## 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)*

---

*This notice must be posted and maintained by the employer in one or more conspicuous places.*

## Workers Compensation Rights and Responsibilities

Your employer is subject to the Kansas Workers Compensation Law which provides compensation for job-related injuries.

**This notice applies to dates of accidents on or after July 1, 2024.**
**Este aviso aplica a las fechas de los accidentes a partir de Julio 1, 2024.**

**WHAT TO DO IF AN INJURY OCCURS ON THE JOB**

**NOTIFY YOUR EMPLOYER IMMEDIATELY.** Per K.S.A. 44-520, a claim may be denied if an employee fails to notify their employer within the earliest of the following dates: (A) **30 calendar days** from the date of accident or the date of injury by repetitive trauma; (B) if the employee no longer works for the employer against whom benefits are being sought, **20 calendar days** after the employee's last day of actual work for the employer.

Notice may be given orally or in writing. Where notice is provided orally, if the employer has designated an individual or department to whom notice must be given and such designation has been communicated in writing to the employee, notice to any other individual or department shall be insufficient under this section. If the employer has not designated an individual or department to whom notice must be given, notice must be provided to a supervisor or manager.

Where notice is provided in writing, notice must be sent to a supervisor or manager at the employee's principal location of employment.

The notice, whether provided orally or in writing, shall include the time, date, place, person injured and particulars of such injury. It must be apparent from the content of the notice that the employee is claiming benefits under the workers compensation act or has suffered a work-related injury.

**BENEFITS. Benefits are paid by the employer's insurance carrier or self insurance program.** Benefits include medical treatment, partial wage replacement for lost time and additional benefits if the injury results in permanent disability. An employer is required to furnish all necessary medical treatment and has the right to designate the treating physician. If the employee seeks treatment from a doctor not authorized by the employer, the employer or its insurance carrier is only liable up to $800.00 dollars for the unauthorized medical treatment.

**QUE HACER SI UNA LESIÓN OCURRE EN EL TRABAJO**

**NOTIFIQUE A SU EMPLEADOR INMEDIATAMENTE.** De acuerdo con el artículo de ley K.S.A. 44-520, un reclamo puede ser negado si el empleado no notifica a su empleador dentro del antes de las siguientes fechas: (A) **30 días** a partir de la fecha del accidente o la fecha de la lesión debido a trauma por movimientos repetitivos; (B) si el empleado está trabajando con el empleador en contra del cu si el empleado ya no trabaja para el empleador en contra del cual se están buscando beneficios, **20 días** después del último día de trabajo para dicho empleador.

El aviso puede darse oralmente o por escrito. Donde el aviso se da oralmente, si el empleador ha designado un individuo o departamento a quien el aviso se debe dar y tal designación ha sido comunicada por escrito al empleado, aviso a cualquier otro individuo o departamento deberá ser insuficiente bajo esta sección. Si el empleador no ha designado a un individuo o departamento a quien se debe dar el aviso, el aviso puede darse a un supervisor o gerente.

Donde el aviso se hace por escrito, el aviso debe ser enviado a un supervisor o gerente de la oficina principal de empleo del trabajador.

El aviso, sea que se haga oralmente o por escrito, debe incluir la hora, fecha, lugar, persona lesionada y detalles de tal lesión. Debe ser visible a partir del contenido del aviso, que el empleado está reclamando beneficios bajo la ley de compensación del trabajador o que ha sufrido una lesión relacionada con el trabajo.

**BENEFICIOS. Los beneficios son pagados por la compañía aseguradora del empleador o programa de seguro propio.** Los beneficios incluyen tratamiento médico, reemplazo de sueldo parcial por tiempo perdido y beneficios adicionales si la lesión resulta en incapacidad permanente. El empleador debe proporcionar todo el tratamiento médico necesario y tiene el derecho de designar el doctor para dicho tratamiento. Si el empleado busca tratamiento con un doctor que no ha sido autorizado por el empleador, el empleador o su compañía aseguradora serán responsables de pagar solamente los primeros $800.00 dólares para tratamiento médico no autorizado.

**WHERE TO GET HELP WITH YOUR CLAIM (DÓNDE CONSEGUIR AYUDA CON SU RECLAMO):**

Employer's Insurance Carrier (Compañía Aseguradora del Empleador) ____________

Telephone (Teléfono de la Aseguradora) ____________

Address (Dirección de la Aseguradora) ____________

**For questions about Workers Compensation Law, contact (Para preguntas acerca de la Ley de Compensación del Trabajador):**

**KANSAS DEPARTMENT OF LABOR**
Workers Compensation Division/Ombudsman
401 SW Topeka Blvd., Suite 2, Topeka, KS 66603-3105

Website: dol.ks.gov/workers-compensation/overview
Email: KDOL.wc@ks.gov
Phone: (800) 332-0353 or (785) 296-4000

Persons with impaired hearing or speech utilizing a telecommunications device may access the above number(s) by using the Kansas Relay Center at (800) 766-3777.

**www.dol.ks.gov** **KANSAS DEPARTMENT OF LABOR** K-WC 40-A (10-24)

---

## Unemployment Insurance Notice for Workers

*El Seguro de Desempleo Aviso Para el Trabajador*

**Unemployment Insurance (UI) is a program that provides temporary financial assistance to workers who have lost their jobs through no fault of their own. Funding for UI Benefits comes from taxes paid by employers.**

*El Seguro de Desempleo es un programa que proporciona asistencia financiera temporal a los trabajadores quehan perdido sus empleos por causas ajenas a su voluntad. Los fondos para los beneficios del seguro de desempleo provienen de los impuestos pagados por los empleadores*

### Qualifications

You must be **able to work, available for work** and **seeking suitable employment** to be eligible for Unemployment Insurance benefits. You must also have adequate work history and meet wage requirements.

UI benefits are intended to replace some of the income you lost to assist with basic needs until you find new work. You must also comply with weekly job search requirements, and participate in reemployment service activities to receive benefits.

### Filing a Claim

Create an account at KansasUI.gov to file a claim. Submit a weekly certification for each week you're not working full time. Log in to your account to check your eligibility status. For assistance, call the contact center.

### Calificaciones

Debe ser **capaz de trabajar, estar disponible para trabajar** y **buscar un empleo adecuado** para ser elegible para los beneficios del Seguro de Desempleo. También debe tener un historial laboral adecuado y cumplir con los requisitos salariales.

Los beneficios del UI están destinados a reemplazar algunos de los ingresos que perdió y retenerlo hasta que encuentre un nuevo trabajo. También debe cumplir con los requisitos de búsqueda de empleo semanal y participar en actividades de servicio de reempleo para recibir beneficios.

### Presentación de una reclamación

Crear una cuenta en KansasUI.gov para presentar su reclamo. Envie una certificación semanal por cada semana que no trabaje tiempo completo. Inicie sesión en su cuenta para verificar su estado de elegibilidad. Para obtener ayuda, llame al centro de contacto.

**Apply at KansasUI.gov**
**KDOL Contact Center**
785-575-1460
Toll Free: 800-292-6333
**Monday - Wednesday & Friday:** 8 a.m. - 4 p.m.
**Thursday:** 8 a.m. - 3:15 p.m.
Closed state holidays

**Aplicar en KansasUI.gov**
**KDOL Centro de Contacto**
785-575-1460
Número gratuito: 800-292-6333
**lunes - miércoles & viernes:** 8 a.m. - 4 p.m.
**jueves:** 8 a.m. - 3:15 p.m.
Días festivos estatales cerrados

Kansas Department of Labor | 401 SW Topeka Blvd, Topeka, KS 66603 | dol.ks.gov

K-CNS 405-A (12-24)

---

**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 del salario mínimo y/o del pago de horas extras. Ciertas exenciones limitadas también se aplican a los requisitos de extracción de leche materna en el trabajo.
- 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

---

# NO FUME

**Es prohibido fumar proveído por la ley estatal**

www.KSsmokefree.org
1-877-416-8547

---

## SE BUSCA: VIVIENDA JUSTA

**Sin tener en cuenta raza, religión, color, sexo, raza por asociación, origen nacional, ascendencia, estado familiar, discapacidades, retaliación en las áreas de ventas, arriendos, financiación y otros términos y condiciones.**

**KANSAS COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE LAS OFICINAS DE ZONA:**

**MAIN OFFICE TOPEKA:**
900 S.W. Jackson Suite 568-South
Topeka, KS 66612
Voice (785) 296-3206 Fax (785) 296-0589
TTY (785) 296-0245 Toll-Free (888) 793-6874

**DODGE CITY OFFICE:**
Military Plaza Office Suite 220
100 Military Plaza
Dodge City, KS 67801
(620) 225-4804 Fax (620) 225-4986

**WICHITA OFFICE:**
300 W. Douglas Suite 220
Wichita, KS 67202
Voice (316) 337-6270
Fax (316) 337-7376

---

## 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.

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

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

---

## 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 LEY DE KANSAS ESTABLECE

**Oportunidad Equitativa en el empleo sin tener en cuenta raza, religión, color, sexo, discapacidad, nacionalidad, ascendencia, o edad. Las pruebas y muestras genéticas también están prohibidas.**

El sexo incluye LGBTQ+, todos los derivados relacionados con el sexo, y el embarazo. La edad es de 40 años o más.

Si usted ha sufrido de discriminación durante reclutamiento, contratación, ubicación, ascensos, transferencias, capacitación, compensación, o despido contacte a…

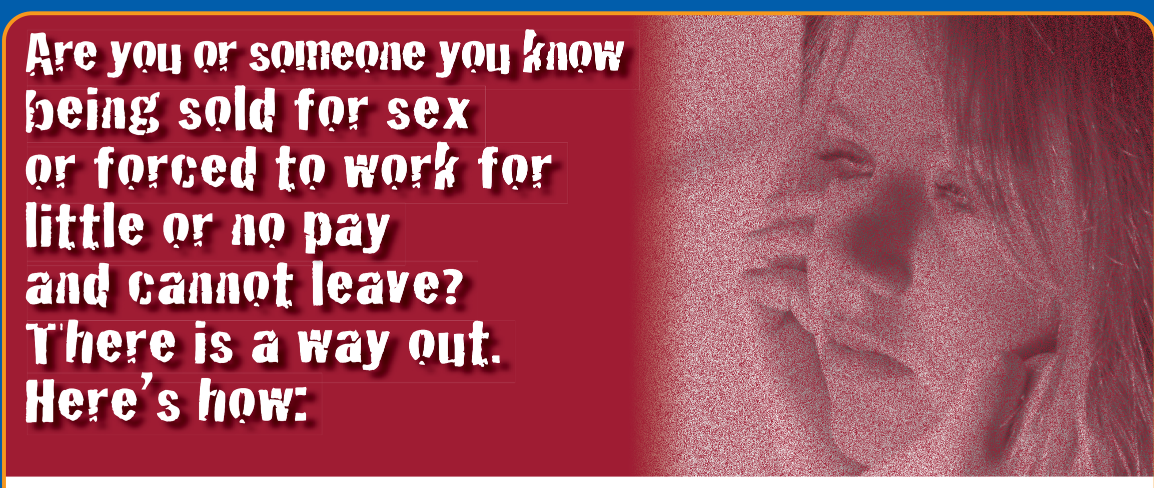
**OFICINAS REGIONALES DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE KANSAS:**

MAIN OFFICE TOPEKA:
900 S.W. JACKSON
SUITE 568-SOUTH
TOPEKA, KANSAS 66612-1258
Voice (785) 296-3206
Fax (785) 296-0589
TTY (785) 296-0245
Toll-Free (888) 793-6874
**E-mail khrc@ks.gov**

DODGE CITY OFFICE:
MILITARY PLAZA OFFICES
SUITE 220
100 MILITARY PLAZA
DODGE CITY, KS 67801-4945
Voice (620) 371-5681
Fax (620) 371-5682

WICHITA OFFICE:
300 W. DOUGLAS
SUITE 220
WICHITA, KS 67202
Voice (316) 337-6270
Fax (316) 337-7376

---




**Contact the National Human Trafficking Resource Center**
**Call 1-888-373-7888**
**toll free and confidential or text HELP or INFO to Befree (233733)**

The Hotline and Text line can be used to:

Get help, report a tip, connect with anti-trafficking services in your area, and to request training and technical assistance, general information or specific anti-trafficking resources.

*The National Human Trafficking Resource Center is a national, toll-free hotline available to answer calls and texts from anywhere in the country, in English, Spanish, and more than 200 additional languages through an interpreter, 24 hours a day, 7 days a week, every day of the year.*

***Human trafficking situations can be dangerous to you and to victims if you attempt to intervene. If you suspect human trafficking, call the Hotline or 1-800-KS-CRIME. If it is an emergency situation, call 911.***

**Comuníquese con el Centro Nacional de Recursos contra la Trata de Personas**
**Llame al 1-888-373-7888.**
**Es gratis y confidencial.**
**O envíe un mensaje de texto con la palabra "AYUDA" o "INFO" al número BeFree (233733)**

Puede usar la línea directa y la línea de mensaje de texto para:

obtener ayuda, informar de una pista, comunicarse con los servicios contra la trata de su zona y pedir capacitación y asistencia técnica, información general o recursos específicos contra la trata.

*El Centro Nacional de Recursos contra la Trata de Personas es una línea directa nacional gratis disponible para responder llamadas y mensajes de texto desde cualquier lugar del país, en inglés, español y más de 200 idiomas adicionales a través de un intérprete, las 24 horas del día, los 7 días de la semana, todos los días del año.*

***Las situaciones de trata de personas pueden ser peligrosas tanto para usted como para las víctimas si intenta intervenir. Si sospecha de un caso de trata de personas, llame a la línea directa o al 1-800-KS-CRIME. Si es una situación de emergencia, llame al 911.***

*Provided by*
**Kansas Attorney General Derek Schmidt**
**1-800-828-97 45 (8 a.m. - 5 p.m. Central Time)**
*Proporcionado por*
**Fiscal general de Kansas, Derek Schmidt**
**1-800-828-9745 (de 8:00 a. m. a 5:00 p .m., hora central)**

Rev. 12/2021

## DETENER LA TRATA DE PERSONAS EN KANSAS

# 1-888-373-7888

**LLAMA** al 1-888-373-7888
**ENVÍA** "BeFree" al 233733
**CHAT EN VIVO** HumanTraffickingHotline.org
**ESCANEA** visitar el sitio web

**Si usted o alguien que conoce es víctima de trata de personas, hay ayuda.**

### Conozca las señales
¿Te obligan a trabajar en contra de tu voluntad?
¿Estás amenazado o engañado por tu jefe?
¿Estás obligado a vivir con tu empleador?

### Reportar actividades sospechosas
- Menor acompañado de un adulto mayor no emparentado que ejerce un control excesivo o parece demasiado posesivo.
- Falta de libertad personal.
- Tatuajes o marcas que sugieran propiedad.
- Signos de miedo, sumisión o paranoia en torno a la autoridad.
- Se requiere ganar una cierta cantidad de dinero por día.

**Comuníquese con la Línea Directa Nacional contra la Trata de Personas para:**
- ✓ Obtener ayuda
- ✓ Encontrar servicios
- ✓ Reportar una denuncia
- ✓ Conozca sus opciones

Si usted o alguien que conoce estáen peligro inmediato, llame al 911.

Tus acciones pueden marcar una diferencia en la vida de alguien.

**Departamento de Trabajo de Kansas | 401 SW TOPEKA BLVD TOPEKA, KS 66603 | www.dol.ks.gov** KESD-P 541 (10-24)

---

### 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.**

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

ESCANEEME

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 SOBRE LAS LEYES LABORALES PARA MENORES

### Restricciones de Horarios para Menores en Kansas

Este aviso es requerido únicamente si emplea a jóvenes menores de 18 años y NO está sujeto a la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA) federal. Los empleadores no cubiertos por la FLSA deben cumplir con las leyes laborales para menores en Kansas. Si tiene alguna pregunta sobre qué ley (federal o estatal) es aplicable, comuníquese con la Oficina Federal de Salarios y Horas. **La mayoría de los empleadores están bajo la cobertura de la FLSA y cumplen con las leyes federales sobre la protección de los menores en el trabajo.**

Los jóvenes de 16 y 17 años pueden trabajar sin restricciones en sus horarios.

**Restricciones de horarios para jóvenes de 14 y 15 años:**

**No pueden trabajar antes** de las **7 a.m.**

**No pueden trabajar después** de las **10 p.m.** (excepto en noches que no preceden a un día escolar)

**Horas máximas hasta** **8 horas** por día, **40 horas** por semana

**Ocupaciones Peligrosas** — Ningún menor de 18 años puede ser empleado en ocupaciones consideradas peligrosas por el Secretario de Trabajo de los EE. UU. Existen excepciones limitadas. Para más información, visite dol.gov/agencies/whd/child-labor.

**FEDERAL**
Para más información sobre las leyes y regulaciones federales, comuníquese con la Oficina del Departamento de Trabajo de EE. UU.
Oficina Federal de Salarios y Horas
Gateway Tower II
400 State Ave., Suite 1010
Kansas City, KS 66101
(913) 551-5721
Llamada Gratuita (866) 487-9243
dol.gov/agencies/whd/flsa

**ESTATAL**
Para más información o detalles sobre la ley estatal de Kansas, comuníquese con el Departamento de Trabajo de Kansas.
Departamento de Trabajo de Kansas
Normas de Empleo
401 SW Topeka Blvd.
Topeka, KS 66603-3182
(785) 296-5000, opt. 5
dol.ks.gov

**Departamento de Trabajo de Kansas | 401 SW TOPEKA BLVD TOPEKA, KS 66603 | www.dol.ks.gov** K-ESLR 100-S (10-24)

---

### 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.

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

---

### LA LEY DE KANSAS ESTABLECE OPORTUNIDAD EQUITATIVA EN LOS ALOJAMIENTOS PÚBLICOS

**Sin tomar en cueta RAZA, RELIGIÓN, COLOR, SEXO, DISCAPACIDAD, NACIONALIDAD, O ASCENDENCIA. EN EL USO TOTAL Y EQUITATIVO Y EL DISFRUTE DE BIENES, SERVICIOS, INSTALACIONES OFRECIDAS POR INSTALACIONES DE ALOJAMIENTO PÚBLICO DENTRO DEL ESTADO DE KANSAS**

**"Protegiendo sus derechos bajo la Ley"**
**Reporte la discriminación a:**
**LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE KANSAS**

MAIN OFFICE TOPEKA:
900 S.W. Jackson Suite 568 South Topeka, Kansas 66612
Voice (785) 296-3206 Fax (785) 296-0589
TTY (785) 296-0245 Toll-Free (888) 793-6874

DODGE CITY OFFICE:
Military Plaza Offices Suite 220 100 Military Plaza
Dodge City, Kansas 67801
Voice (620) 225-4804 Fax (620) 225-4986

WICHITA OFFICE:
300 W. Douglas Suite 220 Wichita, Kansas 67202
Voice (316) 337-6270
Fax (316) 337-7376

---

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