

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 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.

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, 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.



EMPLOYEE RIGHTS

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.

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.

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 against violators. Employees or job applicants may also bring their own court actions.

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



WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

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



WH1462 REV 07/16

★ 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.

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 or the Office of Special Counsel, as applicable, for representation.
- ★ You may also bypass the VETS process and bring a civil action against an employer for violations of USERRA.

The rights listed here may vary depending on the circumstances. The text of this notice was prepared by VETS, and may be viewed on the internet at this address: <http://www.dol.gov/vets/programs/userra/poster.htm>. 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.



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.

BENEFITS & PROTECTIONS

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.

ELIGIBILITY REQUIREMENTS

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.

REQUESTING LEAVE

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.

EMPLOYER RESPONSIBILITIES

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.

ENFORCEMENT

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.



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

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



WH1420 REV 04/16

La Igualdad De Oportunidades De Empleo Es

LA LEY

Empleadores privados, gobiernos locales y estatales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones de trabajo

Los postulantes y empleados de la mayoría de los empleadores privados, los gobiernos locales y estatales, las instituciones educativas, las agencias de empleo y las organizaciones de trabajo están protegidos por la ley federal contra la discriminación en función de:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, PROCEDENCIA

El Título VII de la Ley de Derechos Civiles (Civil Rights Act) de 1964, con sus modificaciones, protege a los postulantes y a los empleados contra la discriminación en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo, en función de raza, color, religión, sexo (incluidas las embarazadas) o procedencia. La discriminación religiosa se refiere a la falta de adaptación razonable a las prácticas religiosas de un empleado, siempre y cuando dicha adaptación no provoque una dificultad económica desmedida para la compañía.

DISCAPACIDAD

Los Títulos I y V de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act) de 1990, con sus modificaciones, protege a las personas idóneas contra la discriminación por discapacidad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad se refiere a la falta de adaptaciones razonables para las limitaciones físicas o mentales de una persona idónea que tiene una discapacidad y que es un postulante o un empleado, salvo que dichas adaptaciones provoquen una dificultad económica desmedida para la compañía.

EDAD

La Ley contra la Discriminación Laboral por Edad (Age Discrimination in Employment Act) de 1967, con sus modificaciones, protege a los postulantes y empleados de 40 años o más contra la discriminación por cuestiones de edad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo.

SEXO (SALARIOS)

Además de lo establecido en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, con sus modificaciones, la Ley de Igualdad en las Remuneraciones (Equal Pay Act) de 1963, con sus modificaciones, también prohíbe la discriminación sexual en el pago de los salarios a las mujeres y los hombres que realicen básicamente el mismo trabajo, en empleos que requieran las mismas habilidades, esfuerzo y responsabilidad, en condiciones laborales similares, en el mismo establecimiento.

GENÉTICA

El Título II de la Ley de No Discriminación por Información Genética (Genetic Information Nondiscrimination Act, GINA) de 2008 protege a los postulantes y empleados contra la discriminación basada en la información genética en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La GINA también limita la adquisición de información genética por parte de los empleadores y condiciona de manera estricta su divulgación. La información genética incluye las pruebas genéticas de los postulantes, empleados o integrantes de sus familias, la manifestación de enfermedades o trastornos de los miembros de la familia (historia médica familiar) y las solicitudes o la recepción de servicios genéticos por parte de los postulantes, empleados o integrantes de sus familias.

REPRESALIAS

Todas estas leyes federales prohíben a las entidades cubiertas que tomen represalias en contra de una persona que presenta una carga por discriminación, participa en un procedimiento por discriminación o que, de algún otro modo, se opone a una práctica laboral ilícita.

QUÉ DEBE HACER SI CONSIDERA QUE ES VÍCTIMA DE LA DISCRIMINACIÓN

Existen plazos estrictos para presentar cargos por discriminación laboral. A fin de preservar la capacidad de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) de actuar en representación suya y proteger su derecho a iniciar una demanda privada si fuese necesario en última instancia, debe comunicarse con la EEOC apenas sospeche que se produjo un hecho de discriminación: Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos, 1-800-669-4000 (línea gratuita) o 1-800-669-6820 (línea gratuita TTY para las personas con problemas auditivos). Puede encontrar información sobre las sucursales de la EEOC en www.eeoc.gov o en la mayoría de las guías telefónicas en la sección Gobierno Federal o Gobierno de los Estados Unidos. También puede obtener información adicional sobre la EEOC, incluso cómo presentar un cargo, en www.eeoc.gov.

Empleadores que tengan contratos o subcontratos con el gobierno federal

Los postulantes y empleados de las compañías que tengan un contrato o subcontrato con el gobierno federal están protegidos por la ley federal contra la discriminación en función de:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, PROCEDENCIA

El Decreto Ejecutivo 11246, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación en el trabajo en función de raza, color, religión, sexo o procedencia y exige que se implementen acciones afirmativas para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos laborales.

PERSONAS CON DISCAPACIDADES

La Sección 503 de la Ley de Rehabilitación (Rehabilitation Act) de 1973, con sus modificaciones, protege a las personas idóneas contra la discriminación por discapacidad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad se refiere a la falta de adaptaciones razonables para las limitaciones físicas o mentales de una persona idónea que tiene una discapacidad y que es un postulante o un empleado, salvo que dichas adaptaciones provoquen una dificultad económica desmedida para la compañía. La Sección 503 también exige que los contratistas federales implementen acciones afirmativas para emplear y avanzar en el empleo de personas idóneas con discapacidades en todos los niveles laborales, incluido el nivel ejecutivo.

VETERANOS DISCAPACITADOS, RECIÉN RETIRADOS, BAJO PROTECCIÓN Y CON MEDALLA POR SERVICIO A LAS FUERZAS ARMADAS

La Ley de Asistencia a la Readaptación de Veteranos de Vietnam (Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act) de 1974, con sus modificaciones, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y exige que se implementen acciones afirmativas para emplear y avanzar en el empleo de los veteranos discapacitados, recién retirados (en el plazo de los tres años posteriores a la baja o al cese del servicio activo), otros veteranos bajo protección (los veteranos que prestaron servicio durante una guerra o en una campaña o expedición para la cual se les autorizó una insignia de campaña) y los veteranos con medalla por servicio a las Fuerzas Armadas (aquellos que durante el servicio activo, participaron en una operación militar de los Estados Unidos por la cual se los reconoció con una medalla por servicio a las Fuerzas Armadas).

REPRESALIAS

Quedan prohibidas las represalias contra una persona que presenta una demanda por discriminación, participa en un procedimiento de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (Office of Federal Contract Compliance Programs, OFCCP) o que se oponga, de algún otro modo, a la discriminación según estas leyes federales. Toda persona que considere que un contratista violó sus obligaciones de acción afirmativa o no discriminación según las autoridades mencionadas anteriormente debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210, teléfono 1-800-397-6251 (línea gratuita) o (202) 693-1337 (línea TTY). También puede enviar un mensaje de correo electrónico a la OFCCP (OFCCP-Public@dol.gov) o bien, llamar a una de sus oficinas regionales o del distrito, las cuales aparecen en la mayoría de las guías telefónicas en la sección Gobierno de los Estados Unidos, Departamento de Trabajo.

Programas o actividades que reciben asistencia financiera federal

RAZA, COLOR, PROCEDENCIA, SEXO

Además de las protecciones establecidas en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y sus modificaciones, el Título VI de dicha ley, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación por raza, color o procedencia en los programas o las actividades que reciban asistencia financiera federal. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es brindar empleo, o si la discriminación laboral provoca o puede provocar discriminación cuando se proporcionan los servicios de dichos programas. El Título IX de las Reformas Educativas de 1972 prohíbe la discriminación laboral según el sexo en los programas o las actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

PERSONAS CON DISCAPACIDADES

La Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación laboral por discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Queda prohibida la discriminación en todos los aspectos laborales contra las personas discapacitadas que, con o sin adaptaciones razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo.

Si cree que ha sido víctima de discriminación en algún programa de una institución que reciba asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

EEOC
U.S. Equal Employment Opportunity Commission

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 entablar pleitos para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

La Ley exige que los empleadores exhiban este aviso donde los empleados y los solicitantes de empleo lo puedan ver fácilmente.



WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

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



WH1462 REV 07/16

★ Sus Derechos Según USERRA ★

LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLIO DE SERVICIOS MILITARES

USERRA protege los derechos laborales de personas que de manera voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos de empleo para servir en el servicio militar o en ciertos tipos de servicios del Sistema Médico Nacional para Casos de Desastre (National Disaster Medical System). USERRA también prohíbe a empleadores de discriminar en contra de miembros anteriores y actuales de los servicios militares y de solicitantes al servicio militar.

DERECHOS DE REEMPLIO

Usted tiene el derecho de que se le vuelva a emplear en su trabajo civil si usted deja dicho trabajo para desempeñar servicio en los servicios militares si:

- ★ Se asegura que su empleador reciba, con anticipación, notificación escrita u oral de su servicio;
- ★ Tiene cinco años o menos de servicio acumulado en los servicios militares mientras que ha estado con ese mismo empleador;
- ★ Usted vuelve al trabajo o solicita reemplio de manera oportuna después de terminar su servicio; y
- ★ No se le ha dado de baja del servicio quedando descalificado o bajo otras condiciones que no sean honorables.

Si es elegible para el reemplio, le deben devolver su trabajo y debe recibir los beneficios que hubiese recibido si no hubiese estado ausente debido al servicio militar o, en algunos casos, le deben dar un puesto comparable.

DERECHO DE NO SUFRIR DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS

Si usted:

- ★ Fue o es miembro de los servicios militares;
- ★ Ha solicitado participar en los servicios militares; o
- ★ Está obligado a servir en los servicios militares;

entonces un empleador no le puede negar:

- ★ Empleo inicial;
- ★ Reemplio;
- ★ Retención de empleo;
- ★ Ascenso; o
- ★ Cualquier beneficio de empleo;

debido a esta situación.

Además, un empleador no puede tener represalias en contra de nadie que asista en hacer cumplir los derechos de USERRA, incluyendo atestiguar o dar declaraciones en relación con un procedimiento bajo USERRA, aun si esa persona no tiene ninguna conexión con el servicio militar.

PROTECCIÓN DE SEGURO MEDICO

- ★ Si usted deja su trabajo para desempeñar el servicio militar, tiene el derecho de elegir continuar con la cobertura del plan médico existente de su empleo para usted y sus dependientes por hasta 24 meses mientras esté en el servicio militar.
- ★ Aun si decide no continuar con dicha cobertura durante su servicio militar, tiene el derecho de volver a participar en el plan médico de su empleador cuando vuelva al empleo, generalmente sin período de espera y sin exclusiones (por ejemplo: exclusiones de condiciones preexistentes) excepto enfermedades o lesiones relacionadas con el servicio militar.

CUMPLIMIENTO

- ★ El Servicio de Empleo y Capacitación de Veteranos (VETS sus siglas en inglés) del Departamento de Labor de los Estados Unidos tiene la autorización para investigar y resolver quejas de violaciones de USERRA.
- ★ Para recibir asistencia para presentar una queja, o para cualquier otra información acerca de USERRA, comuníquese con VETS al 1-866-4 USA-DOL o visite su sitio web en <http://www.dol.gov/vets>. Usted puede consultar en-línea con un Consultor Interactivo USERRA en el sitio <http://www.dol.gov/elaws/userra.htm>.
- ★ Si usted presenta una queja ante VETS y VETS no puede resolverla, podrá solicitar que su causa se refiera al Departamento de Justicia, o a la Oficina del Asesor Especial, como aplicable, para su representación.
- ★ También puede pasar por alto el proceso de VETS y presentar una demanda civil en contra del empleador por violaciones de USERRA.

Los derechos aquí nombrados pueden variar dependiendo de las circunstancias. Esta notificación fue preparada por VETS y se puede ver en el Internet en esta dirección: <http://www.dol.gov/vets/programs/userra/poster.htm> La Ley Federal requiere que los empleadores les informen a los empleados de sus derechos según USERRA y los empleadores pueden cumplir con este requisito al exhibir esta notificación donde normalmente exhiben notificaciones para sus empleados.



DERECHOS DE EMPLEADOS

CONFORME A LA LEY DE LICENCIA MÉDICA Y DE FAMILIA

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS

DERECHOS DE LICENCIA



Empleados que trabajen para una empresa que está asegurada son elegibles a tomar licencia hasta 12 semanas sin paga, con su empleo garantizado, dentro de un período de 12 meses, por las siguientes razones:

- El nacimiento de un hijo/a o darle hogar a un niño/a adoptado/a o servir como hogar de crianza;
- Para crear o mejorar el vínculo con un niño/a (hay que tomar la licencia dentro del primer año del nacimiento del niño/a o de recibirlo en el hogar);
- Para cuidar al cónyuge del empleado, hijo/a, o padre que padece de alguna condición médica calificada como situación seria;
- Para una condición médica seria del propio empleado y que impide que el empleado pueda funcionar cabalmente para cumplir sus deberes;
- Por motivo de las exigencias que se consideran calificantes debido a asignaciones en el exterior de un miembro en el servicio militar, que puede ser el cónyuge, hijo/a o padre.

Un empleado que sea elegible por ser el cónyuge, hijo/a o padre, o pariente más cercano, puede tomar hasta 26 semanas de licencia médica (FMLA) en un período de 12 meses para cuidar a un miembro-familiar que pertenezca a las fuerzas armadas que padece alguna lesión o enfermedad seria.

Un empleado no necesita tomarse este tiempo de una sola vez. Cuando se considera ser médicamente necesario o que se le permita, el empleado puede tomar la licencia en intervalos de tiempo, o en un plan mermado.

El empleado puede seleccionar, o el empleador puede requerir, que se tome licencia pagada por tiempo acumulado mientras toma la licencia médica (FMLA). Si el empleado sustituye la licencia médica por tiempo acumulado pagado por licencia médica de FMLA, el empleado tiene el deber de cumplir con las normas que dicta el empleador en lo relacionado a las normas establecidas para licencias con paga.

Mientras el empleado está en licencia médica (FMLA), el empleador tiene el deber de continuar pagando la cobertura de seguro médico, como si el empleado no estuviese fuera del trabajo durante la licencia médica.

Al regreso de la licencia médica (FMLA), la mayoría de los empleados tienen que ser reintegrados al mismo puesto o a uno casi idéntico al que tenían, con un sueldo equivalente al que devengaba, al igual que beneficios y otras condiciones y términos de empleo.

Un empleador no puede interferir con los derechos de licencia médica (FMLA) de una persona o tomar represalias en contra de alguien que usa o trata de usar su licencia médica, oponerse a cualquier práctica que la FMLA considere como ilegal, o estar involucrado en cualquier trámite legal conforme o relacionado con la Ley de Licencia Médica (FMLA).

BENEFICIOS Y PROTECCIONES

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD

Un empleado que trabaje para una empresa que tiene dicha cobertura de seguro, debe cumplir con tres criterios para ser elegible a la licencia médica (FMLA). El empleado tiene que:

- Haber trabajado por lo menos por 12 meses para dicho empleador;
- Haber cumplido con por lo menos 1,250 horas de servicio en un período de 12 meses antes de tomar la licencia*, y
- Trabajar en un lugar donde el empleador tiene por lo menos 50 empleados dentro de un radio de 75 millas del lugar de empleo del empleado.

SOLICITAR LICENCIA

*Los requisitos de "horas de servicio" especiales corresponden a empleados que son tripulación de líneas aéreas.

Por regla general, los empleados tienen que dar aviso con 30 días de antelación a la necesidad de licencia médica. De no ser posible de dar aviso con 30 días de antelación, el empleado debe notificar al empleador lo antes posible, y, por regla general, seguir los procedimientos de norma del empleador.

El empleado no tiene que compartir el diagnóstico médico; sin embargo, tiene que presentar suficiente información al empleador para que se pueda determinar si la condición médica califica conforme al amparo de la Ley de Licencia Médica y de Familia (FMLA). Por suficiente información se entiende informar al empleador que el empleado no puede o no podrá cumplir con sus deberes, que un miembro de la familia no puede ejecutar sus actividades esenciales diarias, o que es necesario la hospitalización o tratamiento médico continuo. El empleado tiene que informar al empleador si el motivo por dicha licencia médica es el mismo motivo por el cual ya se había tomado una licencia anterior, o porque hubo alguna certificación.

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

El empleador tiene derecho a pedir periódicamente certificación o re-certificación que justifique la necesidad de dicha licencia. Si el empleador determina que dicha certificación no está completa, tiene que indicar qué información adicional tiene el empleado que someter, lo que debe solicitarse por escrito.

Una vez que el empleador se percata de que un empleado tiene necesidad de licencia médica por algún motivo que califica para la licencia de FMLA, es su deber informar al empleado si es que él o ella califican para la licencia médica (FMLA); y de ser elegible, también debe presentarle una notificación de derechos y responsabilidades conforme a la Ley de Licencia Médica y de Familia (FMLA). Si el empleado no es elegible, el empleador tiene que explicarle el motivo por el cual no es elegible.

EJECUCIÓN

El empleador tiene que notificar a sus empleados si es que la licencia se va a tramitar como licencia médica (FMLA), y de ser así, cuánto tiempo de la licencia va a ser calificada como licencia médica (FMLA).

Empleados pueden presentar querrela en el Departamento de Trabajo de EE.UU., División de Sueldos y Pago por Hora, o presentar demanda por medios privados en contra del empleador.

La licencia médica (FMLA) no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíbe discriminación o reemplaza cualquier ley estatal o local o acuerdo de negociación colectiva que ofrece mejores derechos de licencia médica o de familia.

Para información adicional o para presentar una querrela:



1-866-4-USWAGE

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

www.dol.gov/whd



Departamento de Trabajo de EE.UU. | División de Sueldos y Pago por Hora

WH1420SP REV 04/16