



Conozca sus derechos en el lugar de trabajo

**Michigan y Federal**  
Leyes de trabajo imprimibles

# MICHIGAN PRINTABLE LABOR LAW GUIDE

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

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

## How to Use

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

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

## How to Print the Individual Notices

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

## Look For This Button

PRINT

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

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

## How to Customize and Send the Acknowledgment Agreement

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

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

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

**Note: Please ensure the document is opened in Adobe Acrobat, not your web browser, in order to complete the Acknowledgement Agreement**

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

## Fill In Comments

### ACKNOWLEDGEMENT

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

Employee Name: \_\_\_\_\_

Date Received: \_\_\_\_\_

Signature of Recipient: \_\_\_\_\_

Comments:

SUBMIT ACKNOWLEDGEMENT

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

## ATENCIÓN EMPLEADOS

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

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

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

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

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

# MICHIGAN MINIMUM WAGE



GRETCHEN WHITMER  
GOBERNADOR

## Estado de Michigan División de Salarios y Horas Poster Requerido Requisitos Generales – Salario Mínimo



### Cobertura

La Ley Salarial de Oportunidad Laboral (The Improved Workforce Opportunity Wage Act), Ley Pública 337 de 2018, cubre a empleadores que emplean a 2 o más empleados de 16 años o más de edad.

### Salario mínimo por hora

Los empleados deben percibir un mínimo de:

Fecha de vigencia	Salario mínimo por hora	Empleado que recibe propinas		85%** del salario por hora
		Salario mínimo por hora	Propinas declaradas por hora	
1 de Enero, 2021	\$9.65*	\$3.67	\$5.98	\$8.20
1 de Enero, 2022	\$9.87*	\$3.75	\$6.12	\$8.39
1 de Enero, 2023	\$10.10*	\$3.84	\$6.26	\$8.59

\* El aumento en el salario mínimo por hora estipulado en el inciso (1) no entrará en vigor si, según la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, la tasa de desempleo de este estado en el año natural previo al año del aumento previsto es igual o mayor que 8,5%. El aumento en el salario mínimo por hora estipulado en el inciso (1) que no entre en vigor de conformidad con este inciso, se hará efectivo en el primer año siguiente a un año na según la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, la tasa de desempleo de este estado sea menor que 8,5%.

\*\*Menores de edad de 16-17 años de edad podrán percibir el 85% del salario mínimo por hora.

**Salario de Formación** - Un salario de entrenamiento de \$4.25 por hora podrá pagarse a empleados de 16 a 19 años de edad durante los primeros 90 días de empleo.

**Horas Extra** - Los empleados cubiertos por la Ley Salarial de Oportunidad Laboral deberán percibir 1½ veces su salario normal por hora por las horas que excedan 40 en una semana laboral. Las siguientes personas están exentas de las disposiciones de salario mínimo de la Ley de Normas Justas de Trabajo de 1938, 29 USC 201 a 219 (exceptuando ciertos empleados del servicio doméstico), empleados profesionales, administrativos o ejecutivos; funcionarios electos y funcionarios de libre designación; empleados en salas de recreo y diversión que operen durante menos de 7 meses al año; trabajadores agrícolas, y cualquier empleado que no esté sujeto a las disposiciones de salario mínimo de la ley.

**Tiempo Compensatorio** - Si un empleador cumple ciertas condiciones, los empleados pueden aceptar recibir tiempo compensatorio de 1½ horas por cada hora extra trabajada. El acuerdo deberá ser voluntario, por escrito, y obtenido antes de que las horas pagadas en tiempo compensatorio se hayan trabajado. Todo el tiempo compensatorio percibido debe ser pagado a un empleado. El tiempo compensatorio acumulado no podrá exceder 240 horas. Los empleadores deberán mantener un registro del tiempo compensatorio percibido y pagado. Póngase en contacto con el Programa de Salario y Horas para obtener información sobre las condiciones que un empleador debe cumplir para poder ofrecer tiempo compensatorio en lugar de compensación económica por horas extras.

**Salario Equitativo** - Un empleador no discriminará en función del sexo mediante el pago de una tasa que sea menor que la tasa pagada a empleados del sexo opuesto por el mismo trabajo en actividades que requieran la misma habilidad, esfuerzo, y responsabilidad bajo condiciones de trabajo similares – excepto cuando el pago se determine con una sistema de antigüedad, un sistema de méritos o un sistema que mida la paga en base a la cantidad o calidad de producción u otro diferencial que no sea el género.

**Aplicación** - Un empleado puede presentar una acción civil para recuperar salarios mínimos u horas extras no pagadas, o puede interponer una queja con el Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan. El departamento puede investigar la queja y presentar una acción civil para cobrar salarios no pagados o las horas extras que se le deban al empleado y a todos los empleados de un establecimiento. Bajo esta ley, la recuperación puede incluir salarios u horas extras no pagadas, además de una cantidad igual adicional como daños líquidos, gastos, y honorarios razonables de abogado. Una multa civil de \$1,000 puede ser impuesta a un empleador que no pague el salario mínimo u horas extras.

LEO es un empleador/programa con igualdad de oportunidades

Hay artículos y servicios auxiliares y otras adaptaciones razonables disponibles para las personas con discapacidades que lo soliciten.

P.O. BOX 30476 • LANSING, MICHIGAN 48909-7976

[www.michigan.gov/wagehour](http://www.michigan.gov/wagehour) • Línea Gratuita 1-855-4MI-WAGE (1-855-464-9243)

WHD 9904 (Revisado • 12/2021)

PRINT

# PAID MEDICAL LEAVE ACT



GRETCHEN WHITMER  
GOBERNADOR

Michigan Department of Licensing and Regulatory Affairs  
Wage and Hour Division  
PO Box 30476, Lansing, MI 48909-7976  
CARTEL REQUERIDO

SUSAN CORBIN  
DIRECTOR

## REQUISITOS GENERALES – PAID MEDICAL LEAVE ACT\*

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

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

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

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

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

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

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

**Derechos de los empleados** - Un empleado puede presentar una queja ante el Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan (LEO) dentro de los 6 meses siguientes a la presunta violación. LEO investigará una queja e intentará la mediación, según corresponda.

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

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

LEO es un empleador/programa de igualdad de oportunidades.

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

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

WHD 9911 (Revisado • 8/2021)

PRINT

# CHILD LABOR LAWS



GRETCHEN WHITMER  
GOVERNOR

ESTADO DE MICHIGAN  
DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y OPORTUNIDAD ECONÓMICA

## Hoja informativa:

Ley de Normas de Empleo Juvenil 90 de 1978, enmendada

SUSAN CORBIN  
DIRECTOR

### REQUISITO DE PUBLICACIÓN

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

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

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

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

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

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

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

**MCL 409.112 Período para alimentación y descanso**

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

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

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

Historial: Agregar. 1980, Ley 436, Ef. 31 de marzo de 1981.

**IMPORTANTE:** La regla administrativa, R408.6207 REQUIERE UN MENOR SUJETO A ACT 90 SER SUPERVISADA POR EL EMPLEADOR O OTRO EMPLEADO DE 18 AÑOS DE EDAD O MAYOR

LEO es un empleador / programa que ofrece igualdad de oportunidades.

Se encuentran disponibles ayudas, servicios y otras adaptaciones razonables, previa solicitud, a personas con discapacidades.

DIVISIÓN DE SALARIOS Y HORAS

P.O. Box 30476 • Lansing, Michigan 48909-7976

**OVERNIGHT MAIL ADDRESS: 2407 N. GRAND RIVER • LANSING, MICHIGAN 48906**

Toll Free: 1-855-4MI-WAGE (1-855-464-9243 • (517) 284-7800 • FAX (517) 763-0110

[www.michigan.gov/wagehour](http://www.michigan.gov/wagehour)

WHD-9919 08/21

**PRINT**

## PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO DEL ESTADO DE MICHIGAN

LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL ESTADO DE MICHIGAN, 1974 P.A. 154, SEGÚN QUEDO REFORMADA, EXIGE LA COLOCACIÓN DE ESTE DOCUMENTO EN UN SITIO CENTRAL Y VISIBLE. EL NO HACERLO PUEDE RESULTAR EN UNA SANCIÓN.

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo del Estado de Michigan (Ley MIOSH por sus siglas en inglés) -Ley No. 154 de las Leyes Públicas de 1974, según quedó reformada, protege la seguridad en el trabajo para los empleados de Michigan a través del mantenimiento de condiciones de trabajo sanas y seguras. Bajo la ley MIOSHA y un plan estatal aprobado en septiembre de 1974 por el Departamento de Trabajo de EE.UU., el Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan es responsable de administrar la Ley. Los representantes del departamento realizan inspecciones e investigaciones en el lugar de trabajo para garantizar el cumplimiento de la Ley y de las normas de seguridad y salud.

El contenido de este póster describe muchas disposiciones importantes de la Ley. Estas disposiciones aplican por igual a los empleadores y a los empleados tanto en la industria privada como en el sector público.

**REQUISITOS PARA EL EMPLEADOR:** MIOSHA requiere que cada empleador:

1. Brinde a cada empleado un empleo y un lugar de empleo libre de peligros reconocidos que causen o puedan causar la muerte o lesiones físicas graves al empleado.
2. Cumpla con las reglas y normas promulgadas, así como con las órdenes emitidas de acuerdo a la Ley.
3. Publique éste y otros avisos, y haga uso de medidas adecuadas para mantener a sus empleados informados sobre su protección y obligaciones bajo la Ley, incluyendo las disposiciones de las reglas y normas correspondientes.
4. Notifique al Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan dentro de un plazo de ocho horas si ocurre cualquier fatalidad relacionada con el trabajo. La notificación puede realizarse llamando al 1-800-858-0397 o informe en línea en [www.michigan.gov/recordkeeping](http://www.michigan.gov/recordkeeping).
5. Notifique al Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan dentro de un plazo de 24 horas de todas las hospitalizaciones, amputaciones y pérdidas de un ojo que estén relacionadas con el trabajo. La notificación puede realizarse llamando al 1-844-464-6742 (4MIOSHA).
6. Ponga a disposición de los empleados, para su inspección y copia, todos los expedientes médicos y datos de salud que estén en posesión del empleador referentes a ese empleado.
7. Proporcione al empleado la oportunidad, con o sin compensación, de asistir a todas las reuniones entre el

que piensen que existe una condición insegura o insalubre en el lugar de trabajo tienen el derecho de solicitar una inspección mediante una notificación por escrito al Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan. Si existe una condición que pueda representar un peligro inmediato, el Departamento deberá ser notificado lo antes posible sin que sea necesario una notificación por escrito. Los nombres de los reclamantes serán tratados de manera confidencial y no serán revelados si el empleado así lo solicita. Los empleados también tienen el derecho de informar al representante del departamento sobre condiciones inseguras o insalubres durante la realización de una inspección o investigación.

La Ley estipula que los empleados no pueden ser despedidos o discriminados de ninguna manera por presentar una queja o ejercer cualquiera de sus derechos bajo la Ley. Un empleado que piense que ha sido discriminado puede presentar una queja al Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan dentro de un plazo de 30 días de la presunta discriminación.

El Departamento de Trabajo de EE.UU. está supervisando la operación de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Michigan para asegurar la administración efectiva de la ley estatal. Cualquier persona puede presentar una queja referente a la administración del estado de la ley estatal por escrito directamente a la Oficina Regional de OSHA a la siguiente dirección: Regional Office of OSHA, 230 South Dearborn, Chicago, Illinois 60604.

**CITACIONES:** Si tras la inspección o investigación el Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan cree que un requisito de la Ley ha sido infringido, se emitirá al empleado una citación alegando dicha infracción. La citación debe colocarse en lugar visible en el lugar o cerca del lugar de la supuesta infracción durante tres días o hasta que se corrija la infracción, lo que ocurra último.

La Ley proporciona sanciones de primera instancia de un máximo de \$7,000 dólares por infracción. Se podrán imponer sanciones de hasta \$7,000 dólares al día por no corregir una infracción dentro del plazo de corrección propuesto. Se le podrán imponer sanciones de hasta \$70,000 por cada infracción a cualquier empleador que infrinja la Ley de manera deliberada o repetidamente. Los empleadores pueden apelar la presunta citación, las penas propuestas o los períodos de corrección al Departamento y al Consejo de Cumplimiento y Apelaciones de

PRINT

# OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH PROTECTION (Continued)

Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan y el empleador referentes a cualquier apelación de una citación por el empleador.

8. Dele al representante de empleados la oportunidad de acompañar al Departamento durante la inspección o investigación de un lugar de empleo y prohíba la pérdida de salario o beneficios complementarios, o la discriminación contra el representante de los empleados por el tiempo dedicado a participar en la inspección, investigación o conferencias de apertura y cierre.
9. Proporcione equipo de protección personal, los gastos corren por cuenta del empleador, cuando una norma de MIOSHA lo requiera específicamente.
10. No permita a un empleado, siempre y cuando no sea un empleado cuya presencia sea necesaria para evitar, corregir o eliminar un peligro inminente, operar el equipo o tomar parte en un proceso que haya sido marcado por el Departamento y que sea el objeto de una orden emitida por el Departamento identificando que existe un peligro inminente.
11. Notifique lo antes posible a un empleado que fue expuesto o está siendo expuesto a sustancias tóxicas o agentes físicos dañinos en concentraciones o niveles que sobrepasan los prescritos por una norma MIOSHA

**REQUISITOS PARA EL EMPLEADO:** MIOSHA requiere que cada empleado:

1. Cumpla con las reglas y normas promulgadas, y con las órdenes emitidas referentes a la Ley.
2. No quite, retire, destruya o se lleve a otro lugar un resguardo de seguridad suministrado o provisto para el uso en un lugar de trabajo, o que interfiera de cualquier manera con el uso del mismo por otra persona.

**INSPECCIONES / INVESTIGACIONES:** Las inspecciones e investigaciones las realizan personal capacitado. La Ley requiere que se les dé la oportunidad a un representante del empleador y a un representante de los empleados a acompañar al representante del departamento con el propósito de ayudar en la inspección o investigación.

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

**QUEJAS:** Los empleados y los representantes de los empleados

Salud y Seguridad. Los empleados también pueden apelar el periodo de corrección de manera similar. Los empleados también pueden apelar al Consejo de Cumplimiento y Apelaciones de Salud y Seguridad cualquier decisión emitida por el Departamento en respuesta a una apelación del empleador.

También hay sanciones criminales provistas en la Ley. Una persona que deliberadamente realiza una declaración falsa o informe referente a la Ley podrá ser castigado en caso de condena con una multa de hasta \$10,000 o puede ser encarcelado por un periodo no mayor a 6 meses o ambas sanciones. Cualquier infracción deliberada que resulte en la muerte de un empleado, en caso de condena, se podrá castigar con una multa de \$10,000 o con un periodo de encarcelación no mayor a un año, o ambas sanciones. Una segunda condena conlleva sanciones monetarias dobles y se podrá castigar con un periodo de encarcelación de hasta tres años.

**ACTIVIDAD VOLUNTARIA Y ASISTENCIA CON EL CUMPLIMIENTO:** La ley anima a los empleadores y empleados a reducir voluntariamente los peligros en el lugar de trabajo.

El Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan ofrece un servicio de consultoría limitado en el lugar de trabajo limitadas para ayudar a los empleadores a lograr el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo. Hay especialistas en capacitación disponibles y pueden ofrecer consejo en lo referente a la corrección de condiciones peligrosas y al desarrollo de sistemas de seguridad y salud. El personal del departamento está disponible para conducir seminarios y capacitación con relación a la seguridad y salud en el trabajo tanto para el empleador como para grupos de empleados. Las solicitudes para este servicio se deben enviar al departamento a la dirección mencionada abajo.

El Departamento de Trabajo de EE.UU. continuará haciendo cumplir las normas federales que regulan las operaciones marítimas portuarias, construcción naval, desguace de barcos y reparación de barcos. Estos asuntos no están incluidos en el Plan de Seguridad y Salud Ocupacional del Estado de Michigan.

**MÁS INFORMACIÓN:**

Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan  
 Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Michigan  
 530 W. Allegan Street, P.O. Box 30643  
 Lansing, Michigan 48909-8143  
[www.michigan.gov/miosha](http://www.michigan.gov/miosha)

**ESTE ES UN DOCUMENTO IMPORTANTE - ¡NO LO CUBRA!**

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



El Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan es un empleador/programa con igualdad de oportunidades.

MIOSHA/CET 2010-S (06/21)

**PRINT**

# WORKERS' COMPENSATION

MICHIGAN DEPARTMENT OF  
LABOR AND ECONOMIC OPPORTUNITY

Estado de Michigan  
Agencia de Compensación para Trabajadores por Discapacidad

## ***Empleados—¡Conozcan sus derechos!***

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

▪ **Atención Médica**

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

Si su empleador se niega a proporcionar atención médica, usted debe comunicarse con la Agencia de Compensación para Trabajadores por Discapacidad de Michigan a su línea de atención telefónica gratuita: **1-888-396-5041**.

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

▪ **Beneficios por la pérdida de salario**

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

▪ **Rehabilitación vocacional**

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

*Para ser completado por el empleador*

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

Si usted tiene preguntas, por favor llame a la Agencia de Compensación para Trabajadores por Discapacidad **Línea Gratuita: 1-888-396-5041**

Puede encontrar información adicional en la página web de la agencia en <http://michigan.gov/wdca>.

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

WC-PUB-005 (8/19)

**PRINT**

# RIGHT TO KNOW LAW

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

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

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

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

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

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

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



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

\_\_\_\_\_  
Locación(es)

\_\_\_\_\_  
Locación(es)

\_\_\_\_\_  
Persona(s) responsables por las SDS(s)

\_\_\_\_\_  
Teléfono

*LEO es un empleador/programa en igualdad de oportunidades.*

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

## SDS Nueva o Revisada

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

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

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

Pagado en parte con fondos federales de OSHA.

MIOSHA/CET #2106 (Revisado 12/19)

LEO es un empleador / programa de igualdad de oportunidades.

Para más información, visite nuestro sitio web en:  
[www.michigan.gov/miosha](http://www.michigan.gov/miosha)



**PRINT**

# DISCRIMINATION

## LA LEY DE Michigan PROHIBE LA DISCRIMINACION

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

### POR MOTIVOS

de religión, raza, color de la piel, nacionalidad, sexo, incapacidad física o mental, edad<sup>1</sup>, estado civil<sup>1</sup>, estatura<sup>2</sup>, peso<sup>2</sup>, antecedentes penales<sup>2</sup>, conformación genética<sup>2</sup>, y número de hijos<sup>3</sup>

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

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

<sup>2</sup> Se refiere sólo al empleo <sup>3</sup> Se refiere sólo a la vivienda

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

Por favor contáctenos a:

1-800-482-3604

Vídeo llamada: 313-437-7035

[www.michigan.gov/mdcr](http://www.michigan.gov/mdcr)



Debe ser colocado en un lugar bien visible.

02-2017

PRINT

# UNEMPLOYMENT COMPENSATION

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

Este empleador está cubierto por la

## **LEY DE SEGURIDAD LABORAL DE MICHIGAN**

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

### **Presente una reclamación por desempleo en línea**

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

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

*Para obtener información completa sobre sus derechos y responsabilidades de beneficios, revise el Manual para trabajadores desempleados en [michigan.gov/uia](http://michigan.gov/uia).*

## **ESTADO DE MICHIGAN**

### **DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y OPORTUNIDADES ECONÓMICAS**

#### **AGENCIA DE SEGURO DE DESEMPLEO**

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

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

UIA 1710  
(Rev. 12-19)

**PRINT**

# FEDERAL MINIMUM WAGE

## DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA—siglas en inglés)

**SALARIO MÍNIMO FEDERAL \$7.25 POR HORA A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009**

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

**PAGO POR SOBRETIENTO** Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

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

**CRÉDITO POR PROPINAS** Los empleadores de “empleados que reciben propinas” que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

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

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

### INFORMACIÓN ADICIONAL

- Ciertas ocupaciones y establecimientos están exentos de las disposiciones sobre salario mínimo, y/o pago de horas extras.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como “contratistas independientes” cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.



**DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS**  
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

**1-866-487-9243**  
TTY: 1-877-889-5627  
[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)



WH1088 SPA REV 07/16

**PRINT**



## Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

### ¿Quién está Protegido?

- Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales
- Aplicantes de trabajo
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato

### ¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

- La mayoría de los empleadores privados
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

### ¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?

Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:

- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo y condiciones relacionadas, orientación sexual o identidad de género)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación

de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)

- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación.

### ¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Todos los aspectos del empleo, incluyendo:

- Despidos
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Contratación o promoción
- Asignaciones
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad o para la creencia, observancia o práctica de una fe religiosa sinceramente realizada
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Remuneración o divulgación de información genética de los empleados
- Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar

un cargo o participar en una investigación o procedimiento.

### ¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?

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

**Presentar** una consulta a través del Portal Público de la EEOC: <https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>

**Llame** 1-800-669-4000 (número gratuito)  
1-800-669-6820 (TTY)  
1-844-234-5122 (Video Teléfono de ASL)

**Visite** una Oficina de Campo de la EEOC (información en [www.eeoc.gov/field-office](http://www.eeoc.gov/field-office))

**Corre Electrónico:** [info@eeoc.gov](mailto:info@eeoc.gov)

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



## EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

**Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional** La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

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

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

**Estatus Protegido Como Veterano** El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores a su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

**Represalias** Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se ponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales. Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), Departamento de Trabajo de los EE. UU., 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210  
1-800-397-6251 (llamada gratuita).

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en <https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/>, o llamando a una oficina regional o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU. y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en <https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact>.

## PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

**Raza, Color, Origen Nacional, Sexo** Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades

educativas que reciben asistencia financiera federal.

**Personas con Discapacidades** La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo. Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 10-20-2022)

PRINT

# FMLA | FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT

## LOS DERECHOS DEL EMPLEADO BAJO LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

WH1420a REV 04/16



Para obtener información adicional o para presentar una queja:

**1-866-4-USWAGE**

(1-866-487-9243) TTY:

1-877-889-5627

**WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV**

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



**PRINT**



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

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

### DERECHOS DE REEMPLEO

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

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

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

### DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN

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

### PROTECCIÓN DEL SEGURO MEDICO

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

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

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

### CUMPLIMIENTO

- El Servicio de Empleo y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones a la ley USERRA.
- 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 <https://www.dol.gov/agencies/vets/>. An interactive online USERRA Advisor can be viewed at <https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra>
- Si usted presenta una queja con veteranarios y VETS no está en condiciones de resolverlo, usted puede solicitar que su caso sea remitido al Departamento de Justicia o la Oficina del Consejero Especial, según corresponda, para la representación.
- Usted también puede saltar el proceso de VETS y presentar una acción civil contra las violaciones de USERRAs cometidas por el empleador.

Fecha de publicación — Mayo 2022

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



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



U.S. Department of Justice



Office of Special Counsel



Employer Support Of The Guard  
And Reserve 1-800-336-4590

# EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

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

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

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

**Exenciones** Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional. La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos. La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador. La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

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

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

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



**DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS**  
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

**1-866-487-9243**  
TTY: 1-877-889-5627  
[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)



WH1462 SPA REV 07/16

## AVISO DE ANTI-DISCRIMINACIÓN

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

---

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

# WITHHOLDING STATUS

## PUEDE QUE TENGA QUE REVISAR SU RETENCIÓN EN LA FUENTE

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

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

### Hubo grandes cambios en...

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

### Si su respuesta es "SI"...

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

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

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



Department of the Treasury  
Internal Revenue Service

[www.irs.gov](http://www.irs.gov)

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

PRINT

# PAYDAY NOTICE

## AVISO DE DÍA DE COBRO

Día de cobro regulares Para Los Empleados de

\_\_\_\_\_  
(Nombre Firme)

**Este Como Sigue:**

**Semana**

**Revista Bisemanal**

**Mensualmente**

**Otros** \_\_\_\_\_

Por: \_\_\_\_\_

Titulo: \_\_\_\_\_

**PRINT**

# ACKNOWLEDGEMENT

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

Nombre de empleado: \_\_\_\_\_

Fecha de recepción: \_\_\_\_\_

Firma del destinatario: \_\_\_\_\_

Comentarios:

**ENVIAR RECONOCIMIENTO**

**PRINT**