



EOC - KNOW YOUR RIGHTS: WORKPLACE DISCRIMINATION IS ILLEGAL



Know Your Rights: Workplace Discrimination is Illegal

The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EOC) 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 (including employer requests for, or purchase use, of 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 opposing discrimination or 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
 - 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
 - Requesting 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

EMPLOYERS HOLDING FEDERAL CONTRACTS OR SUBCONTRACTS

Protected Veteran Status The Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act of 1974, as amended, 38 U.S.C. 4212, prohibits employment discrimination against veterans of the Vietnam era, disabled veterans, and service in agent orange-contaminated areas. It also prohibits discrimination against certain three years of discharge or release from active duty, active duty wartime or campaign badge veterans, or Armed Forces service members.

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:

U.S. Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP)
200 Constitution Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20410
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://oefcphelpdesk.dol.gov/>, 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 that receive Federal financial assistance. Employment discrimination is prohibited if any part of the financial assistance is a 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.

(Revised 6/27/2023)

WORKERS' COMPENSATION

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

Workers Compensation Rights and Responsibilities

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

This notice applies to dates of accidents on or after July 1, 2024.

Este aviso aplica a las fechas de los accidentes a partir de Julio 1, 2024.

WHAT TO DO IF AN INJURY OCCURS ON THE JOB

NOTIFY YOUR EMPLOYER IMMEDIATELY. Per K.S.A. 44-520, a claim may be denied if an employee fails to notify their employer within the earliest of the following dates: (A) 30 calendar days from the date of accident or the date of injury by report to the employer; (B) if the employee is temporarily away from the employer whom benefits are being sought, 20 calendar days after the employee's last day of actual work for the employer.

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

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

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

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

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

Employer's Insurance Carrier (Compañía Aseguradora del Empleador)

Telephone (Teléfono de la Aseguradora)

Address (Dirección de la Aseguradora)

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

KANSAS DEPARTMENT OF LABOR

Workers Compensation Division/Ombudsman

401 SW Topeka Blvd., Suite 2, Topeka, KS 66603-3105

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

Kansas Department of Labor | 401 SW TOPEKA BLVD TOPEKA, KS 66603 | www.dol.ks.gov

K-WC 40-A (10-24)

DISCRIMINATION

KANSAS LAW PROVIDES

Equal opportunity in employment without regard to race, religion, color, sex, disability, national origin, ancestry, or age. Genetic testing and screening is also prohibited.

Sex includes LGBTQ+, all derivatives of sex, and pregnancy. Age is 40 or more years.

If you have suffered discrimination in recruitment, hiring, placement, promotion, transfer, training, compensation, layoff, or termination contact...

KANSAS HUMAN RIGHTS COMMISSION AREA OFFICES:

MAIN OFFICE TOPEKA:

900 S.W. JACKSON

SUITE 568-SOUTH

TOPEKA, KANSAS 66612-1258

Voice (785) 296-3206

Fax (785) 296-0589

TTY (785) 296-0245

Toll-Free (888) 793-6874

E-mail khrcc@ks.gov

DODGE CITY OFFICE:

MILITARY PLAZA OFFICES

SUITE 220

100 MILITARY PLAZA

DODGE CITY, KS 67801

Voice (620) 371-5681

Fax (620) 371-5682

WICHITA OFFICE:

300 W. DOUGLAS

SUITE 220

WICHITA, KS 67202

Voice (316) 337-6270

Fax (316) 337-7376

penalties may also be assessed for violations of the FLSA's child labor provisions. Heightened civil money penalties may 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 Puerto Rico, and the 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 lessors, apprentices, and trainees with disabilities may be paid less than the minimum wage under special certificates issued by the Department of Labor.

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 their employer's cash wage of at least \$2.13 per hour do not equal the minimum hourly wage, employers must make up the difference to meet the minimum wage requirement.

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 each willful or repeated violation of the law. Civil money

penalties may also be assessed for violations of the FLSA's child labor provisions. Heightened civil money penalties may 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 Puerto Rico, and the 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 lessors, apprentices, and trainees with disabilities may be paid less than the minimum wage under special certificates issued by the Department of Labor.

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 their employer's cash wage of at least \$2.13 per hour do not equal the minimum hourly wage, employers must make up the difference to meet the minimum wage requirement.

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 each willful or repeated violation of the law. Civil money

penalties may also be assessed for violations of the FLSA's child labor provisions. Heightened civil money penalties may 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 Puerto Rico, and the 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 lessors, apprentices, and trainees with disabilities may be paid less than the minimum wage under special certificates issued by the Department of Labor.

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 their employer's cash wage of at least \$2.13 per hour do not equal the minimum hourly wage, employers must make up the difference to meet the minimum wage requirement.

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 each willful or repeated violation of the law. Civil money

penalties may also be assessed for violations of the FLSA's child labor provisions. Heightened civil money penalties may 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 Puerto Rico, and the 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 lessors, apprentices, and trainees with disabilities may be paid less than the minimum wage under special certificates issued by the Department of Labor.

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 their employer's cash wage of at least \$2.13 per hour do not equal the minimum hourly wage, employers must make up the difference to meet the minimum wage requirement.

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 each willful or repeated violation of the law. Civil money

penalties may also be assessed for violations of the FLSA's child labor provisions. Heightened civil money penalties may 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



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 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 del EEOC, un empleador no puede discriminar, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:

- Raza.
- Religion.
- Orienteamiento sexual.
- Sexo (incluyendo embarazo, paro, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual e identidad de género).
- Edad (40 años o más).
- Discapacidad.
- Información genética (incluyendo solicitudes de información para la verificación de la disculpa de pruebas genéticas, servicios genéticos o historia médica familiar).
- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda de discriminación o por igualamiento por discriminación.
- Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OPCC), 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 la ley federal, comuníquese con la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales en las siguientes bases:

- Raza, Color, Origen Nacional, Sexo:** Se prohíbe la discriminación basada en la raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, o origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.
- Preguntas, Divulgación o Discutir Salarios:** La Orden Ejecutiva 11453, emitida por el presidente, prohíbe la divulgación de contrataciones 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 de la discriminación en el empleo y la promoción en el empleo. Los empleadores que proporcionan complementos, capacitación laboral, clasificación, reajustes y otros aspectos del empleo por parte de contrataciones 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 califica y que es un solicitante o empleado, a menos que haya una discapacidad cubierta 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.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo: Además de las protecciones del Título VI 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, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, o origen nacional. La discriminación basada en la raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, o origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

Preguntas, Divulgación o Discutir Salarios: La Orden Ejecutiva 11453, emitida por el presidente, prohíbe la divulgación de contrataciones 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 de la discriminación en el empleo y la promoción en el empleo. Los empleadores que proporcionan complementos, capacitación laboral, clasificación, reajustes y otros aspectos del empleo por parte de contrataciones 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 califica y que es un solicitante o empleado, a menos que haya una discapacidad cubierta 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.

(Actualizado 6/27/2023)

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

Workers Compensation Rights and Responsibilities

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

This notice applies to dates of accidents on or after **July 1, 2024**.

Este aviso aplica a las fechas de los accidentes a partir de **Julio 1, 2024**.

WHAT TO DO IF AN INJURY OCCURS ON THE JOB

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

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

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

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

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

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

Employer's Carrier (Compañía Aseguradora del Empleador)

Telephone (Teléfono de la Aseguradora)

Address (Dirección de la Aseguradora)

For questions about Workers Compensation Law, contact (Para preguntas acerca de la Ley de Compensación del Trabajador):
KANSAS DEPARTMENT OF LABOR
Workers Compensation Division/Ombudsman
401 SW Topeka Blvd., Suite 2, Topeka, KS 66603-3105
Phone: (800) 332-0353 or (785) 296-4000

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

KANSAS DEPARTMENT OF LABOR
K-40-A (10-24)

Notice to Workers About UNEMPLOYMENT INSURANCE

Our organization participates in the Kansas Unemployment Insurance Program.

Should you become unemployed, you can learn about unemployment benefits and apply online at www.GetKansasBenefits.gov.

If you are unable to apply online, you can apply for benefits by calling the Kansas Unemployment Contact Center.

Kansas Unemployment Contact Center

Kansas City Area.....(913) 596-3500
Topeka Area.....(785) 575-1460
Wichita Area.....(316) 383-9947
Toll free outside these areas.....(800) 292-6333
Speech and/or hearing disabled Kansans can access the Kansas Relay Center by calling toll-free (800) 766-3777

Claims specialists are available: (Closed state holidays)
—Mon. —Wed.8 a.m. to 4 p.m.
Thursday8 a.m. to 3:15 p.m.
Friday8 a.m. to 4 p.m.

The Kansas Unemployment Insurance Program is administered by:
KANSAS DEPARTMENT OF LABOR
401 SW Topeka Blvd. Topeka, KS 66603-3182

Aviso para el Trabajador Sobre EL SEGURO DE DESEMPEÑO

Nuestra organización participa en el programa del Seguro de Desempleo de Kansas.

Si acaso llega ser desempleado puede aprender más sobre los beneficios de desempleo y aplicar en www.GetKansasBenefits.gov.

Si no puedes aplicar por la Internet, usted puede aplicar por beneficios de desempleo al llamar al Centro de Contacto de Desempleo de Kansas.

Centro de Contacto de Desempleo de Kansas

Área de Kansas City.....(913) 596-3500
Área de Topeka.....(785) 575-1460
Área de Wichita.....(316) 383-9947
Si vive fuera de las áreas de llamadas.....(800) 292-6333
Para ayuda con el habla y el audio llame al Kansas Relay Center.....(800) 766-3777

Disponibilidad de Especialistas de Reclamo: (Cerrado días festivos)

Lunes — Miércoles.....8 a.m. a 4 p.m.
Jueves8 a.m. a 3:15 p.m.
Viernes8 a.m. a 4 p.m.

El programa de Seguro de Desempleo de Kansas es administrado por:
KANSAS DEPARTMENT OF LABOR
401 SW Topeka Blvd. Topeka, KS 66603-3182

K-CN 405 (Rev. 04-24)

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

SALARIO MÍNIMO FEDERAL \$7.25 POR HORA

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los trabajadores.

PAZO POR CORRIENTESIEMPRE Por lo menos tiempo y medio (½) 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 al horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, oficina, minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario laboral. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

CREDITO POR PROPIAS Los empleadores de "empleados que reciben propinas" que cumplen con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario mínimo de \$7.25 por hora, por lo tanto si el empleado gana un crédito de propinas por su obligación de pagar el salario mínimo, el salario del empleado debe ser \$7.25 por hora.

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 utilizada por la empleada que extrae leche materna.

CUMPLIMENTO El Departamento tiene la autoridad de recopilar, retroceder y multar a los empleadores y penales a los incumplimientos con el salario mínimo, sobreflete y otros incumplimientos. A los empleadores se

puede litigar y/o requerir un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se



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

SE BUSCA: VIVIENDA JUSTA

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

KANSAS COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE LAS OFICINAS DE ZONA:

MAIN OFFICE TOPEKA:
900 S.W. Jackson Suite 568-South
Topeka, KS 66612
Voice (785) 296-3206 Fax (785) 296-0589
TTY (785) 296-0245 Toll-Free (888) 793-6874
DODGE CITY OFFICE:
Military Plaza Suite 220
100 Military Plaza
Dodge City, KS 67801
Voice (620) 225-4804 Fax (620) 225-4986
WICHITA OFFICE:
300 W. Douglas Suite 220
Wichita, KS 67202
Voice (316) 337-6270 Fax (316) 337-7376

AVISO DE DÍA DE COBRO

Día de cobro regulares Para Los Empleados de

(Nombre Firmar)
Este Como Sigue:

Semana Revista Bimensual Mensualmente Otros

Por: _____ Título: _____

ES POSIBLE QUE DEBA VERIFICAR SU RETENCIÓN

Desde la última vez que presentó el Formulario W-4 a su empleador usted...

- Se casó o divorció?
- Ganó o perdió a un dependiente?
- Cambió su nombre?
Hubo grandes cambios en...
- Sus ingresos no salariales (intereses, dividendos, ganancias sobre capital, etc.)?
- El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empeoraron o dejaron de trabajar)?
- Sus deducciones detalladas?
- Sus créditos fiscales?
Si su respuesta es "SI"...

En cualquiera de estas preguntas o si debía impuestos extras cuando presentó su último reintegro, puede que tenga que llenar nuevamente el Formulario W-4.

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

¿Qué es la licencia FMLA? La Ley de Familia Familiar y Médica (FMLA) es una ley federal que establece que los empleados elegibles tienen la protección laboral para las razones familiares y médicas adecuadas. La División de Trabajo y el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (DOL) es la encargada de la FMLA para la mayoría de las empresas.

Los empleados elegibles pueden tomar hasta 12 semanas laborales de licencia FMLA en un período de 12 meses para:

• Su condición de salud mental o física grave que le impide trabajar.

• Ciertas necesidades de cuidado de su hijo/a o de otro/a dependiente que el empleado o su cónyuge o su pareja están tratando.

• Un empleado que sea el cónyuge, hija/a o padre/madre que tiene una condición de salud grave que impide que el empleado trabaje.

• Un empleado que sea el cónyuge, hija/a o padre/madre que tiene una condición de salud grave que impide que el empleado trabaje.

• Un empleado que sea el cónyuge, hija/a o padre/madre que tiene una condición de salud grave que impide que el empleado trabaje.

• Un empleado que sea el cónyuge, hija/a o padre/madre que tiene una condición de salud grave que impide que el empleado trabaje.

• Un empleado que sea el cónyuge, hija/a o padre/madre que tiene una condición de salud grave que impide que el empleado trabaje.

• Un empleado que sea el cónyuge, hija/a o padre/madre que tiene una condición de salud grave que impide que el empleado trabaje.

• Un empleado que sea el cónyuge, hija/a o padre/madre que tiene una condición de salud grave que impide que el empleado trabaje.

• Un empleado que sea el cónyuge, hija/a o padre/madre que tiene una condición de salud grave que impide que el empleado trabaje.

• Un empleado que sea el cónyuge, hija/a o padre/madre que tiene una condición de salud grave que impide que el empleado trabaje.

• Un empleado que sea el cónyuge, hija/a o padre/madre que tiene una condición de salud grave que impide que el empleado trabaje.

• Un empleado que sea el cónyuge, hija/a o

KANSAS



★ ★ ★ ★ ★ LABOR LAW POSTER ★ ★ ★ ★ ★

WORKERS' COMPENSATION

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

Workers Compensation Rights and Responsibilities

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

This notice applies to dates of accidents on or after July 1, 2024.

Este aviso aplica a las fechas de los accidentes a partir de Julio 1, 2024.

WHAT TO DO IF AN INJURY OCCURS ON THE JOB

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

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

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

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

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

QUE HACER SI UNA LESIÓN OCURRE EN EL TRABAJO

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

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

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

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

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

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

Employer's Insurance Carrier (Compañía Aseguradora del Empleador)

Telephone (Teléfono de la Aseguradora)

Address (Dirección de la Aseguradora)

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

KANSAS DEPARTMENT OF LABOR

Workers Compensation Division/Ombudsman
401 SW Topeka Blvd., Suite 2, Topeka, KS 66603-3105

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

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

EQUAL OPPORTUNITY IN PUBLIC ACCOMMODATIONS

KANSAS LAW PROVIDES EQUAL OPPORTUNITY IN PUBLIC ACCOMMODATIONS

Without regard to:

RACE, RELIGION, COLOR, SEX, DISABILITY, NATIONAL ORIGIN, OR ANCESTRY IN THE FULL AND EQUAL USE AND ENJOYMENT OF GOODS, SERVICES, AND FACILITIES OFFERED BY PLACES OF PUBLIC ACCOMMODATIONS WITHIN THE STATE OF KANSAS

"Protecting your rights under the law"
report discrimination to: KANSAS HUMAN RIGHTS COMMISSION AREA OFFICES:

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

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

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



LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: KS60

Please post in a conspicuous place. Date Posted:
Labor laws change frequently. Contact your distributor to ensure that you are in full compliance with required State and Federal posting requirements at least once a year.
© LaborLawCenter, Inc. All rights reserved.

CHILD LABOR LAWS

CHILD LABOR LAWS NOTICE

Kansas Hour Restrictions

This poster is only required to be displayed if you employ youth under 18 years of age and are NOT covered under the federal Fair Labor Standards Act (FLSA). Employers not covered by the FLSA are required to follow Kansas child labor laws. If you have a question as to which law (federal or state) applies, contact the Federal Wage and Hour office.

Most employers are covered by the FLSA and follow federal child labor laws.

There are no hour restrictions for minors ages 16 and 17.

Hour Restrictions for minors ages 14 and 15:



May not work before
7 a.m.



May not work after
10 p.m.



Maximum Hours
8 hours per day
40 hours per week

Hazardous Occupations

FEDERAL
For information on federal laws and guidelines, contact:
U.S. Department of Labor
Wage and Hour Division
Gateway Tower II
400 State Ave., Suite 1010
Kansas City, KS 66101
(913) 551-5721
Toll Free (866) 487-9243
dol.gov/agencies/whd/flsa

STATE
For information or answers regarding Kansas state law, contact:
Kansas Department of Labor
Employment Standards
401 SW Topeka Blvd.
Topeka, KS 66603-3182
(785) 296-5000, opt. 5
dol.ks.gov

KANSAS DEPARTMENT OF LABOR | 401 SW TOPEKA BLVD TOPEKA, KS 66603 | www.dol.ks.gov

K-ESLR 100 (10-24)

DISCRIMINATION

KANSAS LAW PROVIDES

Equal opportunity in employment without regard to race, religion, color, sex, disability, national origin, ancestry, or age. Genetic testing and screening is also prohibited.

Sex includes LGBTQ+, all derivatives of sex, and pregnancy. Age is 40 or more years.

If you have suffered discrimination in recruitment, hiring, placement, promotion, transfer, training, compensation, layoff, or termination contact...

KANSAS HUMAN RIGHTS COMMISSION AREA OFFICES:

MAIN OFFICE TOPEKA:
900 S.W. JACKSON, SUITE 568-SOUTH
TOPEKA, KANSAS 66612-1258
Voice (785) 296-3206 • Fax (785) 296-0589

TTY (785) 296-0245 Toll-Free (888) 793-6874

E-mail khrc@ks.gov

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

KANSAS



★ ★ ★ ★ ★ LABOR LAW POSTER ★ ★ ★ ★ ★

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

Workers Compensation Rights and Responsibilities

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

This notice applies to dates of accidents on or after July 1, 2024.

Este aviso aplica a las fechas de los accidentes a partir de Julio 1, 2024.

WHAT TO DO IF AN INJURY OCCURS ON THE JOB

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

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

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

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

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

QUE HACER SI UNA LESIÓN OCURRE EN EL TRABAJO

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

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

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

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

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

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

Employer's Insurance Carrier (Compañía Aseguradora del Empleador)

Telephone (Teléfono de la Aseguradora)

Address (Dirección de la Aseguradora)

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

KANSAS DEPARTMENT OF LABOR

Workers Compensation Division/Ombudsman
401 SW Topeka Blvd., Suite 2, Topeka, KS 66603-3105

Website: dol.ks.gov/workers-compensation/overview

E-mail: KDOL.wc@ks.gov Phone: (800) 332-0353 or (785) 296-4000

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

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

K-WC 40-A (10-24)



NO FUME

Es prohibido fumar proveído por la ley estatal

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

LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: KS60SP

Por favor publique en un lugar visible. Fecha de Publicación:
Las leyes laborales cambian frecuentemente. Contacte a su distribuidor para asegurarse de cumplir con los requisitos de publicación a nivel Estatal y Federal al menos una vez al año. © LaborLawCenter, Inc. All rights reserved.

AVISO SOBRE LAS LEYES LABORALES PARA MENORES

Restricciones de Horarios para Menores en Kansas

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

La mayoría de los empleadores están bajo la cobertura de la FLSA y cumplen con las leyes federales sobre la protección de los menores en el trabajo.

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

Restricciones de horarios para jóvenes de 14 y 15 años:



No pueden trabajar antes
de las 7 a.m.



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



No pueden trabajar después
de las 10 p.m.

(excepto en noches que no preceden a un día escolar)



Horas máximas hasta
8 horas por día

40 horas por semana
ESTATAL
Para más información o detalles sobre la ley estatal de Kansas, comuníquese con el Departamento de Trabajo de Kansas.
Normas de Empleo
(785) 296-5000, opt. 5
dol.ks.gov

Departamento de Trabajo de Kansas | 401 SW TOPEKA BLVD TOPEKA, KS 66603 | www.dol.ks.gov

K-ESLR 100-S (10-24)

Are you or someone you know
being sold for sex
or forced to work for
little or no pay
and cannot leave?
There is a way out.
Here's how:



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

The Hotline and Text line can be used to:
Get help, report a tip, connect with anti-trafficking services in your area, and to request training and technical assistance, general information or specific anti-trafficking resources.

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

Human trafficking situations can be dangerous to you and to victims if you attempt to intervene.

If you suspect human trafficking, call the Hotline or 1-800-KS-CRIME.

If it is an emergency situation, call 911.

Comuníquese con el Centro Nacional de Recursos contra la Trata de Personas

Llame al 1-888-373-7888.

Es gratis y confidencial.

O envíe un mensaje de texto con la palabra "AYUDA" o "INFO" al número BeFree (233733)

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

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

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

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

DETENER LA TRATA DE PERSONAS EN KANSAS

1-888-373-7888



LLAMA

ENVÍA

CHAT EN VIVO

ESCANEA

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

Conozca las señales

¿Te obligan a trabajar en contra de tu voluntad?

¿Estás amenazado o engañado por tu jefe?

¿Estás obligado a vivir con tu empleador?

Reportar actividades sospechosas

• Menor acompañado de un adulto mayor no emparentado que ejerce un control excesivo o parece demasiado posesivo.

• Falta de libertad personal.

• Tatujes o marcas que sugieren propiedad.

• Signos de miedo, sumisión o paranoia en torno a la autoridad.

• Se requiere ganar una cierta cantidad de dinero por día.

Comuníquese con la Línea Directa Nacional contra la Trata de Personas para:

✓ Obtener ayuda ✓ Reportar una denuncia

✓ Encontrar servicios ✓ Conozca sus opciones

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

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

Departamento de Trabajo de Kansas
401 SW TOPEKA BLVD TOPEKA, KS 66603
www.dol.ks.gov

KESD-P 541 (10-24)

SE BUSCA: VIVIENDA JUSTA

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

KANSAS COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE LAS OFICINAS DE ZONA:

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

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

WICHITA OFFICE:
130 S. Market, Suite 7050
Wichita, KS 67202
Voice (316) 337-6270 Fax (316) 337-7376
TTY (316) 337-6272



LA LEY DE KANSAS ESTABLECE OPORTUNIDAD EQUITATIVA EN LOS ALOJAMIENTOS PÚBLICOS
Sin tomar en cuenta RAZA, RELIGIÓN, COLOR, SEXO, DISCAPACIDAD, NACIONALIDAD, O ASCENDENCIA. EN EL USO TOTAL Y EQUITATIVO Y EL DISFRUTE DE BIENES, SERVICIOS, INSTALACIONES OFRECIDAS POR INSTALACIONES DE ALOJAMIENTO PÚBLICO DENTRO DEL ESTADO DE KANSAS

"Protegiendo sus derechos bajo la Ley"

Reporte la discriminación a:

LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE KANSAS

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

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

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

LA LEY DE KANSAS ESTABLECE

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

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

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

OFICINAS REGIONALES DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE KANSAS:

MAIN OFFICE TOPEKA:
900 S.W. JACKSON, SUITE 568-SOUTH
TOPEKA, K