

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 1½ times the 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.

PUMP 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 the 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 each 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 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 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 learners, apprentices, and workers with disabilities may be paid less than the minimum wage under special certificates issued by the Department of Labor.



WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd



DERECHOS DE EMPLEADOS

BAJO EL DECRETO DE ESTÁNDARES JUSTOS DE EMPLEO

SALARIO MÍNIMO FEDERAL

\$7.25

POR HORA

A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

La ley requiere que los empleadores publiquen este cartel para que esté fácilmente disponible.

PAGA DE HORAS ADICIONALES

Por lo menos tasa y media (1½) de la tasa normal de trabajo por todas las horas trabajadas sobre las 40 horas en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES

Un empleado tiene que tener por lo menos 16 años de edad para trabajar en la mayor parte de trabajos no agrícola y por lo menos 18 años de edad para trabajar en labores no agrícolas pero declarados como peligrosos por el Secretario del Departamento de Trabajo. Los jóvenes de 14 y 15 años de edad pueden trabajar después de las horas escolares en varios trabajos no relacionados con la fabricación, minas, trabajos peligrosos con ciertas horas de restricciones. Distintas regulaciones corresponden para el trabajo agrícola.

CRÉDITO POR PROPINAS

Empleadores de "empleados con propinas" quienes cumplen con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito parcial del salario, basado sobre las propinas que reciben sus empleados. Los empleadores tienen que pagarles a los empleados que reciben propinas, un salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora, si ellos reclaman crédito por propina, en contra de su obligación de salario mínimo. Si la combinación de propinas del empleado con el salario en efectivo de parte del empleador de por lo menos \$2.13 por hora no equiparan al salario mínimo por hora, el empleador tiene que pagar la diferencia.

EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA EN EL TRABAJO

EL Ley de Fair Labor Standards ACT (FLSA) [Decreto de Estándares Justos de Empleo] requiere que los empleadores provean un tiempo de descanso razonable para la empleada lactante para la extracción de su leche materna para su hijo/a en etapa lactante durante un año a partir del nacimiento del bebé, cada vez que la empleada tiene necesidad de extraer la leche materna. Los empleadores tienen que proveer un lugar, aparte del cuarto de baños, que esté protegido de la vista de otros y libre de la entrada de otros compañeros de trabajo y del público, el cual la empleada puede utilizar para la extracción de la leche materna.

CUMPLIMIENTO

El Departamento tiene la autoridad para recuperar salarios atrasados y una cantidad equiparada por concepto de daños por liquidación, en los casos de salario mínimo, horas adicionales y otras infracciones. El Departamento puede presentar litigio y/o recomendar procesamiento penal. Puede ser que a los empleadores se le imponga penalidades monetarias por causa civil, por cada infracción voluntaria o repetida del salario mínimo o de paga de horas adicionales, conforme a lo dispuesto por ley. También, pueden imponer penalidades monetarias civiles por infracciones a lo dispuesto para trabajo de menores conforme al FLSA. Penalidades monetarias civiles pueden ser elevadas por cada infracción por trabajo de menores que resulte en la muerte o lesiones serias de cualquier empleado menor de edad, y dichas imposiciones pueden duplicarse si se determina que las infracciones fueron hechas de manera voluntaria o repetidamente. La ley también prohíbe tomar represalias en contra de o por despedir a empleados que presenten querrela o que participen en cualquier procedimiento judicial, conforme a FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- Ciertos puestos de trabajo y establecimientos están exentos del salario mínimo y/o estipulaciones de paga por horas adicionales.
- Estipulaciones especiales pueden corresponder para empleados en las Islas Americanas de Samoa, para el Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte, y para el Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proveen mayores protecciones para los empleados; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a los "contratistas independientes", cuando en realidad son empleados, conforme al FLSA. Es muy importante conocer la diferencia entre ambos, puesto que los empleados (salvo a estar exentos) tienen derecho al salario mínimo y la protección de paga de las horas adicionales del FLSA (salvo que estén exentos) y los contratistas independiente clasificados correctamente, no tienen derecho a esto.
- Puede que se le pague menos del salario mínimo y con certificados especiales emitidos por el Departamento del Trabajo, a ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes aprendiendo, aprendices, y trabajadores con discapacidades.



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

1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd



YOUR EMPLOYEE RIGHTS UNDER THE FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT

What is FMLA leave?

The Family and Medical Leave Act (FMLA) is a federal law that provides eligible employees with **job-protected leave** for qualifying family and medical reasons. The U.S. Department of Labor's Wage and Hour Division (WHD) enforces the FMLA for most employees.

Eligible employees can take **up to 12 workweeks** of FMLA leave in a 12-month period for:

- The birth, adoption or foster placement of a child with you,
- Your serious mental or physical health condition that makes you unable to work,
- To care for your spouse, child or parent with a serious mental or physical health condition, and
- Certain qualifying reasons related to the foreign deployment of your spouse, child or parent who is a military servicemember.

An eligible employee who is the spouse, child, parent or next of kin of a covered servicemember with a serious injury or illness **may take up to 26 workweeks** of FMLA leave in a single 12-month period to care for the servicemember.

You have the right to use FMLA leave in **one block of time**. When it is medically necessary or otherwise permitted, you may take FMLA leave **intermittently in separate blocks of time, or on a reduced schedule** by working less hours each day or week. Read Fact Sheet #28M(c) for more information.

FMLA leave is **not paid leave**, but you may choose, or be required by your employer, to use any employer-provided paid leave if your employer's paid leave policy covers the reason for which you need FMLA leave.

Am I eligible to take FMLA leave?

You are an **eligible employee** if **all** of the following apply:

- You work for a covered employer,
- You have worked for your employer at least 12 months,
- You have at least 1,250 hours of service for your employer during the 12 months before your leave, and
- Your employer has at least 50 employees within 75 miles of your work location.

Airline flight crew employees have different "hours of service" requirements.

You work for a **covered employer** if **one** of the following applies:

- You work for a private employer that had at least 50 employees during at least 20 workweeks in the current or previous calendar year,
- You work for an elementary or public or private secondary school, or
- You work for a public agency, such as a local, state or federal government agency. Most federal employees are covered by Title II of the FMLA, administered by the Office of Personnel Management.

How do I request FMLA leave?

Generally, **to request FMLA leave you must:**

- Follow your employer's normal policies for requesting leave,
- Give notice at least 30 days before your need for FMLA leave, or
- If advance notice is not possible, give notice as soon as possible.

You **do not have to share a medical diagnosis** but must provide enough information to your employer so they can determine whether the leave qualifies for FMLA protection. You **must also inform your employer if FMLA leave was previously taken** or approved for the same reason when requesting additional leave.

Your **employer may request certification** from a health care provider to verify medical leave and may request certification of a qualifying exigency.

The FMLA does not affect any federal or state law prohibiting discrimination or supersede any state or local law or collective bargaining agreement that provides greater family or medical leave rights.

State employees may be subject to certain limitations in pursuit of direct lawsuits regarding leave for their own serious health conditions. Most federal and certain congressional employees are also covered by the law but are subject to the jurisdiction of the U.S. Office of Personnel Management or Congress.

What does my employer need to do?

If you are eligible for FMLA leave, your **employer must:**

- Allow you to take job-protected time off work for a qualifying reason,
- Continue your group health plan coverage while you are on leave on the same basis as if you had not taken leave, and
- Allow you to return to the same job, or a virtually identical job with the same pay, benefits and other working conditions, including shift and location, at the end of your leave.

Your **employer cannot interfere with your FMLA rights** or threaten or punish you for exercising your rights under the law. For example, your employer cannot retaliate against you for requesting FMLA leave or cooperating with a WHD investigation.

After becoming aware that your need for leave is for a reason that may qualify under the FMLA, your **employer must confirm whether you are eligible** or not eligible for FMLA leave. If your employer determines that you are eligible, your **employer must notify you in writing:**

- About your FMLA rights and responsibilities, and
- How much of your requested leave, if any, will be FMLA-protected leave.

Where can I find more information?

Call **1-866-487-9243** or visit **dol.gov/fmla** to learn more.

If you believe your rights under the FMLA have been violated, you may file a complaint with WHD or file a private lawsuit against your employer in court. **Scan the QR code to learn about our WHD complaint process.**



WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

WH1420 REV 04/23

SCAN ME



SUS DERECHOS DE EMPLEADO

CONFORME A LA FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT (FMLA) [LEY DE PERMISO MÉDICO Y FAMILIAR]

¿Qué es un FMLA?

La Ley de Permiso Médico y Familiar [FMLA—por sus siglas en inglés] es una ley federal que provee a los empleados que son elegibles con **un permiso de trabajo protegido** por motivos calificantes de índole médicos y de familia. El U.S. Department of Labor's Wage and Hour Division (WHD) hace que se cumpla con la ley de FMLA, para la mayoría de los empleados.

Los empleados que son elegibles pueden tomar **hasta 12 semanas laborales** de permiso de FMLA dentro de un período de 12 meses, por motivo de:

- Nacimiento, adopción o colocación en hogar de crianza, con usted,
- Su condición de salud física seria o mental, lo cual no le permite trabajar,
- Para cuidar de su cónyuge, hijo/a, o padres, que tengan alguna condición seria de la salud física o mental, y
- Ciertos motivos que califican en lo relacionado al despliegue hacia otros países de su cónyuge, hijo/a o padre que sea miembro de las fuerzas armadas.

Un empleado que se elegible y es el cónyuge, hijo/a, padre, o pariente más cercano de un miembro de las fuerzas armadas amparados bajo esta ley, que tenga alguna lesión seria o enfermedad, **puede tomar hasta 26 semanas laborales** de permiso de FMLA, dentro de un solo período de 12 meses para cuidar del miembro de las fuerzas armadas.

Usted tiene derecho a usar el permiso de FMLA **dentro de un bloque de tiempo**. Cuando sea medicamento necesario o que se permita, usted puede tomar el permiso de FMLA **intermitentemente en bloques de tiempo por separado, o de manera de horario de trabajo reducido**, al trabajar menos horas diarias o semanalmente. Para más información, puede leer la Fact Sheet #28M(c) [Hoja de Hechos #28M(c)].

El permiso de FMLA **no es un permiso con paga**, pero usted puede escoger o tal vez su empleador requiera, que use cualquier licencia con paga de parte de su empleador, si es que las normas de su empleador cubren el motivo por el cual usted necesita tomar este permiso de FMLA.

¿Soy elegible para tomar el permiso de FMLA?

Usted es un **empleado elegible** si **todo** lo siguiente corresponde:

- Usted trabaja para un empleador que está amparado;
- Usted ha trabajado para su empleador por lo menos 12 meses;
- Usted tiene por lo menos 1,250 horas de servicio para su empleador durante los 12 meses previos a su permiso, y
- Su empleador tiene por lo menos 50 empleados dentro de 75 millas de su lugar de trabajo.

Los empleados de tripulación de líneas aéreas tienen distintos requisitos para las "horas de servicio".

Usted trabaja para un **empleador que está amparado**, si **uno** de los siguientes puntos corresponde:

- Usted trabaja para un empleador privado que ha tenido por lo menos 50 empleados durante por lo menos 20 semanas laborales, en el año calendario actual o previo,
- Usted trabaja para una escuela elemental o pública o privada de nivel secundario, o
- Usted trabaja para una agencia pública, como una agencia del gobierno federal a nivel local, estatal o federal. La mayor parte de los empleados federales están amparados por el Título II de FMLA, que lo administra la Oficina de Administración de Personal.

¿Cómo solicito un permiso de FMLA?

Por regla general, **para solicitar un permiso de FMLA, usted tiene que:**

- Cumplir con las normas de su empleador para solicitar un permiso,
- Presentar notificación con por lo menos 30 días de antelación a la necesidad de su permiso de FMLA, o
- De no ser posible de presentar su notificación con antelación, notificar lo antes posible.

Usted **no tiene que compartir su diagnóstico médico**, pero tiene que suministrar suficiente información a su empleador; para que ellos puedan determinar si su permiso califica para la protección de FMLA. También, usted **tiene que informar a su empleador si había tomado previamente permiso de FMLA** o si había sido aprobado por el mismo motivo, al solicitar permiso adicional.

Su **empleador puede solicitar certificación** de un proveedor de servicio de la salud, para verificar su permiso médico, y puede solicitar la certificación calificante como exigencia.

El FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíbe la discriminación o suplanta cualquier ley estatal o local o acuerdo de negociación colectiva, lo que puede proveer más derechos de permiso médico o de familia.

Los empleados estatales puede que estén sujetos a ciertas limitaciones, si van en prosecución de demandas directas en lo relacionado a permisos por su propia condición seria de la salud. La mayor parte de los empleados federales y ciertos empleados del Congreso también están amparados por la ley; pero, están sujetos a la jurisdicción de la U.S. Office of Personnel Management [Oficina de EE.UU. de Administración de Personal] o del Congreso.

¿Qué necesita hacer mi empleador?

Si usted es elegible para el permiso de FMLA, su **empleador tiene que:**

- Permitir que usted tome su tiempo libre del trabajo de su puesto protegido, por un motivo que califique,
- Continuar con su cobertura del plan de seguro médico grupal, mientras usted está fuera con permiso, sobre la misma base como si usted no hubiese tomado el permiso, y
- Permitir que usted regrese al mismo puesto, o a un puesto virtualmente idéntico con la misma paga, beneficios y otras condiciones laborales, incluso el turno de trabajo y la ubicación, al terminar con su permiso.

Su **empleador no puede interferir con sus derechos de FMLA**, o amenazar con castigarle por usted ejercer sus derechos conforme a la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalia en contra suya, por solicitar el permiso de FMLA o por cooperar con alguna investigación de Wage and Hour Division (WHD) [la División de Salarios y Horas Laborales].

Una vez que se percate de la necesidad de tomar dicho permiso por motivo que califique bajo FMLA, su **empleador tiene que confirmar si usted es elegible** o no para dicho permiso de FMLA. Si su empleador determina que usted es elegible, su **empleador tiene que notificarle por escrito:**

- Acerca de sus derechos y responsabilidades con FMLA, y
- Cuánto tiempo de su solicitud de permiso, va a ser protegido por FMLA, de haberlo.

¿Dónde puedo encontrar más información?

Llamar al número **1.866.487.9243** o visitar **dol.gov/fmla** para aprender más.

Si usted piensa que ha habido alguna infracción en contra de sus derechos de FMLA, puede presentar querrela ante WHD o presentar demanda privada en contra de su empleador ante el tribunal. **Puede escanear el código de QR a continuación, para aprender acerca del proceso para presentar querrela ante WHD.**

SCAN ME



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