

FED

SUS DERECHOS DE PERSONAL SEGUN LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR Y MEDICA

© 2014 The Federation for Economic Development, Inc. All rights reserved.

¿Qué es una licencia de FMLA?

La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) es una ley federal que proporciona al personal elegible licencias con protección del empleo por razones familiares y médicas. La División de Honor y Salarios (WHD), por sus siglas en inglés, es el departamento de trabajo de EE. UU. que cumple la FMLA, por la mayoría del personal.

- El personal, la ubicación de la ubicación de hogar, adentro o fuera de la oficina,
- Un problema grave de salud mental o físico que requiere tratamiento,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hijo o padre con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas causas de cáncer, relacionadas con la apoptosis de su cónyuge, hijo, hijo, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea elegible, hijo, hijo, padre o madre de familia cercana de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad puede tomar una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo en un período de 12 meses por la causa de la primera o segunda.

Puede que necesite desarrollar la licencia de FMLA en un bloque de tiempo. Cuando haya una necesidad médica o una emergencia médica, puede tomar una licencia de FMLA de forma intermitente por los hijos separados, o con un horario reducido trabajando menos horas a la vez a la semana. Le sea la información #28804 para obtener más información.

El personal que sea elegible puede tomar una licencia de FMLA de forma intermitente por los hijos separados, o con un horario reducido trabajando menos horas a la vez a la semana. Le sea la información #28804 para obtener más información.

El personal que sea elegible puede tomar una licencia de FMLA de forma intermitente por los hijos separados, o con un horario reducido trabajando menos horas a la vez a la semana. Le sea la información #28804 para obtener más información.

El personal que sea elegible puede tomar una licencia de FMLA de forma intermitente por los hijos separados, o con un horario reducido trabajando menos horas a la vez a la semana. Le sea la información #28804 para obtener más información.

¿Qué debe hacer mi empresa?

Permitir que se asiente el trabajo de personal elegible en su empresa, por un máximo que cubra.

Si usted es responsable de cobertura payroll de personal elegible se encuentra de licencia, la mayoría forma de si en el sistema de licencia.

Permitir que registre el mismo empleo, o a un empleo intermitente al que el mismo sujeto, los mismos beneficios y otras prestaciones, incluyendo el seguro de salud, el seguro de vida, el seguro de jubilación y el seguro de discapacidad.

El personal puede interferir con sus derechos de la FMLA al intentar en cualquier caso por razones de negocio en virtud de la ley. Por ejemplo, su conocimiento de que su necesidad de tomar una licencia es por un motivo que califica a según la FMLA, es un hecho suficiente para determinar que la licencia de la FMLA es una licencia de la FMLA.

Sus temas con respecto de que su necesidad de tomar una licencia es por un motivo que califica a según la FMLA, es un hecho suficiente para determinar que la licencia de la FMLA es una licencia de la FMLA.

Deben notificar por escrito:

- Sobre sus derechos y responsabilidades en virtud de la FMLA, y
- Qué parte de la licencia solicitada, si la hubiera, son prepagada por la FMLA.

¿Puede pedir conocer más información?

Si en el 1-866-487-9234 o visite dhs.gov/fmla para conocer más.

Si cree que sus derechos según la FMLA han sido violados, puede presentar una denuncia ante la WHD o presentar una demanda judicial por sus derechos en un tribunal. Escanee el código QR para conocer más sobre el proceso de denuncia de la WHD.

¿cómo solicita una licencia de FAMILIA?

En general, para solicitar una licencia de FAMILIA usted debe:

- Seguir las políticas regulares de su empresa para solicitar licencia.
- Avisar con al menos 30 días de anticipación que necesita una licencia de FAMILIA, o
- Si es posible avisar con anticipación, avisar tan pronto sea posible.

Unido no es obligacion de comunicar un diagnóstico médico, pero proporcionar información suficiente para que su empresa sepa la determinación de la licencia se aplica por la protección de la FMLA. Usted también debe informar a su empresa si se tomó una licencia FMLA anteriormente o si agotó por el mismo motivo al solicitar esta licencia adicional.



DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES OF AMERICA

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

WHD-420

FED

SUS DERECHOS CONFORME A USERRA

LEY DE DEJARSE DE EMPLEO Y REEMPLZO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de individuos que dejan sus puestos de empleo de manera voluntaria o involuntaria para participar en el servicio militar o en ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de Defensa. USERRA también prohíbe a los empleadores discriminar contra miembros presentes y pasados de los servicios uniformados, y contra aspirantes a servicios uniformados.

DERECHOS A REEMPLZO

Usted tiene el derecho a reemplazar su empleo civil si cambia debido a la interrupción del deber en el servicio uniformado y:

- usted tiene diez años o más de empleador antes previo a entrar y exento de su servicio;
- usted tiene cinco años o más de tiempo de servicio acumulado en los servicios uniformados en el transcurso de su empleo con ese empleador específico;
- usted regresó a trabajar o solicita reemplazo de una manana oportuna tras la conclusión del servicio;
- usted no la hizo separar del servicio al ser dado de baja por deserción o bajo otras condiciones que no son honorables.

Si usted reúne los requisitos para el reemplazo, deberá ser restablecido con el empleo y los beneficios que usted hubiera obtenido si hubiera seguido siendo empleado al servicio militar, o en algunos casos, con un empleo comparable.

PROTECCIÓN DE SEGURO MÉDICO

- Si usted sigue trabajando o se cumple con el servicio militar, tiene el derecho a elegir continuar su cobertura existente del plan médico basado en el empleador para usted y sus dependientes por hasta 18 meses durante dicho servicio militar. Incluso si no eligió continuar la cobertura durante el servicio militar, usted tiene el derecho a ser reintegrado en el plan médico de su empleador cuando usted regresó a su empleo, pero la general si el mayor período de espera o exclusión (o exclusiones por condiciones preexistentes) o exenciones de enfermedades o lesiones resultantes en el servicio.

Además, una persona puede tener reputación con alguien que ayude en la aplicación de los derechos de EE.UU., lo cual incluye tener o haber sido discriminado relacionado con un proceso bajo USERRA, incluso si esa persona no está relacionada con el servicio.

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 • 1-800-334-4598

REV. 05/2022

FED

U.S. Equal Employment Opportunity Commission

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

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC), por sus siglas en inglés, es la EE. UU. puede cumplir las leyes federales que 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 ayudar.

¿Quién está Protegido?

- Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales
- Aplicantes de trabajo

¿Qué Tipos de Discriminación Sufren las personas en su trabajo?

Miembros de sindicatos y Sindicatos de miembros no en sindicatos

¿Qué Tipos de Discriminación Sufren los empleados?

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

- Raza

Conducta que coaccione, intimide, o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien a quien que quiere o quiere a una persona o ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (dependiendo de la adaptación), o discriminación por embarazo

¿Qué Puede Razonar si cree que ha Ocurrido Discriminación?

Comparemos con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore. El tiempo límite de comparencia con la EEOC para presentar una demanda de discriminación (180 días, o según el lugar donde viva el trabajador). Puede comunicarse con la EEOC de cualquier de las siguientes maneras:

- una llamada a través del Portal Web de la EEOC

que los contratistas federales tienen medidas alternativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo

Estado Protegido como Veterano

El Acta de Atención para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, estatuto, 38 U.S.C. 4212, permite a la discriminación laboral a quienes aplican para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados del servicio, dentro de los años posteriores al servicio (incluyendo la separación del servicio), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de la Segunda

Cal
- Regulación

Organ nacional
- Los sindicatos empujaron, para, y conformaron medidas relacionadas con la autonomía o identidad de género)

Edad (40 años o más)
- Los sindicatos empujaron, para, y conformaron medidas relacionadas con la autonomía o identidad de género)

Información gratuita (Incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o el diagnóstico de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)

Tomar represalias por presentar un caso, oponente represalias a empleadores que participan en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación

Interferencia, cualquier o acciones relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la identidad de género

¿Qué Organizaciones están Cuidando?

La mayoría de las organizaciones privadas:
Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
Organizaciones de asistencia social
Sindicatos
Agencias de empleo

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Los tipos de prácticas de empleo, incluyendo:

- Asesoramiento
- Accus (incluyendo conductas físicas o verbales o desnudas)
- Contratación y promoción
- Continuidad de contratación
- Remuneración (salarios, beneficios o compensación)
- Falta de proporcionar adecuación razonable para una discapacidad.
- Prácticas de contratación y selección de personal que excluyen a personas con discapacidad o que no permiten la observancia o práctica de una creencia religiosa o identidad o procedimiento.
- Formación profesional
- Clasificación
- Asignación de tareas
- Oportunidad de desarrollo profesional
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de obtener o permanecer en el empleo
- Discriminación, presentar un caso o participar en una investigación o procedimiento.

Información adicional: www.eeoc.gov

Información adicional sobre la EEOC: www.eeoc.gov o puede presentar un reclamo con la EEOC en persona en www.eeoc.gov

¿Qué Organizaciones están Cuidando?

La mayoría de las organizaciones privadas:
Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
Organizaciones de asistencia social
Sindicatos
Agencias de empleo

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Los tipos de prácticas de empleo, incluyendo:

- Asesoramiento
- Accus (incluyendo conductas físicas o verbales o desnudas)
- Contratación y promoción
- Continuidad de contratación
- Remuneración (salarios, beneficios o compensación)
- Falta de proporcionar adecuación razonable para una discapacidad.
- Prácticas de contratación y selección de personal que excluyen a personas con discapacidad o que no permiten la observancia o práctica de una creencia religiosa o identidad o procedimiento.
- Formación profesional
- Clasificación
- Asignación de tareas
- Oportunidad de desarrollo profesional
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de obtener o permanecer en el empleo
- Discriminación, presentar un caso o participar en una investigación o procedimiento.

¿Qué Organizaciones están Cuidando?

La mayoría de las organizaciones privadas:
Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
Organizaciones de asistencia social
Sindicatos
Agencias de empleo

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Los tipos de prácticas de empleo, incluyendo:

- Asesoramiento
- Accus (incluyendo conductas físicas o verbales o desnudas)
- Contratación y promoción
- Continuidad de contratación
- Remuneración (salarios, beneficios o compensación)
- Falta de proporcionar adecuación razonable para una discapacidad.
- Prácticas de contratación y selección de personal que excluyen a personas con discapacidad o que no permiten la observancia o práctica de una creencia religiosa o identidad o procedimiento.
- Formación profesional
- Clasificación
- Asignación de tareas
- Oportunidad de desarrollo profesional
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de obtener o permanecer en el empleo
- Discriminación, presentar un caso o participar en una investigación o procedimiento.

¿Qué Organizaciones están Cuidando?

La mayoría de las organizaciones privadas:
Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
Organizaciones de asistencia social
Sindicatos
Agencias de empleo

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Los tipos de prácticas de empleo, incluyendo:

- Asesoramiento
- Accus (incluyendo conductas físicas o verbales o desnudas)
- Contratación y promoción
- Continuidad de contratación
- Remuneración (salarios, beneficios o compensación)
- Falta de proporcionar adecuación razonable para una discapacidad.
- Prácticas de contratación y selección de personal que excluyen a personas con discapacidad o que no permiten la observancia o práctica de una creencia religiosa o identidad o procedimiento.
- Formación profesional
- Clasificación
- Asignación de tareas
- Oportunidad de desarrollo profesional
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de obtener o permanecer en el empleo
- Discriminación, presentar un caso o participar en una investigación o procedimiento.

¿Qué Organizaciones están Cuidando?

La mayoría de las organizaciones privadas:
Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
Organizaciones de asistencia social
Sindicatos
Agencias de empleo

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Los tipos de prácticas de empleo, incluyendo:

- Asesoramiento
- Accus (incluyendo conductas físicas o verbales o desnudas)
- Contratación y promoción
- Continuidad de contratación
- Remuneración (salarios, beneficios o compensación)
- Falta de proporcionar adecuación razonable para una discapacidad.
- Prácticas de contratación y selección de personal que excluyen a personas con discapacidad o que no permiten la observancia o práctica de una creencia religiosa o identidad o procedimiento.
- Formación profesional
- Clasificación
- Asignación de tareas
- Oportunidad de desarrollo profesional
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de obtener o permanecer en el empleo
- Discriminación, presentar un caso o participar en una investigación o procedimiento.

¿Qué Organizaciones están Cuidando?

La mayoría de las organizaciones privadas:
Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
Organizaciones de asistencia social
Sindicatos
Agencias de empleo

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Los tipos de prácticas de empleo, incluyendo:

- Asesoramiento
- Accus (incluyendo conductas físicas o verbales o desnudas)
- Contratación y promoción
- Continuidad de contratación
- Remuneración (salarios, beneficios o compensación)
- Falta de proporcionar adecuación razonable para una discapacidad.
- Prácticas de contratación y selección de personal que excluyen a personas con discapacidad o que no permiten la observancia o práctica de una creencia religiosa o identidad o procedimiento.
- Formación profesional
- Clasificación
- Asignación de tareas
- Oportunidad de desarrollo profesional
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de obtener o permanecer en el empleo
- Discriminación, presentar un caso o participar en una investigación o procedimiento.

¿Qué Organizaciones están Cuidando?

La mayoría de las organizaciones privadas:
Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
Organizaciones de asistencia social
Sindicatos
Agencias de empleo

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Los tipos de prácticas de empleo, incluyendo:

- Asesoramiento
- Accus (incluyendo conductas físicas o verbales o desnudas)
- Contratación y promoción
- Continuidad de contratación
- Remuneración (salarios, beneficios o compensación)
- Falta de proporcionar adecuación razonable para una discapacidad.
- Prácticas de contratación y selección de personal que excluyen a personas con discapacidad o que no permiten la observancia o práctica de una creencia religiosa o identidad o procedimiento.
- Formación profesional
- Clasificación
- Asignación de tareas
- Oportunidad de desarrollo profesional
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de obtener o permanecer en el empleo
- Discriminación, presentar un caso o participar en una investigación o procedimiento.

¿Qué Organizaciones están Cuidando?

La mayoría de las organizaciones privadas:
Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
Organizaciones de asistencia social
Sindicatos
Agencias de empleo

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Los tipos de prácticas de empleo, incluyendo:

- Asesoramiento
- Accus (incluyendo conductas físicas o verbales o desnudas)
- Contratación y promoción
- Continuidad de contratación
- Remuneración (salarios, beneficios o compensación)
- Falta de proporcionar adecuación razonable para una discapacidad.
- Prácticas de contratación y selección de personal que excluyen a personas con discapacidad o que no permiten la observancia o práctica de una creencia religiosa o identidad o procedimiento.
- Formación profesional
- Clasificación
- Asignación de tareas
- Oportunidad de desarrollo profesional
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de obtener o permanecer en el empleo
- Discriminación, presentar un caso o participar en una investigación o procedimiento.

NY

Ley Electoral del Estado de Nueva York

(Significado completo por el capítulo 56 de las leyes de 2020)

Artículo 3-110. Tiempo otorgado a los empleados para votar.

- Si un votante no puede votar el tiempo suficiente fuera de su horario de trabajo programado para votar en cualquier día en que pueda hacerlo, en cualquier elección, él o ella podrá, en períodos de recuentos por hora dos horas, dedicar un tiempo de trabajo que, sumado a su tiempo de votación fuera de su horario de trabajo, le permita votar.
- Si un empleado tiene cuatro horas consecutivas ya sea entre la apertura de la jornada y el comienzo de su tiempo de trabajo, o entre el fin de su turno de trabajo y el cierre de la votación, se considerará que él o ella tiene suficiente tiempo fuera de su horario de trabajo para votar. Si él o ella dispone de menos de cuatro horas consecutivas, podrá dedicar un tiempo de trabajo que, sumado a su tiempo de votación fuera de su horario de trabajo permitiera votar, pero no más de dos horas de las cuales resten sus períodos de salario, siempre que se le conceda tiempo libre para votar solo al principio al final de su turno de trabajo, designe el empleado, salvo que haya un acuerdo mutuo diferente.
- Si un empleado necesita tomar tiempo de su horario de trabajo para votar, el empleado deberá notificarse a su empleador, con una anticipación de no menos de diez días hábiles de la fecha de elección la cual el empleado necesita tiempo libre para votar de acuerdo con las disposiciones de esta sección.
- Todos los empleadores deberán colocar de manera visible en el lugar de trabajo, donde los empleados pueden verlo cuando entran y salen del lugar de trabajo, un aviso en el que se detallan las disposiciones de esta sección con una anticipación de no menos de diez días hábiles de la fecha en que se realicen las elecciones. Dicho aviso deberá mantenerse publicado hasta el cierre de las votaciones el día de elecciones.

ATENCIÓN A TODOS LOS EMPLEADOS

TIEMPO OTORGADO A LOS EMPLEADOS PARA VOTAR EL DÍA DE LAS ELECCIONES

LA SECCIÓN 3-110 DE LA LEY DE ELECCIONES DE NUEVA YORK ESTABLECE QUE:

SI NO TIENE TIEMPO DE HORAS CONSECUTIVAS PARA VOTAR, YA SEA DESDE LA APERTURA DE LAS UNAS HASTA EL COMIENZO DE SU TURNO DE TRABAJO, O ENTRE EL FINAL DE SU TURNO DE TRABAJO Y EL CIERRE DE LAS UNAS, PUEDE TOMARSE UN DESCANSO DE MÁS DE DOS HORAS, SIN PÉRDIDA DE SALARIO, PARA DARLE TIEMPO PARA VOTAR SI SU EMPLEADOR SE REGISTRA.

PODRA TOMAR TIEMPO LIBRE DEL TRABAJO PARA VOTAR AL PRINCIPIO O FINAL DE SU TURNO DE TRABAJO, SEGÚN SEAN EL EMPLEADOR, SALVO QUE HAYA UN ACUERDO MUTUO DIFERENTE.

DEBERÁ NOTIFICAR A SU EMPLEADOR QUE LO TOMARÁ SE TIEMPO PARA VOTAR CON UN MÍNIMO DE 2 DÍAS, PERO NO MÁS DE 10 DÍAS, ANTES DEL DÍA DE ELECCIÓN.

Empleados: Todos los empleadores deberán colocar de manera visible en el lugar de trabajo, donde los empleados pueden verlo cuando entran y salen del lugar de trabajo, un aviso en el que se detallan las disposiciones de esta sección con una anticipación de no menos de diez días hábiles antes de cualquier día de elecciones. Dicho aviso deberá mantenerse publicado hasta el cierre de las votaciones el Día de elecciones.

Rev. 04/14/2020



Administración de
Seguridad y Salud
Ocupacional

¡ES LA LEY!

Todos los trabajadores tienen el derecho a:

- Un lugar de trabajo seguro.
- Decir algo a su empleador o la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o reportar una lesión o enfermedad en el trabajo, sin sufrir represalias.
- Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias tóxicas en su sitio de trabajo.
- Pedir una inspección confidencial de OSHA de su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se comunique con OSHA en su nombre.

Los empleadores deben:

- Proveer a los trabajadores un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos. Es ilegal discriminar contra un empleado quien ha ejercido sus derechos bajo la ley, incluyendo hablando sobre preocupaciones de seguridad o salud a usted o con la OSHA, o por reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.
- Cumplir con todas las normas aplicables de la OSHA.
- Notificar a la OSHA dentro de 8 horas de una fatality laboral o dentro de 24 horas de cualquier hospitalización, amputación, o pérdida de ojo relacionado con el trabajo.

- Participar (o su representante puede participar) en la inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector.
- Presentar una queja con la OSHA dentro de 30 días (por teléfono, por internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.
- Ver cualquier citación de la OSHA emitidas a su empleador.
- Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

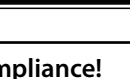


Llame OSHA. Podemos ayudar.

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

TWO ways to verify poster compliance!

QR CODE Scan with phone camera:



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



J. J. Keller
& Associates, Inc.
Since 1965