IDAHO

IDAHO & FEDERAL LABOR LAW POSTER

LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: ID50SP
Compliance Code: ID-0923-F04 • Check Compliance By Scanning Here

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 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, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de gnero)
- 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
- Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

¿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 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; embarazo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto; o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Obtención 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
- Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

¿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*)

Corre Electrónico: *info@eeoc.gov*

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en *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 al 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 oponga 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 6-27-2023)

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.

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ES LA LEY

ES CONTRA LA LEY PARA ESTE RECIPIENTE DE ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL DISCRIMINAR EN LA SIGUIENTE MANERA:

Contra cualquier individuo en los Estados Unidos por razones de raza, color, religión, sexo (incluso embarazo, parto, condiciones médicos relacionados, esterotipos sexuales, estado transgénero, e identidad de género), origen nacional (incluso dominio limitado del inglés), edad, incapacidad, afiliación política, creencia religiosa, o contra cualquier beneficiario de o solicitante a, o participante en programas de asistencia financiera bajo el Título I del Acta de Innovación y Oportunidad para la Fuerza Laboral de 2014 (Workforce Innovation and Opportunity Act of 2014 - WIOA), por razones de ciudadanía/estado legal del beneficiario como un inmigrante legalmente admitido y autorizado para trabajar en los Estados Unidos, o su participación en cualquiera de los programas o actividades de asistencia financiera del Título I del Acta de Innovación y Oportunidad para la Fuerza Laboral (WIOA).

LOS PROVEEDORES DE SERVICIO O RECIPIENTES DEL TÍTULO 1 DEL ACTA DE INNOVACIÓN Y OPORTUNIDAD PARA LA FUERZA LABORAL NO DEBEN DE DISCRIMINAR EN NINGUNA DE LAS SIGUIENTES ÁREAS:

- Decidiendo quien va a ser admitido, o tener acceso, a cualquier programa o actividad financiados por el Título I del Acta de Innovación y Oportunidad para la Fuerza Laboral; o
- Proveyendo oportunidades en, o negociando con, cualquier persona con relación a tal programa o actividad; o
- Haciendo decisiones de empleo en la administración de, o en conexión con, tal programa o actividad.

QUE HACER SI CREE QUE USTED HA EXPERIMENTADO DISCRIMINACIÓN:

Si usted cree que ha sido sujeto a discriminación en algún programa o actividad financiados bajo el Título I del Acta de Innovación y Oportunidad para la Fuerza Laboral (WIOA), usted puede someter una queja dentro de 180 días desde la fecha en que ocurrió la violación que alega, con cualquiera de los dos:

- El (La) Oficial de Igualdad de Oportunidades (equal opportunity officer) del recipiente (o la persona a quién el recipiente o ha designado con este propósito); o
- El (La) Director(a), Centro de Derechos Civiles (Director, Civil Rights Center, CRC), US Department of Labor, 200 Constitution Ave. NW, Room N-4123, Washington, D.C. 20210 o electrónicamente como se indica en el sitio Web de CRC en www.dol.gov/crc.

Si usted presenta una queja con el recipiente o proveedor de servicio, usted debe esperar hasta que el recipiente o proveedor de servicio emita por escrito un aviso de acción final, o hasta que hayan pasado 90 días (cualquiera que ocurra primero), antes de presentar una queja con el Centro de Derechos Civiles (vea la dirección arriba).

Si el recipiente no le da un aviso de acción final por escrito, dentro de los 90 días desde el día en que usted presentó su queja, usted no debe de esperar el aviso antes de presentar su queja al Centro de Derechos Civiles. Sin embargo, debe presentar su queja al Centro de Derechos Civiles dentro de 30 días después de la fecha límite de 90 días. (en otras palabras, dentro de 120 días después del día en que usted presentó su queja con el recipiente).

Si el recipiente le da un aviso escrito de acción final de su queja, pero usted no está satisfecho(a) con la decisión o resolución, usted puede presentar una queja con el Centro de Derechos Civiles. Usted debe presentar su queja dentro de 30 días desde la fecha en que recibió el aviso de acción final.

Para obtener información o presentar una queja, contacte a:
Danilo Cabrera,
Oficial de Igualdad de Oportunidades
(208) 332-3570 x 3656
Danilo.Cabrera@labor.idaho.gov

IDAHO DEPARTMENT OF LABOR
BRAD LITTLE, GOVERNOR
JANI REVIER, DIRECTOR

Empleador y proveedor de servicios con igualdad de oportunidades.
Acomodaciones razonables están disponibles par alas personas con incapacidades, al solicitarlas. Marque 711 para contactar el servicio de transmission de Idaho Relay Service.

6/5/2023

AVISO A TODOS LOS EMPLEADOS

IDAHO DEPT. OF LABOR

BENEFICIOS DE SEGURO DE DESEMPLEO

Esta empresa esta sujeta a la Ley de Seguridad de Empleo de Idaho.

Todos los empleados, excepto aguellos específicamente exonerados, están asegurados para compensación durante los períodos de desempleo involuntario.

SEGURO DE DESEMPLEO ES

lo que el nombre implica — un SEGURO pagado por el Fondo Fiduciario de Seguridad de Empleo, un fondo derivado de impuestos cobrados a la compañía o empleador.

NINGUNA PORCION DEL COSTO DE ESTE PROGRAMA ES DEDUCIBLE DE SUS GANANCIAS.

Solicitudes para el Seguro de Desempleo deben ser registradas a través de la oficina mas cercana de Departamento del Trabajo de Idaho. Por favor consulte a su directorio para la ubicación. No se demore. Reclamos deben de ser registrados inmediatamente después de su separación.

Departamento del Trabajo de Idaho
317 W. Main St.
Boise, Idaho 83735-0910
(208) 332-8942
Website: labor.idaho.gov

Los programas de seguro de desempleo de Idaho están financiados al 100% por la Administración de Empleo y Capacitación del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos subvenciones por un total de 40.761.255 dólares.

Departamento de Trabajo de Idaho **labor.idaho.gov** A proud partner of the americanjobcenter network

Un empleEdor y proYeedor de servicios con iguelded de oportunidadea.
Acomodaciones rezanables dispcnibles 81 pedi1a!!. Lia me al 7 11 pare el serlic o de Idaho.

7/2023

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 SOBRETIEMPO 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.

EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA EN EL TRABAJO La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que una empleada de enfermería extraiga leche materna para su bebé lactante durante un año después del nacimiento del bebé cada vez que la empleada necesite extraer leche materna. Los empleadores deben proporcionar un lugar, que no sea un baño, que esté protegido de la vista y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y el público, que pueda ser utilizado por la empleada para extraer leche materna.

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 avaluaciones 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
www.dol.gov/agencies/whd
WHD WH1088 SPA REV 04/23

Sus derechos de empleado en virtud de la Ley de Licencia Familiar y Médica

¿Qué es la licencia FMLA? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) es una ley federal que proporciona a los empleados elegibles una **licencia con protección laboral** por las razones familiares y médicas adecuadas. La División de Salarios y Horas (WHD) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos hace cumplir la FMLA para la mayoría de los empleados.

Los empleados elegibles pueden tomar **hasta 12 semanas laborales** de licencia FMLA en un período de 12 meses para:
- El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida
- Su condición de salud mental o física grave que le incapacite para trabajar,
- Para cuidar a un cónyuge, hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave
- Ciertas razones de calificación relacionadas con el despliegue en el extranjero de su cónyuge, hijo(a) o padre/madre que sea miembro de las fuerzas armadas.

Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo(a), padre/madre o pariente más cercano de un miembro de las fuerzas armadas con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse hasta 26 semanas laborales** de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas.

Tiene derecho a usar la licencia FMLA en **un bloque de tiempo.** Cuando sea médicamente necesario o permitido de otra manera, puede tomar la licencia FMLA **intermitentemente en bloques de tiempo separados, o en un horario reducido** trabajando menos horas cada día o semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información.

La licencia FMLA **no es una licencia paga,** pero usted puede elegir, o su empleador pueder pedirle que use cualquier licencia pagada proporcionada por el empleador si la póliza de licencia paga de su empleador cubre la razón por la cual necesita la licencia FMLA.

¿Soy elegible para tomar la licencia FMLA? Usted es un **empleado elegible** si **todas** las siguientes condiciones aplican en su caso:
- Usted trabaja para un empleador cubierto,
- Usted ha trabajado para el empleador por lo menos durante 12 meses;
- Usted tiene por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses anteriores a cuando se tome la licencia; y
- Su empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas de lugar de trabajo.

Los empleados de la tripulación de vuelo de la aerolínea tienen diferentes requisitos de "horas de servicio".

Usted trabaja para un **empleador cubierto** si se aplica **una** de las siguientes condiciones:
- Usted trabaja para un empleador privado que tuvo al menos 50 empleados durante al menos 20 semanas de trabajo en el año calendario actual o anterior,
- Usted trabaja para una escuela secundaria primaria o pública o privada, o
- Usted trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría de los empleados federales están cubiertos por el Título II de la FMLA, administrado por la Oficina de Administración de Personal.

Cómo solicito la licencia FMLA? En general, **para solicitar una licencia FMLA debe**:
- Seguir las políticas normales de su empleador para solicitar la licencia,
- Dar aviso al menos 30 días antes de su necesidad de licencia FMLA, o
- Si no es posible avisar con antelación, notifíquelo lo antes posible.

Usted **no tiene que compartir un diagnóstico médico** pero debe proporcionar suficiente información a su empleador para que pueda determinar si la licencia califica para la protección de FMLA. Usted **también debe informar a su empleador si la licencia FMLA fue tomada o aprobada previamente** por la misma razón al solicitar una licencia adicional.

Su **empleador puede solicitar la certificación** de un proveedor de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar la certificación de una exigencia calificada.

La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni reemplaza a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo que otorgue mayores derechos de licencia familiar o médica.

Los empleados estatales pueden estar sujetos a ciertas limitaciones en demandas directas con respecto a la licencia por sus propias condiciones de salud graves. La mayoría de los empleados federales y ciertos empleados del Congreso también están cubiertos por la ley, pero están sujetos a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal o del Congreso de los Estados Unidos.

¿Qué debe hacer mi empleador? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su **empleador debe:**
- Permitirle tomar tiempo libre con protección laboral por una razón que califique,
- Continuar la cobertura de su plan de salud grupal mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia, y
- Permitirle regresar al mismo trabajo, o un trabajo prácticamente idéntico con el mismo salario, beneficios y otras condiciones de trabajo, incluyendo el turno y el lugar, al final de su licencia.

Su **empleador no puede interferir con sus derechos de FMLA** o amenazar o castigarle por ejercer sus derechos bajo la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar la licencia FMLA o cooperar con una investigación de WHD.

Después de darse cuenta de que su necesidad de licencia es por una razón que pueda calificar bajo la FMLA, su **empleador debe confirmar si usted es elegible** o no para la licencia FMLA. Si su empleador determina que usted es elegible, su **empleador debe notificarle por escrito:**
- Acerca de sus derechos y responsabilidades bajo la FMLA, y
- Cuánto de su licencia solicitada, si la hubiera, será licencia protegida por la FMLA.

¿Dónde puedo encontrar más información? Llame al **1-866-487-9243** o visite **dol.gov/fmla** para obtener más información. Si cree que sus derechos bajo la FMLA han sido violados, puede presentar una queja ante el WHD o presentar una demanda privada contra su empleador en la corte.

Escanee el código QR para obtener información sobre nuestro proceso de quejas del WHD.

ESCANEEME

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
WH1420 REV 04/23

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 descontinuarla, 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
www.dol.gov/agencies/whd
WHD WH1462 SPA REV 02/22

AVISO DE DÍA DE COBRO

Día de cobro regulares Para Los Empleados de

____
(Nombre Firme)

Este Como Sigue:

☐ *Semana* ☐ *Revista Bisemanal* ☐ *Mensualmemte* ☐ *Otros* ____________

Por: ______________________ *Titulo:* ______________________

ES POSSIBLE QUE DEBA VERIFICAR SU RETENCIÓN

Desde la última vez que presentó el Formulario W-4 a su empleador usted...
- Se casó o divorció?
- Ganó o perdió a un dependiente?
- Cambió su nombre?

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

Si su respuesta es "SI"...
En cualquiera de estas preguntas o si debía impuestos extras cuando presentó su último reintegro, puede que tenga que llenar nuevamente un Formulario W-4.

Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al IRS al 1-800-829-3676.

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

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

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

IRS
Department of the Treasury
Internal Revenue Service www.irs.gov

IDAHO
DEPARTMENT OF LABOR
C.L. "Butch" Otter, Governor
Melinda S. Smyser, Director

Estado de Idaho
Departamento del Trabajo de Idaho
317 West Main Street
Boise, Idaho 83735-0910

LEY DEL SALARIO MÍNIMO DE IDAHO

SECCIÓN 44-1502 DEL CÓDIGO DE IDAHO: Con la excepción de lo que se especifique aquí, ningún empleador le pagará a sus empleados ningún sueldo calculado a una taza menor de:

$7.25 POR HORA
A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

EMPLEADOS CON PROPINA: Los empleados que tengan una ocupación en la que por costumbre o normalmente reciban más de treinta dólares ($30.00) mensuales de propina, recibirán un sueldo mínimo de $3.35 por hora. Si las propinas de un empleado sumadas al salario en efectivo del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador deberá cubrir la diferencia.

SUELDO DE OPORTUNIDAD: A los empleados menores de 20 años de edad se les puede pagar $4.25 por hora durante los primeros 90 días consecutivos (hábiles y no hábiles) en los que han trabajado para un empleador.

SECCIÓN 44-1504 DEL CÓDIGO DE IDAHO, EXCEPCIONES DEL SALARIO MÍNIMO: Las provisiones de esta acta no se aplicarán a ningún empleado en una auténtica capacidad ejecutiva, administrativa, o profesional, empleados de servicio doméstico, a cualquier persona empleada como vendedor particular, empleados por temporada de un programa de campamento sin fines de lucro, o cualquier joven menor de dieciséis (16) años que trabaje medio tiempo o realice trabajos variados que no excedan un total de cuatro (4) horas 125 al día para un (1) empleador en particular; o cualquier persona que trabaja en agricultura si; dicho trabajador agrícola es el padre o madre, esposo/a, niño/a o otro miembro familiar inmediato del empleador; o dicho empleado tiene mas de dieciséis (16) años de edad y es trabajador de temporada de cosecha pagado por contrato en una operación que generalmente y por costumbre es reconocida como una donde se paga por contrato en la region de trabajo y donde el empleado viene a diario de una residencia permanente y trabaja menos de 13 semanas durante el año de calendario anterior; o dicho trabajador tiene 16 años o menos y; trabaja como un trabajador de temporada de cosecha y se le paga por contrato en una operación que generalmente y por costumbre es reconocida como una donde se paga por contrato en la región de trabajo, y esta empleado en el mismo rancho que sus padres o persona que esta en lugar de sus padres, y se le paga igual como a trabajadores mayores de 16 años de edad que trabajan en el mismo rancho; o es un empleado que participa en la ganadería de terreno abierto (ganado y borregos).

SECCIÓN 45-606 DEL CÓDIGO DE IDAHO: Todo sueldo que se le deba a un empleado que salió del trabajo se debe pagar el día de pago más cercano o dentro de los 10 primeros días después que haya salido, excluyendo los fines de semana y días de fiesta. Si el empleado que salió lo pide por escrito, se le debe pagar dentro de las próximas 48 horas, excluyendo los fines de semana y días feriados.

La Sección de Horas y Salarios del Departamento del Trabajo de Idaho es responsable por la administración del Acta de salario mínimo y pago de sueldo de Idaho.

Para más información, una "Guía de las Leyes del Trabajo de Idaho", se encuentra disponible en las oficinas locales del Departamento del Trabajo de Idaho, online: **labor.idaho.gov/pdf/wagehourspan.pdf** o puede llamar al (208) 457-8789 en Kootenai County, al (208) 332-3570 en Boise, o al (208) 236-6710, ext. 3659 en Pocatello; o al (208) 678-5518, ext. 3128 en Burley. 800-377- 3529 (Por medio del "Idaho Relay Service").

AVISO A LOS EMPLEADORES:
ESTE AVISO OFICIAL DEBE SER COLOCADO EN UN LUGAR VISIBLE, EN O CERCA DEL LUGAR DE TRABAJO DE CUALQUIER PERSONA A LA QUE SE APLIQUE ESTA ACTA O EN UN LUGAR ACCESIBLE A SUS EMPLEADOS (SECCIÓN 44-1507, DEL CÓDIGO DE IDAHO).

EL EMPLEO DE PERSONAS CON INCAPACIDADES O APRENDICES DEBE SER CONFORME CON SECCIÓN 44-1505 Y 44-1507, DEL CÓDIGO DE IDAHO

PARA OBTENER HOJAS ADICIONALES O INFORMACIÓN, COMUNÍQUESE A LA DIRECCIÓN EN ESTE BOLETIN O PUEDE IMPRIMIR COPIAS DE LA RED (INTERNET) EN EL SITIO http://.labor.idaho.gov EN LA SECCIÓN DE "BUSINESS SERVICES".

(R. 3/2014)

PARA EL PATRON: ESTE AVISO DEBE SER PUESTO EN UN LUGAR CONSPICUO EN SU SITIO DE NEGOCIO.

AVISO

RESPECTO A EL SEGURO DE COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES

TODOS LOS TRABAJADORES EMPLEADOS POR EL SUSCRITO SON, POR LA PRESENTE, NOTIFICADOS QUE EL PATRÓN HA CUMPLIDO CON LA LEY CON RESPECTO A ASEGURAR EL PAGO DE COMPENSACIÓN A LOS EMPLEADOS Y SUS DEPENDIENTES, DE ACUERDO CON LAS PROVISIONES DE LA LEY DE COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES.

Patrón: ____________________ Fecha: ____________________

Por: Agente Autorizado del Patrón: ____________________

Un empleado que recibe un daño en un accidente tiene que notificar immediatamente a su mayordomo o mayordoma, superintendente o a la persona suscrita, quien proveer a atención médica. Reclamación para compensación tiene que ser hecha por escrito y entregada al patrón. Formas explicando el daño y reclamando compensación seránproveidas por el patrón; por el fiador, o con solicitud, por La Comisión Industrial en Boise, Idaho.

IC REV. 11/94.EMP

IDAHO HUMAN RIGHTS COMMISSION

LA LEY DE IDAHO PROHIBE DISCRIMINACIÓN EN EMPLEO

por causa de incapacidad, religión, raza, color, sexo, origen nacional o edad. La ley también prohíbe represalias contra individuos que ejercen sus derechos bajo las leyes contra discriminación en Idaho

La Comisión también ofrece programas educativos para negocios, organizaciones de recursos humanos, y otras agencias sin costo.

IDAHO HUMAN RIGHTS COMMISSION
317 W. Main St. Boise, ID 83755
t: 208.334.2873
f: 208.334.2664

Rev. 5/2018

An Equal Opportunity Employer and Service Provider. Reasonable accommodations are available upon request. Dial 711 for TTY Idaho Relay Service.

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 reempleado(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 reempleado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y
- usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonroso o bajo condiciones no honorables.

Si usted es elegible para ser reempleado(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; • reempleo; • 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 reinstituido(a) en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reempleado(a), por lo general sin tiempos de espera o exclusiones (ej. Condiciones de exclusión preexistentes) excepto para enfermedades u heridas relacionadas con el servicio.

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

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.

VETS U.S. Department of Labor 1-866-487-2365 | U.S. Department of Justice | Office of Special Counsel | ESGR Employer Support Of The Guard And Reserve 1-800-336-4590

Departamento de Trabajo de los EE. UU.
OSHA® Administración de Seguridad y Salud Ocupacional

Seguridad y Salud en el Trabajo ¡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 toxicas 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.
- 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 cualquieras citaciones 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.

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 fatalidad laboral o dentro de 24 horas de cualquier hospitalización, amputación, o pérdida de ojo relacionado con el trabajo.
- Proporcionar el entrenamiento requerido a todos los trabajadores en un idioma y vocabulario que pueden entender.
- Mostrar claramente este cartel en el lugar de trabajo.
- Mostrar las citaciones de la OSHA acerca del lugar de la violación alegada.

Servicios de consulta en el lugar de trabajo están disponibles para empleadores de tamaño pequeño y mediano sin citación o multa, a través de los programas de consulta apoyados por la OSHA en cada estado.

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/espanol

OSHA 3167-04R 2019 It's the Law – Spanish