

**FED**

**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 SOBRETIEPMPO**  
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 por lo menos \$2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

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

**CUMPLIMIENTO**  
El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempos 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 sobretiempos. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales evaluaciones pueden duplicarse cuando se determine 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 ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobretiempos.
- 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 los menos que estén exentos tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempos bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, certificados alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo estándares especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA **WHD** DIVISION DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. 1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/whd WH108B SPA REV. 07/2016

**FED**

**DERECHOS DEL EMPLEADO SEGÚN LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DE EE. UU.**

**DERECHOS DE LA LICENCIA**  
Los empleados elegibles que trabajan para un empleador sujeto a esta ley pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin paga y sin perder su empleo durante un periodo de 12 meses por las siguientes razones:

- El nacimiento de un hijo o la colocación de un hijo en adopción o en hogar de crianza;
- Para establecer lazos afectivos con un niño (la licencia tiene que ser tomada dentro del primer año del nacimiento o de la colocación del niño);
- Para cuidar al cónyuge del empleado, al hijo, o al padre que tenga una condición seria de salud que califique;
- Debido a una condición seria de salud que califique del empleado mismo y que resulte en que el empleado no pueda realizar su trabajo;
- Por exigencias que califiquen relacionadas con el despliegue al extranjero de un miembro de las fuerzas armadas que sea cónyuge del empleado, hijo o padre.

Un empleado elegible que es cónyuge, hijo, padre o familiar más cercano del miembro de las fuerzas armadas que está cubierto, puede tomarse hasta 26 semanas de licencia bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) en un periodo único de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas que tenga una lesión o enfermedad seria.

El empleado no tiene que tomarse toda la licencia seguida de una sola vez. Cuando es medicamente necesario o de otra manera permitido, los empleados pueden tomarse la licencia de forma intermitente o en una jornada reducida.

Los empleados pueden elegir, o un empleador puede exigir, el uso de licencias pagadas acumuladas mientras se toman la licencia bajo la FMLA. Si el empleado sustituye la licencia pagada acumulada por la licencia bajo la FMLA, el empleado tiene que cumplir con las políticas de pago de licencias normales del empleador.

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

Después de regresar de la licencia bajo la FMLA, a la mayor parte de los empleados se les tiene que restablecer al mismo trabajo o uno casidéntico, con el pago, los beneficios y otros términos y otras condiciones de empleo equivalentes.

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

**REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD**  
Un empleado que trabaje para un empleador bajo el alcance tiene que cumplir con tres criterios para poder ser elegible para una licencia bajo la FMLA. El empleado tiene que:

- Haber trabajado para el empleador por lo menos 12 meses;
- Tener por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses previos a tomar la licencia; y
- Trabajar en un lugar donde el empleador tenga al menos 50 empleados dentro de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.

\*Requisitos especiales de "horas de servicio" se aplican a empleados de una tripulación de una aerolínea.

**PEPIDO DE LA LICENCIA**  
En general, los empleados tienen que pedir la licencia necesaria bajo la FMLA con 30 días de anticipación. Si no es posible avisar con 30 días de anticipación, el empleado tiene que notificar al empleador lo más pronto posible y, generalmente, seguir los procedimientos usuales del empleador.

Los empleados no tienen que informar un diagnóstico médico, pero tienen que proporcionar información suficiente para que el empleador pueda determinar si la ausencia califica bajo la protección de la FMLA. La información suficiente podría incluir informarle al empleador que el empleado está o estará incapacitado para realizar sus funciones laborales, que un miembro de la familia no puede realizar las actividades diarias, o que una hospitalización o un tratamiento médico de seguimiento es necesario. Los empleados tienen que informar al empleador si la necesidad de la licencia es por una razón por la cual la licencia bajo la FMLA fue previamente tomada o certificada.

Los empleadores pueden exigir un certificado o una recertificación periódica que respalde la necesidad para la licencia. Si el empleador determina que la certificación está incompleta, tiene que proporcionar un aviso por escrito indicando qué información adicional se requiere.

**RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR**  
Una vez que el empleador sepa que la necesidad para la licencia del empleado es por una razón que pueda calificar bajo la FMLA, el empleador tiene que notificar al empleado si él o ella es elegible para una licencia bajo FMLA, y si es elegible, también tiene que proporcionar un aviso de los derechos y las responsabilidades según la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador tiene que brindar una razón por la cual no es elegible.

Los empleadores tienen que notificar a sus empleados si la ausencia será designada como licencia bajo la FMLA, y de ser así, cuánta ausencia será designada como licencia bajo la FMLA.

**CUMPLIMIENTO**  
Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Trabajo de EE. UU., la División de Horas y Salarios, o pueden presentar una demanda privada contra un empleador.

La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni sustituye a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo de negociación que proporcione mayores derechos de ausencias familiares o médicas.

Para información adicional o para presentar un reclamo:

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA **WHD** 1-866-4-USWAGE (1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/whd WH108B SPA Departamento de Trabajo de los EE.UU. - División de Horas y Salarios - WH1420a REV. 06/2016

**FED**

**La igualdad de oportunidades de empleo es LA LEY**

**Empleadores privados, gobiernos locales y estatales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones de trabajo**

Los postulantes y empleados de la mayoría de los empleadores privados, los gobiernos locales y estatales, las instituciones educativas, las agencias de empleo y las organizaciones de trabajo están protegidos por la ley federal contra la discriminación en función de:

**RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, PROCEDENCIA**

El Título VII de la Ley de Derechos Civiles (Civil Rights Act) de 1964, con sus modificaciones, protege a los postulantes y a los empleados contra la discriminación en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo, en función de raza, color, religión, sexo (incluidas las embarazadas) o procedencia. La discriminación religiosa se refiere a la falta de adaptación razonable a las prácticas religiosas de un empleado, siempre y cuando dicha adaptación no provoque una dificultad económica desmedida para la compañía.

**DISCAPACIDAD**  
Los Titulos I y V de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act) de 1990, con sus modificaciones, protegen a las personas idóneas contra la discriminación por discapacidad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad se refiere a la falta de adaptaciones razonables para las limitaciones físicas o mentales de una persona idónea que tiene una discapacidad y que es un postulante o un empleado, salvo que dichas adaptaciones provoquen una dificultad económica desmedida para la compañía.

**SEXO (SALARIOS)**  
Además de lo establecido en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, con sus modificaciones, la Ley de Igualdad en las Remuneraciones (Equal Pay Act) de 1963, con sus modificaciones, también prohíbe la discriminación sexual en el pago de los salarios a las mujeres y los hombres que realizan el mismo trabajo, en empleos que requieran las mismas habilidades, esfuerzo y responsabilidad, en condiciones laborales similares, en el mismo establecimiento.

**GENÉTICA**  
El Título II de la Ley de No Discriminación por Información Genética (Genetic Information Nondiscrimination Act, GINA) de 2008 protege a los postulantes y empleados contra la discriminación basada en la información genética en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La GINA también limita la adquisición de información genética por parte de los empleadores y condiciona de manera estricta su divulgación. La información genética incluye las pruebas genéticas de los postulantes, empleados o integrantes de sus familias, la manifestación de enfermedades o trastornos de los miembros de la familia (historia médica familiar) y las solicitudes o la recepción de servicios genéticos por parte de los postulantes, empleados o integrantes de sus familias.

**RESPRESALIAS**  
Todas estas leyes federales prohíben a las entidades cubiertas que tomen represalias en contra de una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento por discriminación o que, de algún otro modo, se oponga a una práctica laboral ilícita.

**QUÉ DEBE HACER SI CONSIDERA QUE ES VÍCTIMA DE LA DISCRIMINACIÓN**  
Existen pliegos estrictos para presentar cargos por discriminación laboral. A fin de preservar la capacidad de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) de actuar en representación suya y proteger su derecho a iniciar una demanda privada si fuese necesario en última instancia, debe comunicarse con la EEOC apenas sospeche que se produjo un hecho de discriminación. Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos, 1-800-669-4000 (línea gratuita) o 1-800-669-6820 (línea gratuita TTY para las personas con problemas auditivos). Puede encontrar información sobre las sucursales de la EEOC en [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov) o en la mayoría de las guías telefónicas en la sección Gobierno Federal o Gobierno de los Estados Unidos. También puede obtener información adicional sobre la EEOC, incluso cómo presentar un cargo, en [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov).

**Empleadores que tengan contratos o subcontratos con el gobierno federal**  
Los postulantes y empleados de las compañías que tengan un contrato o subcontrato con el gobierno federal están protegidos por la ley federal contra la discriminación en función de:

**RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, PROCEDENCIA**

El Decreto Ejecutivo 11246, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación en el trabajo en función de raza, color, religión, sexo o procedencia y exige que se implementen acciones afirmativas para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos laborales.

**PERSONAS CON DISCAPACIDADES**  
La Sección 503 de la Ley de Rehabilitación (Rehabilitation Act) de 1973, con sus modificaciones, protege a las personas idóneas contra la discriminación por discapacidad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad se refiere a la falta de adaptaciones razonables para las limitaciones físicas o mentales de una persona idónea que tiene una discapacidad y que es un postulante o un empleado, salvo que dichas adaptaciones provoquen una dificultad económica desmedida para la compañía. La Sección 503 también exige que los contratistas federales implementen acciones afirmativas para emplear y avanzar en el empleo de personas idóneas con discapacidades en todos los niveles laborales, incluido el nivel ejecutivo.

**VETERANOS DISCAPACITADOS, RECIENT RETIRADOS, BAJO PROTECCIÓN CON MEDALLA POR SERVICIO A LAS FUERZAS ARMADAS**  
La Ley de Asistencia a la Readaptación de Veteranos de Vietnam (Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act) de 1974, con sus modificaciones, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y exige que se implementen acciones afirmativas para emplear y avanzar en el empleo de los veteranos discapacitados, recién retirados (en el plazo de los tres años posteriores a la baja del servicio activo), otros veteranos bajo protección (los veteranos que prestaron servicio durante una guerra o en una campaña o operación para la cual se les autorizó una insignia de campaña) y los veteranos con medalla por servicio a las Fuerzas Armadas (Aquellos que durante el servicio activo, participaron en una operación militar de los Estados Unidos por la cual se los reconoció con una medalla por servicio a las Fuerzas Armadas).

**QUEDAN PROHIBIDAS las represalias contra una persona que presenta una demanda por discriminación, participa en un procedimiento de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (Office of Federal Contract Compliance Programs, OFCCP) o que se oponga, de algún otro modo, a la discriminación según estas leyes federales.**

Toda persona que considere que un contratista violó sus obligaciones de acción afirmativa o no discriminación según las autoridades mencionadas anteriormente debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210, teléfono 1-800-397-6251 (línea gratuita) o 2021-693-1337 (línea TTY). También puede enviar un mensaje de correo electrónico a la OFCCP ([OFCCP-PublicAffairs.gov](mailto:OFCCP-PublicAffairs.gov)) o, bien, llamar a una de sus oficinas regionales o al distrito, las cuales aparecen en la mayoría de las guías telefónicas en la sección Gobierno de los Estados Unidos, Departamento de Trabajo.

**Programa o actividades que reciben asistencia financiera federal**

**RAZA, COLOR, PROCEDENCIA, SEXO**

Además de las protecciones establecidas en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y sus modificaciones, la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo prohíbe la discriminación por raza, color o procedencia en los programas o las actividades que reciben asistencia financiera federal. La discriminación laboral está cubierta por el Título VII si el objetivo principal de la asistencia financiera es brindar empleo, o si la discriminación laboral provoca o puede provocar la discriminación laboral. Los programas que preparan los servicios de dichos programas. El Título IX de las Reformas Educativas de 1972 prohíbe la discriminación laboral según el sexo en los programas o las actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

**PERSONAS CON DISCAPACIDADES**  
La Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación laboral por discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Que prohíba la discriminación en todos los aspectos laborales contra las personas discapacitadas que, con o sin adaptaciones razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo.

Si cree que ha sido víctima de discriminación en algún programa de asistencia que reciba asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia. Versiones actualizables de la EEOC 902 y la OFCCP 808 con el SLEOC-P-E-1

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA **WHD** DIVISION DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. 1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/whd WH1462 SPA REV. 11/2009

**FED**

**SUS DERECHOS CONFORME A USERRA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS**

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

**DERECHOS A REEMPLEO**  
Usted tiene el derecho a recuperar su empleo civil si deja ese trabajo para el desempeño del deber en el servicio uniformado y:

- usted se asegura de que su empleador reciba previo aviso verbal o escrito de su servicio;
- usted tiene cinco años o un tiempo menor de servicio acumulado en los servicios uniformados en el transcurso de su empleo con ese empleador específico;
- usted regresa a trabajar o solicita reemplazo de una manera oportuna tras la conclusión del servicio; y
- usted no ha sido separado del servicio al ser dado de baja por descalificación o bajo otras condiciones que no sean disciplinarias.

Si usted reúne los requisitos para el empleo, deberá ser restablecido con el empleo y los beneficios que usted hubiera obtenido si no hubiera estado ausente debido al servicio militar o, en algunos casos, con un empleo comparable.

**DERECHO A ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS**  
Si usted:

- es un miembro presente o pasado del servicio uniformado;
- ha solicitado ser miembro del servicio uniformado; o
- está obligado a servir en el servicio uniformado;

entonces un empleador no puede negarle a usted:

- empleo inicial;
- ascenso; o
- reemplazo;
- cualquier beneficio del empleo
- retención de su empleo;
- devido a esta situación.

Además, un empleador no puede tomar represalias contra alguien que ayude en la aplicación de los derechos de USERRA, lo cual incluye testificar o hacer una declaración relacionada con un proceso bajo USERRA, incluso si esa persona no está relacionada con el servicio.

**PROTECCIÓN DE SEGURO MÉDICO**

- Si usted deja su empleo para cumplir con el servicio militar, tiene el derecho a elegir continuar su cobertura existente del plan médico basado en el empleador para usted y sus dependientes por hasta 24 meses durante dicho servicio militar.
- Incluso si no elige continuar la cobertura durante su servicio militar, usted tiene el derecho a ser reincorporado en el plan médico de su empleador cuando usted regrese a su empleo, por lo general sin ningún periodo de espera o exclusión (p. ej., exclusiones por condiciones preexistentes) a excepción de enfermedades o lesiones relacionadas con el servicio.

**APLICACIÓN DE LA LEY**

- El Servicio de Empleo y Capacitación para Veteranos de Guerra (Veterans Employment and Training Service, VETS) del Departamento del Trabajo de EE.UU. está autorizado para investigar y resolver quejas de infracciones de USERRA.
- Para obtener ayuda para presentar una queja, o para obtener cualquier otra información sobre USERRA, comuníquese con VETS al 1-866-4-USA-DOL o visite su sitio web en <http://www.dol.gov/vets>. Puede consultarse a un asesor interactivo de USERRA en línea en <http://www.dol.gov/elaws/userrah.htm>.
- Si presenta una queja ante VETS y VETS no puede resolverla, usted puede pedir que su caso se remita al Departamento de Justicia o a la Oficina del Consejero Especial (Office of Special Counsel), según corresponda, para representación.
- Puede saltarse el proceso de VETS y entablar una demanda civil contra el empleador por infracciones de USERRA.

Los derechos anotados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. El texto de este aviso fue preparado por VETS, y puede verse en Internet en esta dirección: <http://www.dol.gov/vets/programs/userralawpost.htm>. La ley federal exige que los empleadores notifiquen a sus empleados de sus derechos conforme a USERRA, y los empleados pueden satisfacer este requisito al poner a la vista el texto de este aviso donde habitualmente coloque avisos para empleados.

U.S. Department of Labor - 1-866-487-2365 U.S. Department of Justice - Office of Special Counsel Employer Support of the Guard and Reserve - 1-800-336-4590 REV. 04/2017

**UT**

**Department of Workforce Services**

**Seguro de desempleo aviso a los trabajadores**

[jobs.utah.gov](http://jobs.utah.gov)

**Su trabajo está incluido bajo las estipulaciones del Acto de Seguridad de Empleo de Utah, para propósitos de Seguro de Desempleo, a menos que su trabajo específicamente esté excluido por el Acto.**

El Seguro de Desempleo específicamente provee pagos a trabajadores calificados que se encuentran desempleados no por culpa propia, y que están aptos, disponibles, y activamente buscando trabajo de tiempo completo. Este no es un pago de asistencia pública, del Seguro Social o por incapacidad. Los beneficios se basan en sus sueldos previos - no en necesidad económica. Los fondos para pagar beneficios de Seguro de Desempleo son pagados por su empleador. No se hacen deducciones de sus sueldos.

**COMO SOLICITAR BENEFICIOS DE SEGURO DE DESEMPEÑO**  
Para recibir beneficios del Seguro de Desempleo, puede hacer su reclamo en el Internet en [jobs.utah.gov](http://jobs.utah.gov), seleccione "Temporary Assistance," después seleccionar "Unemployment Benefits," luego escoja "File New or Reopen Claims." Puede también llamar el Centro de Reclamos al: Condados de Salt Lake y Davis Sur (801) 526-4400, Condados de Weber y Davis Norte (801) 612-0877, Condado de Utah (801) 375-4067, el resto del estado y fuera del estado (888) 848-0688. No se pagarán beneficios por las semanas anteriores de la semana en la que hace su reclamo. Por lo tanto, usted debe hacer su reclamo inmediatamente después de perder su empleo o cuando sus horas de trabajo disminuyan a menos de tiempo completo.

**COMO SOLICITAR BENEFICIOS DESPUÉS DE RECIBIR PAGOS DE WORKERS' COMPENSATION**  
Si usted se separa de su empleo debido a enfermedades o lesiones laborales, por las que recibió Workers' Compensation, sus derechos para recibir beneficios de Seguro de Desempleo pueden permanecer en efecto hasta TRES AÑOS a partir de la fecha de su lesión. Para poder usar su salario ganados antes de la fecha de dicha lesión o enfermedad, usted debe hacer su reclamo de Seguro de Desempleo durante los primeros 90 DÍAS desde que su doctor le permita trabajar tiempo completo.

**INFORMACIÓN SOBRE SU SEPARACIÓN DE TRABAJO**  
Cuando usted se separa de su trabajo, usted debe preguntar las razones por la separación. Usted no necesita tener una notificación escrita de separación para hacer un reclamo. Se les pedirá a ambos, a usted y a su empleador que provean información explicando la razón por su separación.

**SU SALARIO DETERMINA LA CANTIDAD DE SUS BENEFICIOS**  
La cantidad de sus beneficios de Seguro de Desempleo será determinada por su salario de empleo incluido en el Acto. "Su salario" se refiere a todos los pagos que usted ha recibido de su empleador por sus servicios personales, tales como sueldos, comisiones, bonos, propinas, y el valor en efectivo de bienes y servicios recibidos por su trabajo. Las propinas recibidas pero no reportadas a su empleador, generalmente no pueden ser usadas para determinar la cantidad de sus beneficios de Seguro de Desempleo.

**EMPLEO POR CUENTA PROPIA O CONTRATISTA**  
Si está clasificado como "contratista" (trabaja por su propia cuenta), quizá necesita discutirlo con su empleador y pedirle a DWS que revise su estado. El trabajo hecho como contratista no se puede usar para recibir beneficios de Seguro de Desempleo. Usted es considerado como contratista si trabaja sin supervisión y control, y si funciona en su propio negocio que ha establecido. Esto generalmente significa que se tiene la licencia necesaria, hace servicios similares para otras personas, mantiene archivos de contabilidad y otros informes de negocios en forma correcta, paga impuestos de negocio de contratista o por cuenta propia, y provee seguros.

**SERVICIOS POR INTERNET**  
Use nuestro sitio Internet, [jobs.utah.gov](http://jobs.utah.gov), para buscar trabajos, averiguar acerca de los programas disponibles, y para obtener información económica.

**SERVICIOS DE EMPLEO GRATUITOS**  
Los servicios de DWS están disponibles en nuestro sitio de Internet en [jobs.utah.gov](http://jobs.utah.gov), o al ir a cualquiera de nuestros Centros de Empleo en la lista de abajo. Los Servicios de Empleo incluyen referencias de trabajo, consejos de carrera, entrenamiento, reclutamiento de empleadores, Servicios a Veteranos, información del mercado laboral, y entrenamiento/prácticas para trabajos. Los servicios de ayuda incluyen asistencia alimenticia, asistencia financiera, asistencia médica, asistencia de cuidado infantil, asistencia de desempleo, asistencia de emergencia, referencias a la comunidad, y otros recursos. Nuestras Salas para Conexión a Trabajos proveen acceso al Internet junto con Especialistas en información para asistirle en el uso de servicios y trabajos. Más quea de Fax y copiado también se hacen disponibles.

CENTROS DE EMPLEO ESTATALES					
Beaver	875 North Main	(435) 438-3580	Panguitch	665 North Main	(435) 676-1410
Blanding	544 North 100 East	(866) 437-1400	Park City	1960 Siderwind Dr., Ste. 202	(435) 649-8451
Brigham City	138 West 990 South	(866) 435-7414	Price	475 West Price River Dr. #300	(435) 636-2300
Cedar City	176 East 200 North	(435) 865-6500	Provo	1550 North 200 West	(801) 342-2600
Clearfield	1290 East 1450 South	(866) 435-7414	Richfield	115 East 100 South	(435) 893-0000
Delta	44 South 350 East	(435) 864-3860	Roosevelt	140 West 425 South 330-13	(435) 726-6000
Emery County	550 West Hwy 29	(435) 381-6100	Salt Lake Metro	720 South 200 East	(801) 526-0950
Heber City	69 North 600 West, Ste. C	(435) 654-6520	Salt Lake County	5735 South Redwood Rd.	(801) 526-0950
Junction	550 North Main	(435) 577-2443	South Davis	763 West 700 South W. Cross	(801) 435-7414
Kanab	468 East 300 South	(435) 644-8910	Spanish Fork	1185 North Chapparr Drive	(801) 794-6600
Lehi	557 W. State Street	(801) 753-4500	St. George	162 North 400 East Bldg. B	(435) 674-5627
Loa	18 North Main	(435) 836-2006	Tonole	305 North Main, Ste. 100	(866) 435-7414
Logan	180 North 100 West	(866) 435-7414	Vernal	1050 West Market Dr.	(435) 781-4100
Manti	55 South Main #3	(435) 835-0720	West Valley	2750 South 5600 West St. A	(801) 526-0950
Midvale	7292 South State St.	(801) 567-3800	Eligibility Services Center (Salt Lake Area)	(801) 526-0950	
Moab	457 Kane Creek Blvd.	(435) 719-2600	(Outside Salt Lake)	(866) 435-7414	
Nephi	625 North Main	(435) 623-1927			
Ogden	480 27th Street	(866) 435-7414			

**REHABILITACION**  
Si no puede regresar al trabajo, puede ser elegible para un programa de rehabilitación. Póngase en contacto con la compañía de seguros mencionada anteriormente o con la Oficina de Rehabilitación del Estado de Utah.

**INFORMACIÓN PARA EMPLEADORES**  
La ley del Estado de Utah requiere que los salarios de cada empleado deben ser reportados trimestralmente en el reporte trimestral regular de contribuciones (impuestos). Toda la información de salarios, separaciones y correspondencia deben incluir su número de registro de Seguro de Desempleo. Usted debe mantener y dar acceso a archivos de salarios y separaciones de todos sus empleados por lo menos por cuatro (4) años de calendario. Cuando un ex empleado solicita beneficios de Seguro de Desempleo, el Department of Workforce Services le enviará el Formulario 606 "Notice of Claim Filed." Este aviso le dará la oportunidad de reportar los detalles de las razones por la separación de la persona, y en algunos casos, pedir la eliminación de cargos potenciales. También, recibirá el Formulario 65 "Employer Notice of Potential Liability" que le informará de cualquier salario de su compañía que sean usados en el reclamo y los costos potenciales en beneficios a su compañía. Si usted ha clasificado o considera clasificar a cualquiera de sus trabajadores como "trabajando por su propia cuenta" (contratistas), comuníquese al Departamento para que se pueda hacer una determinación apropiada. Por hacer esto, puede evitar cargos al no pagar sus contribuciones (impuestos), intereses, y multas. Puede encontrar información adicional en el "Employer Handbook" el cual es accesible en el Internet en [jobs.utah.gov/ul/employer/public/handbook/employershandbook.aspx](http://jobs.utah.gov/ul/employer/public/handbook/employershandbook.aspx). De acuerdo con la Sección 35A-4-406(1)(b) del Acto de Seguridad Laboral del Estado de Utah, este anuncio debe ser colocado permanentemente por cada empleador en un lugar apropiado (tales como pizarras informativas y cerca de relojes para marcar horas, etc.) en cada área de trabajo y establecimiento.

**Programa/Empleador No Discriminatorio.**  
Servicios y ayuda auxiliares se encuentran disponibles para personas minusválidas bajo petición al llamar al (801) 526-9240. Las personas con impedimentos en el habla y/o sordera pueden marcar el número 711 (Relay Utah). Para asistencia en Español, marque el número 1-888-346-3162.

09-22E REV. 10/2013

**FED**

**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 prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el periodo 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**  
La 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 los empleados 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 EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE.**

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA **WHD** DIVISION DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. 1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/whd WH1462 SPA REV. 07/2016

**UT**

**Labor Commission**

**AVISO DE COMPENSACIÓN PARA LOS TRABAJADORES**

LA EMPRESA: \_\_\_\_\_

Ha cumplido con las disposiciones de la Ley de Compensación para los Trabajadores (§34A-2-101, Código de Utah Anotado), la Ley de Enfermedades Ocupacionales de Utah (§34A-3-101, Código de Utah Anotado), y las reglas de la Comisión Laboral por asegurando la obligación de pagar compensación y otros beneficios previstos por las Leyes y teniendo cobertura con:

COMPANÍA DE SEGUROS: \_\_\_\_\_

NÚMERO DE POLIZA: \_\_\_\_\_

DIRECCIÓN DE LA COMPANÍA DE SEGUROS: \_\_\_\_\_

NÚMERO DE TELÉFONO: \_\_\_\_\_

Marque aquí si la División de Accidentes Industriales ha autorizado al empleador a tener el auto-seguro y pagar los beneficios de compensación directamente al trabajador.

**COMPENSACIÓN PARA LOS TRABAJADORES**  
Compensación para los trabajadores es un seguro que paga los gastos médicos y ayuda a compensar los salarios perdidos de los empleados con lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo. Si usted tiene una lesión en el trabajo o una enfermedad ocupacional, puede pagar: facturas hospitalarias y médicas, pérdida de tiempo del trabajo, pérdida permanente de la función corporal, dispositivos protésicos y servicios funerarios y beneficios para dependientes en caso de muerte.

**COMO REPORTAR UN ACCIDENTE**

- Informe inmediatamente a su supervisor de la lesión. Usted puede perder sus derechos si no reporte su lesión o enfermedad relacionada con el trabajo dentro de 180 días.
- Pregunte a su empleador dónde debe ir para recibir tratamiento. Si su empleador tiene un clínico designado, vaya allí de inmediato para recibir tratamiento. Si no tiene un clínico designado, vaya a un médico de su elección.
- Informe al doctor COMO, CUANDO Y DÓNDE ocurrió el accidente. El médico llenará el formulario de informe inicial del médico. Usted debe recibir una copia del informe y copias se envían a la compañía de seguros y a la Comisión Laboral dentro de siete (7) días de su visita al médico.
- Su empleador llenará el formulario de informe inicial del empleador. Usted debe recibir una copia del informe y una copia se envía a la compañía de seguros dentro de siete (7) días. La compañía de seguros es responsable a reportar a la Comisión Laboral.

**COMO EMPREZAR COMPENSACIÓN**

- Pregunte a su empleador qué compañía de seguros pagará los beneficios de compensación para los trabajadores.
- Pídale a su empleador que reporte el accidente a la compañía de seguros y que le dé el número de reclamo.
- Llame a la compañía de seguros y pídale que inicien sus beneficios de compensación para trabajadores. Los compañías de seguros requerirá el informe del empleado, el informe del médico, y puede pedirle a usted que llene una solicitud de compensación. Cooperar con la investigación del ajustador sobre la lesión.
- Pídale a su médico que envíe informes médicos a la compañía de seguros, incluyendo la declaración de estado de trabajo.

**REHABILITACION**  
Si no puede regresar al trabajo, puede ser elegible para un programa de rehabilitación. Póngase en contacto con la compañía de seguros mencionada anteriormente o con la Oficina de Rehabilitación del Estado de Utah.

**DECLARACION DE FRAUDE:** Cualquiera persona que a sabiendas presente información falsa o fraudulenta de suscripción de seguros, archivos o causas para presentar una reclamo falso o fraudulento por compensación de incapacidad o beneficios médicos, o presente un informe o facturación falsa o fraudulenta por gastos médicos u otros servicios profesionales es culpable de un crimen y pueden ser sujetos a multas y confinamiento en una prisión estatal.

**ESTADO DE UTAH – COMISIÓN LABORAL**  
160 EAST 300 SOUTH – 3 PISO, PO BOX 146610  
SALT LAKE CITY, UT 84114-6610  
TELÉFONO: (801) 530-6800 - LÍNEA GRATUITA: (800) 530-6990 - CORREO ELECTRÓNICO: [IACC@utah.gov](mailto:IACC@utah.gov)

Si desea una copia del folleto de la Guía Sobre el Seguro de Compensación Para los Trabajadores o tiene preguntas, comuníquese con la Comisión Laboral o visite la página web en [www.laborcommission.utah.gov](http://www.laborcommission.utah.gov).

**Nota: Este aviso debe ser publicado y mantenido continuamente en lugares públicos y visibles en la oficina, tienda o lugar de negocios del empleador según §34A-2-204 y §34A-2-104.5, Código de Utah Anotado.**

Rev. 05/2017

**Labor Commission**

**Seguridad y salud ocupacional en el estado de Utah**

**ESTA NOTIFICACION DEBE SER PUBLICADA EN EL LUGAR DE TRABAJO**

El Acta de Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de Utah de 1973 requiere que los empleadores en el estado de Utah proporcionen un lugar de trabajo seguro y saludable, libre de riesgos reconocidos que puedan causar la muerte o daño físico serio a los empleados