

# EMPLOYEE RIGHTS UNDER THE FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT

THE UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR WAGE AND HOUR DIVISION

## LEAVE ENTITLEMENTS

Eligible employees who work for a covered employer can take up to 12 weeks of unpaid, job-protected leave in a 12-month period for the following reasons:

- The birth of a child or placement of a child for adoption or foster care;
- To bond with a child (leave must be taken within 1 year of the child's birth or placement);
- To care for the employee's spouse, child, or parent who has a qualifying serious health condition;
- For the employee's own qualifying serious health condition that makes the employee unable to perform the employee's job;
- For qualifying exigencies related to the foreign deployment of a military member who is the employee's spouse, child, or parent.

An eligible employee who is a covered servicemember's spouse, child, parent, or next of kin may also take up to 26 weeks of FMLA leave in a single 12-month period to care for the servicemember with a serious injury or illness.

An employee does not need to use leave in one block. When it is medically necessary or otherwise permitted, employees may take leave intermittently or on a reduced schedule.

Employees may choose, or an employer may require, use of accrued paid leave while taking FMLA leave. If an employee substitutes accrued paid leave for FMLA leave, the employee must comply with the employer's normal paid leave policies.

While employees are on FMLA leave, employers must continue health insurance coverage as if the employees were not on leave.

Upon return from FMLA leave, most employees must be restored to the same job or one nearly identical to it with equivalent pay, benefits, and other employment terms and conditions.

An employer may not interfere with an individual's FMLA rights or retaliate against someone for using or trying to use FMLA leave, opposing any practice made unlawful by the FMLA, or being involved in any proceeding under or related to the FMLA.

An employee who works for a covered employer must meet three criteria in order to be eligible for FMLA leave. The employee must:

- Have worked for the employer for at least 12 months;
- Have at least 1,250 hours of service in the 12 months before taking leave;\* and
- Work at a location where the employer has at least 50 employees within 75 miles of the employee's worksite.

\*Special "hours of service" requirements apply to airline flight crew employees.

Generally, employees must give 30-days' advance notice of the need for FMLA leave. If it is not possible to give 30-days' notice, an employee must notify the employer as soon as possible and, generally, follow the employer's usual procedures.

Employees do not have to share a medical diagnosis, but must provide enough information to the employer so it can determine if the leave qualifies for FMLA protection. Sufficient information could include informing an employer that the employee is or will be unable to perform his or her job functions, that a family member cannot perform daily activities, or that hospitalization or continuing medical treatment is necessary. Employees must inform the employer if the need for leave is for a reason for which FMLA leave was previously taken or certified.

Employers can require a certification or periodic recertification supporting the need for leave. If the employer determines that the certification is incomplete, it must provide a written notice indicating what additional information is required.

Once an employer becomes aware that an employee's need for leave is for a reason that may qualify under the FMLA, the employer must notify the employee if he or she is eligible for FMLA leave and, if eligible, must also provide a notice of rights and responsibilities under the FMLA. If the employee is not eligible, the employer must provide a reason for ineligibility.

Employers must notify its employees if leave will be designated as FMLA leave, and if so, how much leave will be designated as FMLA leave.

Employees may file a complaint with the U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division, or may bring a private lawsuit against an employer.

The FMLA does not affect any federal or state law prohibiting discrimination or supersede any state or local law or collective bargaining agreement that provides greater family or medical leave rights.

## BENEFITS & PROTECTIONS

## ELIGIBILITY REQUIREMENTS

## REQUESTING LEAVE

## EMPLOYER RESPONSIBILITIES

## ENFORCEMENT

For additional information or to file a complaint:

**1-866-4-USWAGE**

(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627

**[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)**

U.S. Department of Labor | Wage and Hour Division



# You Have a Right to a Safe and Healthful Workplace.

# IT'S THE LAW!

- You have the right to notify your employer or OSHA about workplace hazards. You may ask OSHA to keep your name confidential.
- You have the right to request an OSHA inspection if you believe that there are unsafe and unhealthful conditions in your workplace. You or your representative may participate in the inspection.
- You can file a complaint with OSHA within 30 days of discrimination by your employer for making safety and health complaints or for exercising your rights under the OSH Act.
- You have a right to see OSHA citations issued to your employer. Your employer must post the citations at or near the place of the alleged violation.
- Your employer must correct workplace hazards by the date indicated on the citation and must certify that these hazards have been reduced or eliminated.
- You have the right to copies of your medical records or records of your exposure to toxic and harmful substances or conditions.
- Your employer must post this notice in your workplace.



The Occupational Safety and Health Act of 1970 (OSH Act), P.L. 91-596, assures safe and healthful working conditions for working men and women throughout the Nation. The Occupational Safety and Health Administration, in the U.S. Department of Labor, has the primary responsibility for administering the OSH Act. The rights listed here may vary depending on the particular circumstances. To file a complaint, report an emergency, or seek OSHA advice, assistance, or products, call 1-800-321-OSHA or your nearest OSHA office: • Atlanta (404) 562-2300 • Boston (617) 565-9860 • Chicago (312) 353-2220 • Dallas (214) 767-4731 • Denver (303) 844-1600 • Kansas City (816) 426-5861 • New York (212) 337-2378 • Philadelphia (215) 861-4900 • San Francisco (415) 975-4310 • Seattle (206) 553-5930. Teletypewriter (TTY) number is 1-877-889-5627. To file a complaint online or obtain more information on OSHA federal and state programs, visit OSHA's website at [www.osha.gov](http://www.osha.gov). If your workplace is in a state operating under an OSHA-approved plan, your employer must post the required state equivalent of this poster.

# 1-800-321-OSHA

## [www.osha.gov](http://www.osha.gov)

U.S. Department of Labor  • Occupational Safety and Health Administration • OSHA 3165

LFD02/2

[GovDocs.com](http://GovDocs.com)

# Usted Tiene el Derecho a un Lugar de Trabajo Seguro y Saludable.

# ¡LO ESTABLECE LA LEY!

- Tiene el derecho de notificar a su empleador o a la OSHA sobre cualquier peligro en su lugar de trabajo. Puede pedir a la OSHA que mantenga su nombre en reserva.
- Tiene el derecho de solicitar una inspección de la OSHA si considera que existen condiciones peligrosas y poco saludables en su lugar de trabajo. Usted o su representante puede participar en la inspección.
- Puede presentar un reclamo a OSHA durante un plazo de 30 días si su empleador lo discrimina por presentar reclamos de seguridad y sanidad o por ejercer sus derechos de acuerdo con la Ley.
- Tiene el derecho de ver las citaciones de la OSHA enviadas a su empleador. Su empleador debe colocar las citaciones en un lugar visible en el sitio de la supuesta infracción o cerca de él.
- Su empleador debe corregir los peligros en el lugar de trabajo dentro del plazo indicado en la citación y debe certificar que dichos peligros se hayan reducido o eliminado.
- Tiene el derecho de recibir copias de su historial médico o de los registros de su exposición a sustancias o condiciones tóxicas y peligrosas.
- Su empleador debe colocar este aviso en un lugar visible de su lugar de trabajo.



La Ley de Seguridad y Salud Ocupacionales de 1970 (la Ley), P.L. 91-596, garantiza condiciones ocupacionales seguras y saludables para los hombres y las mujeres que desempeñen algún trabajo en toda la Nación. La Administración de Seguridad y Salud Ocupacionales (OSHA), dependiente del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, es la responsable principal de supervisar la Ley. Los derechos que se indican en este documento pueden variar según las circunstancias particulares. Para presentar un reclamo, informar sobre una emergencia o pedir consejo, asistencia o productos de la OSHA, llame al 1-800-321-OSHA o a la oficina de la OSHA más cercana a usted: • Atlanta (404) 562-2300 • Boston (617) 565-9860 • Chicago (312) 353-2220 • Dallas (214) 767-4731 • Denver (303) 844-1600 • Ciudad de Kansas (816) 426-5861 • Nueva York (212) 337-2378 • Filadelfia (215) 861-4900 • San Francisco (415) 975-4310 • Seattle (206) 553-5930. El número TTY es 1-877-889-5627. Para presentar un reclamo en línea u obtener más información sobre los programas federales y estatales de la OSHA, visite el sitio Web de la OSHA en [www.osha.gov](http://www.osha.gov). Si su lugar de trabajo se encuentra en un estado que funciona según un plan aprobado por la OSHA, su empleador debe colocar en un sitio visible el equivalente estatal de este afiche.

# 1-800-321-OSHA

## [www.osha.gov](http://www.osha.gov)

Departamento del Trabajo de los E.E. UU.  • Administración de Seguridad y Salud Ocupacionales • OSHA 3167

LFD08/2

[GovDocs.com](http://GovDocs.com)



Post Conspicuously  
New York State Department of Labor

# ATTENTION EMPLOYEES

(ATENCIÓN EMPLEADOS)

## MINIMUM WAGE INFORMATION

(INFORMACIÓN SOBRE EL SALARIO MÍNIMO)

**Effective 12/31/14**

Basic Hourly Rate

**\$8.75** per hour

**A partir del 12/31/14**

Salario Mínimo

**\$8.75** por hora

### Overtime Rate

For most occupations, employees must be paid overtime after 40 hours of work in a week at 1 ½ times their hourly rate of pay. For residential employees, the overtime rate applies after 44 hours.

### Tips

A specified allowance may be credited toward the minimum wage for tips earned.

### Meals and Lodging

A specific credit may be granted toward the minimum wage for meals and/or lodging provided by the employer.

### Federal Law

Employees covered under the federal Fair Labor Standards Act must be paid in accordance with State law and also in accordance with higher federal requirements, where applicable.

### Other Wage Requirements

A specific amount must be paid, in addition to the minimum wage, for the maintenance of required uniforms.

There are provisions for other supplemental wages in New York State industry wage orders. These may include a part-time rate, daily call-in pay and a rate for split shift or spread of hours.

Whether a particular supplemental wage applies depends on the provisions of the industry wage order covering the employment.

### For additional information or to file a complaint

Write or call the Department of Labor, Division of Labor Standards at one of the offices listed below:

State Office Building Campus  
Albany, NY 12240  
(518) 457-2730

44 Hawley Street  
Binghamton, NY 13901  
(607) 721-8014

65 Court Street  
Buffalo, NY 14202  
(716) 847-7141

400 Oak Street  
Garden City, NY 11530  
(516) 794-8195

75 Varick Street, 7th Floor  
New York, NY 10013  
(212) 775-3880

109 S. Union Street  
Rochester, NY 14607  
(585) 258-4550  
(Subdistrict)

333 E. Washington Street  
Syracuse, NY 13202  
(315) 428-4057

120 Bloomingdale Road  
White Plains, NY 10605  
(914) 997-9521

For additional information:  
[www.labor.ny.gov](http://www.labor.ny.gov)

### Pago por horas extras

En la mayoría de puestos laborales, los empleados deben recibir una paga de tiempo y medio de la tarifa regular por hora cuando las horas trabajadas exceden las 40 horas semanales. Los empleados que residen en el sitio de trabajo, deben recibir una paga de tiempo y medio de su tarifa regular por hora en exceso de 44 horas semanales.

### Propinas

Se puede acreditar al salario mínimo una cantidad específica por las propinas ganadas.

### Comidas y Alojamiento

Se puede acreditar una cantidad específica al salario mínimo por comidas y/o alojamiento provistos por el patrono.

### Ley Federal

Los empleados protegidos por la Ley Federal de Normas Equitativas del Trabajo (Federal Fair Labor Standards Act) deben ganar salarios según lo estipulan las leyes estatales y de acuerdo con los requisitos superiores federales, según apliquen.

### Otros requisitos salariales

Se debe pagar una cantidad específica, además del salario mínimo, por el mantenimiento de uniformes obligatorios.

Existen otras disposiciones sobre pagos suplementarios en las ordenanzas industriales del Estado de Nueva York. Dichas disposiciones contienen una tarifa por trabajo a medio tiempo, trabajo diario casual, turnos divididos o por horas repartidas. Si un pago suplementario es pertinente o no, depende de las disposiciones vigentes en el tipo de industria que cubre el trabajo desempeñado.

### Si necesita más información o para presentar una querrela por favor escriba o llame al

Departamento del Trabajo División de Normas Laborales a cualquiera de las siguientes oficinas:

The New York State Department of Labor is an Equal Opportunity Employer/Program. Auxiliary aids and services are available upon request to individuals with disabilities. El Departamento del Trabajo del Estado de Nueva York es un patrono y proveedor de programas que respeta la igualdad de oportunidades. Servicios adicionales para personas incapacitadas e instrumentos para ayudarlas estan disponibles a solicitud de dichas personas.

U.S. DEPARTMENT OF LABOR

EMPLOYMENT STANDARDS ADMINISTRATION

Wage and Hour Division

Washington, D.C. 20210



# NOTICE

## EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

The Employee Polygraph Protection Act prohibits most private employers from using lie detector tests either for pre-employment screening or during the course of employment.

### **PROHIBITIONS**

Employers are generally prohibited from requiring or requesting any employee or job applicant to take a lie detector test, and from discharging, disciplining, or discriminating against an employee or prospective employee for refusing to take a test or for exercising other rights under the Act.

### **EXEMPTIONS\***

Federal, State and local governments are not affected by the law. Also, the law does not apply to tests given by the Federal Government to certain private individuals engaged in national security-related activities.

The Act permits *polygraph* (a kind of lie detector) tests to be administered in the private sector, subject to restrictions, to certain prospective employees of security service firms (armored car, alarm, and guard), and of pharmaceutical manufacturers, distributors and dispensers.

The Act also permits polygraph testing, subject to restrictions, of certain employees of private firms who are reasonably suspected of involvement in a workplace incident (theft, embezzlement, etc.) that resulted in economic loss to the employer.

## **EXAMINEE RIGHTS**

Where polygraph tests are permitted, they are subject to numerous strict standards concerning the conduct and length of the test. Examinees have a number of specific rights, including the right to a written notice before testing, the right to refuse or discontinue a test, and the right not to have test results disclosed to unauthorized persons.

## **ENFORCEMENT**

The Secretary of Labor may bring court actions to restrain violations and assess civil penalties up to \$10,000 against violators. Employees or job applicants may also bring their own court actions.

## **ADDITIONAL INFORMATION**

Additional information may be obtained, and complaints of violations may be filed, at local offices of the Wage and Hour Division, which are listed in the telephone directory under U.S. Government, Department of Labor, Employment Standards Administration.

## **THE LAW REQUIRES EMPLOYERS TO DISPLAY THIS POSTER WHERE EMPLOYEES AND JOB APPLICANTS CAN READILY SEE IT.**

*\*The law does not preempt any provision of any State or local law or any collective bargaining agreement which is more restrictive with respect to lie detector tests.*

**U.S. DEPARTMENT OF LABOR**  
**EMPLOYMENT STANDARDS ADMINISTRATION**

Wage and Hour Division  
Washington, D.C. 20210

WH Publication 1462  
September 1998



# Aviso

## Ley de Protección contra el Examen Poligráfico

La Ley de Protección contra el Examen Poligráfico prohíbe el uso de estos exámenes durante el período de pre empleo o durante el servicio de empleo.

### PROHIBICIONES

No se permite que los empresarios exijan o requieran que un empleado o candidato a un trabajo se someta a un examen poligráfico por medio de una máquina que diagnostica la honestidad de una persona. Tampoco se puede despedir, disciplinar o discriminar de ninguna forma contra un empleado o candidato a un trabajo que se niegue a someterse al examen por acogerse a sus derechos establecidos por la ley.

### EXCEPCIONES\*

Esta Ley no se aplica a los empleados de los gobiernos locales, estatales o federales. Tampoco se aplica a los exámenes que les exige el gobierno federal a ciertos individuos que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional.

Esta Ley permite la administración de exámenes poligráficos (para detectar si una persona ha dicho la verdad) en el sector privado a ciertos candidatos para un empleo en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstos a compañías que fabrican o distribuyen productos farmacéuticos. Existen algunas limitaciones.

Esta Ley también permite la administración de estos exámenes a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha de haber participado en un robo o haberle causado algún daño económico a la compañía.

### DERECHOS DE LOS EXAMINADOS

En casos en que se permitan estas pruebas, éstas deben ser administradas bajo normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse al examen, el derecho de negarse a someterse al examen o a discontinuarlo. También tienen el derecho a negarse a que los resultados del examen estén al alcance de personas no autorizadas.

### EJECUCIÓN

El Secretario o Secretaria del Trabajo puede tomar acciones jurídicas contra una compañía que viole esta Ley, e imponer multas de hasta \$10,000. Los empleados o candidatos también tienen derecho a la acción jurídica.

### INFORMACIÓN ADICIONAL

Se pueden hacer demandas y conseguir más información en la División de Horas y Salarios que aparece en el directorio telefónico Bajo: U.S. Government, Department of Labor, Employment Standards Administration.

**La Ley exige que los contratistas exhiban este aviso en lugares donde los empleados y candidatos lo puedan ver fácilmente.**

*Esta Ley no sustituye ninguna provisión a cualquier ley estatal o local ni tampoco a contratos de sindicatos que sean más estrictos con respecto a los exámenes poligráficos.*

# Equal Employment Opportunity is **THE LAW**

## **Private Employers, State and Local Governments, Educational Institutions, Employment Agencies and Labor Organizations**

Applicants to and employees of most private employers, state and local governments, educational institutions, employment agencies and labor organizations are protected under Federal law from discrimination on the following bases:

### **RACE, COLOR, RELIGION, SEX, NATIONAL ORIGIN**

Title VII of the Civil Rights Act of 1964, as amended, protects applicants and employees from discrimination in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment, on the basis of race, color, religion, sex (including pregnancy), or national origin. Religious discrimination includes failing to reasonably accommodate an employee's religious practices where the accommodation does not impose undue hardship.

### **DISABILITY**

Title I and Title V of the Americans with Disabilities Act of 1990, as amended, protect qualified individuals from discrimination on the basis of disability in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment. Disability discrimination includes not making reasonable accommodation to the known physical or mental limitations of an otherwise qualified individual with a disability who is an applicant or employee, barring undue hardship.

### **AGE**

The Age Discrimination in Employment Act of 1967, as amended, protects applicants and employees 40 years of age or older from discrimination based on age in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment.

### **SEX (WAGES)**

In addition to sex discrimination prohibited by Title VII of the Civil Rights Act, as amended, the Equal Pay Act of 1963, as amended, prohibits sex discrimination in the payment of wages to women and men performing substantially equal work, in jobs that require equal skill, effort, and responsibility, under similar working conditions, in the same establishment.

### **GENETICS**

Title II of the Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008 protects applicants and employees from discrimination based on genetic information in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment. GINA also restricts employers' acquisition of genetic information and strictly limits disclosure of genetic information. Genetic information includes information about genetic tests of applicants, employees, or their family members; the manifestation of diseases or disorders in family members (family medical history); and requests for or receipt of genetic services by applicants, employees, or their family members.

### **RETALIATION**

All of these Federal laws prohibit covered entities from retaliating against a person who files a charge of discrimination, participates in a discrimination proceeding, or otherwise opposes an unlawful employment practice.

### **WHAT TO DO IF YOU BELIEVE DISCRIMINATION HAS OCCURRED**

There are strict time limits for filing charges of employment discrimination. To preserve the ability of EEOC to act on your behalf and to protect your right to file a private lawsuit, should you ultimately need to, you should contact EEOC promptly when discrimination is suspected:

The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), 1-800-669-4000 (toll-free) or 1-800-669-6820 (toll-free TTY number for individuals with hearing impairments). EEOC field office information is available at [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov) or in most telephone directories in the U.S. Government or Federal Government section. Additional information about EEOC, including information about charge filing, is available at [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov).

---

## Employers Holding Federal Contracts or Subcontracts

Applicants to and employees of companies with a Federal government contract or subcontract are protected under Federal law from discrimination on the following bases:

### **RACE, COLOR, RELIGION, SEX, NATIONAL ORIGIN**

Executive Order 11246, as amended, prohibits job discrimination on the basis of race, color, religion, sex or national origin, and requires affirmative action to ensure equality of opportunity in all aspects of employment.

### **INDIVIDUALS WITH DISABILITIES**

Section 503 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, protects qualified individuals from discrimination on the basis of disability in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment. Disability discrimination includes not making reasonable accommodation to the known physical or mental limitations of an otherwise qualified individual with a disability who is an applicant or employee, barring undue hardship. Section 503 also requires that Federal contractors take affirmative action to employ and advance in employment qualified individuals with disabilities at all levels of employment, including the executive level.

### **DISABLED, RECENTLY SEPARATED, OTHER PROTECTED, AND ARMED FORCES SERVICE MEDAL VETERANS**

The Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act of 1974, as amended, 38 U.S.C. 4212, prohibits job discrimination and requires affirmative action to employ and

advance in employment disabled veterans, recently separated veterans (within three years of discharge or release from active duty), other protected veterans (veterans who served during a war or in a campaign or expedition for which a campaign badge has been authorized), and Armed Forces service medal veterans (veterans who, while on active duty, participated in a U.S. military operation for which an Armed Forces service medal was awarded).

### **RETALIATION**

Retaliation is prohibited against a person who files a complaint of discrimination, participates in an OFCCP proceeding, or otherwise opposes discrimination under these Federal laws.

Any person who believes a contractor has violated its nondiscrimination or affirmative action obligations under the authorities above should contact immediately:

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 (toll-free) or (202) 693-1337 (TTY). OFCCP may also be contacted by e-mail at [OFCCP-Public@dol.gov](mailto:OFCCP-Public@dol.gov), or by calling an OFCCP regional or district office, listed in most telephone directories under U.S. Government, Department of Labor.

---

## Programs or Activities Receiving Federal Financial Assistance

### **RACE, COLOR, NATIONAL ORIGIN, SEX**

In addition to the protections of Title VII of the Civil Rights Act of 1964, as amended, Title VI of the Civil Rights Act of 1964, as amended, prohibits discrimination on the basis of race, color or national origin in programs or activities receiving Federal financial assistance. Employment discrimination is covered by Title VI if the primary objective of the financial assistance is provision of employment, or where employment discrimination causes or may cause discrimination in providing services under such programs. Title IX of the Education Amendments of 1972 prohibits employment discrimination on the basis of sex in educational programs or activities which receive Federal financial assistance.

### **INDIVIDUALS WITH DISABILITIES**

Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, prohibits employment discrimination on the basis of disability in any program or activity which receives Federal financial assistance. Discrimination is prohibited in all aspects of employment against persons with disabilities who, with or without reasonable accommodation, can perform the essential functions of the job.

If you believe you have been discriminated against in a program of any institution which receives Federal financial assistance, you should immediately contact the Federal agency providing such assistance.

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

*EEOC-P/E-1 (Revised 11/09)*

# LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO ES LA LEY

## Empleadores que tienen contratos o subcontratos con el Gobierno Federal

Los empleados o postulantes a empleos de compañías que tienen contratos o subcontratos del gobierno federal gozan de la protección otorgada por las siguientes instituciones federales:

### **RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, NACIONALIDAD**

El Decreto 11246 (Executive Order 11246), con sus modificaciones, prohíbe la discriminación laboral en razón de raza, color de piel, religión, sexo o nacionalidad, y requiere la acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos laborales.

### **PERSONAS CON DISCAPACIDADES**

El Artículo 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973 (The Rehabilitation Act of 1973), con sus modificaciones, prohíbe la discriminación laboral por discapacidad y requiere la acción afirmativa de emplear y avanzar en el empleo de personas discapacitadas idóneas que, mediante una adaptación razonable, puedan llevar a cabo las funciones esenciales de un trabajo.

### **VETERANOS DE VIETNAM CON DISCAPACIDADES ESPECIALES, RECIENTEMENTE RETIRADOS Y OTROS VETERANOS BAJO PROTECCIÓN**

La Ley de Asistencia a la Readaptación de Veteranos de Vietnam de 1974 (The Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act of 1974), y sus modificaciones, 38 U.S.C., 4212, prohíbe toda discriminación laboral y requiere la acción afirmativa de emplear y avanzar en el empleo de veteranos de Vietnam idóneos, veteranos idóneos con discapacidades especiales, veteranos recientemente retirados y otros veteranos bajo protección. Un veterano recientemente retirado es todo veterano durante el período de tres años a partir de la fecha en que fue dado de baja o dejó el servicio activo en el Ejército, la Marina o la Fuerza Aérea de los EE. UU.

### **REPRESALIA**

Queda prohibida toda represalia contra una persona que presenta un cargo de discriminación, participa en un procedimiento del Programa OFCCP o, de alguna otra manera, se opone a la discriminación de conformidad con las leyes federales.

Toda persona que cree que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminación o acción afirmativa, según las fuentes anteriores, debe ponerse en contacto de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (The Office of Federal Contract Compliance Programs-OFCCP), Employment Standards Administration, U.S. Department of Labor, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, DC 20210, (202) 693-0101 o llamar a una oficina de la OFCCP regional o de distrito consignada en la mayor parte de los directorios telefónicos en U.S. Government, Department of Labor (Gobierno de los EE.UU., Departamento de Trabajo). Para personas con

discapacidad auditiva, el número TTY de la OFCCP es (202) 693-1337.

## Empleo privado, gobiernos estatales y locales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones laborales

Los empleados y postulantes a empleos de la mayor parte de los empleadores privados, gobiernos estatales y locales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones laborales gozan de la protección otorgada por las siguientes leyes federales:

### **RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, NACIONALIDAD**

La Ley de Derechos Civiles de 1964, Título VII (The Civil Rights Act of 1964), y sus modificaciones, prohíbe toda discriminación en relación con la contratación, ascenso, despido, remuneración, compensaciones adicionales, capacitación, clasificación, referencias, y otros aspectos laborales, en razón de la raza, el color de la piel, la religión, el sexo (incluidos embarazo y acoso sexual) o la nacionalidad. Por discriminación religiosa se entiende, entre otros, la falta de adaptación razonable para las prácticas religiosas de un empleado siempre que la adaptación no provoque una dificultad económica excesiva.

### **DISCAPACIDAD**

La Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990 (The Americans with Disabilities Act of 1990-ADA), Títulos I y V, con sus modificaciones, protege a empleados y postulantes idóneos con discapacidades contra la discriminación en relación con la contratación, ascenso, despido, remuneración, capacitación, beneficios adicionales, clasificación, referencias y otros aspectos laborales en razón de la discapacidad.

La ley también requiere que las entidades contempladas provean las adaptaciones razonables que necesiten los empleados y postulantes con discapacidades, a menos que esas adaptaciones causen una dificultad económica excesiva al empleador.

### **EDAD**

La Ley de Discriminación Laboral por Edad de 1967 (The Age Discrimination in Employment Act of 1967), con sus modificaciones, protege a los empleados y postulantes de 40 años o más contra la discriminación por edad en relación con la contratación, ascenso, despido, compensaciones, condiciones o privilegios laborales.

### **SEXO (SALARIOS)**

Además de la discriminación sexual prohibida por la Ley de Derechos Civiles de 1964, Título VII, y sus modificaciones, la Ley de Igualdad en las Remuneraciones de 1963, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación sexual en el pago de salarios a mujeres y hombres que básicamente realicen igual trabajo, en empleos que requieren igual capacidad, esfuerzo y responsabilidad, en condiciones laborales similares y en el mismo establecimiento.

### **REPRESALIA**

Queda prohibida toda represalia contra una persona que presenta un cargo de discriminación, participa en un procedimiento de contra la discriminación o, de alguna otra manera, se opone a la discriminación de conformidad con las leyes federales.

Si cree que ha sufrido alguna discriminación, de conformidad con algunas de las leyes anteriores, y para garantizar que cumple con los estrictos cronogramas procesales a fin de preservar la capacidad de la EEOC para investigar su queja y para proteger su derecho a iniciar una demanda privada, debe ponerse en contacto de inmediato con:

La Comisión Federal de Igualdad de Oportunidades de Empleo de los EE.UU. (The US Equal Employment Opportunity Commission-EEOC), Washington, DC 20507 ó con una oficina de la EEOC telefónicamente a la línea gratuita (1-800) 669-4000. Para las personas con discapacidad auditiva, la línea gratuita TTY de la EEOC es 1-800 669-6820.

## Programas o actividades que reciben apoyo financiero federal

### **RAZA, COLOR, SEXO, NACIONALIDAD**

Además del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, con sus modificaciones, el Título VI de la misma ley prohíbe la discriminación por raza, color de piel o nacionalidad en programas y actividades que reciben apoyo financiero federal. La discriminación laboral está contemplada en el Título VI si el objetivo principal del apoyo financiero es la provisión de empleo, o siempre que la discriminación laboral cause, o pueda causar, discriminación en la provisión de servicios en el marco de esos programas.

El Título IX de las Modificaciones de 1972 a la Ley de Educación (Education Amendments of 1972) prohíbe la discriminación laboral en razón de sexo en los programas o actividades educativas que reciben apoyo federal.

### **PERSONAS CON DISCAPACIDADES**

El Artículo 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación laboral por discapacidad en todo programa o actividad que recibe apoyo financiero federal en el gobierno federal y las agencias públicas o privadas. Queda prohibida la discriminación en todos los aspectos laborales contra personas con discapacidades que puedan realizar las tareas esenciales relacionadas con ese puesto, sin perjuicio de que resulte o no necesario efectuar una adaptación razonable

Si cree que ha sufrido discriminación en relación con un programa de cualquier institución que reciba apoyo federal, debe contactarse de inmediato con la agencia federal que brinda ese apoyo.

Publicación OFCCP 1420  
Se revisó en agosto de 2008

# *Notice to Workers with Disabilities Paid at Special Minimum Wages*

---

This establishment has a certificate authorizing the payment of special minimum wages to workers who are disabled for the work they are performing. Authority to pay special minimum wages to workers with disabilities applies to work covered by the **Fair Labor Standards Act (FLSA)**, **McNamara-O'Hara Service Contract Act (SCA)**, and/or **Walsh-Healey Public Contracts Act (PCA)**. Such special minimum wages are referred to as “**commensurate wage rates**” and are less than the basic hourly rates stated in an SCA wage determination and less than the FLSA minimum wage of **\$4.75 per hour beginning October 1, 1996 and \$5.15 per hour beginning September 1, 1997**. A “commensurate wage rate” is based on the worker’s individual productivity, no matter how limited, in proportion to the wage and productivity of experienced nondisabled workers performing essentially the same type, quality, and quantity of work in the geographic area from which the labor force of the community is drawn.

## *Workers With Disabilities*

For purposes of payment of commensurate wage rates under a certificate, a worker with a disability is defined as:

- An individual whose earnings or productivity capacity is impaired by a physical or mental disability, including those related to age or injury, for the work to be performed.
- Disabilities which may affect productive capacity include blindness, mental illness, mental retardation, cerebral palsy, alcoholism, and drug addiction. The following do not ordinarily affect productive capacity for purposes of paying commensurate wage rates: educational disabilities; chronic unemployment; receipt of welfare benefits; nonattendance at school; juvenile delinquency; and correctional parole or probation.

## *Key Elements of Commensurate Wage Rates*

- **Nondisabled worker standard**-The objective gauge (usually a time study of the production of workers who are not disabled for the job) against which the productivity of a worker with a disability is measured.
- **Prevailing wage rate**-The wage paid to experienced workers who are not disabled for the same or similar work and who are performing such work in the area. Most SCA contracts include a wage determination specifying the prevailing wage rates to be paid for SCA covered work.
- **Evaluation of the productivity of the worker with a disability**- Documented measurement of the production of the worker with a disability (quantity and quality).

The wages of all workers paid commensurate wages must be reviewed and adjusted, if appropriate, at periodic intervals. At a minimum, the productivity of hourly paid workers must be reevaluated every six months and a new prevailing wage survey must be conducted at least once every twelve months.

## *Overtime*

Generally, if you are performing work subject to the FLSA, SCA, and/or PCA, you must be paid at least 1<sup>1</sup>/<sub>2</sub> times your regular rate of pay for all hours worked over 40 in a workweek.

## *Child Labor*

Minors younger than **18 years old** must be employed in accordance with the child labor provisions of FLSA. No persons under 16 may be employed in manufacturing or on a PCA contract.

## *Fringe Benefits*

Neither the FLSA nor the PCA have provisions requiring vacation, holiday, or sick pay nor other fringe benefits such as health insurance or pension plans. SCA wage determinations may require such fringe benefit payments (or a cash equivalent). **Workers paid under a certificate authorizing commensurate wage rates must receive the full fringe benefits listed on the wage determination.**

## *Worker Notification*

Each worker with a disability and, where appropriate, the parent or guardian of such worker, shall be informed orally and in writing by the employer of the terms of the certificate under which such worker is employed.

## *Petition Process*

Workers with disabilities paid at special minimum wages may petition the Administrator of the Wage and Hour Division of the Department of Labor for a review of their wage rates by an Administrative Law Judge. No particular form of petition is required, except that it must be signed by the worker with a disability or his or her parent or guardian and should contain the name and address of the employer. Petitions should be mailed to: Administrator, Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor, Room S-3502, 200 Constitution Avenue, N. W., Washington, D.C. 20210.

*Employers shall display this poster where employees and the parents and guardians of workers with disabilities can readily see it. Complaints or questions regarding the terms and conditions of employment under a certificate may be directed to the Wage and Hour Division office nearest you - listed in your telephone directory under United States Government, Labor.*

*For this document and other Wage-Hour information, visit our web site at this address: <http://www.dol.gov/dol/esa/public/whd-org.htm>.*



# *Aviso para Trabajadores con Impedimentos*

## *A los cuales se les paga ciertos sueldos mínimos especiales*

---

Este negocio posee un certificado que le autoriza el pagar ciertos sueldos mínimos especiales a trabajadores incapacitados para el trabajo que desempeñan. La autoridad para pagar ciertos sueldos mínimos especiales a trabajadores con impedimentos comprende el trabajo protegido por la Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA, en inglés), la Ley de Contratos por Servicios de McNamara-O'Hara (SCA, en inglés), y/o aquel protegido por la Ley de Contratos Públicos de Walsh-Healey (PCA, en inglés). A estos sueldos mínimos especiales se les llama "tasas de pago conmensurables" y son inferiores a las tasas básicas, por hora, fijadas por una determinación de sueldo bajo la Ley de SCA e inferior al sueldo mínimo de \$4.75 por hora a partir del primero de octubre, del 1996 y de \$5.15 por hora a partir del primero de septiembre, del 1997, según exige la Ley de FLSA. Las "tasas de pago conmensurables" se basan sobre la productividad individual del trabajador, sin tomar en cuenta cuán limitada sea esta, en proporción al sueldo y a la productividad de trabajadores peritos, sin impedimentos, desempeñando esencialmente el mismo tipo, calidad y cantidad de trabajo en la zona geográfica de donde proviene la fuerza laboral de la comunidad.

### *Trabajadores con Impedimentos*

A propósito del pago de tasas de pago conmensurables según un certificado, el trabajador con un impedimento se define así:

- Un individuo cuyos ingresos, o capacidad productiva, están deteriorados a causa de una incapacidad física o mental, inclusive aquellas relacionadas al envejecimiento o a una lesión, para el desempeño del trabajo.
- Los impedimentos que pueden afectar la capacidad productiva de alguien incluyen la ceguera, la enfermedad mental, el retraso mental, la parálisis cerebral, el alcoholismo y la narcomanía. Los siguientes impedimentos no afectan, ordinariamente, la capacidad productiva en cuanto al pago de tasas conmensurables se refiere: impedimentos de instrucción; desempleo crónico; ser recipiente de beneficios de asistencia pública; ausencia injustificada de la escuela; delincuencia juvenil; y libertad provisional o libertad vigilada.

### *Elementos Claves sobre las Tasas de Pago Conmensurables*

- **Norma Para Trabajadores sin Impedimentos** – La medida objetiva (por lo general es un estudio del tiempo de la producción de los trabajadores sin impedimentos para desempeñar el trabajo) contra la cual se mide la productividad de un trabajador con un impedimento.
- **Tasa de Sueldo Prevalciente** – El sueldo que se les paga a trabajadores peritos, que no tienen incapacidades, por el mismo trabajo or por uno semejante y que desempeñan dicho trabajo en la zona. La mayoría de los contratos bajo la ley de SCA incluye una determinación de sueldo que especifica las tasas de sueldo prevalcientes que se pagan por el trabajo bajo la ley de SCA.
- **Evaluación de la productividad del trabajador incapacitado** – El sistema de medidas documentado de la producción del trabajador incapacitado (cantidad y calidad).

Se han de revisar y ajustar los sueldos de todos los trabajadores que reciben las tasas de pago conmensurables, si es apropiado, a intervalos periódicamente. Por lo menos, se ha de reevaluar la productividad de los trabajadores, a los cuales se les paga por hora, cada seis meses y se ha de realizar un nuevo estudio de sueldos prevalcientes por lo menos cada año.

## ***Pago de Horas Adicionales***

Generalmente, si su trabajo está protegido por las siguientes leyes laborales: La Ley de Normas Razonables de Trabajo, La Ley de Contratos por Servicios, y/o la Ley de Contratos Públicos, usted debe recibir, por lo menos, tiempo y medio de su pago regular por todas las horas que trabaje en exceso de 40 en una semana laboral.

## ***Trabajo de Menores***

Menores de menos de 18 años deben ser empleados de acuerdo a las provisiones para el empleo de menores de La Ley de Normas Razonables de Trabajo. Ninguna persona menor de 16 años puede trabajar en la industria manufacturera o bajo la Ley de Contratos Públicos.

## ***Beneficios Suplementarios***

La Ley de Normas Razonables de Trabajo y la Ley de Contratos Públicos no contienen provisiones que requieran vacaciones, días feriados, pago por enfermedad o cualquier otro beneficio suplementario como seguro médico, seguro de vida, pensión u otros. La determinación de sueldos que requiere la Ley de Contratos por Servicios puede requerir el pago de beneficios suplementarios (o el equivalente en efectivo). Los empleados que sean remunerados bajo certificados que autorizan tasas de pago conmensurables deben recibir los beneficios suplementarios que requiere la determinación de sueldos.

## ***Notificación al trabajador***

El empleador de trabajadores con impedimentos tiene el deber de informarles a estos trabajadores, o cuando sea apropiado, a sus padres o representantes, oralmente o por escrito, los términos del certificado bajo el cual trabajan.

## ***Proceso de solicitud***

Trabajadores con impedimentos que reciben un sueldo mínimo especial tienen el derecho de presentar una petición al Administrador de la División de Horas y Sueldos para que un Juez de Ley Administrativa revise la tasa monetaria que reciben. No es necesario emplear un formulario especial, sin embargo, este sí debe ser firmado por el trabajador con el impedimento, o por sus padres o representantes, y debe incluir el nombre y la dirección del empleador. Las solicitudes deben enviarse al: Administrador, Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor, Room S-3502, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210.

Los empleadores deben de colgar este cartel en un lugar donde los empleados con impedimentos, sus padres o representantes lo puedan ver claramente. Quejas y preguntas sobre los términos y las condiciones del empleo bajo certificado, pueden dirigirse a la Oficina de Horas y Sueldos más cercana al peticionario que aparece en la guía telefónica bajo United States Government, Labor.

*Para obtener este documento u otra información adicional sobre la División de Horas y Sueldos, visite nuestra dirección en la red:*  
<http://www.wagehour.dol.gov>.

U.S. Department of Labor  
Employment Standards  
Administration Wage and Hour  
Division Washington, D.C. 20210



WH Publication 1284SP  
Revised February 2001

---

# Notice

---

## Migrant and Seasonal Agriculture Worker Protection Act

---

This federal law requires agricultural employers, agricultural associations, farm labor contractors and their employees to observe certain labor standards when employing migrant and seasonal farmworkers unless specific exemptions apply. Further, farm labor contractors are required to register with the U.S. Department of Labor.

### Migrant and Seasonal Farmworkers Have These Rights

- To receive accurate information about wage and working conditions for the prospective employment
- To receive this information in writing and in English, Spanish or other languages, as appropriate
- To have the term of the working arrangement upheld
- To have farm labor contractors show proof of registration at the time of recruitment

---

# Aviso

---

## Ley de Protección de Trabajadores Migrantes y Temporales en la Agricultura

---

Esta ley federal exige que los patrones agrícolas, las asociaciones agrícolas, los contratistas de mano de obra agrícola (o troqueros), y sus empleados cumplan con ciertas normas laborales cuando ocupan a los trabajadores migrantes y temporales en la agricultura, a menos que se apliquen excepciones específicas. Los contratistas, o troqueros, tienen además la obligación de registrarse con el Departamento del Trabajo.

### Los Trabajadores Migrantes y Temporales en la Agricultura Tienen los Derechos Sigüientes

- Recibir detalles exactos sobre el salario y las condiciones de trabajo del empleo futuro
- Recibir estos datos por escrito en inglés, en español, o en otro idioma que sea apropiado
- Cumplimiento de todas las condiciones de trabajo como fueron presentadas cuando se les hizo la oferta de trabajo
- Al ser reclutados para un trabajo, ver una prueba de que el contratista se haya registrado con el Departamento del Trabajo

- To be paid wages when due
- To receive itemized, written statements of earnings for each pay period
- To purchase goods from the source of their choice
- To be transported in vehicles which are property insured and operated by licensed drivers, and which meet federal and state safety standards
- For migrant farmworkers who are provided housing
  - \* To be housed in property which meets federal and state safety and health standards
  - \* To have the housing information presented to them in writing at the time of recruitment
  - \* To have posted in a conspicuous place at the housing site or presented to them 8 statement of the terms and conditions of occupancy, if any

Workers who believe their rights under the act have been violated may file complaints with the department's Wage and Hour Division or may file suit directly in federal district court. The law prohibits employers from discriminating against workers who file complaints, testify or in any way exercise their rights on their own behalf or on behalf of others. Complaints of such discrimination must be filed with the division within 180 days of the alleged event.

For further information, get in touch with the nearest office of the Wage and Hour Division, listed in most telephone directories under the U.S. Government, Department of Labor.

---

## U.S. Department of Labor

Employment Standards Administration  
Wage and Hour Division



The law requires employers to display this poster where employees can readily see it.

- Cobrar el salario en la fecha fijada
- Recibir cada día de pago un recibo indicando el salario y la razón de cualquier deducción
- Comprar mercancías al comerciante que ellos escojan
- Ser transportados en vehículos que tengan seguros adecuados y que hayan pasado las inspecciones federales y estatales de seguridad, y conducidos por choferes que tengan permisos de manejar
- Las garantías para los trabajadores migrantes a quienes se les proporcionen viviendas o alojamiento
  - \* Viviendas que satisfazan los requisitos federales y estatales de seguridad y de sanidad
  - \* Al ser reclutados, recibir por escrito informes sobre las viviendas y su costo
  - \* Recibir de su patron un aviso escrito explicando las condiciones de ocupación de la vivienda, o que tal aviso esté colocado en un lugar visible de la vivienda

Los trabajadores que crean haber sufrido una violación de sus derechos pueden presentar sus quejas a la División de Salarios y Horas o pueden presentar una demanda directamente a los tribunales federales. La ley prohíbe cualquier discriminación o sanción hacia los trabajadores que presenten tales quejas, que hagan declaraciones, o que reclamen de cualquier manera sus derechos, sea a beneficio de sí mismos o a beneficio de otros. Hay que presentar las quejas de discriminación o de sanción a la división dentro de 180 días del suceso.

En caso de que necesite más información, comuníquese con la oficina de la División de Salarios y Horas más cercana, que aparece en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el título U.S. Government, Department of Labor.

---

## Departamento del Trabajo de los EE. UU.

Administración de Normas de Empleo  
División de Salarios y Horas

WH Publication 1376  
Revised April 1983

La ley exige que los patrones fijen este aviso en un lugar donde puedan verlo fácilmente los trabajadores.

**YOU MAY NEED TO**

# Check Your Withholding

**Since you last filed Form W-4 with your employer did you...**

- Marry or divorce?
- Gain or lose a dependent?
- Change your name?

**Were there major changes to...**

- Your nonwage income (interest, dividends, capital gains, etc.)?
- Your family wage income (you or your spouse started or ended a job)?
- Your itemized deductions?
- Your tax credits?

**If you answered "YES" ... To any of these questions or you owed extra tax when you filed your last return, you may need to file a new Form W-4.**

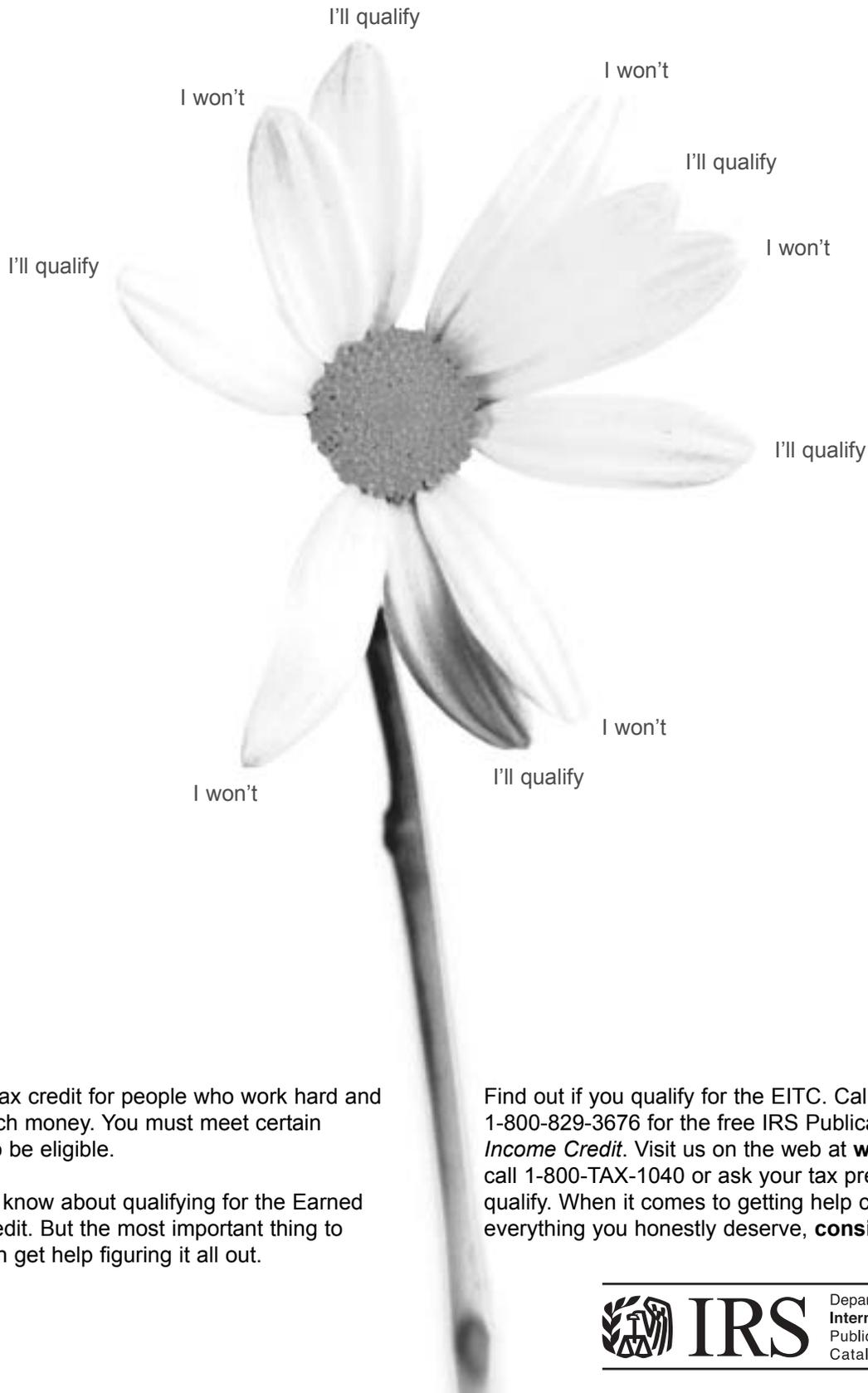
**See your employer for a copy of Form W-4 or call the IRS at 1-800-829-3676.**

**Now is the time to check your withholding. For more details, get Publication 919, *How Do I Adjust My Tax Withholding?*, or use the Withholding Calculator at [www.irs.gov/individuals](http://www.irs.gov/individuals) on the IRS website.**

Employer: Please post or publish this Bulletin Board Poster so that your employees will see it. Please indicate where they can get forms and information on this subject.



# Don't guess whether you qualify for the **EITC**. Know!



The EITC is a tax credit for people who work hard and don't make much money. You must meet certain requirements to be eligible.

There's a lot to know about qualifying for the Earned Income Tax Credit. But the most important thing to know is you can get help figuring it all out.

Find out if you qualify for the EITC. Call 1-800-829-3676 for the free IRS Publication 596, *Earned Income Credit*. Visit us on the web at [www.irs.gov/eitc](http://www.irs.gov/eitc), call 1-800-TAX-1040 or ask your tax preparer if you qualify. When it comes to getting help claiming everything you honestly deserve, **consider it done!**



**IRS**

Department of the Treasury  
Internal Revenue Service  
Publication 1495 E (06-04)  
Catalog Number 34507G

# No adivine si usted califica para el **EITC**. ¡Averigüe!

Califican.



No califican.

El Crédito Por Ingreso del Trabajo (EITC, siglas en inglés) es un beneficio que ofrece el impuesto federal a las personas que trabajan muy duro y no ganan mucho dinero. Usted debe cumplir con ciertos requisitos para calificar.

Hay mucho que aprender para saber si uno califica para el EITC. Pero lo más importante que debe saber, es que usted puede obtener ayuda para entenderlo todo.

Averigüe si usted califica para el EITC. Llame al 1-800-829-3676 para recibir gratuitamente del Servicio de Impuestos Internos (IRS) la Publicación 596SP, *Crédito por Ingreso del Trabajo*. Visítenos en Internet en **[www.irs.gov/eitc](http://www.irs.gov/eitc)**, llámenos al 1-800-829-1040 ó pregúntele a su preparador de impuestos si usted califica. Porque cuando se trata de recibir ayuda para poder reclamar todo lo que usted honestamente se merece, **¡considérello hecho!**



# YOUR RIGHTS UNDER USERRA

## THE UNIFORMED SERVICES EMPLOYMENT AND REEMPLOYMENT RIGHTS ACT

USERRA protects the job rights of individuals who voluntarily or involuntarily leave employment positions to undertake military service or certain types of service in the National Disaster Medical System. USERRA also prohibits employers from discriminating against past and present members of the uniformed services, and applicants to the uniformed services.

### REEMPLOYMENT RIGHTS

You have the right to be reemployed in your civilian job if you leave that job to perform service in the uniformed service and:

- you ensure that your employer receives advance written or verbal notice of your service;
- you have five years or less of cumulative service in the uniformed services while with that particular employer;
- you return to work or apply for reemployment in a timely manner after conclusion of service; and
- you have not been separated from service with a disqualifying discharge or under other than honorable conditions.

If you are eligible to be reemployed, you must be restored to the job and benefits you would have attained if you had not been absent due to military service or, in some cases, a comparable job.

### RIGHT TO BE FREE FROM DISCRIMINATION AND RETALIATION

If you:

- are a past or present member of the uniformed service;
- have applied for membership in the uniformed service; or
- are obligated to serve in the uniformed service;

then an employer may not deny you:

- initial employment;
- reemployment;
- retention in employment;
- promotion; or
- any benefit of employment.

because of this status.

In addition, an employer may not retaliate against anyone assisting in the enforcement of USERRA rights, including testifying or making a statement in connection with a proceeding under USERRA, even if that person has no service connection.

The rights listed here may vary depending on the circumstances. This notice was prepared by VETS, and may be viewed on the internet at this address: <http://www.dol.gov/vets/programs/userra/poster.pdf>. Federal law requires employers to notify employees of their rights under USERRA, and employers may meet this requirement by displaying this notice where they customarily place notices for employees.

### HEALTH INSURANCE PROTECTION

- If you leave your job to perform military service, you have the right to elect to continue your existing employer-based health plan coverage for you and your dependents for up to 24 months while in the military.
- Even if you don't elect to continue coverage during your military service, you have the right to be reinstated in your employer's health plan when you are reemployed, generally without any waiting periods or exclusions (e.g., pre-existing condition exclusions) except for service-connected illnesses or injuries.

### ENFORCEMENT

- The U.S. Department of Labor, Veterans Employment and Training Service (VETS) is authorized to investigate and resolve complaints of USERRA violations.
- For assistance in filing a complaint, or for any other information on USERRA, contact VETS at **1-866-4-USA-DOL** or visit its **website at <http://www.dol.gov/vets>**. An interactive online USERRA Advisor can be viewed at <http://www.dol.gov/elaws/userra.htm>.
- If you file a complaint with VETS and VETS is unable to resolve it, you may request that your case be referred to the Department of Justice for representation.
- You may also bypass the VETS process and bring a civil action against an employer for violations of USERRA.



U.S. Department of Justice



U.S. Department of Labor  
1-866-487-2365



1-800-336-4590

Publication Date—January 2006



# SUS DERECHOS BAJO USERRA

## EL ACTA DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLIO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos de trabajo de las personas que voluntaria o involuntariamente dejan sus empleos para integrarse al servicio militar. USERRA también prohíbe la discriminación, por parte de los empleadores contra los miembros actuales, ex-miembros, y candidatos de los servicios uniformados.

### DERECHOS DE RECONTRATACIÓN

Usted tiene derecho a ser recontratado en su trabajo civil si lo deja para cumplir deberes en el servicio uniformado y:

- usted se asegura que su empleador reciba aviso escrito o verbal de su servicio, por adelantado;
- usted tiene cinco años o menos de servicio acumulativo en las fuerzas uniformadas mientras está con ese empleador;
- después de la conclusión de su servicio retorna a su trabajo o solicita ser recontratado dentro de un margen de tiempo adecuado; y
- si usted ha dejado el servicio sin haber sido descalificado, o retirado de cualquier otra forma que no sea en condiciones honorables.

Si usted es elegible para ser recontratado, debe ser reposicionado en el puesto y con los beneficios que usted habría tenido si no hubiera estado ausente debido al servicio militar, o en ciertos casos, un puesto equivalente.

### DERECHO A SER LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS

Si usted:

- Es un ex-miembro o un miembro actual de los servicios uniformados;
- Ha solicitado una membresía en el servicio uniformado, o;
- Se encuentra obligado a servir en los servicios uniformados;

entonces, el empleador no puede negar alguno de los siguientes:

- empleo inicial;
- recontratación;
- permanencia en el empleo;
- ascenso; o
- cualquier beneficio del empleo.

Además, un empleador no puede tomar represalias en contra de cualquier persona que esté ayudando a la aplicación de los derechos del USERRA, incluyendo el realizar una testificación o una declaración en conexión con un procedimiento bajo USERRA; aún si esa persona no tiene ninguna conexión con el servicio.

### PROTECCIÓN DEL SEGURO DE SALUD

- Si usted deja su empleo para realizar el servicio militar, tiene derecho a continuar con el plan de cobertura médica existente para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras se encuentre en el servicio militar.
- Aún si usted elige no continuar con su cobertura durante su servicio militar, usted tiene derecho a ser readmitido en su plan de cobertura médica al ser recontratado; generalmente, sin ningún periodo de espera o exclusiones (por ejemplo: exclusiones de condiciones pre-existentes), excepto por alguna lesión o enfermedad relacionada al servicio.

### CUMPLIMIENTO

- El Servicio de Empleo y Capacitación de Veteranos (VETS, por su sigla en inglés) del Departamento del Trabajo de los EE.UU. está autorizado a investigar y resolver reclamos sobre violaciones a los estatutos del USERRA.
- Si necesita ayuda para enviar un reclamo, o si necesita información sobre USERRA, contáctese con VETS al **1800-4-USA-DOL** o visite el **sitio de Internet <http://www.dol.gov/vets>**. Puede contactarse con un ayudante interactivo de USERRA a través del Internet, en **<http://www.dol.gov/elaws/userra.htm>**.
- Si envía un reclamo al VETS y el VETS no puede resolverla, usted puede solicitar que su caso sea derivado al Departamento de Justicia o a la Oficina de Asesoramiento Especial (Office of Special Counsel), dependiendo del empleador para representación.
- También puede omitir el proceso por la vía de VETS y aplicar una acción civil en contra del empleador por violaciones del USERRA.

**Los derechos que se presentan aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por el VETS, y puede ser visto en el Internet en la siguiente dirección:**

**<http://www.dol.gov/vets/programs/userra/poster.pdf>. La ley federal requiere que los empleadores informen a los empleados sobre sus derechos bajo USERRA. Los empleadores pueden cumplir con estos requisitos al exponer este aviso donde usualmente se colocan los anuncios para los empleados.**



Departamento del Trabajo de los EE.UU.  
1-866-487-2365



(Siglas en inglés para Apoyo de Empleadores de la Guardia y la Reserva).  
1-800-336-4590

Fecha de publicación—febrero del 2005

# EMPLOYEE RIGHTS

## UNDER THE NATIONAL LABOR RELATIONS ACT

The NLRA guarantees the right of employees to organize and bargain collectively with their employers, and to engage in other protected concerted activity. Employees covered by the NLRA\* are protected from certain types of employer and union misconduct. This Notice gives you general information about your rights, and about the obligations of employers and unions under the NLRA. Contact the National Labor Relations Board, the Federal agency that investigates and resolves complaints under the NLRA, using the contact information supplied below, if you have any questions about specific rights that may apply in your particular workplace.

### **Under the NLRA, you have the right to:**

- Organize a union to negotiate with your employer concerning your wages, hours, and other terms and conditions of employment.
- Form, join or assist a union.
- Bargain collectively through representatives of employees' own choosing for a contract with your employer setting your wages, benefits, hours, and other working conditions.
- Discuss your terms and conditions of employment or union organizing with your co-workers or a union.
- Take action with one or more co-workers to improve your working conditions by, among other means, raising work-related complaints directly with your employer or with a government agency, and seeking help from a union.
- Strike and picket, depending on the purpose or means of the strike or the picketing.
- Choose not to do any of these activities, including joining or remaining a member of a union.

### **Under the NLRA, it is illegal for your employer to:**

- Prohibit you from soliciting for a union during non-work time, such as before or after work or during break times; or from distributing union literature during non-work time, in non-work areas, such as parking lots or break rooms.
- Question you about your union support or activities in a manner that discourages you from engaging in that activity.
- Fire, demote, or transfer you, or reduce your hours or change your shift, or otherwise take adverse action against you, or threaten to take any of these actions, because you join or support a union, or because you engage in concerted

### **Under the NLRA, it is illegal for a union or for the union that represents you in bargaining with your employer to:**

- Threaten you that you will lose your job unless you support the union.
- Refuse to process a grievance because you have criticized union officials or because you are not a member of the union.
- Use or maintain discriminatory standards or procedures in making job referrals from a hiring hall.
- Cause or attempt to cause an employer to discriminate

activity for mutual aid and protection, or because you choose not to engage in any such activity.

- Threaten to close your workplace if workers choose a union to represent them.
- Promise or grant promotions, pay raises, or other benefits to discourage or encourage union support.
- Prohibit you from wearing union hats, buttons, t-shirts, and pins in the workplace except under special circumstances.
- Spy on or videotape peaceful union activities and gatherings or pretend to do so.

against you because of your union-related activity.

- Take other adverse action against you based on whether you have joined or support the union.

If you and your coworkers select a union to act as your collective bargaining representative, your employer and the union are required to bargain in good faith in a genuine effort to reach a written, binding agreement setting your terms and conditions of employment. The union is required to fairly represent you in bargaining and enforcing the agreement.

**Illegal conduct will not be permitted.** If you believe your rights or the rights of others have been violated, you should contact the NLRB promptly to protect your rights, generally within six months of the unlawful activity. You may inquire about possible violations without your employer or anyone else being informed of the inquiry. Charges may be filed by any person and need not be filed by the employee directly affected by the violation. The NLRB may order an employer to rehire a worker fired in violation of the law and to pay lost wages and benefits, and may order an employer or union to cease violating the law. Employees should seek assistance from the nearest regional NLRB office, which can be found on the Agency's website: [www.nlr.gov](http://www.nlr.gov).

Click on the NLRB's page titled "About Us," which contains a link, "Locating Our Offices." You can also contact the NLRB by calling toll-free: **1-866-667-NLRB (6572)** or (TTY) **1-866-315-NLRB (6572)** for hearing impaired.

**\*The National Labor Relations Act covers most private-sector employers.** Excluded from coverage under the NLRA are public-sector employees, agricultural and domestic workers, independent contractors, workers employed by a parent or spouse, employees of air and rail carriers covered by the Railway Labor Act, and supervisors (although supervisors that have been discriminated against for refusing to violate the NLRA may be covered).

This is an official Government Notice and must not be defaced by anyone.



U.S. Department of Labor