sección 503 también exige que los contratistas federales tomen una acción afirmativa para emplear y promover laboralmente a individuos discapacidades que cumplan los requisitos,

en todos los niveles de empleo, incluido el nivel ejecutivo.

VETERANOS PROTEGIDOS La Ley de Asistencia de Reajuste para los Veteranos de Vietnam de 1974, en su versión enmendada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral, y requiere una acción afirmativa para reclutar, contratar, y avanzar en el empleo, veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años siguientes a la baja o retiro del servicio activo), en servicio en tiempo de guerra o veteranos de campaña activos, o veteranos condecorados en servicio de las Fuerzas Armadas.

REPRESALIA Se prohíben las represalias contra una persona que presente un cargo de discriminación, participe en un procedimiento de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), o quien se oponga a la discriminación de conformidad con estas leyes federales. Toda persona quien considere que un contratista ha incumplido sus obligaciones antidiscriminatorias o de acción afirmativa conforme a las autoridades antes indicadas, debe contactar de inmediato a: The Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP), U.S. Department of Labor, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210, 1-800-397-6251 (número gratuito) o (202) 693-1337 (número TTY). También puede contactar a la OFCCP por el correo electrónico OFCCP-Public@dol.gov, o llamando a una oficina distrital o regional de la OFCCP, la cual puede encontrar en la mayoría de los directorios telefónicos en la sección U.S. Government (Gobierno de los EE. UU.), Department of Labor (Departamento del Trabajo).

Si usted cree que ha sufrido discriminación, contacte al OFCCP: 1-800-397-6251 | TTY 1-877-889-5627 | www.dol.gov.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBAN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

RAZA, COLOR, ORIGEN NACIONAL, SEXO Adicionalmente a las protecciones del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, y sus enmiendas, el Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, y sus enmiendas, prohíbe la discriminación por raza, color u origen nacional en los programas o actividades que reciban asistencia financiera federal. La discriminación en el empleo está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión del empleo, o donde la discriminación laboral cause o pueda causar una discriminación en la provisión de los servicios conforme a tales programas. El Título IX de las Enmiendas en la Educación de 1972 prohíbe la discriminación en el empleo por motivo del sexo en las actividades o programas educativos que reciban asistencia financiera federal.

INDIVIDUOS CON DISCAPACIDADES La Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, y sus enmiendas, prohíbe la discriminación en el empleo por una discapacidad, en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Se prohíbe la discriminación en todos los aspectos del empleo contra las personas con discapacidades quienes, con o sin arreglos razonables, puedan realizar las funciones esenciales del trabajo. Si usted considera que ha sido discriminado en un programa de alguna institución que reciba asistencia financiera federal, debe contactar inmediatamente a la agencia federal que proporciona dicha asistencia.

EEOC 9/02 and OFCCP 8/08 Versions Useable With 11/09 Supplement

Suplemento Obligatorio de EEOC P/E-1 (Revisado 11/09) Cartel de "EEO es la Ley".

PRINT

FMLA | FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT

LOS DERECHOS DEL EMPLEADO BAJO LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE ESTADOS UNIDOS, DIVISIÓN DE SALARIO Y HORARIOS

DERECHOS DE LICENCIA Los empleados elegibles que trabajen para un empleador al que aplique esta norma pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo, con protección del empleo, en un período de 12 meses por las siguientes razones:

- El nacimiento de un hijo o la asignación de un niño en adopción o acogimiento;
- Para generar un vínculo con un hijo (la licencia debe ser tomada dentro del 1 año siguiente al nacimiento o asignación del niño);
- Para atender a un cónyuge, hijo o padre del empleado que tiene una condición de salud grave que sea elegible;
- Para la propia condición de salud grave del empleado que sea elegible, la cual haga que el empleado no pueda realizar su trabajo;
- Para exigencias que sean aplicables relacionadas con el despliegue en el exterior de un miembro de las fuerzas armadas que sea el cónyuge, hijo, padre o madre del empleado.

Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo, padre, o pariente más cercano de un miembro del servicio cubierto también puede tomarse hasta 26 semanas de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro del servicio con una lesión o enfermedad grave.

El empleado no tiene que utilizar la licencia en un solo bloque. Cuando sea médicamente necesario o de otro modo permitido, los empleados pueden tomarse una licencia intermitente o tener un horario reducido.

Los empleados pueden elegir, o el empleador puede requerir el uso de la licencia paga acumulada mientras se toma una licencia FMLA. Si un empleado sustituye una licencia paga acumulada por la licencia FMLA, el empleado debe cumplir con las políticas de licencia paga del empleador.

BENEFICIOS Y PROTECCIONES Mientras que los empleados estén en licencia FMLA, los empleadores deben continuar con la cobertura de seguro de salud como si los empleados no estuvieran en licencia.

Al regresar de una licencia FMLA, la mayoría de los empleados deben ser reintegrados al mismo puesto de trabajo o uno casi idéntico con sueldo, beneficios y otros términos y condiciones de empleo equivalentes.

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

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD Un empleado que trabaje para un empleador cubierto debe cumplir tres criterios con el fin de ser elegible para una licencia FMLA. El empleado debe:

- Haber trabajado para el empleador durante al menos 12 meses;
- Tener por lo menos 1.250 horas de servicio en los 12 meses antes de la licencia;* y
- Trabajar en un lugar donde el empleador tenga por lo menos

50 empleados dentro de un radio de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.

*Los requisitos de "horas de servicio" especiales se aplican a los empleados de la tripulación de vuelo de una aerolínea.

SOLICITUD DE LICENCIA En general, los empleados deben avisar con una antelación de 30 días sobre la necesidad de la licencia FMLA. Si no es posible dar un aviso con 30 días de antelación, el empleado debe notificar al empleador tan pronto como sea posible y, en general, seguir los procedimientos habituales del empleador.

Los empleados no tienen que compartir un diagnóstico médico, pero deben proporcionar suficiente información al empleador para que éste determine si la licencia califica para la protección FMLA. Suficiente información podría incluir informar a un empleador que el empleado no es o no será capaz de desempeñar sus funciones de trabajo, que un miembro de la familia no puede realizar sus actividades diarias, o que es necesaria la hospitalización o continuar el tratamiento médico. Los empleados deben informar al empresario si la necesidad de la licencia es por una razón por la cual se tomó o certificó una FMLA con anterioridad.

Los empleadores pueden requerir una certificación o recertificación periódicamente sobre la necesidad de licencia. Si el empleador determina que la certificación está incompleta, debe proporcionar una notificación por escrito indicando qué información adicional requiere.

RESPONSABILIDADES DEL EMPRESARIO Una vez que un empleador se dé cuenta que la necesidad de un empleado de licencia es por una razón elegible bajo la FMLA, el empleador debe notificar al empleado si él o ella es elegible para la licencia FMLA y, si es elegible, también debe proporcionarle un aviso de los derechos y responsabilidades bajo la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador debe proporcionar una razón para la no elegibilidad.

Los empleadores deben notificar a sus empleados si la ausencia será designada como licencia FMLA, y si es así, qué tanta licencia será designada como licencia FMLA.

APLICACIÓN Los empleados pueden presentar una queja ante el Departamento de Trabajo de EE.UU., División de Salarios y Horarios, o pueden presentar una demanda privada contra el empleador.

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni tiene prevalencia frente a cualquier ley estatal o local, o acuerdo de negociación colectiva que otorgue mayores derechos familiares o médicos.

WH1420a REV 04/16



Para obtener información adicional o para presentar una queja:

1-866-4-USWAGE

(1-866-487-9243) TTY:

1-877-889-5627

WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV

Departamento de Trabajo de EE.UU. División de Salarios y Horarios



PRINT



SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO PARA SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos laborales para adelantar su servicio militar o ciertos tipos de servicios en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores que discriminen a los pasados o actuales miembros de los servicios uniformados, y a aquellos que apliquen a los servicios uniformados.

DERECHOS DE REEMPLEO

Usted tiene derecho a ser reemplado(a) en su trabajo civil si lo dejó para cumplir con su labor en el servicio uniformado y:

- usted garantiza que su empleador reciba una notificación por anticipado de su servicio, por escrito o verbalmente;
- usted tiene cinco años o menos acumulados de servicio en los servicios uniformados mientras ha sido empleado(a) de ese empleador en particular;
- usted regrese a trabajar o aplique para ser reemplado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y
- usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonesto o bajo condiciones no honorables.

Si usted es elegible para ser reemplado(a), debe ser restituido(a) en el trabajo y los beneficios que haya logrado de no haber estado en servicio militar o, en algunos casos, un trabajo similar, le serán restituidos.

DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN

Si usted: • es o fue miembro del servicio uniformado; • ha aplicado para hacer parte del servicio uniformado; o • está obligado(a) a servir en el servicio uniformado; entonces un empleador no puede negárselos: • empleo inicial; • reemplazo; • retención en el empleo; • ascenso; o • cualquier beneficio del empleo debido a este estatus.

PROTECCIÓN DEL SEGURO MEDICO

- Si usted deja su trabajo para cumplir con un servicio militar, usted tiene el derecho a decidir si sigue con su servicio de

seguro médico ofrecido por medio de su empleador, para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras está en el servicio militar.

- Incluso si decide no continuar con la cobertura durante su servicio militar, tiene el derecho a ser reinstituído(a) en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reemplado(a), por lo general sin tiempos de espera o exclusiones (ej. Condiciones de exclusión preexistentes) excepto para enfermedades u heridas relacionadas con el servicio.

CUMPLIMIENTO

- El Servicio de Empleo y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones a la ley USERRA.
- Para obtener asistencia en la presentación de un reclamo, o sobre cualquier otra información de USERRA, contacte a VETS en el 1-866-4-USA-DOL o visite su página web en: <http://www.dol.gov/vets>. Puede consultar a un asesor virtual de USERRA en: <http://www.dol.gov/elaws/userra.htm>.
- Si usted presenta una queja con veteranarios y VETS no está en condiciones de resolverlo, usted puede solicitar que su caso se remita al Departamento de Justicia o la Oficina del Consejero Especial, según corresponda, para la representación.
- Usted también puede saltar el proceso de VETS y presentar una acción civil contra las violaciones de USERRAs cometidas por el empleador.

Publication Date — April 2017

Los derechos presentados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS, y puede ser visto en Internet en esta dirección: <http://www.dol.gov/vets/programs/userra/poster.htm>. La ley federal requiere que los empleadores notifiquen a sus empleados sobre sus derechos bajo la ley USERRA, y los empleadores pueden cumplir con este requisito al mostrar este anuncio en donde por lo general colocan los anuncios de la empresa para sus empleados.



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

EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

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 discontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

CUMPLIMIENTO El/La Secretario(a) de Trabajo puede presentar acciones legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleados o solicitantes de empleo también pueden presentar sus propias acciones judiciales.

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



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 07/16

AVISO DE ANTI-DISCRIMINACIÓN

Se considera ilegal discriminar a las personas autorizadas a trabajar. Los empresarios NO PUEDEN especificar qué documento(s) aceptarán de un empleado. El rechazo a la contratación de una persona debido a la existencia de una fecha futura de expiración en los documentos que ésta presenta puede constituir también una discriminación ilegal.

Para más información,
póngase en contacto con la Oficina del Consejero Especial para
Prácticas Injustas Relacionadas con Inmigración Oficina de Empleo
en el 800-255-7688.

WITHHOLDING STATUS

PUEDE QUE TENGA QUE REVISAR SU RETENCIÓN EN LA FUENTE

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

- Se casó o divorció?
- Ganó o perdió a un dependiente?
- Cambió su nombre?

Hubo grandes cambios en...

- Sus ingresos no salariales (intereses, dividendos, ganancias sobre capital, etc.)?
- El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empezaron o dejaron de trabajar)?
- Sus deducciones detalladas?
- Sus créditos fiscales?

Si su respuesta es "SI"...

En cualquiera de estas preguntas o si debía impuestos extras cuando presentó su último reintegro, puede que tenga que llenar nuevamente un Formulario W-4. Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al IRS al 1-800-829-3676.

Es momento que revise su retención en la renta. Para más detalles, obtenga la Publicación 919, Cómo Ajusto mi Impuesto por Retención en la Fuente?, o use la Calculadora de Retención en la Fuente en www.irs.gov/individuals en la página web del IRS.

Empleador: Por favor presente o publique este Anuncio en la Cartelera de Mensajes de forma que sus empleados puedan verlo. Por favor indique en donde pueden obtener los formularios y la información sobre este tema.



Department of the Treasury
Internal Revenue Service

www.irs.gov

Publication 213
(Rev. 8-2009)
Cat. No. 11047P

PRINT

PAYDAY NOTICE

AVISO DE DÍA DE COBRO

Día de cobro regulares Para Los Empleados de

(Nombre Firme)

Este Como Sigue:

- Semana** **Revista Bisemanal** **Mensualmente**
- Otros** _____

Por: _____

Titulo: _____

PRINT

ACKNOWLEDGEMENT

Certifico que he recibido y leído el contenido de las Leyes Laborales.

Nombre de empleado: _____

Fecha de recepción: _____

Firma del destinatario: _____

Comentarios:

ENVIAR RECONOCIMIENTO

PRINT