CONNECTICUT

CONNECTICUT & FEDERAL LABOR LAW POSTER

LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: CT50
Compliance Code: CT-0124-F04 • Check Compliance By Scanning Here ▸

EEOC - KNOW YOUR RIGHTS: WORKPLACE DISCRIMINATION IS ILLEGAL

Know Your Rights: **Workplace Discrimination is Illegal**

The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) enforces Federal laws that protect you from discrimination in employment. If you believe you've been discriminated against at work or in applying for a job, the EEOC may be able to help.

Who is Protected?
- Employees (current and former), including managers and temporary employees
- Job applicants
- Union members and applicants for membership in a union

What Organizations are Covered?
- Most private employers
- State and local governments (as employers)
- Educational institutions (as employers)
- Unions
- Staffing agencies

What Types of Employment Discrimination are Illegal? Under the EEOC's laws, an employer may not discriminate against you, regardless of your immigration status, on the bases of:
- Race
- Color
- Religion
- National origin
- Sex (including pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)
- Age (40 and older)
- Disability
- Genetic information (including employer requests for, or purchase, use, or disclosure of genetic tests, genetic services, or family medical history)
- Retaliation for filing a charge, reasonably opposing discrimination, or participating in a discrimination lawsuit, investigation, or proceeding
- Interference, coercion, or threats related to exercising rights regarding disability discrimination or pregnancy accommodation

What Employment Practices can be Challenged as Discriminatory? All aspects of employment, including:
- Discharge, firing, or lay-off
- Harassment (including unwelcome verbal or physical conduct)
- Hiring or promotion
- Assignment
- Pay (unequal wages or compensation)
- Failure to provide reasonable accommodation for a disability; pregnancy, childbirth, or related medical condition; or a sincerely-held religious belief, observance or practice
- Benefits
- Job training
- Classification
- Referral
- Obtaining or disclosing genetic information of employees
- Requesting or disclosing medical information of employees
- Conduct that might reasonably discourage someone from opposing discrimination, filing a charge, or participating in an investigation or proceeding
- Conduct that coerces, intimidates, threatens, or interferes with someone exercising their rights, or someone assisting or encouraging someone else to exercise rights, regarding disability discrimination (including accommodation) or pregnancy accommodation

What can You Do if You Believe Discrimination has Occurred? Contact the EEOC promptly if you suspect discrimination. Do not delay, because there are strict time limits for filing a charge of discrimination (180 or 300 days, depending on where you live/work). You can reach the EEOC in any of the following ways:

Submit an inquiry through the EEOC's public portal: *https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx*

Call 1–800–669–4000 (toll free)
1–800–669–6820 (TTY)
1–844–234–5122 (ASL video phone)

Visit an EEOC field office (information at *www.eeoc.gov/field-office*)

E-Mail *info@eeoc.gov*

Additional information about the EEOC, including information about filing a charge of discrimination, is available at *www.eeoc.gov*.

EMPLOYERS HOLDING FEDERAL CONTRACTS OR SUBCONTRACTS

The Department of Labor's Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP) enforces the nondiscrimination and affirmative action commitments of companies doing business with the Federal Government. If you are applying for a job with, or are an employee of, a company with a Federal contract or subcontract, you are protected under Federal law from discrimination on the following bases: **Race, Color, Religion, Sex, Sexual Orientation, Gender Identity, National Origin** Executive Order 11246, as amended, prohibits employment discrimination by Federal contractors based on race, color, religion, sex, sexual orientation, gender identity, or national origin, and requires affirmative action to ensure equality of opportunity in all aspects of employment. **Asking About, Disclosing, or Discussing Pay** Executive Order 11246, as amended, protects applicants and employees of Federal contractors from discrimination based on inquiring about, disclosing, or discussing their compensation or the compensation of other applicants or employees. **Disability** Section 503 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, protects qualified individuals with disabilities from discrimination in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment by Federal contractors. 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 to the employer. 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. **Protected Veteran Status** The Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act of 1974, as amended, 38 U.S.C. 4212, prohibits employment discrimination against, and requires affirmative action to recruit, employ, and advance in employment, disabled veterans, recently separated veterans (i.e., within three years of discharge or release from active duty), active duty wartime or campaign badge veterans, or Armed Forces service medal veterans. **Retaliation** Retaliation is prohibited against a person who files a complaint of discrimination, participates in an OFCCP proceeding, or otherwise opposes discrimination by Federal contractors under these Federal laws. Any person who believes a contractor has violated its nondiscrimination or affirmative action obligations under OFCCP's authorities 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) If you are deaf, hard of hearing, or have a speech disability, please dial 7–1–1 to access telecommunications relay services. OFCCP may also be contacted by submitting a question online to OFCCP's Help Desk at *https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/*, or by calling an OFCCP regional or district office, listed in most telephone directories under U.S. Government, Department of Labor and on OFCCP's "Contact Us" webpage at *https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact*.

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.

(Revised 6/27/2023)

STATE EMPLOYEE ELECTRONIC MONITORING ACT

Pursuant to the requirements of Public **Act 98-142, An Act Requiring Notice to Employees of Electronic Monitoring by Employers,** state employees should recognize that their work activities and communications may be subject to electronic monitoring. "Electronic monitoring" is defined by the Act as "the collection of information on an employee's performance concerning employees' activities or communications by any means other than direct observation, including the use of a computer, telephone, wire, radio, camera, electromagnetic, photo electronic or photo-optical systems, but not including the collection of information for security purposes in common areas of the employer's premises which are held out for use by the public, or which is prohibited under state or federal law." Employees may be subject to electronic monitoring or recording (including sound, voice or video recording) while in State facilities and other locations where State business is conducted, except that employees will not be subject to any electronic monitoring or recording in areas designed for the health or personal comfort of the employees or for safeguarding of their possessions, such as rest rooms, locker rooms or lounges. Employees should understand that their activities involving State computer equipment and computer and/or electronic documents, data and communications, including e-mail and internet usage, are subject to being monitored, recorded and reviewed. Employees should be aware that the fact that a document, data or communication has been "deleted" by the employee does not mean that the item cannot be monitored or retrieved and reviewed. Employees will not be subject to electronic monitoring or recording of the content of their direct telephone conversations, except as may be permitted under state and federal law. **THIS NOTICE SHALL BE POSTED IN A CONSPICUOUS PLACE WHICH IS READILY AVAILABLE FOR VIEWING BY EMPLOYEES**

Rev. 10/98

UNEMPLOYMENT COMPENSATION

REQUIRED UNEMPLOYMENT POSTER

All liable employers must display a poster furnished by this agency to inform workers that their employer is covered by the Connecticut Unemployment Compensation Law (UC-8). All employers of one or more persons (full or part-time) must register by filing an Employer Status Report. Failure to receive a copy of the form does not relieve the employer of the obligation to register. Employers can register by completing the appropriate forms which can be obtained by calling the Employer Status Unit at 860-263-6550.

HEALTH INSURANCE

Health Insurance is Complicated. Don't Worry Alone

OHA Office of the Healthcare Advocate STATE OF CONNECTICUT

Free, Expert Assistance & Representation

Insurance Denials & Appeals, Billing Errors, and Access to Care

Any type of health coverage
– Commercial, Medicare, HUSKY & others

There's help.

Call: 1.866.466.4446 Visit: ct.gov/oha

Email: Healthcare.Advocate@ct.gov

PAID SICK LEAVE NOTICE

NOTICE CONNECTICUT GENERAL STATUTES §§ 31-57R - 31-57W – PAID SICK LEAVE

Each employer with 50 or more employees based on the number of employees on its payroll for the week ending October 1, shall provide paid sick leave annually to each of its service workers in the state. The paid sick leave shall accrue beginning January 1, 2012, for current employees, or for a service worker hired after January 1, 2012, beginning on the service worker's date of employment.

Accrual The accrual is at a rate of one hour of paid sick leave for each 40 hours worked by a service worker up to a maximum of 40 hours per year (the employer shall choose any 365-day period used to calculate employee benefits in order to administer paid sick leave).
- No service worker shall be entitled to use more than the maximum number of accrued hours.

Carry Over Each service worker shall be entitled to carry over up to 40 unused accrued hours of paid sick leave from the current year period to the following year period.

Use of Paid Sick Leave A service worker shall be entitled to the use of accrued paid sick leave upon the completion of the service worker's 680th hour of employment
- from January 1, 2012, for current service workers, or
- after January 1, 2013, for current service workers, upon completion of the service worker's 680th hour of employment from the date of hire, unless the employer agrees to an earlier date.

A service worker shall not be entitled to the use of accrued paid sick leave if such service worker did not work an average of 10 or more hours a week for the employer in the most recent completed calendar quarter.

Pay Each employer shall pay each service worker for paid sick leave at a pay rate equal to the greater of either
- the normal hourly wage for that service worker, or
- the minimum fair wage rate under section 31-58 of the general statutes in effect for the pay period during which the employee used paid sick leave.

Reasons for Use of Leave

A service worker may use paid sick leave for his or her own:
- illness, injury or health condition;
- the medical diagnosis, care or treatment of his or her mental illness or a mental illness, injury or health condition;
- preventative medical care; or
- mental health wellness day

A service worker may use paid sick leave for a child's or spouse's:
- illness, injury or health condition; the medical diagnosis,
- care or treatment of a mental or physical illness, injury or health condition; or
- preventative medical care

A service worker may use paid sick leave if the service worker or the service worker's child or ward is a victim of family violence or sexual assault:
- for medical care or psychological or other counseling for physical or psychological injury or disability;
- to obtain services from a victim services organization;
- to relocate due to such family violence or sexual assault;
- to participate in any civil or criminal proceedings related to or resulting from such family violence or sexual assault.

Notice If leave is foreseeable, the employer may require advance notice. If leave is unforeseeable, the employer may require notice as soon as practicable.

Reasonable Documentation Documentation for paid sick leave of 3 or more consecutive work days may be required
- documentation signed by a health care provider who is treating the service worker or the service worker's child or spouse indicates the need for the number of days of such leave shall be considered reasonable documentation.
- a court record or documentation signed by a service worker or volunteer working for a victim services organization, an attorney, a police officer or other counselor involved with the service worker or service worker's child or ward shall be considered reasonable documentation for a victim of family violence or sexual assault.

Prohibition of Retaliation or Discrimination No employer shall take retaliatory personnel action or discriminate against an employee because the employee:
- requests or uses paid sick leave either in accordance with the employer's own paid sick leave policy, as the case may be; or
- files a complaint with the Labor Commissioner alleging the employer's violation of the act

Collective Bargaining Nothing in the act shall diminish any rights provided to any employee or service worker under a collective bargaining agreement, or preempt or override the terms of any collective bargaining agreement effective prior to January 1, 2012.

Complaint Process Any employee aggrieved by a violation of the provisions of the law may file a complaint with the Labor Commissioner. Upon receipt of any such complaint, said Commissioner may hold a hearing. After a hearing, the Commissioner may assess a civil penalty or award other relief.

This is not the complete Paid Sick Leave law. Please contact your Human Resources office for additional information.

Effective 10/1/23

AVISO LEYES GENERALES DEL ESTADO DE CONNECTICUT §§ 31-57R - 31-57W - LICENCIA POR ENFERMEDAD CON GOCE DE SUELDO

Los empleadores con 50 o más empleados, con base en el número de empleados que existen en la nómina de la semana que termina el 1 de octubre, proporcionarán licencia por enfermedad con goce de sueldo anualmente a cada uno de sus trabajadores de servicios en el estado. La licencia por enfermedad con goce de sueldo se acumulará a partir del 1° de enero de 2012 para empleados actuales, o para un trabajador de servicios contratado después del 1° de enero de 2012, comenzando en la fecha de contratación del empleado.

Acumulación La acumulación es a razón de una hora de licencia por enfermedad con goce de sueldo por cada cuarenta horas trabajadas por un trabajador de servicios hasta un máximo de cuarenta horas por año del calendario (el empleador deberá elegir el periodo de 365 días a usarse para calcular los beneficios del trabajador a partir de la licencia por enfermedad).
- Ningún trabajador de servicios tendrá derecho a usar más del número máximo de horas acumuladas.

Remanente Cada trabajador de servicios tendrá derecho a transferir hasta cuarenta horas no usadas de licencia por enfermedad con goce de sueldo del periodo del año del calendario actual al siguiente periodo del año del calendario.

Uso de licencia por enfermedad con goce de sueldo Un trabajador de servicios tendrá derecho al uso de la licencia por enfermedad acumulada al cumplir el trabajador de servicios seiscientos ochenta horas de empleo.
- a partir del 1° de enero de 2012, para trabajadores de servicios actuales, o
- si es contratado después del 1° de enero de 2012, al cumplirse los seiscientos ochenta horas de empleo por el trabajador de servicios desde la fecha de contratación, a menos que el empleador conceda una fecha más temprana.

Un trabajador de servicios no tendrá derecho al uso de licencia por enfermedad con goce de sueldo si dicho trabajador no hubiese trabajado un promedio de diez o más horas por semana para el empleador durante el más reciente trimestre completo del calendario.

Remuneración Cada empleador pagará a cada trabajador de servicios la licencia por enfermedad a una tasa salarial igual al mayor de, ya sea:
- el salario normal por hora de dicho trabajador de servicios, o
- la tasa del salario mínimo justo bajo la sección 31-58 de las leyes generales vigentes para el período de pago durante el cual el empleado utilizó la licencia por enfermedad con goce de sueldo.

Razones para el uso de licencia

Un trabajador de servicios puede usar licencia por enfermedad con goce de sueldo para las siguientes circunstancias personales:
- enfermedad, lesión o condición de salud;
- el diagnóstico, atención o tratamiento de su enfermedad mental o física, lesión o condición de salud; o
- atención médica preventiva.
- día del bienestar de la salud mental

Un trabajador de servicios puede usar licencia por enfermedad con goce de sueldo para las siguientes circunstancias de un hijo o cónyuge:
- enfermedad, lesión o condición de salud;
- el diagnóstico, atención o tratamiento de una enfermedad mental o física, lesión o condición de salud; o
- atención médica preventiva.

Un trabajador de servicios puede usar licencia por enfermedad con goce de sueldo si el trabajador de servicios es víctima de violencia familiar o agresión sexual:
- para atención médica o consejería psicológica o de otro tipo por heridas físicas o psicológicas o discapacidad.
- para obtener servicios de una organización de servicios a víctimas;
- para mudarse debido a tal violencia familiar o agresión sexual;
- para participar en cualesquier procedimientos civiles o criminales relacionados con, o resultantes de tal violencia familiar o agresión sexual.

Notificación Si la licencia es previsible, el empleador puede exigir notificación previa. Si la licencia es imprevisible, el empleador puede exigir notificación lo más pronto practicable.

Documentación razonable Documentación para licencia por enfermedad con goce de sueldo de tres o más días laborales consecutivos dentro de un período de trabajo
- Documentación firmada por un proveedor de servicios de salud que esté tratando al trabajador de servicios o al hijo o cónyuge del trabajador de servicios indicando la necesidad para el número de días de dicha licencia se considerará documentación razonable.
- Un acta de tribunal o documentación firmada por un trabajador de servicios o voluntario trabajando para una organización de víctimas de violencia familiar, un abogado, un oficial de policía u otro consejero que esté interviniendo con el trabajador de servicios se considerará documentación razonable para una víctima de violencia familiar o agresión sexual.

Prohibición de represalia o discriminación Ningún empleador tomará acción de personal en represalia ni discriminará contra un empleado debido a que el empleado:
- hubiese solicitado o usado licencia por enfermedad con goce de sueldo conformidad con la ley; o
- en conformidad con las propias normas del empleador sobre licencia por enfermedad con goce de sueldo, según sea el caso; o
- hubiese registrado una queja con el Comisionado de Trabajo alegando una violación de la ley de parte del empleador.

Negociación colectiva Nada en la Ley disminuirá ningún derecho concedido a cualquier empleado o trabajador de servicios bajo un acuerdo de negociación colectiva, ni reemplazará ni invalidará los términos de cualquier acuerdo de negociación colectiva vigente antes del 1° de enero de 2012.

Proceso de queja Cualquier empleado con motivo de queja por una violación de las provisiones de la ley puede registrar una queja con el Comisionado de Trabajo. Al recibo de cualquier tal queja, dicho comisionado podrá celebrar una audiencia. Después de una audiencia, el Comisionado podrá imponer una multa civil o conceder otro alivio.

Esta no es la Ley de Licencia por Enfermedad con Goce de Sueldo completa. Por favor comuníquese con Recursos Humanos para información adicional.

Fecha de vigencia: 10/1/23

PAYDAY NOTICE

Regular Paydays for Employees of

(Company Name)

Shall be as follows:

☐ **Weekly** ☐ **Bi-Weekly** ☐ **Monthly** ☐ **Other** _____

By: _____ *Title:* _____

SEXUAL HARASSMENT

State of Connecticut COMMISSION ON HUMAN RIGHTS AND OPPORTUNITIES *Promoting Equality and Justice for all People*

SEXUAL HARASSMENT IS ILLEGAL *and is prohibited by*
The Connecticut Discrimination Employment Practices Act,
and **Title VII of the Civil Rights Act of 1964**

Sexual harassment means: "Any unwelcome sexual advances or requests for sexual favors or any conduct of a sexual nature when:
(1) Submission to such conduct is made either explicitly or implicitly a term or condition of an individual's employment,
(2) Submission to or rejection of such conduct by an individual is used as the basis for employment decisions affecting such individual; or
(3) Such conduct has the purpose or effect of substantially interfering with an individual's work performance or creating an intimidating, hostile or offensive working environment."

Individuals who engage in acts of sexual harassment may be subject to civil and criminal penalties.

Connecticut law requires that a written complaint be filed with the Commission within 300 days of the date the alleged harassment for events occurring on or after October 1, 2019. For harassment occurring before October 1, 2019, complaints must be filed within 180 days of the harassment.

If you feel you have been discriminated against, contact the Connecticut Commission on Human Rights and Opportunities at 860-541-3400, CT Toll Free 1-800-477-5737, or online at www.ctgov/CHRO

Examples of Sexual Harassment	Remedies For Sexual Harassment
• Unwelcome sexual advances • Suggestive or lewd remarks • Unwanted hugs, touches, or kisses • Requests for sexual favors • Retaliation for complaining about sexual harassment • Derogatory or pornographic posters, cartoons or drawings	• Cease and desist orders • Back pay • Compensatory damages • Hiring, promotion or reinstatement • Emotional distress damages

OSHA - THE OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ACT

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

Job Safety and Health IT'S THE LAW!

All workers have the right to:
- A safe workplace.
- Raise a safety or health concern with your employer or OSHA, or report a work-related injury or illness, without being retaliated against.
- Receive information and training on job hazards, including all hazardous substances in your workplace.
- Request a confidential OSHA inspection of your workplace if you believe there are unsafe or unhealthy conditions. You have the right to have a representative contact OSHA on your behalf.
- Participate (or have your representative participate) in an OSHA inspection and speak in private to the inspector.
- File a complaint with OSHA within 30 days (by phone, online or by mail) if you have been retaliated against for using your rights.
- See any OSHA citations issued to your employer.
- Request copies of your medical records, tests that measure hazards in the workplace, and the workplace injury and illness log.

This poster is available free from OSHA.

Employers must:
- Provide employees a workplace free from recognized hazards. It is illegal to retaliate against an employee for using any of their rights under the law, including raising a health and safety concern with you or with OSHA, or reporting a work-related injury or illness.
- Comply with all applicable OSHA standards.
- Notify OSHA within 8 hours of a workplace fatality or within 24 hours of any work-related inpatient hospitalization, amputation, or loss of an eye.
- Provide required training to all workers in a language and vocabulary they can understand.
- Prominently display this poster in the workplace.
- Post OSHA citations at or near the place of the alleged violations.

On-Site Consultation services are available to small and medium-sized employers, without citation or penalty, through OSHA-supported consultation programs in every state.

Contact OSHA. We can help.

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

OSHA 3156-06R 2018

EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

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 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.**

WH1462 REV 02/22

WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd
WHD

USERRA - UNIFORMED SERVICES EMPLOYMENT AND REEMPLOYMENT RIGHTS ACT

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 **https://www.dol.gov/agencies/vets/**. An interactive online USERRA Advisor can be viewed at **https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra**
- 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.

Publication Date — May 2022

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

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

FEDERAL MINIMUM WAGE

EMPLOYEE RIGHTS UNDER THE FAIR LABOR STANDARDS ACT

FEDERAL MINIMUM WAGE $7.25 PER HOUR BEGINNING JULY 24, 2009

The law requires employers to display this poster where employees can readily see it.

OVERTIME PAY At least 1 ½ 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 with certain work hours restrictions. Different rules apply in agricultural employment.

TIP CREDIT Employers of "tipped employees" who meet certain conditions may claim a partial wage credit based on tips received by their employees. Employers must pay tipped employees 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. **TIME PAID AT WORK** The FLSA requires employers to provide reasonable break time for a nursing employee to express breast milk for their nursing child for one year after the child's birth each time the employee needs to express breast milk. Employers must provide a place, other than a bathroom, that is shielded from view and free from intrusion from coworkers and the public, which may be used by an employee to express breast milk.

ENFORCEMENT The Department has authority to recover back wages and an equal amount in liquidated damages in instances of minimum wage, overtime, and other violations. The Department may litigate and/or recommend criminal prosecution. Employers may be assessed civil money penalties for willful or repeated violation of the minimum wage or overtime pay provisions of the law. Civil money penalties may also be assessed for violations of the FLSA's child labor provisions. Heightened equal money penalties can be assessed for each child labor violation that results in the death or serious injury of any minor employee, and such assessments may be doubled when the violations are determined to be willful or repeated. The law also prohibits retaliating against or discharging workers who file a complaint or participate in any proceeding under the FLSA.

ADDITIONAL INFORMATION
- Certain occupations and establishments are exempt from the minimum wage, and/or overtime pay provisions. Certain narrow exemptions also apply to the pump at work requirements.
- Special provisions apply to workers in American Samoa, the Commonwealth of Northern Mariana Islands, and the Commonwealth of Puerto Rico.
- Some state laws provide greater employee protections; employers must comply with both.
- Some employers incorrectly classify workers as "independent contractors" when they are actually employees under the FLSA. It is important to know the difference between the two because employees (unless exempt) are entitled to the FLSA's minimum wage and overtime pay protections and correctly classified independent contractors are not.
- 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.

WH1088 REV 06/22

WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd
WHD

DOMESTIC VIOLENCE RESOURCES IN CONNECTICUT

Domestic violence is a pattern of coercive, controlling behavior that can include emotional abuse, psychological abuse, physical abuse, sexual abuse, and/or financial abuse. It is the result of a person's feeling of entitlement to have power and control over their partner or family member and their choice to use abusive behaviors to gain and maintain that power and control. The pattern of abusive behavior is designed to make the victim dependent upon the abuser, leaving the victim feeling scared, confused, and insecure about their ability to survive on their own, financially or otherwise. If you or someone you know is experiencing an abusive relationship, help is available. Whether you need information, help, or just someone to talk to, we're here to listen.

IT IS ILLEGAL TO DISCRIMINATE AGAINST SOMEONE BASED ON STATUS AS A VICTIM OF DOMESTIC VIOLENCE

Your employer cannot treat you differently or take actions against you based on your status as a victim of domestic violence, nor can they deny you reasonable leave of absence for certain issues related to the abuse you or your dependent children have experienced, including:
(i) Seeking attention for injuries caused by domestic violence, including for a child;
(ii) Obtaining services including safety planning from a domestic violence or rape crisis center;
(iii) Obtaining psychological care related to domestic violence, including for a child;
(iv) Taking other actions to increase safety from future incidents of domestic violence, including temporary or permanent relocation; or
(v) Obtaining legal services, assisting in the prosecution of the offense, or otherwise participating in legal proceedings in relation to domestic violence.

If you feel you have been discriminated against due to your status as a victim of domestic violence or if you have been denied a reasonable leave of absence to deal with issues related to abuse, contact the Connecticut Commission on Human Rights and Opportunities at 860-541-3400, CT Toll Free 1-800-477-5737, or online at www.ct.gov/CHRO

Connecticut's domestic violence information and resource hub
CTSafeConnect.org | 888.774.2900
CALL • TEXT • CHAT • EMAIL • 24/7
All services are safe, free, confidential & voluntary

Safe Connect advocates can help you think through options and get you connected with one of CCADV's 18 local domestic violence organizations for services such as counseling, support groups, advocacy for accessing basic needs, court-based advocacy, age-appropriate child advocacy, and support in finding shelter and other housing options.

PREGNANCY DISCRIMINATION

NOTICE Connecticut General Statutes §§ 46a-60(a), (b)(7), (d)(1) Pregnancy Discrimination and Accommodation in the Workplace

Covered Employers Each employer with one or more employees must comply with these anti-discrimination and reasonable accommodation laws related to an employee or job applicant's pregnancy, childbirth or related conditions, including lactation.

Prohibition of Discrimination Regularly employer may discriminate against an employee or job applicant because of her pregnancy, childbirth or other related conditions (e.g., breastfeeding or expressing milk at work).

Prohibited discriminatory conduct includes
- Terminating employment because of pregnancy, childbirth or related condition
- Denying an employee a reasonable period of time to express breast milk, unless doing so would create an undue hardship
- Denying reasonable leave of absence for disability due to pregnancy (e.g., doctor prescribed bed rest during 6-8 week recovery period after birth)*
- Denying disability or leave benefits accrued under plans maintained by the employer
- Failing to reinstate employee to original job or equivalent position after leave
- Limiting, segregating or classifying the employee in a way that would deprive her of employment opportunities
- Discriminating against her in the terms or conditions of employment

*Note: There is no requirement that the employee employed for a certain length of time prior to being granted job protected leave of absence under this law.

Reasonable Accommodation An employer must provide a reasonable accommodation to an Employee or job applicant due to her pregnancy, childbirth or needing to breastfeed or express milk at work.

Reasonable accommodations include, but are not limited to:
- Being permitted to sit while working
- More frequent or longer breaks
- Periodic rest
- Assistance with manual labor
- Job restructuring
- Light duty assignments
- Modified work schedules
- Temporary transfers to less strenuous or less hazardous work
- Time off to recover from childbirth (prescribed by a Doctor, typical: 6-8 weeks)
- Break time and appropriate facilities (not a bathroom) for expressing milk

Denial of Reasonable Accommodation No employer may discriminate against employee or job applicant by denying a reasonable accommodation due to pregnancy.

Prohibited discriminatory conduct includes:
- Failing to make reasonable accommodation (and is not an undue hardship)**
- Denying job opportunities to employee or job applicant because of request for reasonable accommodation
- Forcing employee or job applicant to accept a reasonable accommodation when she has no known limitation related to pregnancy or the accommodation is not required to perform the essential duties of job
- Requiring employee to take a leave of absence where a reasonable accommodation could have been made instead

**Note: To demonstrate an undue hardship, the employer must show that the accommodation would require a significant difficulty or expense in light of its circumstances.

Prohibition of Retaliation Employers are prohibited from retaliating against an employee because of a request for reasonable accommodation.

Notice Requirements Employers must post and provide this notice to all existing employees by January 28, 2018; to an existing employee within 10 days after she notifies the employer of her pregnancy or related conditions; and to new employees upon commencing employment.

Complaint Process CHRO Any employee aggrieved by a violation of these statutes may file a complaint with the Connecticut Commission on Human Rights and Opportunities (CHRO). Complainants have 180 days from the date of the alleged act of discrimination, or from the time that you reasonably became aware of the discrimination, in which to file a complaint. It is illegal for anyone to retaliate against you for filing a complaint.

CHRO hotline: 860-541-3400

CHRO website: **https://portal.ct.gov/CHRO**

CHRO link "How to File a Discrimination Complaint": **https://portal.ct.gov/CHRO/Complaint-Process/Complaint-Process/How-to-File-a-Discrimination-Complaint**

DOL Additionally, women who are denied the right to breastfeed or express milk at work, or are discriminated or retaliated against for doing so, may also file a complaint with the Connecticut Department of Labor (DOL).

DOL phone number: 860-263-6791

DOL complaint form: **https://www.ctdol.state.ct.us/wgwkstnd/forms-wwsInstruct.htm**

NOTIFICACIÓN Secciones 46a-60(a), (b)(7), (d)(1) de las Leyes Generales de Connecticut Discriminación por embarazo y adaptación en el lugar de trabajo

Empleadores contemplados en estas leyes Cada empleador con uno o más empleados debe cumplir con Estas leyes contra la discriminación y de ajustes razonables relacionado con el embarazo, el parto de una empleada o solicitante de empleo o afecciones relacionadas, incluida la lactancia.

Prohibición de Discriminación Ningún empleador puede discriminar a una empleada o solicitante de empleo debido a su embarazo, parto u otras condiciones relacionadas (por ej., amamantar a su bebé o extraerse leche materna en el trabajo).

La conducta discriminatoria prohibida incluye:
- La terminación del empleo debido a embarazo, parto o condición relacionada
- Negar un permiso de ausencia razonable por discapacidad debido a embarazo (por ej., que el médico haya recetado descanso en cama durante el periodo de recuperación de 6 a 8 semanas después del parto)*
- Negar las prestaciones por discapacidad o por permiso de ausencia acumulados conforme a los planes que el empleador mantenga
- No reincorporar a la empleada a su puesto de trabajo original o a un puesto equivalente después de su ausencia
- Limitar, segregar o clasificar a la empleada de forma tal que la prive de oportunidades de empleo
- Establecer términos o condiciones de empleo que discriminen a la empleada

*Nota: No hay requisito alguno de que la empleada deba prestar sus servicios al empleador durante un cierto periodo antes de que se le otorgue el permiso de ausencia con protección del empleo de acuerdo con esta ley.

Adaptación razonable El empleador debe proporcionar una adaptación razonable a una empleada o solicitante de empleo debido a su embarazo, a su parto o a que necesite amamantar a su bebé o extraerse leche materna en el trabajo.

Ejemplos de adaptaciones razonables incluyen, entre otros:
- Permitirle estar sentada mientras trabaja
- Pausas más frecuentes o más largas
- Descanso periódico
- Ayuda con el trabajo manual
- Reestructuración del trabajo
- Asignaciones de trabajo ligero
- Horarios de trabajo modificados
- Transferencias temporales a tareas menos extenuantes o menos peligrosas
- Tiempo libre para recuperarse del parto (recetado por un médico, por lo general entre 6 y 8 semanas)
- Pausas e instala

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

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

¿Quién está Protegido?
- Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales
- Aplicantes de trabajo
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?
Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:
- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de genero)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética(incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)
- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación
- Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?
- La mayoría de los empleadores privados
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?
Todos los aspectos del empleo, incluyendo:
- Despidos
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Contratación o promoción
- Asignaciones
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad; embarazo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto; o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados
- Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento
- Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación? Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:

Presentar una consulta a través del Portal Público de la EEOC: *https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx*
Llame 1–800–669–4000 (número gratuito)
1–800–669–6820 (TTY)
1–844–234–5122 (Video Teléfono de ASL)
Visite una Oficina de Campo de la EEOC (información en *www.eeoc.gov/field-office*)
Correo Electrónico: *info@eeoc.gov*
Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en *www.eeoc.gov/es*.

EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases: **Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional** La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo. **Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios** La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados. **Discapacidad** La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haya una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo. **Estatus Protegido Como Veterano** El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores a su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas. **Represalias** Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales. Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con: La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), Departamento de Trabajo de los EE. UU., 200 Constitution Avenue, N.W. Washington, D.C. 20210 1-800-397-6251 (llamada gratuita). Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en *https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/*, o llamando a una oficina regional o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en *https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact*.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal. **Personas con Discapacidades** La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo. Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 6/27/2023)

EL ACOSO SEXUAL ES ILEGAL *y está prohibido por*

State of Connecticut
COMMISSION ON HUMAN RIGHTS AND OPPORTUNITIES
Promoting Equality and Justice for all People

La Ley de Prácticas de Empleo de Discriminación de Connecticut, y El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964

El acoso sexual significa: "Cualquier avance sexual no deseado, o solicitud de favores sexuales, o cualquier conducta de naturaleza sexual cuando:
(1) La sumisión a dicha conducta se hace explícita o implícitamente un término o condición del empleo de un individuo;
(2) La sumisión o rechazo de dicha conducta por parte de un individuo se utiliza como base para decisiones de empleo que afectan a dicho individuo; o
(3) Tal conducta tiene el propósito o efecto de interferir sustancialmente con el desempeño laboral de un individuo o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo".
Las personas que participan en actos de acoso sexual pueden recibir sanciones civiles y penales.

Ejemplos de acoso sexual	Remedios para el acoso sexual
• Avances sexuales no deseados • Comentarios sugestivos o lascivos • Abrazos, toques o besos no deseados. • Solicitudes de favores sexuales. • Represalias por quejarse por acoso sexual. • Carteles, dibujos animados o dibujos despectivos o pornográficos.	• Cease and desist orders • Back pay • Compensatory damages • Hiring, promotion or reinstatement • Emotional distress damages

La ley de Connecticut requiere que se presente una queja escrita ante la Comisión dentro de los 300 días del presunto acoso si ocurrió a partir del 1 de octubre de 2019. Para el acoso que ocurra antes del 1 de octubre de 2019, las quejas deben presentarse dentro de los 180 días. ***Si siente que ha sufrido discriminación, comuníquese con la Comisión de Derechos Humanos y Oportunidades de Connecticut al 860-541-3400, llamada gratuita al 1-800-477-5737, o en www.ct.gov/CHRO***

ANUNCIO DE DESEMPLEO EXIGIDO

Todos los empleados responsables deben mostrar un anuncio suministrado por esta agencia para informar a los trabajadores que su empleador está cobijado por la Ley de Compensación por Desempleo de Connecticut. (UC-8). Todos los empleadores de una o más personas (a tiempo completo o parcial) deben registrarse llenando un Reporte de Estatus de Empleador. La no recepción de una copia del formulario no libera al empleador de la obligación de registrarse. Los empleadores se pueden registrar completando las formas apropiadas que pueden obtenerse llamando a la Unidad de Estatus de Empleador al 860-263-6550.

El seguro médico es complicado
No te preocupes solo

Asistencia y representación experta y gratuita.
Denegaciones de seguros y apelaciones, errores de f acturación y acceso a la atencion medica.
Cualquier tipo de cobertura de salud - Comercial, Medicare, HUSKY y otros.
Hay ayuda.
Llame: 1.866.466.4446 Visite: ct.gov/oha
Correo electronico: Healthcare.Advocate@ct.gov

OHA Office of the Healthcare Advocate STATE OF CONNECTICUT

AVISO LEYES GENERALES DEL ESTADO DE CONNECTICUT §§ 31-57R - 31-57W - LICENCIA POR ENFERMEDAD CON GOCE DE SUELDO

Los empleadores con 50 ó más empleados, con base en el número de empleados que existan en la nómina de la semana que tenga el 1 de octubre, proporcionarán licencia por enfermedad con goce de sueldo anualmente a cada uno de sus trabajadores de servicios en el estado. La licencia por enfermedad con goce de sueldo se acumulará a partir del 1° de enero de 2012 para empleados actuales, o para un trabajador de servicios contratado después del 1° de enero de 2012, comenzando en la fecha de contratación del empleado.

Acumulación La acumulación es a razón de una hora de licencia por enfermedad con goce de sueldo por cada cuarenta horas trabajadas por un trabajador de servicios hasta un máximo de cuarenta horas por año del calendario (el empleador deberá elegir el periodo de 365 días a usarse para calcular los beneficios del trabajador a pagarse por la licencia por enfermedad).
- Ningún trabajador de servicios tendrá derecho a usar más del número máximo de horas acumuladas.

Remanente Cada trabajador de servicios tendrá derecho a transferir hasta cuarenta horas no usadas de licencia por enfermedad con goce de sueldo del periodo del año del calendario actual al siguiente periodo del año del calendario.

Uso de licencia por enfermedad con goce de sueldo Un trabajador de servicios tendrá derecho al uso de la licencia por enfermedad acumulada al cumplir el trabajador de servicios seiscientos ochenta horas de empleo.
- a partir del 1° de enero de 2012, para trabajadores de servicios actuales, o
- si es contratado después del 1° de enero de 2012, al cumplimiento de seiscientos ochenta horas de empleo por el trabajador de servicios desde la fecha de contratación, a menos que el empleador conceda una fecha más temprana.

Un trabajador de servicios no tendrá derecho al uso de licencia por enfermedad con goce de sueldo si dicho trabajador no hubiese trabajado un promedio de diez o más horas por semana para el empleador durante el más reciente trimestre completo del calendario.

Remuneración Cada empleador pagará a cada trabajador de servicios la licencia por enfermedad a una tasa salarial igual al mayor de, ya sea:
- el salario normal por hora de dicho trabajador de servicios, o
- la tasa del salario mínimo justo bajo la sección 31-58 de las leyes generales vigentes para el período de pago durante el cual el empleado utilizó la licencia por enfermedad con goce de sueldo.

Razones para el uso de licencia
Un trabajador de servicios puede usar licencia por enfermedad con goce de sueldo para las siguientes circunstancias personales:
- enfermedad, lesión o condición de salud;
- el diagnóstico, atención o tratamiento de su enfermedad mental o física, lesión o condición de salud; o
- atención médica preventiva.
- día del bienestar de la salud mental

Un trabajador de servicios puede usar licencia por enfermedad con goce de sueldo para las siguientes circunstancias de un hijo o cónyuge:
- enfermedad, lesión o condición de salud;
- el diagnóstico, atención o tratamiento de una enfermedad mental o física, lesión o condición de salud; o
- atención médica preventiva.

Un trabajador de servicios puede usar licencia por enfermedad con goce de sueldo si el trabajador de servicios es víctima de violencia familiar o agresión sexual:
- para atención médica o consejería psicológica o de otro tipo por heridas físicas o psicológicas o discapacidad.
- para obtener servicios de una organización de servicios a víctimas;
- para mudarse debido a tal violencia familiar o agresión sexual;
- para participar en cualesquier procedimientos civiles o criminales relacionados con, o resultantes de tal violencia familiar o agresión sexual.

Notificación Si la licencia es previsible, el empleador puede exigir notificación previa. Si la licencia es imprevisible, el empleador puede exigir notificación lo más pronto practicable.

Documentación razonable Documentación para licencia por enfermedad con goce de sueldo de tres o más días laborales consecutivos puede ser requerida.
- Documentación firmada por un proveedor de servicios de salud que esté tratando al trabajador de servicios o al hijo o cónyuge del trabajador de servicios indicando la necesidad para el número de días de dicha licencia se considerará documentación razonable.
- Un acta de tribunal o documentación firmada por un trabajador de servicios o voluntario trabajando para una organización de servicios a víctimas, un abogado, un oficial de policía u otro consejero que esté interviniendo con el trabajador de servicios se considerará documentación razonable para una víctima de violencia familiar o agresión sexual.

Prohibición de represalia o discriminación Ningún empleador tomará acción de personal en represalia ni discriminará contra un empleado debido a que el empleado:
- hubiese solicitado o usado licencia por enfermedad con goce de sueldo en conformidad con la ley; o
- en conformidad con las propias normas del empleador sobre licencia por enfermedad con goce de sueldo, según sea el caso; o
- hubiese registrado una queja con el Comisionado de Trabajo alegando una violación de la ley de parte del empleador.

Negociación colectiva Nada en la Ley disminuirá ningún derecho concedido a cualquier empleado o trabajador de servicios bajo un acuerdo de negociación colectiva, ni reemplazará ni invalidará los términos de cualquier acuerdo de negociación colectiva vigente antes del 1° de enero de 2012.

Proceso de queja Cualquier empleado con motivo de queja por una violación de las provisiones de la ley puede registrar una queja con el Comisionado de Trabajo. Al recibo de cualquier tal queja, dicho comisionado podrá celebrar una audiencia. Después de una audiencia, el Comisionado podrá imponer una multa civil o conceder otro alivio.

Esta no es la Ley de Licencia por Enfermedad con Goce de Sueldo completa. Por favor comuníquese con Recursos Humanos para información adicional.

Fecha de vigencia: 10/1/23

AVISO DE DÍA DE COBRO

Día de cobro regulares Para Los Empleados de

____
(Nombre Firme)
Este Como Sigue:

☐ *Semana* ☐ *Revista Bisemanal* ☐ *Mensualmemte* ☐ *Otros* ________

Por: ______________________ *Titulo:* ______________________

Departamento de Empleo DE CONNECTICUT | División de Estándares Salariales y Laborales | LEYES DE PAGO DE SALARIOS

El siguiente es un resumen de leyes seleccionadas; secciones 31-69a a 31-76k –Para revisar el texto completo consulte los Estatutos Generales de Connecticut

Sec. 31-71a. Pago de salarios; Definiciones. Siempre que se utilice en las secciones 31-71a a 31-71i; inclusive; (1) "Empleador" incluye cualquier individuo, sociedad, asociación, sociedad anónima, fideicomiso, corporación, el administrador o albacea del patrimonio de una persona fallecida, el custodio del patrimonio de una persona incompetente, o el síndico, fideicomisario, sucesor, o cesionario de cualquiera de estos, que emplee a cualquier persona; incluyendo también al Estado y cualquier subdivisión política de este; (2) "Empleado" incluye cualquier persona que un empleador deje o permita trabajar; (3) "Salarios" significa compensación por trabajo o servicios prestados por un empleado, ya sea que el monto se determine por tiempo, tarea, pieza, comisión u otra base de cálculo; (4) "Comisionado" significa el Comisionado de Empleo.

Sec. 31-71b. Pago de salarios. Depósito directo electrónico de salarios para empleados estatales. Exenciones. (a)(1) Excepto lo dispuesto en la subdivisión (2) de esta subsección, cada empleador, o el agente o representante de un empleador, deberá pagar semanalmente, o una vez cada dos semanas, todos los sueldos, salarios u otras compensaciones adeudadas a cada empleado en un día de pago regular, establecido con anticipación por el empleador utilizando uno o más de los siguientes métodos: (A) Efectivo; (B) mediante cheques canjeables; (C) previa solicitud escrita o electrónica de un empleado, mediante depósito directo; o (D) mediante tarjeta de nómina, siempre que se cumplan los requisitos de la sección 31-71k. (2) A menos que el destinatario solicite lo contrario, el Contralor deberá, tan pronto como sea posible, pagar todos los sueldos adeudados a cada empleado estatal, como se define en sección 5-196, mediante depósito electrónico directo a la cuenta de dicho empleado en cualquier banco, cooperativa de crédito de Connecticut o cooperativa de crédito federal que haya acordado con el Contralor para aceptar dichos depósitos salariales. (b) El final del período de pago por el cual se realiza el pago en un día de pago regular no será más de ocho días antes de dicho día de pago regular, siempre y cuando, si dicho día de pago regular es un día no laborable, el pago se realizará el día laborable anterior. (c) Esta sección no se interpretará para (1) prohibir que una junta de educación local o regional o una entidad conocida como institución subvencionada por el estado de conformidad con la sección 5-175 y un representante de negociación exclusivo reconocido o certificado de sus empleados certificados o no certificados incluyan dentro de su acuerdo de negociación colectiva un cronograma para el pago de salarios a empleados certificados o no certificados que difiera de los requisitos de las subsecciones (a) y (b) de esta sección, o (2) prohibir a una escuela privada o parroquial celebrar un acuerdo escrito con sus empleados certificados o no certificados para el pago de salarios a dichos empleados que difieran de los requisitos de las subsecciones (a) y (b) de esta sección. (d) Cualquier acuerdo celebrado de conformidad con la subdivisión (2) de la subsección (c) de esta sección será nulo e inválido si dicha escuela privada o parroquial deja de operar antes de completar el pago de todos los salarios adeudados a sus empleados certificados o no certificados y dicha escuela privada o parroquial será responsable del pago de todos los salarios adeudados a sus empleados certificados o no certificados. (e) Nada de lo dispuesto en esta sección se interpretará en el sentido de que aplique a los empleados que intercambien días laborales o turnos según lo permitido en un convenio colectivo.

Sec. 31-71c. Pago de salarios por terminación del contrato de trabajo. (a) Siempre que un empleado termine voluntariamente su empleo, el empleador deberá pagar el salario del empleado en su totalidad a más tardar el siguiente día de pago regular, según lo establecido en la sección 31-71b, ya sea a través de los canales de pago regulares o por correo. (b) Siempre que un empleador despida a un Empleado, el empleador deberá pagar el salario del empleado en su totalidad a más tardar el día hábil siguiente a la fecha de dicho despido. (c) Cuando se suspende el trabajo de cualquier empleado como resultado de una disputa laboral, o cuando un empleado por cualquier motivo es despedido, el empleador deberá pagar a dicho empleado en su totalidad los salarios que haya devengado a más tardar en el siguiente día de pago regular, según lo establecido en la sección 31-71b.

Sec. 31-71d. Pago cuando los salarios están en disputa. (a) En caso de disputa sobre el monto de los salarios, el empleador deberá pagar, sin condiciones y dentro del plazo establecido por las secciones 31-71a a 31-71i, inclusive, todos los salarios, o partes de estos, reconocidos por el mismo como adeudados, y el empleado tendrá todos los recursos previstos por la ley, incluyendo aquellos bajo estas secciones, en cuanto a la recuperación de cualquier saldo reclamado. (b) La aceptación por parte de un empleado de un pago conforme a esta sección no constituirá un desistimiento del saldo de su reclamación y cualquier desistimiento requerido por un empleador como condición para el pago será nula.

Sec. 31-71e. Retención de parte del salario. Ningún empleador puede retener o desviar ninguna porción del salario de un empleado a menos que (1) el empleador esté obligado o autorizado a hacerlo según la ley estatal o federal, o (2) el empleador tenga autorización por escrito del empleado para realizar deducciones en un formulario aprobado por el comisionado, o (3) las deducciones sean autorizadas por el empleado, por escrito, para atención o servicio médico, quirúrgico u hospitalario, sin beneficio financiero para el empleador y registrado en el libro de registro de salarios del empleador, o (4) las deducciones sean para contribuciones atribuibles a la inscripción automática, según se define en la sección 31-71j, en un plan de jubilación descrito en la Sección 401(k), 403(b), 408, 408A o 457 del Código de Rentas Internas de 1986, o cualquier código de rentas internas de los Estados Unidos posterior, enmendado periódicamente, según lo establezca el empleador, o en el Bolsa de Seguridad de Jubilación de Connecticut de conformidad con la sección 31-418, o (5) el empleador esté obligado, según la ley de otro estado, a retener impuesto sobre la renta de ese otro estado con respecto a (A) empleados que prestan servicios del empleador en ese otro estado, o (B) empleados que residen en ese otro estado.

Sec. 31-71f. El empleador debe proporcionar al empleado cierta información. Cada empleador deberá: (1) Informar a sus empleados por escrito, al momento de la contratación, sobre la tasa de remuneración, las horas de empleo y los cronogramas de pago de salarios, y (2) poner a disposición de sus empleados, ya sea por escrito o mediante un aviso publicado en un lugar accesible a sus empleados, cualquier práctica y política de empleo o cambio en esta con respecto a salarios, pago de vacaciones, licencia por enfermedad, beneficios médicos y de bienestar, y otros similares.

Sec. 31-71g. Multa. Cualquier empleador o cualquier funcionario o agente de un empleador o cualquier otra persona autorizada por un empleador para pagar salarios que viole cualquier disposición de esta parte: (1) Será culpable de un delito grave de clase D, a menos que dicho empleador, funcionario o agente sea multado con no menos de dos mil ni más de cinco mil dólares por cada delito si el monto total de todos los salarios impagos adeudados a un empleado es más de dos mil dólares; (2) puede ser multado con no menos de mil ni más de dos mil dólares o encarcelado por no más de un año, o ambos, por cada delito si el monto total de todos los salarios impagos adeudados a un empleado es más de mil dólares, pero no más de dos mil dólares; (3) puede ser multado con no menos de quinientos ni más de mil dólares o encarcelado por no más de seis meses, o ambos, por cada delito si el monto total de todos los salarios impagos adeudados a un empleado es más de quinientos pero no más de mil dólares; o (4) puede ser multado con no menos de doscientos ni más de quinientos dólares o encarcelado por no más de tres meses, o ambos, por cada delito si el monto total de todos los salarios impagos adeudados a un empleado es quinientos dólares o menos.

Sec. 31-71h. Reglamentos. El comisionado está autorizado a dictar reglamentos para el establecimiento de procedimientos con el fin de llevar a cabo lo dispuesto en las secciones 31-71a a 31-71i, inclusive.

Sec. 31-71i. Exención del requisito del cronograma de pagos. El comisionado puede, previa solicitud, renunciar a las disposiciones de la sección 31-71b con respecto a cualquier semana o semanas en particular, y también puede, previa solicitud, permitir que cualquier empleador, sujeto a las disposiciones de esta sección, establezca períodos de pago regulares con menos frecuencia que una vez cada dos semanas, siempre y cuando cada empleado afectado reciba un pago en su totalidad al menos una vez en cada mes calendario según un cronograma establecido regularmente.

Sec. 31-71k. Pago de salarios mediante tarjetas de nómina. Estudio de uso de tarjetas de nómina. Reglamentos. (a) Tal como se utiliza en esta sección: (1) "Depósito directo" significa el pago por transferencia de los sueldos, salarios u otras compensaciones de un empleado que se deposita en la cuenta de dicho empleado en cualquier banco, cooperativa de crédito de Connecticut o cooperativa de crédito federal que según lo establecido con el empleador para aceptar dichos sueldos, salarios u otra compensación; (2) "Tarjeta de nómina" significa una tarjeta de valor almacenado u otro dispositivo utilizado por un empleado para acceder a los salarios desde una cuenta de tarjeta de nómina y que se puede canjear a elección del empleado en múltiples comercios no afiliados o proveedores de servicios, cajeros automáticos o servicios automáticos. La tarjeta de nómina no significa un certificado de regalo, según se define en la sección 3-56a; y (3) "Cuenta de tarjeta de nómina" significa una cuenta en cualquier banco, cooperativa de crédito de Connecticut o cooperativa de crédito federal según se establezca directa o indirectamente a través de un empleador a la cual se realizan transferencias de sueldos, salarios u otras compensaciones del empleado y a las que se accede a través del uso de una tarjeta de nómina y sujeta a los requisitos de la Regulación E, 12 CFR Parte 1005, según sea enmendada de vez en cuando. (b) Un empleador puede ofrecer el uso de tarjetas de nómina para pagar sueldos, salarios u otras compensaciones a sus empleados, siempre y cuando: (1) Cada empleado tenga la opción de recibir sueldos, salarios u otra compensación mediante depósito directo y cheque negociable; y (2) El empleado autoriza voluntaria y expresamente, por escrito o electrónicamente, el pago de sueldos, salarios u otras compensaciones mediante una cuenta de tarjeta de nómina sin ninguna intimidación, coerción o presión indebida o ilegal por parte del empleador por la negativa del empleado a aceptar dicho pago de sueldos, salarios u otras compensaciones mediante una cuenta de tarjeta de nómina. Ningún empleador hará que el pago de sueldos, salarios u otras compensaciones mediante una cuenta de tarjeta de nómina sea una condición de empleo o una condición para la recepción de cualquier beneficio u otra forma de remuneración para ningún empleado. (c) Antes de que un empleado elija para recibir sueldos, salarios u otras compensaciones a través de una cuenta de tarjeta de nómina, cada empleador que utilice cuentas de tarjetas de nómina para pagar sueldos, salarios u otras compensaciones deberá proporcionar a dicho empleado una notificación clara y visible, por escrito y en el idioma que el empleador normalmente utiliza para comunicar políticas relacionadas con el empleo a sus empleados, incluyendo lo siguiente: (1) Que el pago de sueldos, salarios u otra compensación por medio de una cuenta de tarjeta de nómina es voluntario y el empleado puede optar por recibir sueldos, salarios u otra compensación ya sea mediante depósito directo o mediante cheque negociable; (2) Los términos y condiciones relacionados con el uso de la tarjeta de nómina, incluyendo una lista detallada de las tarifas que puede cobrar el emisor de la tarjeta y sus montos; (3) Los métodos disponibles para los empleados tanto para acceder a su sueldo, salario u otra compensación completos en dinero de curso legal de los Estados Unidos sin ningún cargo por transacción para el empleado por dicho acceso como para evitar o minimizar los cargos por el uso de la tarjeta de nómina, incluyendo, entre otros, un aviso claro y visible que describa cómo acceder a sueldos, salarios u otras compensaciones sin costo en cajeros automáticos, instituciones financieras depositarias u otros lugares convenientes; (4) Los métodos disponibles para que los empleados verifiquen sus saldos en la tarjeta de nómina cuenta sin costo; y (5) Una declaración que indique que terceros pueden cobrar tarifas adicionales. (d) En cada período de pago, pero una frecuencia no mayor a cada semana, un empleado con una tarjeta de nómina podrá realizar al menos tres retiros de la cuenta de la tarjeta de nómina sin costo para el empleado, en donde en uno de dichos retiros el empleado podrá retirar el monto total del sueldo, salario u otra compensación neta del empleado depositada en la cuenta de la tarjeta de nómina en un banco con un período de pago en una institución financiera depositaria u otro lugar conveniente; (e) Ninguno de los costos del empleador asociados con pagar sueldos, salarios u otras compensaciones utilizando una tarjeta de nómina o establecer la cuenta de la tarjeta de nómina se deducirá o cargará contra los sueldos, salarios u otras compensaciones entregadas al empleado. (f) (1) Ni el empleador ni el emisor de la tarjeta de nómina deberá cobrar una tarifa al empleado por ninguno de los siguientes, independientemente de cómo se denomine dicha tarifa: (A) Emisión de la tarjeta de nómina inicial; (B) transferencia sueldos, salarios u otras compensaciones del empleador a la cuenta de la tarjeta de nómina; (C) administración de la cuenta de la tarjeta de nómina; (D) solicitud de cierre de la cuenta de la tarjeta de nómina a solicitud del empleado; (E) cerrar la cuenta de la tarjeta de nómina; (F) mantener un saldo bajo; (G) inactividad o falta de uso de la cuenta de la tarjeta de nómina durante los primeros doce meses de inactividad o falta de uso; o (H) transacciones en puntos de venta. (2) Una tarjeta de nómina puede tener una fecha de vencimiento, siempre y cuando (A) los fondos en la cuenta de la tarjeta de nómina no expiren; y (B) antes de la fecha de vencimiento, el empleado reciba una tarjeta de reemplazo sin costo alguno para el empleado. (3) La cuenta de la tarjeta de nómina no será considerada inactiva siempre y cuando el empleador aplique los sueldos, salarios u otras compensaciones a la cuenta de la tarjeta de nómina y durante sesenta días después de la última transferencia. (3) La cuenta de la tarjeta de nómina puede transferirse al estado de conformidad con las disposiciones de la sección 3-57a. (g) Cada empleador deberá proporcionar al empleado un método para verificar el saldo de su cuenta de tarjeta de nómina a través de un sistema telefónico automatizado, cajero automático o electrónicamente sin costo para el empleado las veinticuatro horas del día y los siete días de la semana. (h) Ni la tarjeta de nómina ni la cuenta de tarjeta de nómina estará vinculada a ninguna forma de crédito y, en la medida en que sea tecnológicamente factible, la cuenta de la tarjeta de nómina no permitirá sobregiros. No se podrán imponer tarifas ni intereses al empleado por un sobregiro o las dos primeras transacciones rechazadas de cada mes calendario. (i) El empleador deberá proporcionar al empleado una declaración de las deducciones realizadas de su sueldo, salario u otra compensación por cada período de pago de acuerdo con la sección 31-13a. (j) A cada empleado con una tarjeta de nómina se le permitirá, previa notificación oportuna al empleador y sin costo o temor a represalias o discriminación o la aplicación de cualquier sanción, recibir sus sueldos, salarios u otra compensación mediante depósito directo a una cuenta personal en cualquier banco, cooperativa de crédito de Connecticut o cooperativa de crédito federal que haya decidido aceptar dichos depósitos o mediante cheque negociable. El empleador deberá comenzar el pago mediante depósito directo tan pronto como sea posible pero no mayor al primer día de pago después de catorce días de recibir tanto la solicitud del empleado como la información de la cuenta necesaria para realizar el depósito, o mediante cheque tan pronto como sea posible pero no mayor al primer día de pago después de catorce días de recibir la solicitud del empleado. (k) Las protecciones al consumidor, incluyendo los historiales de transacciones y el previo aviso de cambios en los términos y condiciones, se proporcionarán a cada empleado con una tarjeta de nómina de acuerdo con la Regulación E, 12 CFR Parte 1005, según se enmiende periódicamente. Sin perjuicio de lo anterior, a los empleados se les brindará la opción de recibir, mensualmente, historiales de transacciones escritos automáticos sin costo para el empleado por un período de al menos doce meses o hasta que el empleado cancele dicha opción. El empleador podrá exigir la renovación de la opción de recibir historiales de transacciones escritos sin costo para el empleado al vencimiento del plazo inicial de doce meses, y cada plazo de doce meses posterior. (l) La tarjeta de nómina deberá estar asociada con una red de cajeros automáticos que garantiza la disponibilidad de un número sustancial de cajeros automáticos libres de cargo en el estado. (m) Los sueldos, salarios u otras compensaciones pagadas a un empleado utilizando una tarjeta de nómina se depositarán en una cuenta de tarjeta de nómina que esté asegurada por la Corporación Federal de Seguros de Depósitos o la Administración Nacional de Cooperativas de Crédito sin recargo por transferencia al empleado. (n) Una cuenta de tarjeta de nómina que se utilice para recibir únicamente sueldos, salarios u otras compensaciones de los empleados estará exenta de incautación o embargo (1) por los acreedores del empleador, y (2) según la sección 52-367b. (o) Todos los avisos requeridos por las disposiciones de esta sección deberán ser claros y notorios. (p) Nada en esta sección se interpretará como una prioridad o una anulación de los términos de cualquier acuerdo de negociación colectiva con respecto a los métodos mediante los cuales un empleador proporciona pago de sueldos, salarios u otra compensación a los empleados. (q) Nada en esta sección se interpretará como una restricción de las tarifas que un emisor de tarjetas de nómina puede cobrar al empleador de conformidad con un acuerdo de tarjeta de nómina entre el emisor de la tarjeta de nómina y el empleador, siempre que dichas tarifas no se carguen ni se transfieran a ningún empleado. (r) Las obligaciones del empleador para con el empleado de conformidad con las disposiciones de esta sección cesarán sesenta días después de terminada la relación empleador-empleado. (s) El Comisionado de Empleo, dentro de los plazos disponibles para asignación, podrá realizar un estudio sobre el uso de las tarjetas de nómina y la incidencia real de las tarifas asociadas. A más tardar el 1 de octubre de 2018, el comisionado determinará si se realizará dicho estudio e informará dicha determinación, o el estado o los resultados de dicho estudio si dicho estudio ya se ha iniciado o realizado, de acuerdo con las disposiciones de la sección 11-4a, al comité conjunto permanente de la Asamblea General que tenga conocimiento de asuntos relacionados con el trabajo. (t) El Comisionado de Empleo podrá adoptar reglamentos, de conformidad con las disposiciones del capítulo 54, para garantizar el cumplimiento de esta sección.

Sec. 31-72. Acción civil para el cobro de reclamación salarial, reclamación de prestaciones sociales o laudo arbitral. Cuando algún empleador no pague los salarios de un empleado de conformidad con las disposiciones de las secciones 31-71a a 31-71i, inclusive, o no compense a un empleado de conformidad con la sección 31-76k o cuando un empleado o una organización laboral que represente a un empleado instituya una acción para hacer cumplir un laudo arbitral que requiera que un empleador indemnice a un empleado o haga pagos a un fondo de bienestar para empleados, dicho empleado u organización laboral deberá recuperar, en una acción civil, (1) el doble del monto total de dichos salarios, con los costos y honorarios razonables de abogados que permita el tribunal, o (2) si el empleador establece que creía de buena fe que el pago insuficiente de los salarios cumplía con la ley, el monto total de dichos salarios o compensación, con las costas y los honorarios razonables de abogados que permita el tribunal. Cualquier acuerdo entre un empleado y su empleador para el pago de salarios distintos a los especificados en dichas secciones no será defensa contra dicha acción. El Comisionado de Empleo podrá cobrar el monto total de dichos salarios no pagados, pagos adeudados a un fondo de bienestar de los empleados o dicho laudo arbitral, así como los intereses calculados de acuerdo con las disposiciones de la sección 31-265 a partir de la fecha en que los salarios o pagos deberían haber sido recibidos, si el pago se hubiera realizado oportunamente. Además, el Comisionado de Empleo podrá entablar cualquier acción legal necesaria para recuperar el doble del monto total de los salarios no pagados, los pagos adeudados a un fondo de bienestar de los empleados o el laudo arbitral, y el empleador deberá pagar los costos y los honorarios razonables de los abogados que sean permitidos por el tribunal. El comisionado asignará cualquier salario, laudo arbitral o pago adeudado a un fondo de bienestar para empleados recaudado de conformidad con esta sección a la persona adecuada.

Sec. 31-76k. Pago de beneficios complementarios al terminar el empleo. Si una política del empleador o un acuerdo de negociación colectiva prevé el pago de beneficios complementarios acumulados al momento del despido, incluyendo, entre otros, vacaciones pagadas, días festivos, días de enfermedad y licencia acumulada, y un empleado es despedido sin haber recibido dichos beneficios complementarios acumulados, dicho empleado será compensado por dichos beneficios complementarios acumulados, excluyendo los beneficios de pensión no adquiridos, en forma de salarios de acuerdo con dicho acuerdo o política, pero en ningún caso por menos de la tasa promedio devengada para el período de acumulación de conformidad con las secciones 31-71a a 31-71i, inclusive.

Sec. 31-69a. Multa adicional. (a) Además de las sanciones dispuestas en este capítulo y el capítulo 568, cualquier empleador, funcionario, agente u otra persona que viole cualquier disposición de este capítulo, el capítulo 557 o el inciso (g) de la sección 31-288 será responsable ante el Departamento de Empleo por una multa civil de trescientos dólares por cada violación de dichos capítulos y por cada violación del inciso (g) de la sección 31-288, excepto que (1) cualquier persona que viole (A) una orden de suspensión de trabajo emitida de conformidad con el inciso (c) de la sección 31-76a será responsable ante el Departamento de Empleo por una multa civil de mil dólares y cada día de dicha violación constituirá un delito separado, y (B) cualquier disposición de la sección 31-12, 31- 13 o 31-14, inciso (a) de la sección 31-15 o la sección 31-18, 31-23 o 31-24 será responsable ante el Departamento de Empleo de una pena civil de seiscientos dólares por cada violación de dichas secciones, y (2) una violación de la subsección (g) de la sección 31-288 constituirá un delito separado por cada día de dicha violación. (b) Cualquier empleador, funcionario, agente u otra persona que viole cualquier disposición del capítulo 563a será responsable al Departamento de Empleo por una multa civil de no más de quinientos dólares por la primera violación del capítulo 563a relacionada con un empleado o ex empleado individual, y por cada violación posterior de dicho capítulo relacionada con dicho empleado o ex empleado individual, puede ser multado por el Departamento de Empleo con una multa civil no superior a mil dólares. Al establecer una sanción civil por cualquier infracción en un caso particular, el Comisionado de Empleo deberá considerar todos los factores que considere relevantes, incluyendo, entre otros, (1) el nivel de evaluación necesario para asegurar el cumplimiento inmediato y continuo de las disposiciones del capítulo 563a; (2) el carácter y grado de impacto de la infracción; y (3) cualquier violación previa de dicho empleador del capítulo 563a. (c) El Procurador General, previa queja del Comisionado del Empleo, iniciará acciones civiles para recuperar las sanciones previstas en los incisos (a) y (b) de esta sección. Cualquier cantidad recuperada se depositará en el Fondo General y se acreditará a una asignación separada no vencida del Departamento de Empleo, para otros gastos corrientes, y podrá ser utilizada por el Departamento de Empleo para hacer cumplir las disposiciones del capítulo 557, capítulo 563a, este capítulo. y el inciso (g) de la sección 31-288 y para implementar las disposiciones de la sección 31-4.

Sec. 31-69b. Se prohíbe el despido, acción disciplinaria, sanción o discriminación. Derecho de acción. (a) Un empleador no despedirá, aplicará acción disciplinaria, sancionará ni discriminará de ninguna manera a ningún empleado porque el empleado haya presentado una reclamación o haya iniciado o causado que se inicie cualquier investigación o procedimiento bajo la parte III del capítulo 557 o este capítulo, o haya testificado o esté a punto de testificar en cualquiera de dichos procedimientos o debido al ejercicio por dicho empleado en nombre de sí mismo o de otros de cualquier derecho otorgado por la parte III del capítulo 557 o este capítulo. (b) Cualquier empleado que crea que ha sido despedido, objeto de acción disciplinaria, penalizado o discriminado de otra manera por cualquier persona en violación de esta sección podrá presentar una queja ante el Comisionado del Empleo alegando violación de las disposiciones del inciso (a) de esta sección. Al recibir dicha queja, el comisionado celebrará una audiencia. Después de la audiencia, el comisionado enviará a cada parte una copia escrita de su decisión. El comisionado puede conceder al empleado toda la compensación apropiada, incluyendo la reontratación o el reintegro a su trabajo anterior, el pago de salarios atrasados y el restablecimiento de los beneficios del empleado a los que de otro modo habría sido elegible si no hubiera sido despedido, objeto de acción disciplinaria, penalizado o discriminado. Cualquier empleado que prevalezca en dicha reclamación recibirá honorarios y costos de abogado razonables. Cualquier parte perjudicada por la decisión del comisionado podrá apelar la decisión ante el Tribunal Superior de conformidad con lo dispuesto en el capítulo 54.

DOL-74 (Rev 5/22)

DERECHOS DEL EMPLEADO | LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre empleo o durante el servicio de empleo. **PROHIBICIONES** Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haber 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 le permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos. La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador. La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo. **DERECHOS DE LOS EXAMINADOS** En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a descontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas. **CUMPLIMIENTO** El/La Secretario(a) de Trabajo puede presentar acciones legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleados o solicitantes de empleo también pueden presentar sus propias acciones judiciales. **LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE.**

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
www.dol.gov/whd
WH1462 SPA REV 02/22

SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA
LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO PARA SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos laborales para adelantar su servicio militar o ciertos tipos de servicios en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores que discriminen a los pasados o actuales miembros de los servicios uniformados, y a aquellos que apliquen a los servicios uniformados.

DERECHOS DE REEMPLEO Usted tiene derecho a ser reempleado(a) en su trabajo civil si lo dejó para cumplir con su labor en el servicio uniformado y: • usted garantiza que su empleador reciba una notificación por anticipado de su servicio, por escrito o verbalmente; • usted tiene cinco años o menos acumulados de servicio en los servicios uniformados mientras ha sido empleado(a) de ese empleador en particular; • usted regrese a trabajar o aplique para ser reempleado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y • usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonroso o bajo condiciones no honorables. Si usted es elegible para ser reempleado(a), debe ser restituido(a) en el trabajo y los beneficios que haya logrado de no haber estado en servicio militar o, en algunos casos, un trabajo similar, le serán restituidos. **DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN** Si usted: • es o fue miembro del servicio uniformado; • ha aplicado para hacer parte del servicio uniformado; o • está obligado(a) a servir en el servicio uniformado; entonces un empleador no puede negársele: • empleo inicial; • reempleo; • retención en el empleo; • ascenso; o • cualquier beneficio del empleo debido a este estatus. **PROTECCIÓN DEL SEGURO MEDICO** • Si usted deja su trabajo para cumplir con un servicio militar, usted tiene el derecho a decidir si sigue con su servicio de seguro médico ofrecido por medio de su empleador, para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras está en el servicio militar. • Incluso si decide no continuar con la cobertura durante su servicio militar, tiene el derecho a ser reinstituido(a) en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reempleado(a), por lo general sin tiempos de espera o exclusiones (ej. Condiciones de exclusión preexistentes) excepto para enfermedades u heridas relacionadas con el servicio.

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

Fecha de publicación — Mayo 2022

Los derechos presentados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS, y puede ser visto en Internet en esta dirección: **https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster**. La ley federal requiere que los empleadores notifiquen a sus empleados sobre sus derechos bajo la ley USERRA, y los empleadores pueden cumplir con este requisito al mostrar este anuncio en donde por lo general colocan los anuncios de la empresa para sus empleados.

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

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA–siglas en inglés)

SALARIO MÍNIMO FEDERAL $7.25 POR HORA A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados. **PAGO POR SOBRETIEMPO** Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral. **TRABAJO DE MENORES DE EDAD** El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola. **CRÉDITO POR PROPINAS** Los empleadores de "empleados que reciben propinas" que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos $2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos $2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia. **EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA EN EL TRABAJO** La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que una empleada de enfermería extraiga leche materna para su bebé lactante durante un año después del nacimiento del bebé cada vez que la empleada necesite extraer leche materna. Los empleadores deben proporcionar un lugar, que no sea un baño, que esté protegido de la vista y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y el público, que pueda ser utilizado por la empleada para extraer leche materna. **CUMPLIMIENTO** El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales avaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA. **INFORMACIÓN ADICIONAL**
- Ciertas ocupaciones y establecimientos están exentos del salario mínimo y/o del pago de horas extras. Ciertas exenciones limitadas también se aplican a los requisitos de extracción de leche materna en el trabajo.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como "contratistas independientes" cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd
WH1088 SPA REV 04/23

VIOLENCIA DOMÉSTICA RECURSOS EN CONNECTICUT

cca | DV · CTSafeConnect

La violencia intrafamiliar es un patrón de comportamiento coercitivo y controlador que puede incluir abuso emocional, psicológico, físico, sexual, y/o económico. Es el resultado del sentimiento de derecho de una persona a tener poder y control sobre su pareja o miembro de la familia, y su decisión de usar comportamientos abusivos para obtener y mantener ese poder y control. El patrón de comportamiento abusivo está diseñado para hacer que la víctima dependa del abusador, dejando a la víctima sintiéndose asustada, confundida e insegura sobre su capacidad para sobrevivir por sí misma, financieramente o de otra manera.

Si usted o alguien que usted conozca está experimentando una relación abusiva, existe ayuda disponible. Ya sea que necesite información, ayuda o simplemente alguien con quien hablar, estamos aquí para escucharle.

Centro de información y recursos sobre violencia doméstica de Connecticut
CTSafeConnect.org | 888.774.2900
VOZ • TEXTO • CHAT • CORREO ELECTRÓNICO • 24/7
Todos los servicios son seguros, gratuitos, confidenciales y voluntarios
Los defensores de Safe Connect pueden ayudarle a pensar en las opciones y ponerle en contacto con una de las 18 organizaciones locales de violencia doméstica de CCADV para obtener servicios tales como asesoramiento, grupos de apoyo, defensa para acceder a necesidades básicas, defensa basada en la corte, defensa infantil apropiada para la edad, y apoyo para encontrar refugio y otras opciones de vivienda".

ES ILEGAL DISCRIMINAR A ALGUIEN EN BASE A SU CONDICIÓN DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

Su empleador no puede tratarle de manera diferente ni tomar medidas en su contra en función de su condición de víctima de violencia doméstica, ni puede negarle una licencia razonable por ciertos problemas relacionados con el abuso que usted o sus hijos dependientes han experimentado, incluyendo:
i) Buscar atención para las lesiones causadas por la violencia doméstica, incluyendo en el caso de un hijo;
ii) Obtener servicios, incluida la planificación de seguridad por parte de un centro de crisis de violencia doméstica o violación;
iii) Obtener asesoramiento psicológico en relación con la violencia doméstica, incluso para un hijo;
iv) Adoptar otras medidas para aumentar la seguridad frente a futuros incidentes de violencia doméstica, incluyendo reubicación temporal o permanente; o
v) Obtener servicios jurídicos, prestar asistencia para el procesamiento judicial del delito o participar de otro modo en procedimientos judiciales en relación con la violencia doméstica.

Si cree que ha sido objeto de discriminación debido a su condición de víctima de violencia doméstica o si se le ha negado una licencia razonable para tratar asuntos relacionados con el abuso, comuníquese con la Comisión de Derechos Humanos y Oportunidades de Connecticut al 860-541-3400, Línea gratuita de CT 1-800-477-5737, o en línea en www.ct.gov/CHRO

DISCRIMINACIÓN EN EL EMBARAZO

NOTIFICACIÓN Secciones 46a-60(a), (b)(7), (d)(1) de las Leyes Generales de Connecticut Discriminación por embarazo y adaptación en el lugar de trabajo

Empleadores contemplados en estas leyes Cada empleador con uno o más empleados debe cumplir con Estas leyes contra la discriminación y de ajustes razonables relacionado con el embarazo, el parto de una empleada o solicitante de empleo o afecciones relacionadas, incluida la lactancia.

Se prohíbe la discriminación Ningún empleador puede discriminar a una empleada o solicitante de empleo debido a su embarazo, parto u otras condiciones relacionadas (por ej., amamantar a su bebé o extraerse leche materna en el trabajo).
La conducta discriminatoria prohibida incluye:
- La terminación del empleo debido a embarazo, parto o condición relacionada
- Negar un permiso de ausencia razonable por discapacidad debido a embarazo (por ej., que el médico haya recetado descanso en cama durante el periodo de recuperación de 6 a 8 semanas después del parto)*
- Negar las prestaciones por discapacidad o por permiso de ausencia acumuladas conforme a los planes que el empleador mantenga
- No reincorporar a la empleada a su puesto de trabajo original o a un puesto equivalente después de su ausencia
- Limitar, segregar o clasificar a la empleada de forma tal que la prive de oportunidades de empleo
- Establecer términos o condiciones de empleo que discriminen a la empleada

*Nota: No hay requisito alguno de que la empleada deba prestar sus servicios al empleador durante un cierto periodo antes de que se le otorgue el permiso de ausencia con protección del empleo de acuerdo con esta ley.

Adaptación razonable El empleador debe proporcionar una adaptación razonable a una empleada o solicitante de empleo debido a su embarazo, a su parto o a que necesite amamantar a su bebé o extraerse leche materna en el trabajo.
Ejemplos de adaptaciones razonables incluyen, entre otros:
- Permitirle estar sentada mientras trabaja
- Pausas más frecuentes o más largas
- Descanso periódico
- Ayuda con el trabajo manual
- Reestructuración del trabajo
- Asignaciones de trabajo ligero
- Horarios de trabajo modificados
- Transferencias temporales a tareas menos extenuantes o menos peligrosas
- Tiempo libre para recuperarse del parto (recetado por un médico, por lo general entre 6 y 8 semanas)
- Pausas e instalaciones adecuadas (no en un baño) para extraerse leche materna

Negación de la adaptación razonable Ningún empleador habrá de discriminar a una empleada o solicitante de empleo negándole una adaptación razonable debido a su embarazo.

La conducta discriminatoria prohibida incluye:
- No proporcionar una adaptación razonable (y que no represente una penuria excesiva para el empleador)**
- Negar oportunidades de trabajo a una empleada o solicitante de empleo debido a la petición de contar con una adaptación razonable Forzar a la empleada o solicitante de empleo a que acepte una adaptación razonable cuando ella no tiene una limitación conocida relacionada con el embarazo o cuando no se necesita tal adaptación para que realice las tareas esenciales de su trabajo
- Pedirle a una empleada que acepte un permiso de ausencia cuando en vez de ello se le pudo haber provisto una adaptación razonable

** Nota: Para demostrar una penuria excesiva, el empleador debe presentar evidencia de que la adaptación supondría una dificultad o gasto considerables tomando en cuenta sus circunstancias.

Se prohíbe tomar represalias Los empleadores tienen prohibido tomar represalias contra una empleada debido a la petición de disponer de una adaptación razonable.

Requisitos de la notificación Los empleadores deben publicar y proporcionar esta notificación a todas las empleadas a más tardar el 28 de enero de 2018, a cualquier empleada dentro de los 10 días posteriores al momento en el que notifique al empleador su embarazo o condiciones relacionadas, y a las nuevas empleadas cuando inicien su relación laboral.

Procedimiento de presentación de quejas CHRO Cualquier empleada perjudicada por la inobservancia de estas leyes podrá presentar una queja ante la Comisión de Derechos Humanos y Oportunidades (Commission on Human Rights and Opportunities, CHRO) de Connecticut. Las denunciantes tienen 180 días a partir de la fecha del presunto acto de discriminación, o a partir del momento en el que se dé cuenta de manera razonable de la discriminación, para presentar una queja. Es ilegal que alguien tome represalias contra usted por presentar una queja.
Número principal de la CHRO: 860-541-3400
Sitio web de la CHRO: https://portal.ct.gov/CHRO
Enlace de la CHRO sobre "Cómo Presentar una Queja por Discriminación":
https://portal.ct.gov/CHRO/Complaint-Process/Complaint-Process/How-to-File-a-Discrimination-Complaint
DOL Además, las mujeres a las que se les niegue el derecho a amamantar o extraerse leche materna en el trabajo, o que se vean expuestas a discriminación o represalias por hacerlo, podrán presentar una queja ante el Departamento del Trabajo (Department of Labor, DOL) de Connecticut.
Número telefónico del DOL: 860-263-6791
Formulario de presentación de quejas ante el DOL:
https://www.ctdol.state.ct.us/wgwkstnd/forms-wwsInstruct.htm

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

¿Qué es la licencia FMLA? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) es una ley federal que proporciona a los empleados elegibles una **licencia con protección laboral** por las razones familiares y médicas adecuadas. La División de Salarios y Horas (WHD) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos hace cumplir la FMLA para la mayoría de los empleados. Los empleados elegibles pueden tomar **hasta 12 semanas laborales** de licencia FMLA en un período de 12 meses para: • El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida • Su condición de salud mental o física grave que le incapacite para trabajar, • Para cuidar a un cónyuge, hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave • Ciertas razones de calificación relacionadas con el despliegue en el extranjero de su cónyuge, hijo(a) o padre/madre que sea miembro de las fuerzas armadas. Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo(a), padre/madre o pariente más cercano de un miembro de las fuerzas armadas con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse hasta 26 semanas laborales** de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas. Tiene derecho a usar la licencia FMLA en **un bloque de tiempo.** Cuando sea médicamente necesario o permitido de otra manera, puede tomar la licencia FMLA **intermitentemente en bloques de tiempo separados, o en un horario reducido** trabajando menos horas cada día o semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información. La licencia FMLA **no es una licencia paga,** pero usted puede elegir, o su empleador pueder pedirle que use cualquier licencia pagada proporcionada por el empleador si la póliza de licencia paga de su empleador cubre la razón por la cual necesita la licencia FMLA. **¿Soy elegible para tomar la licencia FMLA?** Usted es un **empleado elegible** si **todas** las siguientes condiciones aplican en su caso: • Usted trabaja para un empleador cubierto, • Usted ha trabajado para el empleador por lo menos durante 12 meses; • Usted tiene por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses anteriores a cuando se tome la licencia; y • Su empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas de lugar de trabajo. Los empleados de la tripulación de vuelo de la aerolínea tienen diferentes requisitos de "horas de servicio". Usted trabaja para un **empleador cubierto** si se aplica **una** de las siguientes condiciones: • Usted trabaja para un empleador privado que tuvo al menos 50 empleados durante al menos 20 semanas de trabajo en el año calendario actual o anterior, • Usted trabaja para una escuela secundaria primaria o pública o privada, o • Usted trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría de los empleados federales están cubiertos por el Título II de la FMLA, administrado por la Oficina de Administración de Personal. **Cómo solicito la licencia FMLA?** En general, **para solicitar una licencia FMLA debe**: • Seguir las políticas normales de su empleador para solicitar la licencia, • Dar aviso al menos 30 días antes de su necesidad de licencia por FMLA, o • Si no es posible avisar con antelación, notifíquelo lo antes posible. Usted **no tiene que compartir un diagnóstico médico** pero debe proporcionar suficiente información a su empleador para que pueda determinar si la licencia califica para la protección de FMLA. Usted **también debe informar a su empleador si la licencia FMLA fue tomada o aprobada previamente** por la misma razón al solicitar una licencia adicional. Su **empleador puede solicitar la certificación** de un proveedor de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar la certificación de una exigencia calificada. La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni reemplaza a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo que otorgue mayores derechos de licencia familiar o médica. Los empleados estatales pueden estar sujetos a ciertas limitaciones en demandas directas con respecto a la licencia por sus propias condiciones de salud graves. La mayoría de los empleados federales y ciertos empleados del Congreso también están cubiertos por la ley, pero están sujetos a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal o del Congreso de los Estados Unidos. **¿Qué debe hacer mi empleador?** Si usted es elegible para la licencia FMLA, su **empleador debe:** • Permitirle tomar tiempo libre con protección laboral por una razón que califique, • Continuar la cobertura de su plan de salud grupal mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia, y • Permitirle regresar al mismo trabajo, o un trabajo prácticamente idéntico con el mismo salario, beneficios y otras condiciones de trabajo, incluyendo el turno y el lugar, al final de su licencia. Su **empleador no puede interferir con sus derechos de FMLA** o amenazar o castigarle por ejercer sus derechos bajo la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar la licencia FMLA o cooperar con una investigación de WHD. Después de darse cuenta de que su necesidad de licencia es por una razón que puede calificar bajo la FMLA, su **empleador debe confirmar si usted es elegible** o no para la licencia FMLA. Si su empleador determina que usted es elegible, su **empleador debe notificarle por escrito:** • Acerca de sus derechos y responsabilidades bajo la FMLA, y • Cuánto de su licencia solicitada, si la hubiera, será licencia protegida por la FMLA. **¿Dónde puedo encontrar más información?** Llame al **1-866-487-9243** o visite **dol.gov/fmla** para obtener más información. Si cree que sus derechos bajo la FMLA han sido violados, puede presentar una queja ante el WHD o presentar una demanda privada contra su empleador en la corte. **Escanee el código QR para obtener información sobre nuestro proceso de quejas del WHD.**

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

AVISO A LOS EMPLEADOS DE: ______________________

En concordancia con §31-48d de los Estatutos Generales de Connecticut, esto servirá como aviso de que este empleador puede realizar los siguientes tipos de Monitoreo Electrónico par alas actividadeso comunicaciones de los empleados;

_______ Teléfonos _______Computadores _______Cable _______Foto Electrónicos _______Otros:______
_______ Cámaras (incluyendo cámaras ocultas) _______Radios _______Electromagnéticos _______Foto Electrónicos

Si tiene alguna pregunta relacionada con este anuncio, contacte a: ______________________ **para mayor información**
(Representante de la Compañía)

El Departamento de Empleo de Connecticut distribuye este anuncio como un servicio público, División de Estándares Salariales y Laborales 200 Folly Brook Boulevard Wethersfield, CT 06109-1114

Rev. 05/06

ANUNCIO DE MONITOREO ELECTRÓNICO

En cumplimiento de los requisitos de **la Ley Común 98-142, una Ley que Exige la Notificación a los Empleados del Monitoreo Electrónico por parte de los Empleadores**, establece que los empleados deberán saber que sus actividades laborales y comunicaciones pueden estar sujetas a monitoreo electrónico. El "monitoreo electrónico" está definido por la Ley como "la recolección de información en las instalaciones del empleador en relación a las actividades o comunicaciones de los empleados por cualquier medio diferente a la observación, incluyendo el uso de computadoras, teléfonos, cables, radio, cámaras, sistemas electromagnéticos, foto electrónicos o foto-ópticos, pero sin incluir la recolección de información por motivos de seguridad en áreas comunes de las instalaciones del empleador que estén dedicadas al uso del público, o que estén prohibidas bajo las leyes estatales o federales." Los empleados pueden ser objeto de monitoreo electrónico o grabación (incluyendo sonido, voz y aparatos de video) mientras estén en instalaciones del Estado y otros lugares en donde se realicen actividades del Estado, excepto que los empleados no serán objeto a dicho monitoreo o grabación en áreas designadas para la salud y comodidad personal de los empleados o para salvaguardar sus posesiones, tales como salas de descanso, cuartos de casilleros o salas públicas. Los empleados deberán entender que sus actividades que involucren equipos de computación Estatales y documentos computarizados y/o electrónicos, datos y comunicaciones, incluyendo el uso de e-mail e Internet, son objeto de monitoreo, grabación y revisión. Los empleados deberán estar conscientes del hecho que un documento, dato o comunicación que haya sido "borrado" por el empleado no quiere decir que el elemento no puede ser monitoreado o recuperado y revisado. Los empleados no serán objeto de monitoreo electrónico y grabación del contenido de sus conversaciones telefónicas directas, excepto cuando estas sean permitidas bajo la ley estatal o federal. **ESTE ANUNCIO DEBERÁ SER PUBLICADO EN UN LUGAR VISIBLE QUE SEA DE FÁCIL ACCESO PARA QUE LOS EMPLEADOS LO VEAN**

Rev. 10/98

LA DISCRIMINACIÓN ES ILEGAL

La ley de Connecticut prohíbe la discriminación en **EMPLEO**

Basado en
edad • linaje • color • información genética • impedimento específico de aprender • estado civil • historial pasado o presente de incapacidad mental • incapacidad intelectual • origen nacional • incapacidad física • raza • creencia religiosa • sexo, incluyendo embarazo y hostigamiento sexual, estatus de transgender • identidad de género o expresión • orientación sexual • peligros al sistema reproductorio en el lugar de empleo • récord criminal (en empleos y licencias por el estado) • Condición de veterano(a)
En reclutar • emplear • referir • clasificar • ascender • publicar • anuncios • despedir del empleo • deponer de un empleo • compensación • términos y condiciones
Por patrón • agencias de empleo • gremio obrero

La ley de Connecticut prohíbe la discriminación en **VIVIENDA & LUGARES PUBLICOS**

Basado en
edad • linaje • lactar en un lugar de acomodación pública • color • condición familial • fuente legal de ingresos • impedimento • específico de aprender • estado civil • enfermedad mental • incapacidad intelectual • origen nacional • incapacidad física • raza • creencia religiosa • sexo, estatus de transgender • identidad de género o expresión • orientación sexual • uso y adiestramiento de perros guías • Condición de veterano(a)
En servicios prestados al público • rentas o ventas de casas públicas o privadas

La ley de Connecticut prohíbe la discriminación en **TRANSACCIONES DE CREDITO**

Basado en
edad • linaje • ceguera • color • impedimento específico de aprender • estado civil • incapacidad intelectual • origen nacional • incapacidad física • raza • creencia religiosa • sexo, estatus de transgender • identidad de género o expresión • orientación sexual • estado de la unión civil • Condición de veterano(a)
En préstamos • hipotecas • transacciones de crédito

Si usted cree que ha sido víctima de discriminación ilegal, la Comisión de Derechos Humanos y Oportunidades en Connecticut investiga su caso sin costo a usted. Es ilegal que alguien tome represalias en su contra por someter una queja.

Para asistencia llame: Comisión de Derechos Humanos y Oportunidades en Connecticut

		Teléfono	TDD	FAX
Southwest Region:	350 Fairfield Avenue, Bridgeport, CT 06604	203-579-6246	203-579-6246	203-579-6950
West Capital Region:	55 West Main Street, Suite 210, Waterbury, CT 06702-2004	203-805-6579	203-805-6579	203-805-6559
Capitol Region:	450 Columbus Blvd Suite 2, Hartford, CT 06103	860-566-7710	860-566-7710	860-566-1997
Eastern Region:	100 Broadway, Norwich, CT 06360	860-886-5703	860-886-5707	860-886-2550
Administrative Office:	450 Columbus Blvd Suite 2, Hartford, CT 06103	860-541-3400	860-541-3459	860-246-5419

website: www.state.ct.us/chro

Este aviso provee información general acerca de la ley en Connecticut y no es para ser considerado equivalente al texto completo.

AVISO A LOS EMPLEADOS

Comisión de Compensación Laboral del Estado de Connecticut

La Ley de Compensación Laboral (Estatutos Generales de Connecticut, Capítulo 568) exige que su empleador,

____

La sección 31-294b de la Ley de compensación laboral establece que "cualquier empleado que haya sufrido una lesión en el curso de su empleo deberá informar inmediatamente de la lesión a su empleador, o a alguna persona que represente a su empleador. Si el empleado no informa la lesión de inmediato, el juez de derecho administrativo puede reducir la compensación proporcionalmente a cualquier perjuicio que considere que el empleador ha sufrido por la falta de reporte a tiempo, considerando que la carga de la prueba con respecto a tal perjuicio recaerá sobre el empleador".

Un informe de lesiones por parte del empleado NO es una notificación oficial por escrito de reclamación de beneficios de compensación laboral; el Formulario 30C de la Comisión de Compensación Laboral es necesaria para cumplir con este requisito.

NOTA: Usted debe cumplir con P. A. 17-141 (ver cuadro siguiente, abajo) al presentar una reclamación de compensación.

La COMPAÑÍA DE SEGUROS o el ADMINISTRADOR DE SEGURO PROPIO es

Nombre: ______________________
Dirección: ______________________
Ciudad/Pueblo: __________ **Teléfono:** __________
Estado: __________ **Código Postal:** __________

Plan Médico Aprobado ☐ **SÍ** ☐ **NO**

La oficina de la Comisión de Compensación Laboral del Estado de Connecticut para este lugar de trabajo está ubicada en:

Dirección: ______________________
Ciudad/Pueblo: __________ **Teléfono:** __________
Estado: __________ **Código Postal:** __________

La Ley Pública 17-141 permite a un empleador la opción de designar y publicar -- "en el lugar de trabajo donde se muestren prominentemente otros carteles de leyes laborales requeridos por el Departamento de Trabajo" y en el sitio web de la Comisión de Compensación para Trabajadores [wcc.state.ct.us] -- el lugar donde los empleados deben presentar sus reclamaciones por compensación.

Si su empleador ha incluido una ubicación abajo, usted DEBE presentar su reclamación de compensación allí. Al presentar su reclamación, también se requiere -- por ley -- que lo envíe por correo certificado. Si está en blanco a continuación, pregunte a su empleador dónde presentar su reclamación.

Employer Name ______________________
Address ______________________
City/Town __________ **Telephone** __________
State __________ **Zip Code** __________

ESTA NOTIFICACIÓN DEBE ESTAR EN LETRA DE NO MENOS DE DIEZ PUNTOS TIPO BOLD-FACE Y PUBLICADO EN UN LUGAR VISIBLE EN CADA LUGAR DE EMPLEO. LA IMPOSIBILIDAD DE ENVIAR ESTA NOTIFICACIÓN SOMETERÁ AL EMPLEADO A PENALIZACIÓN LEGAL (Sección 31-279 C.G.S.).

Cualquier pregunta sobre sus derechos bajo la ley o las obligaciones del empleador o de la compañía de seguros debe dirigirse al empleador, a la compañía de seguros o a la Comisión de Compensación Laboral (1-800-223-9675).

Fecha de Publicación: ______________________

Revisado el 10-01-2021

Estas reglamentaciones administrativas se deben publicar y mantener en cualquier lugar que haya trabajadores cubiertos por esta Ley.

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE CONNECTICUT DIVISIÓN NORMAS SALARIALES Y LUGARES DE TRABAJO

SALARIO MÍNIMO:

El salario mínimo se indexa anualmente cada año, a partir del 1 de enero. $15.69 por hora a partir del 1-1-2024 hasta el 31-12-2024 (P.A. 19-4)

HORAS EXTRA: UNA VEZ Y MEDIA LA TARIFA DE PAGO REGULAR DEL EMPLEADO DESPUÉS DE 40 HORAS POR SEMANA PARA CONOCER LAS EXCEPCIONES, VEA LA SECCIÓN 31-76I DE LOS ESTATUTOS GENERALES DE CONNECTICUT

LOS MENORES DE 18 AÑOS EMPLEADOS POR EL ESTADO O UNA SUBDIVISIÓN POLÍTICA DE ESTE PODRÁN RECIBIR EL 85 % DEL SALARIO MÍNIMO CORRESPONDIENTE. LOS MENORES DE 18 AÑOS EMPLEADOS EN AGRICULTURA PODRÁN RECIBIR EL 85 % DEL SALARIO MÍNIMO CORRESPONDIENTE. A LOS MENORES EMPLEADOS POR EMPLEADORES AGRÍCOLAS QUE, DURANTE EL AÑO CIVIL ANTERIOR, NO EMPLEARON A OCHO O MÁS TRABAJADORES AL MISMO TIEMPO SE LES PAGARÁ UN SALARIO MÍNIMO DE NO MENOS DEL 70 % DEL SALARIO MÍNIMO DEFINIDO EN LA SECCIÓN 31-58. MENORES EN OTRO EMPLEO: CONSULTE LA SECCIÓN 31-60-6.

Sec. 31-60-1. Tarifas unitarias en relación con tarifas por hora o planes de pago de incentivos, incluyendo comisiones y bonos. (a) Definiciones. Para el propósito de esta reglamentación, "tarifas unitarias" se refiere a una tarifa establecida por unidad de trabajo realizado con respecto al tiempo necesario para completar la tarea. "Comisiones" se refiere a la remuneración de una prima o un incentivo por negocios realizados ya sea con base en un porcentaje del valor total o una tarifa específica por unidad de realización. "Plan de incentivos" se refiere a cualquier método de remuneración, que incluye, sin limitación al mismo, comisiones, tarifas unitarias, bonos, etc., con base en el monto de los resultados producidos, cuando el pago se hace de acuerdo con un plan fijo mediante el cual el empleado tiene derecho a la remuneración al cumplir con las condiciones establecidas como parte del acuerdo de trabajo, pero está sujeto a la limitación que se menciona más adelante. (b) Registro de salarios. Cada empleador debe mantener registros de los salarios pagados a cada empleado que recibe remuneración por sus servicios de acuerdo con un plan de incentivos, de forma que dicha compensación pueda traducirse fácilmente en términos de tarifa horaria media semanal por cada semana de trabajo o parte de ella de empleo. (c) Tarifas de pago a destajo en relación con las tarifas de pago por tiempo. (1) Cuando un empleado sea compensado únicamente a destajo, se le pagará una cantidad suficiente a destajo para obtener una tasa promedio de al menos el salario mínimo justo establecido por la subsección (j) de la sección 31-58 de los Estatutos Generales de Connecticut por cada hora trabajada en cualquier semana, y el salario pagado a dicho empleado no será inferior al salario mínimo justo establecido por la subsección (j) de la sección 31-58 de los Estatutos Generales de Connecticut por cada hora trabajada. (2) Cuando un empleado sea compensado a destajo por ciertas horas de trabajo en una semana y a una tarifa por hora por otras horas, la tarifa por hora del empleado será al menos el salario mínimo justo establecido por la subsección (j) de la sección 31-58 de los Estatutos Generales de Connecticut y sus ganancias bajo la tarifa a destajo promediarán al menos el salario mínimo justo establecido por la subsección (j) de la sección 31-58 de los Estatutos Generales de Connecticut por cada hora trabajada a destajo para esa semana laboral, y el salario pagado a dicho empleado no será inferior al salario mínimo justo establecido por la subsección (j) de la sección 31-58 de los Estatutos Generales de Connecticut por cada hora trabajada. (3) Cuando un empleado esté empleado bajo una combinación de tarifa por hora y tarifa a destajo por las mismas horas de trabajo (es decir, un plan de pago de incentivos superpuesto a una tarifa por hora o una tarifa a destajo junto con una garantía mínima por hora), el empleado recibirá una tarifa promedio de al menos el salario mínimo justo establecido por la subsección (j) de la sección 31-58 de los Estatutos Generales de Connecticut una hora por cada hora trabajada en cualquier semana y el salario pagado a dicho empleado no será inferior al salario mínimo justo establecido por la subsección (j) de la sección 31-58 de los Estatutos Generales de Connecticut por cada hora trabajada. (d) Comisión. (1) Cuando un empleado sea compensado únicamente basándose en una comisión, se le pagará semanalmente un promedio de al menos el salario mínimo justo establecido por la subsección (j) de la sección 31-58 de los Estatutos Generales de Connecticut por hora por cada hora trabajada. (2) Cuando se le paga a un empleado de acuerdo con una determinación de una tarifa base más comisión, el salario pagado semanalmente al empleado de estas fuentes combinadas será igual al menos a un promedio del salario mínimo justo establecido por la subsección (j) de la sección 31-58 de los Estatutos Generales de Connecticut por una hora por cada hora trabajada en cualquier semana laboral. Todas las comisiones se liquidarán al menos una vez al mes en su totalidad. Cuando las ganancias se obtengan en su totalidad o en parte basándose en un plan de incentivos distinto a los definidos en este documento, el empleado recibirá semanalmente al menos el salario mínimo justo establecido por la subsección (j) de la sección 31-58 de los Estatutos Generales de Connecticut por hora por cada hora trabajada en la semana laboral, y el saldo ganado se liquidará al menos una vez al mes.

Sec. 31-60-2. Propinas como parte del salario mínimo justo. Para los fines de esta sección, "propina" se refiere a una contribución monetaria voluntaria que el empleado recibe de un cliente, invitado o usuario por el servicio prestado. A menos que lo prohíba una disposición legal o una disposición salarial, se puede considerar que las propinas constituyen una parte del salario mínimo justo cuando se cumplan todas las disposiciones siguientes: (1) El empleado debe estar involucrado en un empleo en el que las propinas constituyen regular y habitualmente, y se han reconocido como parte de su remuneración, para fines de contratación; y (2) El monto recibido en propinas declarado como crédito por parte del salario mínimo justo debe registrarse diaria, semanal o quincenalmente en un registro de salarios aunque el pago se haga más a menudo; y (3) cada empleador que reclame crédito por propinas como parte del salario mínimo justo pagado a cualquier empleado deberá proporcionar pruebas sustanciales de que el empleado recibió al menos la cantidad reclamada, que no excederá la asignación que se establece a continuación. (Vigente a partir del 8 de agosto de 1972; modificada el 4 de enero de 2021; modificada el 24 de septiembre de 2020)

Ley pública 19-4, una ley que aumenta el salario mínimo justo.

Sec. 31-60(b) El Comisionado de Trabajo adoptará los reglamentos, de acuerdo con las disposiciones del capítulo 54, que sean apropiados para llevar a cabo los propósitos de este parte. Dicha reglamentación puede incluir, entre otras cosas, la definición y la regulación de un empleado ejecutivo, administrativo o profesional y de un vendedor externo; de los aprendices, su número, proporción y duración del servicio; y de las tarifas unitarias en relación con las tarifas por hora; y reconocerá, como parte del salario mínimo justo, las propinas en una cantidad (1) igual al veintinueve y tres décimos por ciento, y a partir del 1 de enero de 2009, igual al treinta y uno por ciento del salario mínimo justo por hora, y a partir del 1 de enero de 2014, igual al treinta y cuatro y seis décimos por ciento del salario mínimo justo por hora, y a partir del 1 de enero de 2015 y hasta el 30 de junio de 2019, igual al treinta y seis y ocho décimos por ciento del salario mínimo justo por hora para las personas empleadas como camareros que reciben habitual y regularmente propinas, (2) igual al once por ciento del salario mínimo justo por hora, y a partir del 1 de enero de 2009, igual al once por ciento del salario mínimo justo por hora, y a partir del 1 de enero de 2014, igual al quince y seis décimos por ciento del salario mínimo justo por hora, y a partir del 1 de enero de 2015 y hasta el 30 de junio de 2019, igual al dieciocho y medio por ciento del salario mínimo justo por hora para las personas empleadas como camareros que reciben habitual y regularmente propinas, y (3) sin exceder treinta y cinco centavos por hora en cualquier otra industria, y también reconocerá deducciones y asignaciones por el valor de la comida, en la cantidad de ochenta y cinco centavos por una comida completa y cuarenta y cinco centavos por una comida ligera, alojamiento, ropa u otros artículos o servicios suministrados por el empleador; y otras condiciones o circunstancias especiales que pueden ser habituales en una relación particular entre empleador y empleado. En dichas regulaciones, el comisionado puede estipular modificaciones al salario mínimo justo aquí establecido para aprendices; personas menores de dieciocho años; y para aquellos casos especiales o clases de casos especiales que el comisionado determine adecuado para evitar el recorte de las oportunidades de empleo, evitar dificultades excesivas y salvaguardar el salario mínimo justo aquí establecido. Las regulaciones vigentes desde el 1 de julio de 1973, que establecen una deducción y asignación por comidas en un monto que difiere de lo establecido en esta sección se considerarán modificadas de forma consistente con esta sección.

Sec. 31-60-3. Las deducciones y asignaciones por valor razonable de alojamiento y comida se derogaron.

Sec. 31-60-4. Empleados con discapacidades físicas o mentales. (Esta reglamentación define a una "persona con una discapacidad física o mental" como una persona cuya capacidad de generar ingresos esté deteriorada por la edad o una discapacidad física o mental y establece las pautas para la modificación del salario mínimo.)

Sec. 31-60-6. Menores de 18 años. (a) Para los fines de esta sección, "menor" se refiere a una persona de al menos 16 años pero no mayor de 18 años. Para evitar la reducción de las oportunidades de empleo para menores, y para dar un período razonable durante el cual se pueda lograr la capacidad para el ajuste a las condiciones de empleo, un menor puede ser empleado según una modificación del salario del mínimo establecido por la subsección (j) de la sección 31-58 de los estatutos generales, pero no inferior al 85 % del salario mínimo, durante las primeras 200 horas de empleo. Cuando un menor tenga un acumulado de 200 horas de empleo, no puede ser empleado por el mismo ni ningún otro empleador por menos del salario mínimo justo.* *Esta subsección se modifica según **P.A. 19-4, una ley que aumenta el salario mínimo justo. CGS Sec. 31-58(i)(5).** Las tarifas para las personas menores de 18 años, excepto menores emancipados, no debe ser inferior al ochenta y cinco por ciento del salario mínimo justo durante los primeros noventa días de dicho empleo, o diez dólares y diez centavos por hora, el que sea mayor, y será igual al salario mínimo justo en adelante, excepto en programas institucionales de capacitación específicamente exentos por el comisionado. (b) Además de los requisitos exigidos en la sección 31-66 del suplemento de 1969 de los estatutos generales, cada empleador debe obtener de cada menor a emplear a una tarifa distinta a la del salario mínimo justo según lo estipulado aquí, una declaración de su empleo antes de su fecha de entrada con su empleador actual. Dicha declaración de empleo previo, complementada por el registro actual del empleador de las horas trabajadas por el menor mientras esté empleado, se considerará prueba satisfactoria de buena fe por parte del empleador con respecto a su adhesión a las disposiciones de este reglamento, siempre que dicho registro esté en completo cumplimiento con los requisitos de la sección 31-66 de los estatutos generales y la sección 31-60-12. (c) El apartamiento de las disposiciones de este reglamento anulará la modificación del salario mínimo justo aquí previsto para todas las horas durante las cuales prevaleció la violación y por ese tiempo se pagará el salario mínimo.

Sec. 31-60-7. Estudiantes. [Esta reglamentación contiene los requisitos que el Comisionado de Trabajo aplicará para una tasa por debajo de la mínima en una ocupación que no es de aprendizaje.]

Sec. 31-60-8. Aprendices. [Bajo esta reglamentación, aprendices debidamente registrados por el Consejo de Aprendizaje del Estado de Connecticut del Departamento de Trabajo no pueden ser empleados a menos que el salario mínimo excepto que el permiso se haya recibido del Comisionado de Trabajo a través de un proceso de solicitud.]

Sec. 31-60-9. Vestimenta. A los efectos de esta reglamentación, se entenderá por "vestimenta" los uniformes u otras prendas de vestir suministradas por el empleador para su uso en el transcurso del empleo, pero no incluye artículos de ropa comprados por el empleado o prendas de vestir que normalmente se requieren para la salud, comodidad o conveniencia del empleado. Se puede permitir que una asignación (deducción) que no exceda $1.50 por semana o el costo real, el que sea menor, se aplique como parte del salario mínimo justo para el mantenimiento de prendas de vestir o para el lavado y limpieza de dichas prendas cuando se haya realizado el servicio. Cuando las prendas de protección, como guantes, botas o delantales, sean necesarias para proteger al trabajador o sus prendas de vestir de lesiones a un empleado, o se requieran por motivos sanitarios, el empleador pagará y mantendrá dichas prendas sin cargo alguno sobre el empleado.

Sec. 31-60-10. Tiempo de viaje. (a) A los efectos de este reglamento, se entenderá por "tiempo de viaje" el tiempo durante el cual un trabajador debe o tiene permitido viajar con fines accesorios al "desempeño de su empleo, pero no incluye el tiempo que pasa viajando de casa a su lugar habitual de empleo o de regreso a casa, excepto como se prevé en los sucesivo en este reglamento. (b) Cuando un empleado, en el transcurso de su empleo, debe o tiene permiso para viajar para fines que redundan en beneficio del empleador, tal tiempo de viaje se considerará como tiempo de trabajo y se pagará como tal. El empleador pagará los gastos directamente accesorios y resultantes de tales viajes en el caso de que, si el empleado hiciera el gasto, sus ingresos caerían por debajo del salario mínimo justo. (c) Cuando un empleado debe presentarse a un lugar distinto de su lugar habitual de trabajo al comienzo de la jornada laboral, si tal asignación involucra tiempo de viaje por parte del empleado por encima del tiempo de viaje que requiere regularmente desde su domicilio a su lugar usual de trabajo, dicho tiempo de viaje adicional se considerará tiempo de trabajo y se pagará como tal. (d) Cuando, al final de una jornada laboral en una asignación de trabajo que no es en el lugar habitual de empleo implica, por parte del empleado, un tiempo de viaje superior al requerido habitualmente para viajar desde su lugar habitual de empleo a su domicilio, dicho tiempo de viaje adicional se considerará tiempo de trabajo y se pagará como tal.

Sec. 31-60-11. Horas trabajadas. (a) Para los fines de esta reglamentación, las "horas trabajadas" incluyen todo el tiempo durante el cual el empleador exige que el empleado esté en el establecimiento del empleador o en servicio, o que esté en el lugar de trabajo indicado, y todo el tiempo durante el cual un empleado está empleado o tiene permiso para trabajar, deba o no hacerlo, siempre que se excluyan los tiempos para comer a menos que el empleado deba o tenga permitido trabajar. Dicho tiempo incluye, sin limitación, el tiempo en que un empleado debe esperar en las instalaciones mientras el empleador no le asigna trabajo. El tiempo de trabajo en cada caso se calculará a la unidad más cercana de 15 minutos. (b) Todo el tiempo durante el cual se requiere que un empleado esté de guardia para servicio de emergencia en un lugar designado por el empleador se considerará como tiempo de trabajo y se pagará como tal, independientemente de si el empleado es realmente llamado a trabajar. (c) Cuando un empleado está sujeto a una llamada para servicio de emergencia pero no está obligado a estar en un lugar designado por el empleador, sino que simplemente tiene que mantener informado al empleador sobre el lugar en el que puede ser contactado, o cuando un empleado no está específicamente obligado por su empleador a estar sujeto a la llamada, pero es contactado por su empleador o por la autorización del empleador directa o indirectamente y asignado al servicio, el tiempo de trabajo comenzará cuando el empleado reciba notificación de su asignación y terminará cuando el empleado haya completado su asignación.

Sec. 31-60-12. Registros. (a) Para los fines de esta reglamentación, "registros veraces y exactos" se refiere a registros legibles precisos para cada empleado que muestren:
(1) Su nombre;
(2) Su domicilio;
(3) la ocupación en la que trabaja;
(4) la horas diarias o semanales totales trabajadas, que muestren el comienzo y el fin de cada período de trabajo, calculado según la unidad de 15 minutos más cercana;
(5) su salario básico por hora, diario o semanal;
(6) su salario por horas extra como un punto separado del salario básico;
(7) sumas o deducciones de los salarios de cada período de pago;
(8) sus salarios totales pagados en cada período;
(9) otros registros según lo estipulado de acuerdo con las secciones 31-60-1 a 31-60-16;
(10) certificados de trabajo para empleados menores de edad (de 16 a 18 años). Para cada empleado, se mantendrán y conservarán registros veraces y exactos en el lugar de empleo por un período de tres años.
(b) El comisionado de trabajo puede autorizar que se mantengan registros salariales y registros de horas y salarios según se describa, total o parcialmente, en un lugar distinto al lugar de empleo cuando se demuestre que conservar dichos registros en el lugar de empleo
(1) genera dificultades excesivas para el empleador sin beneficiar materialmente los procedimientos de inspección del Departamento de Trabajo, o
(2) no es práctico para fines de cumplimiento de la ley. Cuando se otorgue permiso para mantener registros salariales en otro lugar que no sea el lugar de empleo, también deben haber un registro de las horas totales diarias y semanales trabajadas por cada empleado disponible para inspección en conexión con dichos registros salariales.
(c) En el caso de que un empleado pase el 75 % o más de su tiempo de trabajo lejos del lugar de negocios del empleador y que mantenimiento de los registros de horas que muestran el comienzo y el fin de cada período de trabajo para dicho empleado suponga dificultades excesivas para el empleador o lo exponga a riesgos por su incapacidad de controlar la exactitud de dichas entradas, se aprobará que un registro del total de horas diarias y semanales cumple con los requisitos de registro de tiempo de trabajo. Sin embargo, en dichos casos, el empleado hará las entradas de horas originales en su nombre y estas entradas se utilizarán como la base para los registros de la nómina.
(d) El empleador mantendrá y conservará durante un período de 3 años la siguiente información y datos sobre cada persona empleada en un cargo ejecutivo, administrativo o profesional de buena fe.
(1) su nombre;
(2) su domicilio;
(3) la ocupación en la que trabaja;
(4) sus salarios totales pagados en cada período;
(5) la fecha de pago y el período de pago cubierto por el pago.

Sec. 31-60-14. Empleado en un cargo ejecutivo de buena fe (a) A los efectos del apartado (f) del artículo 31-58 de los estatutos generales, en su forma enmendada, se entenderá por "empleado en un cargo ejecutivo de buena fe" todo empleado (1) cuyo principal deber consiste en la gestión de la empresa en la que está empleado o de un departamento o subdivisión reconocidos habitualmente; y (2) que habitualmente y regularmente dirige el trabajo de otros dos o más empleados; y (3) quien tiene la autoridad para contratar o despedir a otros empleados o cuyas sugerencias y recomendaciones en cuanto a la contratación o despido y en cuanto al avance y la promoción o cualquier otro cambio de estado de otros empleados se dará un peso particular; y (4) que habitualmente y regularmente ejerce poderes discrecionales; y (5) que no dedica más de veinte por ciento, o, en el caso de un empleado de un establecimiento de venta al por menor o de servicio que no dedique hasta el cuarenta por ciento de sus horas de trabajo en la semana laboral a actividades que no estén directa y estrechamente relacionadas con el desempeño del trabajo descrito en las subdivisiones (1) a (4), inclusive, de esta subsección, siempre que esta subdivisión no se aplica en el caso de un empleado que posea al menos el veinte por ciento de interés en la empresa en la que está empleado; y (6) que es compensado para sus servicios sobre una base salarial a una tarifa no inferior a cuatrocientos setenta y cinco dólares por semana sin incluir alojamiento y comidas u otros servicios, teniendo en cuenta que esta subdivisión no aplica en el caso de un empleado en formación para un puesto ejecutivo de buena fe como se define en esta sección si (A) el período de formación no excede los seis meses; y (B) el empleado recibe remuneración por sus servicios sobre una base salarial a una tasa no inferior a trescientos setenta y cinco dólares por semana sin incluir alojamiento y comidas u otros servicios durante el período de formación; C) el Comisionado del Trabajo ha aprobado una descripción provisoria del programa de formación; y (D) el empleador deberá pagar los costos de matrícula, y los honorarios, si los hubiera, para la instrucción y reembolsar al empleado los gastos de viaje hacia y desde cada destino que no sea local, donde tal instrucción o formación sea proporcionada. El Comisionado de Trabajo puede cancelar en cualquier momento un programa de formación de estas características con la debida notificación, si determina que el programa no se ha llevado a cabo tal como está aprobado. Un empleado que recibe remuneración sobre una base salarial a una tasa no inferior a cuatrocientos setenta y cinco dólares por semana, sin incluir alojamiento y comidas y otros servicios, y cuya función principal consiste en la gestión de la empresa en la que trabaja o de un departamento o subdivisión habitualmente reconocidos, e incluye la dirección habitual y regular del trabajo de dos o más empleados, se considerará que cumple con todos los requisitos de esta sección. **(b) "Base salarial"** se refiere a un monto predeterminado pagado por cada período de pago semanal o menos frecuente, independientemente del número de días u horas trabajadas, monto que no está sujeto a reducción debido a variaciones en la calidad o cantidad del trabajo realizado y que ha sido objeto de consideración de empleador, como lo exige la sección 31-71f de los Estatutos Generales de Connecticut. (1) A pesar de que no es necesario pagar al empleado por semanas laborales en las que non haya desempeñado trabajos, solo es posible hacer deducciones en los siguientes cinco (5) casos: (A) Durante las semanas inicial y final de empleo, un empleador puede pagar una parte proporcional del salario de un empleado por el tiempo realmente trabajado; (B) Es posible hacer deducciones por uno o más días completos si el empleado está ausente por razones personales que no sean enfermedad o accidente; (C) Es posible hacer deducciones por uno o más días completos de enfermedad o incapacidad siempre que la deducción se haga de acuerdo con un plan de buena fe, política o práctica de hacer deducciones del salario de un empleado después de haber agotado la licencia por enfermedad o incapacidad, la cual ha sido revelada al empleado de acuerdo con la sección 31-71f de los Estatutos Generales de Connecticut; (D) Es posible hacer deducciones por ausencias de menos de un día completo tomado conforme a la ley federal de licencia por motivos familiares y médicos, 29 USC 2601 et seq., o la ley de licencia por motivos familiares y médicos de Connecticut, sección 31-51kk et seq., de los Estatutos Generales de Connecticut, según lo permite 29 CFR 825.206 o la sección 31-51qq-17 de los Reglamentos de las Agencias del Estado de Connecticut; o (E) Es posible hacer deducciones por uno o más días completos si el empleado se ausenta como consecuencia de una suspensión disciplinaria por violar una regla de seguridad de importancia mayor. Las normas de seguridad de mayor importancia incluyen solo las relativas a la prevención de peligros graves para las instalaciones del empleador o para otros empleados. (2)(A) No se efectuará deducción alguna por ninguna parte de una ausencia en la semana laboral que se pueda atribuir a: (i) falta de trabajo ocasionada por los requisitos de funcionamiento del empleador; (ii) deber del jurado, o asistencia a un procedimiento judicial en calidad de testigo; o (iii) licencia militar temporal. (B) Se permite a un empleador compensar los pagos que recibe un empleado por cualquiera de los servicios descritos en esta subdivisión con el salario regular del empleado durante la semana de dicha ausencia. (3) No se hará ninguna deducción por una ausencia de menos de un día completo del trabajo a menos que: (A) La licencia se tome conforme a la ley federal de licencia por motivos familiares y médicos, 29 USC 2601 et seq., o la ley de licencia por motivos familiares y médicos de Connecticut, sección 31-51kk et seq., de los Estatutos Generales de Connecticut, según lo permite 29 CFR 825.206 o la sección 31-51qq-17 de los Reglamentos de las Agencias del Estado de Connecticut; o (B) La licencia se tome de acuerdo con un plan de beneficios de tiempo libre pagado de buena fe que autoriza específicamente la sustitución o reducción de beneficios acumulados por el tiempo que un empleado está ausente del trabajo, siempre que el empleado reciba el pago en una cantidad igual a su salario garantizado. (4) No se harán deducciones de ningún tipo por ausencias de menos de una semana que sean consecuencia de una suspensión disciplinaria por violar las reglas habituales de conducta del empleador.

Sec. 31-60-15. Empleado en un cargo administrativo de buena fe. (a) A los efectos de dicho de la sección 31-58 (f), se entenderá por "empleado en un cargo administrativo de buena fe" todo empleado (1) cuya responsabilidad principal consiste en: (A) el desempeño del trabajo de oficina o no manual directamente relacionado con las políticas de gestión o las operaciones comerciales generales de su empleador o de sus clientes, o (B) el desempeño de funciones en la administración de un sistema escolar o establecimiento o institución educativa, o de un departamento o subdivisión del mismo, en el trabajo directamente relacionado con la instrucción académica o la formación que se lleva a cabo en ella; y (2) que habitualmente y regularmente ejercita discreción y juicio independiente; y (3) (A) que regular y directa asiste a un propietario, o un empleado en un cargo ejecutivo o administrativo de buena fe, tal como se definen en las secciones 31-60-14 y 31-60-15, o (B) que se desempeña únicamente bajo supervisión general el trabajo según líneas especializadas o técnicas que requieren formación, experiencia o conocimientos especiales, o (C) que se desempeña bajo supervisión general asignaciones y tareas especiales; y (4) que no dedica más del veinte por ciento, o en, el caso de un empleado de un establecimiento de venta al por menor o de servicio que no dedica más del cuarenta por ciento, de sus horas trabajadas en la semana laboral a actividades que no están directa y estrechamente relacionadas con el desempeño del trabajo descrito en las subdivisiones (1) a (3), inclusive, de esta sección; y (5)(A) que recibe remuneración por sus servicios sobre una base salarial o de honorarios a una tasa no inferior a cuatrocientos dólares por semana sin incluir alojamiento y comidas u otros servicios, o (B) que, en el caso de personal administrativo académico, recibe remuneración por sus servicios según lo establecido en el inciso (A) de esta subdivisión o sobre una base salarial que sea al menos igual al salario de ingreso para los maestros en el sistema escolar o en el establecimiento o institución educativa por la cual está empleado; teniendo en cuenta que, si el empleado recibe remuneración por sus servicios sobre una base salarial a una tasa no inferior a **cuatrocientos setenta y cinco dólares por semana,** sin incluir alojamiento y comidas u otros servicios, y cuya responsabilidad principal consista en el desempeño del trabajo descrito en el inciso (1) de esta sección, lo que incluye trabajos que exigen el ejercicio de discreción y juicio independiente, se considerará que cumple con todos los requisitos de esta sección. (b) "Base salarial" [Consulte la Sección 31-60-14.] (c) Por "base de honorarios" se entiende el pago de una suma acordada para la realización de una sola tarea, independientemente del tiempo necesario para su realización. Solo se permite el pago con base de honorarios para trabajos de naturaleza única y no por una serie de trabajos que se repitan un número indefinido de veces y para los que el pago sobre una base idéntica se realiza una y otra vez. El pago sobre una base de honorarios ascenderá a una tasa no menor que la tasa establecida en la subsección (a) de esta sección.

Sec. 31-60-16. Empleado en un cargo profesional de buena fe. (a) A los efectos de dicho de la sección 31-58 (f) se entenderá por "empleado en un cargo profesional de buena fe" todo empleado (1) cuya responsabilidad principal consiste en el desempeño de: A) trabajo que requiera conocimientos de tipo avanzado en un campo de la ciencia o del aprendizaje adquirido en el transcurso de educación y estudio intelectuales especializados, que se distinga de la educación y el aprendizaje académicos generales, y de la formación en la realización de procesos mentales, manuales o físicos de rutina, o (B) trabajo que es original y creativo en carácter en un campo reconocido del esfuerzo artístico, en contraposición al trabajo que puede ser producido por una persona dotada de destreza y formación manual o intelectual generales, y cuyo resultado depende principalmente de la invención, imaginación o talento del empleado o (C) enseñanza, tutoría, instrucción o conferencia en la actividad de impartir conocimiento mientras está empleado y participa en esta actividad como un maestro certificado o reconocido como tal en el sistema escolar o en el establecimiento o institución educativa por el cual está empleado; y (2) cuyo trabajo requiere el ejercicio constante de discreción y juicio en su desempeño; y (3) cuyo trabajo es predominantemente intelectual y de carácter variado, en contraposición al trabajo mental, manual, mecánico o físico de rutina, y es de tal carácter que el resultado producido o el resultado logrado no pueden ser estandarizados en relación con un período de tiempo determinado; y (4) que no dedica más del veinte por ciento de sus horas trabajadas en la semana laboral a actividades que no son una parte esencial del trabajo descrito en la subdivisión (1) a (3), inclusive, de esta sección; y (5) que recibe remuneración por sus servicios sobre una base de sueldo o de honorarios a una tasa no inferior a cuatrocientos dólares por semana sin incluir alojamiento y comidas u otros servicios; teniendo en cuenta que esta sección no aplica en el caso de un empleado que sea el titular de una licencia o certificado válido que permita la práctica de la ley o la medicina o cualquiera de sus ramas y que realmente esté comprometido en la práctica de la misma, o en el caso de un empleado que tenga el grado académico necesario para la práctica general de la medicina y que esté comprometido en un programa de internado o residencia de acuerdo con la práctica de la medicina o cualquiera de sus ramas, o en el caso de un empleado contratado como maestro según lo previsto en la subdivisión (1) (C) de esta sección, y teniendo en cuenta que, si un empleado que recibe remuneración sobre una base de sueldo o tasa a una tarifa no menos de cuatrocientos setenta y cinco dólares por semana sin incluir alojamiento y comidas u otros servicios, y cuyas responsabilidades principales consiste en el desempeño del trabajo descrito en la subdivisión (1) (A) o (C) de esta sección que incluye el trabajo que requiere el ejercicio constante de discreción y juicio, o de trabajo que requiere invención, imaginación o talento en un campo reconocido de esfuerzo artístico, se considerará que cumple con todos los requisitos de esta sección. (b) "Base salarial" [Consulte la Sección 31-60-14.] (c) Por "base de honorarios" se entiende el pago de una suma acordada para la realización de una sola tarea, independientemente del tiempo necesario para su realización. Solo se permite el pago con base de honorarios para trabajos de naturaleza única y no por una serie de trabajos que se repitan un número indefinido de veces y para los que el pago sobre una base idéntica se realiza una y otra vez. El pago sobre una base de honorarios ascenderá a una tasa no menor que la tasa establecida en la subsección (a) de esta sección.

Thomas Wydra, Director
División normas salariales y del lugar de trabajo

DOL-75S (Rev.12/23) 0024-075-01

Seguridad y Salud en el Trabajo ¡ES LA LEY!

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

Todos los trabajadores tienen el derecho a:
- Un lugar de trabajo seguro.
- Decir algo a su empleador o la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o reportar una lesión o enfermedad en el trabajo, sin sufrir represalias.
- Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias toxicas en su sitio de trabajo.
- Pedir una inspección confidencial de OSHA de su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se comunique con OSHA en su nombre.
- Participar (o su representante puede participar) en la inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector.
- Presentar una queja con la OSHA dentro de 30 días (por teléfono, por internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.
- Ver cualquieras citaciones de la OSHA emitidas a su empleador.
- Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Los empleadores deben:
- Proveer a los trabajadores un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos. Es ilegal discriminar contra un empleado quien ha ejercido sus derechos bajo la ley, incluyendo hablando sobre preocupaciones de seguridad o salud a usted o con la OSHA, o por reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.
- Cumplir con todas las normas aplicables de la OSHA.
- Notificar a la OSHA dentro de 8 horas de una fatalidad laboral o dentro de 24 horas de cualquier hospitalización, amputación, o pérdida de ojo relacionado con el trabajo.
- Proporcionar el entrenamiento requerido a todos los trabajadores en un idioma y vocabulario que pueden entender.
- Mostrar claramente este cartel en el lugar de trabajo.
- Mostrar las citaciones de la OSHA acerca del lugar de la violación alegada.

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

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

Llame OSHA. Podemos ayudar.

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

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