

EMPLOYEE RIGHTS AND RESPONSIBILITIES UNDER THE FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT

Basic Leave Entitlement

FMLA requires covered employers to provide up to 12 weeks of unpaid, job-protected leave to eligible employees for the following reasons:

- for incapacity due to pregnancy, prenatal medical care or child birth;
- to care for the employee's child after birth, or placement for adoption or foster care;
- to care for the employee's spouse, son, daughter or parent, who has a serious health condition; or
- for a serious health condition that makes the employee unable to perform the employee's job.

Military Family Leave Entitlements

Eligible employees whose spouse, son, daughter or parent is on covered active duty or call to covered active duty status may use their 12-week leave entitlement to address certain qualifying exigencies. Qualifying exigencies may include attending certain military events, arranging for alternative childcare, addressing certain financial and legal arrangements, attending certain counseling sessions, and attending post-deployment reintegration briefings.

FMLA also includes a special leave entitlement that permits eligible employees to take up to 26 weeks of leave to care for a covered servicemember during a single 12-month period. A covered servicemember is: (1) a current member of the Armed Forces, including a member of the National Guard or Reserves, who is undergoing medical treatment, recuperation or therapy, is otherwise in outpatient status, or is otherwise on the temporary disability retired list, for a serious injury or illness*; or (2) a veteran who was discharged or released under conditions other than dishonorable at any time during the five-year period prior to the first date the eligible employee takes FMLA leave to care for the covered veteran, and who is undergoing medical treatment, recuperation, or therapy for a serious injury or illness.*

***The FMLA definitions of "serious injury or illness" for current servicemembers and veterans are distinct from the FMLA definition of "serious health condition".**

Benefits and Protections

During FMLA leave, the employer must maintain the employee's health coverage under any "group health plan" on the same terms as if the employee had continued to work. Upon return from FMLA leave, most employees must be restored to their original or equivalent positions with equivalent pay, benefits, and other employment terms.

Use of FMLA leave cannot result in the loss of any employment benefit that accrued prior to the start of an employee's leave.

Eligibility Requirements

Employees are eligible if they have worked for a covered employer for at least 12 months, have 1,250 hours of service in the previous 12 months*, and if at least 50 employees are employed by the employer within 75 miles.

***Special hours of service eligibility requirements apply to airline flight crew employees.**

Definition of Serious Health Condition

A serious health condition is an illness, injury, impairment, or physical or mental condition that involves either an overnight stay in a medical care facility, or continuing treatment by a health care provider for a condition that either prevents the employee from performing the functions of the employee's job, or prevents the qualified family member from participating in school or other daily activities.

Subject to certain conditions, the continuing treatment requirement may be met by a period of incapacity of more than 3 consecutive calendar days combined with at least two visits to a health care provider or one visit and a regimen of

continuing treatment, or incapacity due to pregnancy, or incapacity due to a chronic condition. Other conditions may meet the definition of continuing treatment.

Use of Leave

An employee does not need to use this leave entitlement in one block. Leave can be taken intermittently or on a reduced leave schedule when medically necessary. Employees must make reasonable efforts to schedule leave for planned medical treatment so as not to unduly disrupt the employer's operations. Leave due to qualifying exigencies may also be taken on an intermittent basis.

Substitution of Paid Leave for Unpaid Leave

Employees may choose or employers may require use of accrued paid leave while taking FMLA leave. In order to use paid leave for FMLA leave, employees must comply with the employer's normal paid leave policies.

Employee Responsibilities

Employees must provide 30 days advance notice of the need to take FMLA leave when the need is foreseeable. When 30 days notice is not possible, the employee must provide notice as soon as practicable and generally must comply with an employer's normal call-in procedures.

Employees must provide sufficient information for the employer to determine if the leave may qualify for FMLA protection and the anticipated timing and duration of the leave. Sufficient information may include that the employee is unable to perform job functions, the family member is unable to perform daily activities, the need for hospitalization or continuing treatment by a health care provider, or circumstances supporting the need for military family leave. Employees also must inform the employer if the requested leave is for a reason for which FMLA leave was previously taken or certified. Employees also may be required to provide a certification and periodic recertification supporting the need for leave.

Employer Responsibilities

Covered employers must inform employees requesting leave whether they are eligible under FMLA. If they are, the notice must specify any additional information required as well as the employees' rights and responsibilities. If they are not eligible, the employer must provide a reason for the ineligibility.

Covered employers must inform employees if leave will be designated as FMLA-protected and the amount of leave counted against the employee's leave entitlement. If the employer determines that the leave is not FMLA-protected, the employer must notify the employee.

Unlawful Acts by Employers

FMLA makes it unlawful for any employer to:

- interfere with, restrain, or deny the exercise of any right provided under FMLA; and
- discharge or discriminate against any person for opposing any practice made unlawful by FMLA or for involvement in any proceeding under or relating to FMLA.

Enforcement

An employee may file a complaint with the U.S. Department of Labor or may bring a private lawsuit against an employer.

FMLA does not affect any Federal or State law prohibiting discrimination, or supersede any State or local law or collective bargaining agreement which provides greater family or medical leave rights.

FMLA section 109 (29 U.S.C. § 2619) requires FMLA covered employers to post the text of this notice. Regulation 29 C.F.R. § 825.300(a) may require additional disclosures.



For additional information:
1-866-4US-WAGE (1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627
WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV

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



DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADO BAJO LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

Derechos Básicos de Ausencia

La Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA—por sus siglas en inglés) exige que todo empresario bajo el alcance de la Ley provea a sus empleados elegibles hasta 12 semanas de ausencia del trabajo, no pagadas y con protección del puesto, por las siguientes razones:

- por incapacidad causada por embarazo, atención médica prenatal o parto;
- para atender a un hijo del empleado después de su nacimiento, o su colocación para adopción o crianza;
- para atender a un cónyuge, hijo, hija, o padres del/de la empleado(a), el/la cual padezca de una condición de salud seria; o
- a causa de una condición de salud seria que le impida al empleado desempeñar su puesto.

Derechos de Ausencia Para Familias Militares

Empleados elegibles con un cónyuge, hijo, hija, o padre que estén en servicio activo o se le haya avisado de una llamada a estado de servicio activo bajo cobertura pueden usar su derecho de ausencia de 12 semanas para atender ciertas exigencias calificadoras. Las exigencias calificadoras pueden incluir la asistencia a ciertos eventos militares, la fijación del cuidado alternativo de hijos, para atender ciertos arreglos financieros y legales, para asistir a ciertas consultas con consejeros, y para asistir a sesiones de reintegración pos-despliegue.

FMLA también incluye un derecho especial de ausencia que concede a empleados elegibles ausentarse del trabajo hasta 26 semanas para atender a un miembro del servicio militar bajo el alcance de la Ley durante un período único de 12 meses. Un miembro del servicio bajo el alcance de la Ley es: (1) un miembro actual de las Fuerzas Armadas, incluyendo un miembro de la Guardia Nacional o Reservas, que esté atravesando tratamiento médico, recuperación o terapia, es de cualquier otra forma paciente externo, o está de cualquier otra forma en la lista de retiro temporal por discapacidad, debido a una lesión o enfermedad grave*; o (2) un veterano que fue licenciado o relevado bajo condiciones no deshonrosas en cualquier momento durante el período de cinco años antes de la primera fecha en la que el empleado elegible toma la ausencia bajo la FMLA para cuidar de un veterano bajo el alcance de la Ley, y que esté atravesando tratamiento médico, recuperación o terapia por una lesión o enfermedad grave.*

***Las definiciones de la FMLA de “lesión o enfermedad grave” para los actuales miembros del servicio y veteranos son diferentes a la definición de “condición de salud seria”.**

Beneficios y Protecciones

Durante una ausencia bajo FMLA, el empresario ha de mantener en vigor el seguro de salud del empleado bajo cualquier “plan de seguro colectivo de salud” con los mismos términos como si el empleado hubiese seguido trabajando. Al regresar de una ausencia de FMLA, a la mayor parte de los empleados se le ha de restaurar a su puesto original o puesto equivalente con sueldo, beneficios y otros términos de empleo equivalentes. El tomar una ausencia bajo FMLA no puede resultar en la pérdida de ningún beneficio de empleo acumulado antes de que el empleado comenzara una ausencia.

Requisitos Para Elegibilidad

Los empleados son elegibles si han trabajado para el empresario bajo el alcance de la Ley durante por lo menos 12 meses, por 1,250 horas durante los previos 12 meses*, y si el empresario emplea por lo menos a 50 empleados dentro de un área de 75 millas.

***Aplican requisitos especiales de horas de servicio para empleados que son miembros de tripulación de vuelo.**

Definición de una Condición de Salud Seria

Una condición de salud seria es una enfermedad, lesión, impedimento, o condición física o mental que involucra una pernoctación en un establecimiento de atención médica, o el tratamiento continuo bajo un servidor de atención médica por una condición que le impide al empleado desempeñar las funciones de su puesto, o impide al miembro de la familia que califica participar en actividades escolares o en otras actividades diarias.

Dependiendo de ciertas condiciones, se puede cumplir con el requisito de tratamiento continuo con un período de incapacidad de más de 3 días civiles consecutivos en combinación con por lo menos dos visitas a un servidor de atención médica o una

visita y un régimen de tratamiento continuo, o incapacidad a causa de un embarazo, o incapacidad a causa de una condición crónica. Otras condiciones pueden satisfacer la definición de un tratamiento continuo.

Uso de la Ausencia

El empleado no necesita usar este derecho de ausencia todo de una vez. La ausencia se puede tomar intermitentemente o según un horario de ausencia reducido cuando sea médicamente necesario. El empleado ha de esforzarse razonablemente cuando hace citas para tratamientos médicos planificados para no interrumpir indebidamente las operaciones del empresario. Ausencias causadas por exigencias calificadoras también pueden tomarse intermitentemente.

Substitución de Ausencia Pagada por Ausencia No Pagada

El empleado puede escoger o el empresario puede exigir el uso de ausencias pagadas acumuladas mientras se toma ausencia bajo FMLA. Para poder usar ausencias pagadas cuando toma la ausencia bajo FMLA, el empleado ha de cumplir con la política normal del empresario que rija las ausencias pagadas.

Responsabilidades del Empleado

El empleado ha de proveer un aviso con 30 días de anticipación cuando necesite ausentarse bajo FMLA cuando la necesidad es previsible. Cuando no sea posible proveer un aviso con 30 días de anticipación, el empleado ha de proveer aviso en cuanto sea factible y, en general, ha de cumplir con los procedimientos normales del empresario de llamar.

Los empleados han de proporcionar suficiente información para que el empresario determine si la ausencia califica para la protección de FMLA, con la fecha y la duración anticipadas de la ausencia. Suficiente información puede incluir que el empleado no puede desempeñar las funciones del puesto, que el miembro de la familia no puede desempeñar las actividades diarias, la necesidad de ser hospitalizado o de seguir un régimen continuo bajo un servidor de atención médica, o circunstancias que exijan una necesidad de ausencia familiar militar. Además, los empleados han de informar al empresario si la ausencia solicitada es por una razón por la cual se había previamente tomado o certificado la ausencia bajo FMLA. También se le puede exigir al empleado que provea certificación y re-certificación periódicamente constatando la necesidad para la ausencia.

Responsabilidades del Empresario

Los empresarios bajo el alcance de FMLA han de informar a los empleados solicitando ausencia si son o no elegibles bajo FMLA. Si lo son, el aviso ha de especificar cualquier otra información exigida tanto como los derechos y las responsabilidades de los empleados. Si no son elegibles, el empresario ha de proveer una razón por la inelegibilidad.

Los empresarios bajo el alcance de la Ley han de informar a los empleados si la ausencia se va a designar protegida por FMLA y la cantidad de tiempo de la ausencia que se va a contar contra el derecho del empleado para ausentarse. Si el empresario determina que la ausencia no es protegida por FMLA, el empresario ha de notificar al empleado de esto.

Actos Ilegales Por Parte del Empresario

La ley FMLA le prohíbe a todo empresario:

- que interfiera con, limite, o niegue el ejercicio de cualquier derecho estipulado por FMLA; y
- que se despidan a, o se discrimine en contra de, alguien que se oponga a una práctica prohibida por FMLA o porque se involucre en cualquier procedimiento bajo FMLA o relacionado a FMLA.

Cumplimiento

Un empleado puede presentar una reclamación ante el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos o puede iniciar una demanda civil particular contra el empresario.

FMLA no afecta ninguna otra ley federal o estatal que prohíba la discriminación, o invalida ninguna ley estatal o local o ninguna negociación colectiva que provea derechos familiares o médicos superiores.

La Sección 109 de FMLA (29 U.S.C. § 2619) exige que todo empresario bajo el alcance de FMLA exhiba el texto de este aviso. Los Reglamentos 29 C.F.R. § 825.300(a) pueden exigir divulgaciones adicionales.



Si precisa información adicional:
1-866-4US-WAGE (1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627
WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV

Departamento de Trabajo de los Estados Unidos | División de Horas y Salarios



Job Safety and Health It's the law!



Occupational Safety
and Health Administration
U.S. Department of Labor

EMPLOYEES:

- You have the right to notify your employer or OSHA about workplace hazards. You may ask OSHA to keep your name confidential.
- You have the right to request an OSHA inspection if you believe that there are unsafe and unhealthful conditions in your workplace. You or your representative may participate in that inspection.
- You can file a complaint with OSHA within 30 days of retaliation or discrimination by your employer for making safety and health complaints or for exercising your rights under the *OSH Act*.
- You have a right to see OSHA citations issued to your employer. Your employer must post the citations at or near



the place of the alleged violations.

- Your employer must correct workplace hazards by the date indicated on the citation and must certify that these hazards have been reduced or eliminated.
- You have the right to copies of your medical records and records of your exposures to toxic and harmful substances or conditions.
- Your employer must post this notice in your workplace.
- You must comply with all occupational safety and health standards issued under the *OSH Act* that apply to your own actions and conduct on the job.

EMPLOYERS:

- You must furnish your employees a place of employment free from recognized hazards.
- You must comply with the occupational safety and health standards issued under the *OSH Act*.



Free assistance in identifying and correcting hazards or complying with standards is available to employers, without citation or penalty, through OSHA-supported consultation programs in each state.

1-800-321-OSHA (6742)

www.osha.gov

OSHA 3165-02 2012R



Seguridad y Salud en el Trabajo ¡ Es la Ley!



Administración de Seguridad
y Salud Ocupacional

Departamento del Trabajo
de los EE UU.

EMPLEADOS:

- Usted tiene el derecho de notificar a su empleador o a la OSHA sobre peligros en el lugar de trabajo. Usted también puede pedir que la OSHA no revele su nombre.
- Usted tiene el derecho de pedir a la OSHA que realice una inspección si usted piensa que en su trabajo existen condiciones peligrosas o poco saludables. Usted o su representante pueden participar en esa inspección.
- Usted tiene 30 días para presentar una queja ante la OSHA si su empleador llega a tomar represalias o discriminar en su contra por haber denunciado la condición de seguridad o salud o por ejercer los derechos consagrados bajo la Ley OSH.
- Usted tiene el derecho de ver las citaciones enviadas por la



OSHA a su empleador. Su empleador debe colocar las citaciones en el lugar donde se encontraron las supuestas infracciones o cerca del mismo.

- Su empleador debe corregir los peligros en el lugar de trabajo para la fecha indicada en la citación y debe certificar que dichos peligros se hayan reducido o desaparecido.
- Usted tiene derecho de recibir copias de su historial o registro médico y el registro de su exposición a sustancias o condiciones tóxicas o dañinas.
- Su empleador debe colocar este aviso en su lugar de trabajo.
- Usted debe cumplir con todas las normas de seguridad y salud ocupacionales expedidas conforme a la Ley OSH que sean aplicables a sus propias acciones y conducta en el trabajo.

EMPLEADORES:

- Usted debe proporcionar a sus empleados un lugar de empleo libre de peligros conocidos.
- Usted debe cumplir con las normas de seguridad y salud ocupacionales expedidas conforme a la Ley OSH.



Los empleadores pueden obtener ayuda gratis para identificar y corregir las fuentes de peligro y para cumplir con las normas, sin citación ni multa, por medio de programas de consulta respaldados por la OSHA en cada estado del país.

1-800-321-OSHA (6742)

www.osha.gov

OSHA 3167-01-07R



EMPLOYEE RIGHTS UNDER THE FAIR LABOR STANDARDS ACT

THE UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR WAGE AND HOUR DIVISION

FEDERAL MINIMUM WAGE

\$7.25

 PER HOUR

BEGINNING JULY 24, 2009

- OVERTIME PAY** At least 1 1/2 times your regular rate of pay for all hours worked over 40 in a workweek.
- CHILD LABOR** An employee must be at least **16** years old to work in most non-farm jobs and at least **18** to work in non-farm jobs declared hazardous by the Secretary of Labor.
- Youths **14** and **15** years old may work outside school hours in various non-manufacturing, non-mining, non-hazardous jobs under the following conditions:
- No more than**
- 3 hours on a school day or 18 hours in a school week;
 - 8 hours on a non-school day or 40 hours in a non-school week.
- Also, work may not begin before **7 a.m.** or end after **7 p.m.**, except from June 1 through Labor Day, when evening hours are extended to **9 p.m.** Different rules apply in agricultural employment.
- TIP CREDIT** Employers of “tipped employees” must pay a cash wage of at least \$2.13 per hour if they claim a tip credit against their minimum wage obligation. If an employee’s tips combined with the employer’s cash wage of at least \$2.13 per hour do not equal the minimum hourly wage, the employer must make up the difference. Certain other conditions must also be met.
- ENFORCEMENT** The Department of Labor may recover back wages either administratively or through court action, for the employees that have been underpaid in violation of the law. Violations may result in civil or criminal action.
- Employers may be assessed civil money penalties of up to \$1,100 for each willful or repeated violation of the minimum wage or overtime pay provisions of the law and up to \$11,000 for each employee who is the subject of a violation of the Act’s child labor provisions. In addition, a civil money penalty of up to \$50,000 may be assessed for each child labor violation that causes the death or serious injury of any minor employee, and such assessments may be doubled, up to \$100,000, when the violations are determined to be willful or repeated. The law also prohibits discriminating against or discharging workers who file a complaint or participate in any proceeding under the Act.
- ADDITIONAL INFORMATION**
- Certain occupations and establishments are exempt from the minimum wage and/or overtime pay provisions.
 - Special provisions apply to workers in American Samoa and the Commonwealth of the Northern Mariana Islands.
 - Some state laws provide greater employee protections; employers must comply with both.
 - The law requires employers to display this poster where employees can readily see it.
 - Employees under 20 years of age may be paid \$4.25 per hour during their first 90 consecutive calendar days of employment with an employer.
 - Certain full-time students, student learners, apprentices, and workers with disabilities may be paid less than the minimum wage under special certificates issued by the Department of Labor.



For additional information:

1-866-4-USWAGE

(1-866-487-9243)

TTY: 1-877-889-5627



WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV

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

DERECHOS DEL EMPLEADOS BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO

SECCIÓN DE HORAS Y SUELDOS DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE EEUU

SALARIO MÍNIMO FEDERAL

\$7.25

 POR HORA

A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

PAGO DE SOBRETUENDPO

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

EMPLEO DE MENORES DE EDAD

El empleado ha de tener por lo menos **16** años de edad para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos tener 18 años para trabajar en trabajos no agrícolas declarados arriesgados por el/la Secretario(a) de Trabajo.

Jóvenes de **14 y 15** años de edad pueden trabajar fuera de horas escolares en varios trabajos que no sean en fabricación, minería, o arriesgados, bajo las siguientes condiciones:

No más de

- **3** horas en un día escolar o **18** horas en una semana escolar;
- **8** horas en un día que no sea escolar o **40** horas en una semana no escolar.

Además, el trabajo no puede empezar antes de las **7 de la mañana** o terminar después de las **7 de la tarde** salvo del primero de junio hasta el Día de Labor, cuando las horas de la tarde se extienden hasta las **9 de la noche**. Se aplican reglas distintas al empleo agrícola.

CRÉDITO POR PROPINAS

Empresarios de empleados que reciben propinas han de pagar un salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora si declaran un crédito por propina contra sus obligaciones hacia el salario mínimo. Si las propinas del empleado combinadas con el salario en efectivo que paga el empresario de por lo menos \$2.13 por hora no equivalen al salario mínimo por hora, el empresario ha de suplir la diferencia. También se tiene que cumplir con otras condiciones.

CUMPLIMIENTO

El Departamento de Trabajo puede recuperar salarios atrasados administrativamente o mediante acción legal en los tribunales, para empleados a los cuales se les haya pagado por debajo y en violación de la ley.

A los empresarios se les puede imponer penas pecuniarias civiles de hasta \$1,100 por cada infracción intencional o repetida de las provisiones de la ley del pago del salario mínimo y del pago de sobretiempo y hasta \$11,000 por cada empleado que sea empleado en violación de las provisiones de la ley sobre el empleo de menores. Adicionalmente, se puede imponer una pena pecuniaria civil de hasta \$50,000 por cada infracción de las provisiones sobre el empleo de menores si causa la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y se pueden doblar dichas evaluaciones, hasta \$100,000, cuando se determinan que las infracciones son intencionales o repetidas. La ley también prohíbe la discriminación o el despido del trabajador por haber presentado una denuncia o por participar en cualquier procedimiento bajo la ley.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- Ciertas ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de las provisiones de pago de salario mínimo y de sobretiempo.
- Se aplican provisiones especiales a trabajadores de Samoa Americana y de la Comunidad de las Islas Marianas del Norte.
- Algunas leyes estatales proveen más protecciones al empleado; el empresario ha de cumplir con ambas.
- La ley exige que los empresarios pongan este cartel donde los empleados lo puedan ver fácilmente.
- A los empleados menores de 20 años de edad se les puede pagar menos de \$4.25 por hora durante los primeros 90 días civiles consecutivos de empleo con un empresario.
- Se les puede pagar menos del salario mínimo bajo ciertos certificados especiales emitidos por el Departamento de Trabajo a ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes aprendices y a trabajadores con impedimentos.



Para información adicional:

1-866-4-USWAGE

(1-866-487-9243)

TTY: 1-877-889-5627



WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV

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

EMPLOYEE RIGHTS

EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

THE UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR WAGE AND HOUR DIVISION

The Employee Polygraph Protection Act prohibits most private employers from using lie detector tests either for pre-employment screening or during the course of employment.

PROHIBITIONS Employers are generally prohibited from requiring or requesting any employee or job applicant to take a lie detector test, and from discharging, disciplining, or discriminating against an employee or prospective employee for refusing to take a test or for exercising other rights under the Act.

EXEMPTIONS Federal, State and local governments are not affected by the law. Also, the law does not apply to tests given by the Federal Government to certain private individuals engaged in national security-related activities.

The Act permits polygraph (a kind of lie detector) tests to be administered in the private sector, subject to restrictions, to certain prospective employees of security service firms (armored car, alarm, and guard), and of pharmaceutical manufacturers, distributors and dispensers.

The Act also permits polygraph testing, subject to restrictions, of certain employees of private firms who are reasonably suspected of involvement in a workplace incident (theft, embezzlement, etc.) that resulted in economic loss to the employer.

The law does not preempt any provision of any State or local law or any collective bargaining agreement which is more restrictive with respect to lie detector tests.

EXAMINEE RIGHTS Where polygraph tests are permitted, they are subject to numerous strict standards concerning the conduct and length of the test. Examinees have a number of specific rights, including the right to a written notice before testing, the right to refuse or discontinue a test, and the right not to have test results disclosed to unauthorized persons.

ENFORCEMENT The Secretary of Labor may bring court actions to restrain violations and assess civil penalties up to \$10,000 against violators. Employees or job applicants may also bring their own court actions.

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



For additional information:

1-866-4-USWAGE
(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627



WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV

Scan your QR phone reader to learn more about the Employee Polygraph Protection Act.

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

DERECHOS DEL EMPLEADO

LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

SECCIÓN DE HORAS Y SUELDOS DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE EEUU

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 despidiera, disciplinara, o discriminara 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 tratados colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

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

CUMPLIMIENTO El/La Secretario(a) de Trabajo puede entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles de hasta \$10,000 contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

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



Para información adicional:

1-866-4-USWAGE

(1-866-487-9243)

TTY: 1-877-889-5627



WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV

Escanee su lector telefónico QR para saber más en inglés sobre la Ley Para La Protección Del Empleado Contra La Prueba Del Polígrafo.

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

Equal Employment Opportunity is **THE LAW**

Private Employers, State and Local Governments, Educational Institutions, Employment Agencies and Labor Organizations

Applicants to and employees of most private employers, state and local governments, educational institutions, employment agencies and labor organizations are protected under Federal law from discrimination on the following bases:

RACE, COLOR, RELIGION, SEX, NATIONAL ORIGIN

Title VII of the Civil Rights Act of 1964, as amended, protects applicants and employees from discrimination in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment, on the basis of race, color, religion, sex (including pregnancy), or national origin. Religious discrimination includes failing to reasonably accommodate an employee's religious practices where the accommodation does not impose undue hardship.

DISABILITY

Title I and Title V of the Americans with Disabilities Act of 1990, as amended, protect qualified individuals from discrimination on the basis of disability in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment. Disability discrimination includes not making reasonable accommodation to the known physical or mental limitations of an otherwise qualified individual with a disability who is an applicant or employee, barring undue hardship.

AGE

The Age Discrimination in Employment Act of 1967, as amended, protects applicants and employees 40 years of age or older from discrimination based on age in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment.

SEX (WAGES)

In addition to sex discrimination prohibited by Title VII of the Civil Rights Act, as amended, the Equal Pay Act of 1963, as amended, prohibits sex discrimination in the payment of wages to women and men performing substantially equal work, in jobs that require equal skill, effort, and responsibility, under similar working conditions, in the same establishment.

GENETICS

Title II of the Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008 protects applicants and employees from discrimination based on genetic information in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment. GINA also restricts employers' acquisition of genetic information and strictly limits disclosure of genetic information. Genetic information includes information about genetic tests of applicants, employees, or their family members; the manifestation of diseases or disorders in family members (family medical history); and requests for or receipt of genetic services by applicants, employees, or their family members.

RETALIATION

All of these Federal laws prohibit covered entities from retaliating against a person who files a charge of discrimination, participates in a discrimination proceeding, or otherwise opposes an unlawful employment practice.

WHAT TO DO IF YOU BELIEVE DISCRIMINATION HAS OCCURRED

There are strict time limits for filing charges of employment discrimination. To preserve the ability of EEOC to act on your behalf and to protect your right to file a private lawsuit, should you ultimately need to, you should contact EEOC promptly when discrimination is suspected:

The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), 1-800-669-4000 (toll-free) or 1-800-669-6820 (toll-free TTY number for individuals with hearing impairments). EEOC field office information is available at www.eeoc.gov or in most telephone directories in the U.S. Government or Federal Government section. Additional information about EEOC, including information about charge filing, is available at www.eeoc.gov.

Employers Holding Federal Contracts or Subcontracts

Applicants to and employees of companies with a Federal government contract or subcontract are protected under Federal law from discrimination on the following bases:

RACE, COLOR, RELIGION, SEX, NATIONAL ORIGIN

Executive Order 11246, as amended, prohibits job discrimination on the basis of race, color, religion, sex or national origin, and requires affirmative action to ensure equality of opportunity in all aspects of employment.

INDIVIDUALS WITH DISABILITIES

Section 503 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, protects qualified individuals from discrimination on the basis of disability in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment. Disability discrimination includes not making reasonable accommodation to the known physical or mental limitations of an otherwise qualified individual with a disability who is an applicant or employee, barring undue hardship. Section 503 also requires that Federal contractors take affirmative action to employ and advance in employment qualified individuals with disabilities at all levels of employment, including the executive level.

DISABLED, RECENTLY SEPARATED, OTHER PROTECTED, AND ARMED FORCES SERVICE MEDAL VETERANS

The Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act of 1974, as amended, 38 U.S.C. 4212, prohibits job discrimination and requires affirmative action to employ and

advance in employment disabled veterans, recently separated veterans (within three years of discharge or release from active duty), other protected veterans (veterans who served during a war or in a campaign or expedition for which a campaign badge has been authorized), and Armed Forces service medal veterans (veterans who, while on active duty, participated in a U.S. military operation for which an Armed Forces service medal was awarded).

RETALIATION

Retaliation is prohibited against a person who files a complaint of discrimination, participates in an OFCCP proceeding, or otherwise opposes discrimination under these Federal laws.

Any person who believes a contractor has violated its nondiscrimination or affirmative action obligations under the authorities above should contact immediately:

The Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP), U.S. Department of Labor, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210, 1-800-397-6251 (toll-free) or (202) 693-1337 (TTY). OFCCP may also be contacted by e-mail at OFCCP-Public@dol.gov, or by calling an OFCCP regional or district office, listed in most telephone directories under U.S. Government, Department of Labor.

Programs or Activities Receiving Federal Financial Assistance

RACE, COLOR, NATIONAL ORIGIN, SEX

In addition to the protections of Title VII of the Civil Rights Act of 1964, as amended, Title VI of the Civil Rights Act of 1964, as amended, prohibits discrimination on the basis of race, color or national origin in programs or activities receiving Federal financial assistance. Employment discrimination is covered by Title VI if the primary objective of the financial assistance is provision of employment, or where employment discrimination causes or may cause discrimination in providing services under such programs. Title IX of the Education Amendments of 1972 prohibits employment discrimination on the basis of sex in educational programs or activities which receive Federal financial assistance.

INDIVIDUALS WITH DISABILITIES

Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, prohibits employment discrimination on the basis of disability in any program or activity which receives Federal financial assistance. Discrimination is prohibited in all aspects of employment against persons with disabilities who, with or without reasonable accommodation, can perform the essential functions of the job.

If you believe you have been discriminated against in a program of any institution which receives Federal financial assistance, you should immediately contact the Federal agency providing such assistance.

EEOC 9/02 and OFCCP 8/08 Versions Useable With 11/09 Supplement

EEOC-P/E-1 (Revised 11/09)

La Igualdad de Oportunidades en el Empleo es LA LEY

Empleadores privados, autoridades locales y estatales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones laborales

Los solicitantes de empleo y los empleados de la mayoría de los empleadores privados, autoridades locales y estatales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones laborales están protegidos conforme a la ley federal contra la discriminación por cualquiera de los siguientes motivos:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, ORIGEN NACIONAL

El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, y sus enmiendas, protege a los solicitantes de empleo y a los empleados contra la discriminación en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo, debido a la raza, color, religión, sexo (incluido el embarazo) u origen nacional. La discriminación religiosa incluye el no realizar los arreglos razonables para las prácticas religiosas de un empleado, cuando tales arreglos no impongan una dificultad indebida.

DISCAPACIDAD

El Título I y el Título V de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990, y sus enmiendas, protegen a los individuos que califiquen contra la discriminación por una discapacidad en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad incluye el no realizar los arreglos razonables para las limitaciones mentales o físicas conocidas de un individuo con una discapacidad quien solicite empleo o sea empleado, salvo que implique una dificultad indebida.

EDAD

La Ley Contra la Discriminación por Edad en el Empleo de 1967, y sus enmiendas, protege a los solicitantes de empleo y a los empleados que tengan 40 años de edad o más contra la discriminación por la edad en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo.

SEXO (SALARIOS)

Adicionalmente a la prohibición de la discriminación por sexo estipulada en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, y sus enmiendas, la Ley de Igualdad Salarial de 1963, y sus enmiendas, prohíbe la discriminación por sexo en el pago de salarios a los hombres y mujeres que realicen un trabajo sustancialmente similar, en empleos que requieran iguales destrezas, esfuerzos y responsabilidades, bajo condiciones laborales similares, en el mismo establecimiento.

GENÉTICA

El Título II de la Ley contra la Discriminación por Información Genética de 2008 (GINA) protege a los solicitantes de empleo y a los empleados contra la discriminación con basada en información genética, en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo. GINA también restringe la adquisición de la información genética por parte de los empleadores y limita estrictamente la divulgación de la información genética. La información genética incluye la información sobre las pruebas genéticas de los solicitantes de empleo, los empleados o sus familiares; la manifestación de enfermedades o desordenes en los familiares (historial médico familiar); y las solicitudes o recibo de servicios genéticos por los solicitantes de empleo, los empleados o sus familiares.

REPRESALIA

Todas estas leyes federales prohíben a las entidades cubiertas tomar represalias contra una persona que presente un cargo de discriminación, participe en un procedimiento de discriminación o se oponga a una práctica laboral ilegal.

QUÉ DEBE HACER SI CONSIDERA QUE HA OCURRIDO UNA DISCRIMINACIÓN

Hay límites estrictos de tiempo para presentar cargos de discriminación en el empleo. Para conservar la capacidad del EEOC de actuar en su nombre y para proteger su derecho de presentar una demanda privada, en caso de que en última instancia lo necesite, usted debe comunicarse con el EEOC de manera oportuna cuando sospeche de la discriminación: La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los EE.UU. (EEOC), 1-800-669-4000 (número gratuito) o 1-800-669-6820 (número TTY gratuito para las personas con dificultades auditivas). La información de las oficinas de campo del EEOC está disponible en www.eeoc.gov o en la mayoría de los directorios telefónicos en la sección de Gobierno de los EE.UU. o Gobierno Federal. Puede encontrar información adicional sobre el EEOC, incluida la información sobre la presentación de cargos, en www.eeoc.gov.

Empleadores que tengan contratos o subcontratos federales

Los solicitantes de empleo y los empleados de compañías con un contrato o subcontrato gubernamental federal están protegidos conforme a las leyes federales contra la discriminación por los siguientes motivos:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, ORIGEN NACIONAL

La Orden Ejecutiva 11246, y sus enmiendas, prohíbe la discriminación en el trabajo por motivo de raza, color, religión, sexo u origen nacional, y exige la aplicación de acción afirmativa para garantizar la igualdad en las oportunidades en todos los aspectos del empleo.

INDIVIDUOS CON DISCAPACIDADES

La Sección 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973, y sus enmiendas, protege a los individuos que califiquen contra la discriminación por una discapacidad en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad incluye el no realizar los arreglos razonables para las limitaciones mentales o físicas conocidas de un individuo con una discapacidad quien solicite empleo o sea empleado, salvo que implique una dificultad indebida. La Sección 503 también exige que los contratistas federales tomen las acciones afirmativas para emplear y ascender en el empleo a individuos calificados con discapacidades en todos los niveles laborales, incluido el nivel ejecutivo.

VETERANOS CON MEDALLAS DEL SERVICIO DE LAS FUERZAS ARMADAS Y VETERANOS DISCAPACITADOS, SEPARADOS RECIENTEMENTE Y DE OTRO ESTATUS PROTEGIDO

La Ley de Asistencia a la Readaptación de los Veteranos de Vietnam de 1974, y sus enmiendas, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y exige la acción afirmativa para emplear y ascender en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos separados del servicio recientemente (dentro de los tres años dados de baja del servicio activo), otros veteranos protegidos (quienes hayan prestado el servicio militar en una guerra o en una

campana o expedición para la cual se haya autorizado una insignia de campana), y los veteranos con medallas del Servicio de las Fuerzas Armadas (veteranos quienes, mientras se encontraban en el servicio activo, participaron en una operación militar de EE.UU. para la cual se les otorgó una medalla del Servicio de las Fuerzas Armadas).

REPRESALIA

Se prohíben las represalias contra una persona que presente un cargo de discriminación, participe en un procedimiento de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), o quien se oponga a la discriminación de conformidad con estas leyes federales.

Toda persona quien considere que un contratista ha incumplido sus obligaciones antidiscriminatorias o de acción afirmativa conforme a las autoridades antes indicadas, debe contactar de inmediato a:

The Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP), U.S. Department of Labor, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210, 1-800-397-6251 (número gratuito) o (202) 693-1337 (número TTY). También puede contactar a la OFCCP por el correo electrónico OFCCP-Public@dol.gov, o llamando a una oficina distrital o regional de la OFCCP, la cual puede encontrar en la mayoría de los directorios telefónicos en la sección U.S. Government (Gobierno de los EE.UU.), Department of Labor (Departamento del Trabajo).

Programas o actividades que reciban asistencia financiera federal

RAZA, COLOR, ORIGEN NACIONAL, SEXO

Adicionalmente a las protecciones del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, y sus enmiendas, el Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, y sus enmiendas, prohíbe la discriminación por raza, color u origen nacional en los programas o actividades que reciban asistencia financiera federal. La discriminación en el empleo está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión del empleo, o donde la discriminación laboral cause o pueda causar una discriminación en la provisión de los servicios conforme a tales programas. El Título IX de las Enmiendas en la Educación de 1972 prohíbe la discriminación en el empleo por motivo del sexo en las actividades o programas educativos que reciban asistencia financiera federal.

INDIVIDUOS CON DISCAPACIDADES

La Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, y sus enmiendas, prohíbe la discriminación en el empleo por una discapacidad, en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Se prohíbe la discriminación en todos los aspectos del empleo contra las personas con discapacidades quienes, con o sin arreglos razonables, puedan realizar las funciones esenciales del trabajo.

Si usted considera que ha sido discriminado en un programa de alguna institución que reciba asistencia financiera federal, debe contactar inmediatamente a la agencia federal que proporciona dicha asistencia.

Las versiones de EEOC de 9/02 y OFCCP de 8/08 se pueden utilizar con el Suplemento de 11/09

EEOC-P/E-1 (Revisado 11/09)



YOUR RIGHTS UNDER USERRA

THE UNIFORMED SERVICES EMPLOYMENT AND REEMPLOYMENT RIGHTS ACT

USERRA protects the job rights of individuals who voluntarily or involuntarily leave employment positions to undertake military service or certain types of service in the National Disaster Medical System. USERRA also prohibits employers from discriminating against past and present members of the uniformed services, and applicants to the uniformed services.

REEMPLOYMENT RIGHTS

You have the right to be reemployed in your civilian job if you leave that job to perform service in the uniformed service and:

- you ensure that your employer receives advance written or verbal notice of your service;
- you have five years or less of cumulative service in the uniformed services while with that particular employer;
- you return to work or apply for reemployment in a timely manner after conclusion of service; and
- you have not been separated from service with a disqualifying discharge or under other than honorable conditions.

If you are eligible to be reemployed, you must be restored to the job and benefits you would have attained if you had not been absent due to military service or, in some cases, a comparable job.

RIGHT TO BE FREE FROM DISCRIMINATION AND RETALIATION

If you:

- are a past or present member of the uniformed service;
- have applied for membership in the uniformed service; or
- are obligated to serve in the uniformed service;

then an employer may not deny you:

- initial employment;
- reemployment;
- retention in employment;
- promotion; or
- any benefit of employment.

because of this status.

In addition, an employer may not retaliate against anyone assisting in the enforcement of USERRA rights, including testifying or making a statement in connection with a proceeding under USERRA, even if that person has no service connection.

HEALTH INSURANCE PROTECTION

- If you leave your job to perform military service, you have the right to elect to continue your existing employer-based health plan coverage for you and your dependents for up to 24 months while in the military.
- Even if you don't elect to continue coverage during your military service, you have the right to be reinstated in your employer's health plan when you are reemployed, generally without any waiting periods or exclusions (e.g., pre-existing condition exclusions) except for service-connected illnesses or injuries.

ENFORCEMENT

- The U.S. Department of Labor, Veterans Employment and Training Service (VETS) is authorized to investigate and resolve complaints of USERRA violations.
- For assistance in filing a complaint, or for any other information on USERRA, contact VETS at **1-866-4-USA-DOL** or visit its **website at <http://www.dol.gov/vets>**. An interactive online USERRA Advisor can be viewed at **<http://www.dol.gov/elaws/userra.htm>**.
- If you file a complaint with VETS and VETS is unable to resolve it, you may request that your case be referred to the Department of Justice or the Office of Special Counsel, as applicable, for representation.
- You may also bypass the VETS process and bring a civil action against an employer for violations of USERRA.

The rights listed here may vary depending on the circumstances. This notice was prepared by VETS, and may be viewed on the internet at this address: <http://www.dol.gov/vets/programs/userra/poster.htm>. Federal law requires employers to notify employees of their rights under USERRA, and employers may meet this requirement by displaying this notice where they customarily place notices for employees.



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



U.S. Department of Justice



Office of Special Counsel



1-800-336-4590

Publication Date—October 2008



SUS DERECHOS BAJO USERRA

EL ACTA DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLIO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos de trabajo de las personas que voluntaria o involuntariamente dejan sus empleos para integrarse al servicio militar. USERRA también prohíbe la discriminación, por parte de los empleadores contra los miembros actuales, ex-miembros, y candidatos de los servicios uniformados.

DERECHOS DE RECONTRATACIÓN

Usted tiene derecho a ser recontratado en su trabajo civil si lo deja para cumplir deberes en el servicio uniformado y:

- usted se asegura que su empleador reciba aviso escrito o verbal de su servicio, por adelantado;
- usted tiene cinco años o menos de servicio acumulativo en las fuerzas uniformadas mientras está con ese empleador;
- después de la conclusión de su servicio retorna a su trabajo o solicita ser recontratado dentro de un margen de tiempo adecuado; y
- si usted ha dejado el servicio sin haber sido descalificado, o retirado de cualquier otra forma que no sea en condiciones honorables.

Si usted es elegible para ser recontratado, debe ser reposicionado en el puesto y con los beneficios que usted habría tenido si no hubiera estado ausente debido al servicio militar, o en ciertos casos, un puesto equivalente.

DERECHO A SER LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS

Si usted:

- Es un ex-miembro o un miembro actual de los servicios uniformados;
- Ha solicitado una membresía en el servicio uniformado, o;
- Se encuentra obligado a servir en los servicios uniformados;

entonces, el empleador no puede negar alguno de los siguientes:

- empleo inicial;
- recontratación;
- permanencia en el empleo;
- ascenso; o
- cualquier beneficio del empleo.

Además, un empleador no puede tomar represalias en contra de cualquier persona que esté ayudando a la aplicación de los derechos del USERRA, incluyendo el realizar una testificación o una declaración en conexión con un procedimiento bajo USERRA; aún si esa persona no tiene ninguna conexión con el servicio.

PROTECCIÓN DEL SEGURO DE SALUD

- Si usted deja su empleo para realizar el servicio militar, tiene derecho a continuar con el plan de cobertura médica existente para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras se encuentre en el servicio militar.
- Aún si usted elige no continuar con su cobertura durante su servicio militar, usted tiene derecho a ser readmitido en su plan de cobertura médica al ser recontratado; generalmente, sin ningún periodo de espera o exclusiones (por ejemplo: exclusiones de condiciones pre-existentes), excepto por alguna lesión o enfermedad relacionada al servicio.

CUMPLIMIENTO

- El Servicio de Empleo y Capacitación de Veteranos (VETS, por su sigla en inglés) del Departamento del Trabajo de los EE.UU. está autorizado a investigar y resolver reclamos sobre violaciones a los estatutos del USERRA.
- Si necesita ayuda para enviar un reclamo, o si necesita información sobre USERRA, contáctese con VETS al **1800-4-USA-DOL** o visite el **sitio de Internet <http://www.dol.gov/vets>**. Puede contactarse con un ayudante interactivo de USERRA a través del Internet, en **<http://www.dol.gov/elaws/userra.htm>**.
- Si envía un reclamo al VETS y el VETS no puede resolverla, usted puede solicitar que su caso sea derivado al Departamento de Justicia o a la Oficina de Asesoramiento Especial (Office of Special Counsel), dependiendo del empleador para representación.
- También puede omitir el proceso por la vía de VETS y aplicar una acción civil en contra del empleador por violaciones del USERRA.

Los derechos que se presentan aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por el VETS, y puede ser visto en el Internet en la siguiente dirección:

<http://www.dol.gov/vets/programs/userra/poster.pdf>. La ley federal requiere que los empleadores informen a los empleados sobre sus derechos bajo USERRA. Los empleadores pueden cumplir con estos requisitos al exponer este aviso donde usualmente se colocan los anuncios para los empleados.



Departamento del Trabajo de los EE.UU.
1-866-487-2365



(Siglas en inglés para Apoyo de Empleadores de la Guardia y la Reserva).

1-800-336-4590

Fecha de publicación—febrero del 2005