

Since 1983



1961 Diamond Springs Road
Virginia Beach, VA 23455
Phone (757) 460-6308
Fax (757) 457-9345

CONNECTICUT EMPLOYEES

MANCON Employees,

Included in this packet is the following information:

1. Electronic Monitoring Poster
2. Minimum Wage Orders
3. Unemployment Poster
4. Sexual Harassment
5. Discrimination
6. Workers Compensation Notice
7. Managed Care

If you have any questions, please contact your supervisor.

Thanks,
Human Resources

NOTICE

TO THE EMPLOYEES OF

In accordance with §31-48d of the Connecticut General Statutes, this will serve as notice that this employer may engage in the following types of Electronic Monitoring of employees' activities or communications;

- Telephone
- Camera (including hidden cameras)
- Computer
- Radio
- Wire
- Electromagnetic
- Photoelectronic
- Photo-optical
- Other _____

If you have any questions regarding this notice,

contact MANCON Human Resources
(Company Representative)
for additional information.

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO DE CONNECTICUT

DIVISION DE COMPENSACION Y ESTANDARES DEL PUESTO DE TRABAJO

Sec. 31-60-1. Tasas por labor en relación a tasas de tiempo o pagos de planes de incentivo, incluyendo comisiones y bonos.

a)Definiciones. Para el propósito de esta regulación, "Tasas por labor" significa una tasa establecida por unidad de trabajo completado sin tomar en cuenta el tiempo requerido para hacerlo. "Comisiones" significa cualquier pago o incentivo compensatorio por negocio tramitado ya sea basado en un por ciento del valor total o en una tasa o meta establecida por unidad de logro o cumplimiento. "Plan de Incentivo" significa cualquier método de compensación, incluyendo sin ninguna limitación, comisiones, tasas por labor, bonos, etcétera, basado en cantidad de resultados obtenidos donde el pago se hace de acuerdo a los términos de un plan fijo, donde el empleado califica a recibir pagos una vez que cumpla las condiciones establecidas de acuerdo a un acuerdo de trabajo, pero sujeta a las limitaciones en este documento establecidas.

(b) Registro de Compensación. Cada empleador debe mantener registros de la compensación que le ha pagado a cada uno de sus empleados que sea compensado por sus servicios de acuerdo a un plan de compensación, de una forma que permita que dicha compensación pueda ser traducida en términos de promedio de pago por una hora laborada cada semana o alguna parte de ella que el empleado haya trabajado.

(c) Tasa por labor en relación a la tasa por tiempo laborado:

(1) Cuando un empleado es solamente compensado basándose en una tasa por labor, este debe recibir pagos que al calcular el pago de hora promedio, este promedio sea por lo menos igual a los pagos mínimos por cada hora trabajada en cualquier semana, y la compensación hecha a dicho empleado no debe ser menos de la compensación mínima establecida por cada hora laborada.

(2) Cuando a un empleado se le compensa basándose en una combinación de tasa por labor por una cantidad de horas trabajadas en una semana y otras horas basándose en una tasa de pago por hora en otras, la tasa de pago por hora corresponde como mínimo a la tasa de pago mínimo establecido, y la compensación por horas trabajadas esa semana que se calculan basándose en la tasa por labor, debe corresponder como promedio a la tasa de pago mínimo por cada hora laborada dicha semana, y la compensación hecha a dicho empleado no debe ser menos de lo que se establezca como pagos mínimos por hora trabajada.

(3) Cuando un trabajador es empleado basándose en una combinación de pago por hora y tasa por labor por las mismas horas laboradas (ejemplo, un plan de incentivo de pago que se establece sobre una compensación por hora o en una tasa por labor en conexión con un mínimo pago por hora garantizado), el empleado debe recibir la tasa promedio que corresponda como mínimo a la tasa de pago mínimo por hora por cada hora trabajada en cualquier semana y la compensación recibida por dicho empleado debe ser no menos de la tasa de pago mínimo por cada hora trabajada.

(d) Comisiones

(1) Cuando la compensación de un empleado es solo basado en comisiones, este debe recibir pagos semanalmente en un promedio que corresponda al menos a la tasa de pagos mínimos por hora establecida para cada hora que este trabajó.

(2) Cuando el empleado es compensado de acuerdo con un plan que establece un pago mínimo más pagos de comisiones, los pagos semanales que el empleado recibe por la combinación de ambos (por hora y comisión) como mínimo debe ser igual al promedio del pago mínimo por hora para cada hora que éste trabajó en cualquier semana. Todas las comisiones deben ser liquidadas en su totalidad por lo menos una vez por mes. Cuando ganancias se derivan en su totalidad o en parte basándose en un plan de incentivo diferente al que aquí se describe, como mínimo, el empleado debe recibir cada semana el pago mínimo por hora trabajada en una semana, y el balance que haya ganada debe ser liquidado por lo menos una vez cada mes.

Sec. 31-60-3 Deducciones y concesiones de valor razonables por manutención y hospedaje Fue revocado

Sec. 31-60-9. Uniformes

Con el propósito de esta sección "uniformes" significan los uniformes u otras ropas suministradas por el empleador para que el empleado las use durante el tiempo en que trabaja para el empleador pero que no incluye los artículos que compre el empleado o aquellos artículos de vestuario requeridos por salubridad, comodidad o conveniencia del empleado. Una concesión (deducción) que no exceda \$1.50 por semana o el costo actual, cualesquiera sea el menor, puede ser aplicado como parte del pago del mínimo salario justo para el mantenimiento de los uniformes o para el lavado y limpieza de dichos artículos o uniformes cuando los servicios han sido prestados. Cuando artículos de protección, tales como guantes, botas o delantales son necesarios para salvaguardar al trabajador o para prevenir daños al empleado o son requeridos con el interés de la salubridad, dichas prendas de vestir deben ser proveídos, pagados y mantenidos por el empleador sin imponer cargos a los empleados.

Sec. 31-60-10. Tiempo de viaje

(a) Con el propósito de esta sección "tiempo de viaje" significa el tiempo durante el cual un trabajador esta requerido o permitido a viajar con los propósitos de ir a realizar sus labores de su oficio o trabajo pero no incluye el tiempo de viaje desde su casa a su lugar habitual de trabajo o centro de trabajo o el retorno a su casa, con excepción a las circunstancias descritas en esta regulación.

(b) Cuando un empleado, en el curso de su empleo, es requerido o permitido a viajar con propósitos que beneficia al empleador, dicho tiempo de viaje debe ser considerado como tiempo laborado y debe ser pagado como tal. Gastos incidentales directamente relacionada con o como resultantes de dichos viajes deben ser pagados por el empleador cuando los pagos que hizo el empleado le llevaría su compensación por debajo de la compensación mínima justa.

(c) Cuando un empleado es requerido a que se reporte al inicio de su nueva jornada de trabajo en otro lugar que no sea su centro habitual de trabajo, si dicha tarea requiere que el empleado incurra un tiempo de viaje en exceso del que a este le toma habitualmente para ir de su casa al centro de trabajo, dicho tiempo adicional debe ser considerado tiempo de trabajo normal y se le debe pagar como tal.

(d) Cuando al término del día de trabajo en un lugar, otro que el lugar de trabajo habitual, requiere que el empleado incurra tiempo de viaje en exceso del que normalmente le toma al empleado para ir de su centro de trabajo habitual a su casa, dicho tiempo de viaje adicional debe ser considerado como tiempo trabajado y debe ser pagado como tal.

Sec. 31-60-11. Horas Trabajadas

(a) Con el propósito de esta sección "Horas Trabajadas" incluye todo el tiempo durante el cual un empleado es requerido por el empleador a que permanezca en el local de trabajo del empleador, o que esté disponible, o que esté en un lugar de trabajo establecido, y cualquier bloque de tiempo durante el cual el trabajador esta empleado o permitido a que trabaje, aunque no sea mandatario que así haga. El tiempo que se le da para que coma debe ser excluido a no ser que el empleado sea requerido o permitido a que trabaje. Dicho tiempo incluye, pero no se limita al, tiempo en que el empleado es requerido a esperar en esa localidad hasta que trabajo sea asignado por el empleador. Tiempo de trabajo en todas las instancias debe ser redondeado a la próxima unidad de 15 minutos.

(b) Todo el tiempo en que el empleado es requerido a estar disponible para servir en llamadas de emergencias en un lugar designado por el empleador debe ser considerado tiempo trabajado y debe ser pagado como tal, aunque el empleado no sea actualmente llamado para trabajar.

(c) Cuando un empleado esté requerido a estar disponible para responder llamadas de servicios de emergencia pero no esté requerido a permanecer en un lugar designado por el empleador pero que simplemente requiere que el empleado le comunique al empleador el lugar donde puede ser localizado, o cuando un empleado no esté específicamente requerido por el empleador a estar disponible para responder llamadas de trabajo, pero aún así es llamado por el empleador o bajo autorización directa o indirecta del empleador y asignado a una tarea, el tiempo de trabajo debe comenzar cuando el empleado haya sido notificado de su tarea y debe terminar cuando el empleado termine la tarea asignada.

Sec. 31-60-12. Archivos

(a) Para el propósito de esta regulación "archivos veraces y exactos" significa exactos y legibles archivos para cada empleado mostrando:

- (1) Su nombre;
- (2) Dirección domiciliaria;
- (3) Ocupación de empleo;
- (4) Total de horas trabajadas diaria y semanalmente, mostrando el tiempo de inicio y término de cada jornada laboral, calculada a la más próxima unidad de 15 minutos;
- (5) Total de compensación básica por hora, diaria y semanal;
- (6) Compensación por tiempo trabajado en exceso de las horas de trabajo normal (overtime) por separado de la compensación básica;
- (7) Concesiones o deducciones a la compensación del empleado en cada período de pago;
- (8) Total de compensación hecha en cada período de pago;
- (9) Otros documentos como se estipula de acuerdo a las secciones 31-60-1 hasta la 31-60-16;
- (10) Certificados de trabajo para empleados menores de edad (de 16 a 18 años de edad). Archivos veraces y exactos deben ser mantenidos y guardados en el lugar de empleo por un período de tres años para cada empleado.

(b) El comisionado laboral podrá autorizar el mantenimiento de archivos de compensación y el almacenamiento de ambos documentos de compensación y registro de asistencia y horas laboradas en su totalidad o en parte en otro lugar que no sea el lugar de trabajo del empleado, siempre que sea demostrado que el almacenamiento de dichos archivos en el lugar de trabajo:

- (1) Impone innecesarias dificultades al empleador sin que materialmente beneficien el proceso de inspección del departamento del trabajo, o
- (2) No es práctico para los propósitos de cumplimiento de los requisitos. Cuando el permiso para mantener archivos de compensación en otro lugar que no sea el lugar de empleo sea otorgado, documentos mostrando el total de horas trabajadas, diaria y semanalmente por cada uno de los empleados debe estar disponible para la inspección en conexión con dichos archivos de compensación.

(c) En caso de un empleado que pasa 75%, o más tiempo de trabajo, fuera del lugar de negocio del empleador y el mantenimiento de la hoja de trabajo enseñando el principio y fin de cada jornada de trabajo para dicho personal impone innecesarias dificultades al empleador o le impone riesgos por la dificultad para controlar la exactitud de dicha información, archivos de las horas trabajadas diaria y semanalmente serán suficientes para cumplir con los requerimientos del mantenimiento de archivos que impone esta sección. Aún así, en dicho caso, el registro original de las horas trabajadas debe ser hecho por el empleado en su propio nombre y las entradas hechas en dicho registro por el empleado deben ser usadas como base para la creación de nóminas de pago.

(d) El empleador debe mantener y retener por un período de 3 años la siguiente información y datos de cada uno de los de sus empleados individualmente de buena fe en su capacidad ejecutiva, administrativa o profesional.

- (1) Su nombre;
- (2) Su dirección domiciliaria;
- (3) Su ocupación de empleo;
- (4) Su compensación pagada en cada período laboral;
- (5) La fecha de pago y el período de pago cubierto en cada pago.

PAGOS MINIMOS:

\$8.70 por hora a partir del 1 de enero de 2014
\$9.15 por hora a partir del 1 de enero de 2015
\$9.60 por hora a partir del 1 de enero de 2016
\$10.10 por hora a partir del 1 de enero de 2017

Tiempo Extraordinario (Overtime):

DESPUES DE LAS 40 HORAS, UNOY MEDIO LA TASA DE PAGO REGULAR. PARA SABER LAS EXCEPCIONES VEA LA SECCION 31-76i DE LOS ESTATUTOS GENERALES DE CONNECTI-

MENORES DE 18 AÑOS DE EDAD EMPLEADOS POR EL ESTADO O SUBDIVISION POLITICA PUEDEN RECIBIR PAGOS DEL 85% DE LA TASA DE COMPENSACION MINIMA APLICABLE.

MENORES DE 18 AÑOS DE EDAD EMPLEADOS EN TRABAJOS AGRICOLAS PUEDEN RECIBIR PAGOS DE 85% DE LA TASA DE COMPENSACION MINIMA APLICABLE. MENORES EMPLEADOS POR EMPLEADORES AGRICOLAS QUIENES, DURANTE EL PREVIO AÑO CALENDARIO, NO EMPLEABAN OCHO O MAS TRABAJADORES AL MISMO TIEMPO TIENEN QUE PAGAR UN SALARIO MINIMO DE NO MENOS DE 70% DE LA TASA DE COMPENSACION MINIMA COMO SE DEFINE EN LA SECCION 31-58. MENORES EN OTROS EMPLEOS VER SECCION 31-60-6.



Gary K. Pechie, Director
Estandares de Compensación y del Puesto de Trabajo

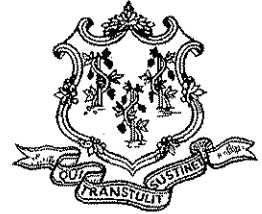


From the EMPLOYMENT SECURITY DIVISION
200 Folly Brook Boulevard, Wethersfield, CT 06109-1114

IMPORTANT NOTICE TO WORKERS OF

1/01/17 L

95-294-56



Internet Web Site:
www.ct.gov/dol

Mancon LLC
1961 Diamond Springs Rd.
Virginia Beach, VA 23455

Your employer is subject to
STATE UNEMPLOYMENT INSURANCE LAW

Under this law, your employer must pay into the Connecticut Unemployment Insurance Fund, without any deductions from your wages for that purpose. The fund is used to pay benefits to unemployed workers who meet requirements of the law. Please be advised that:

- You have the right to file for unemployment compensation benefits or exercise other rights under the law without retaliation from your employer
- You cannot waive or sign away your right under the Connecticut Unemployment Compensation Act to file for unemployment compensation benefits.

IF YOU BECOME UNEMPLOYED and are able to work and want to work:

- 1. Ask your employer for an Unemployment Notice/Separation Packet.**
- 2. As soon as possible, file a claim for benefits online by visiting the Connecticut Department of Labor's website at www.ct.gov/dol or by calling the Labor Department's TeleBenefits Line. Have your packet with you when you file, but do not wait if your Unemployment Notice/Separation Packet is delayed. You can file without it, and file before your eligibility for benefits is determined.**
- 3. As part of filing your claim for benefits, you will be registered for employment-related services provided by the local American Job Centers, the state employment agency that works without charge to match job seekers with employers.**
- 4. File claims for subsequent weeks of unemployment benefits according to instructions you receive when you file your claim.**

If you work less than your normal workweek, you may be eligible for partial benefits. As soon as you know that your earnings are for less than full-time work, call the TeleBenefits Line and file a partial claim.

State Labor Commissioner

Administrator, Unemployment Compensation Act

PLEASE POST

Telephone numbers for the TeleBenefits Line are listed in the blue pages of the telephone book under Department of Labor, Unemployment Insurance. Addresses for local American Job Centers are also in the blue pages under DEPARTMENT OF LABOR.

**SEXUAL HARASSMENT IS ILLEGAL
AND IS PROHIBITED BY
THE CONNECTICUT DISCRIMINATION EMPLOYMENT
PRACTICES ACT**

(Section 46a-60(a)(8) of the Connecticut General Statutes
AND

TITLE VII OF THE CIVIL RIGHTS ACT OF 1964
(Title 42 United States Code Section 2000e *et seq.*)

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 ANY 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.”

Examples of SEXUAL HARASSMENT include

UNWELCOME SEXUAL ADVANCES
SUGGESTIVE OR LEWD REMARKS
UNWANTED HUGS, TOUCHES, KISSES
REQUESTS FOR SEXUAL FAVORS
RETALIATION FOR COMPLAINING ABOUT SEXUAL HARASSMENT
DEROGATORY OR PORNOGRAPHIC POSTERS, CARTOONS
OR DRAWINGS

Remedies for SEXUAL HARASSMENT include

CEASE AND DESIST ORDERS
BACK PAY
COMPENSATORY DAMAGES
HIRING, PROMOTION OR REINSTATEMENT

INDIVIDUALS WHO ENGAGE IN ACTS OF SEXUAL HARASSMENT MAY ALSO BE SUBJECT TO CIVIL AND CRIMINAL PENALTIES.

IF YOU FEEL THAT YOU HAVE BEEN DISCRIMINATED AGAINST, CONTACT THE CONNECTICUT COMMISSION ON HUMAN RIGHTS AND OPPORTUNITIES, 25 Sigourney Street, Hartford, Connecticut 06106 (TELEPHONE NUMBER (860) 541-3400; TDD NUMBER (860) 541-3459, and Connecticut Toll Free 1(800) 477-5737. Connecticut law requires that a formal written complaint be filed with the Commission within 180 days of the date when the alleged harassment occurred.

**EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL ES ILEGAL
Y ESTÁ PROHIBIDO POR LA LEY DEL EMPLEO Y DISCRIMINACIÓN DE
CONNECTICUT.**

(Sección 46a – 60(a)(8) de los Estatutos Generales de Connecticut)

y

EL TITULO VII DE LA LEY DE LOS DERECHOS HUMANOS DEL 1964.

(Titulo 42 Código de los Estados Unidos Sección 2000e *et seq.*)

El hostigamiento sexual es “cualquier acercamiento sexual indeseado o requerimiento de favores sexuales o cualquier conducta de naturaleza sexual, cuando

- (1) la sumisión a dicha conducta se convierte de forma explícita o implícita en un término o una condición del empleo del individuo.
- (2) la sumisión o el rechazo de dicha conducta por un individuo se utiliza como base para las decisiones laborales afectando a tal individuo; o
- (3) dicha conducta tiene el propósito o efecto de interferir considerablemente con el desempeño laboral del individuo o de crear un ambiente laboral intimidante, hostil, u ofensivo.”

Ejemplos del HOSTIGAMIENTO SEXUAL incluyen:

ACERCAMIENTOS SEXUALES NO DESEADOS,
COMENTARIOS SUGESTIVOS O LASCIVOS
LOS ABRAZOS, LOS BESOS O EL TOCARLE NO DESEADO
REQUERIMIENTO DE FAVORES SEXUALES
REPRESALIAS POR QUEJARSE DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL
PÓSTERS, VIÑETAS O DIBUJOS DEROGATORIOS O PORNOGRÁFICOS

Los recursos legales ante el HOSTIGAMIENTO SEXUAL incluyen:

ORDEN DE CESE Y DESISTIMIENTO
PAGOS RETROACTIVOS
DAÑOS COMPENSATORIOS
LA CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN O RECONTRATACIÓN A SU CARGO.

LOS INDIVIDUOS QUE PARTICIPAN EN ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL TAMBIÉN ESTÁN SUJETOS A SANCIONES CIVILES Y CRIMINALES.

SI CREE QUE HAN DISCRIMINADO EN SU CONTRA, PÓNGASE EN CONTACTO CON LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS Y OPORTUNIDADES DEL ESTADO DE CONNECTICUT, 25 Sigourney Street, Hartford, Connecticut 06106 (Teléfono (860) 541-3400; TDD (860) 541-3459, y sin cargos dentro del estado de Connecticut 1(800) 477-5737.) Conforme a la ley de Connecticut se requiere que se presente una queja formal por escrito ante la Comisión dentro de los primeros 180 días después de que ocurrió el supuesto hostigamiento.

Discrimination is Illegal

Connecticut law prohibits discrimination in

EMPLOYMENT

On the basis of

- age
- ancestry
- color
- genetic information
- learning disability
- marital status
- past or present history of mental disability
- intellectual disability
- national origin
- physical disability
- race
- religious creed
- sex, including pregnancy, sexual harassment, transgender status, gender identity or expression, sexual orientation or civil union status
- workplace hazards to reproductive systems
- criminal record (in state employment and licensing)

In

- recruiting
- hiring
- referring
- classifying
- promoting
- advertising
- discharging
- training
- laying off
- compensating
- terms and conditions

By

- employers
- employment agencies
- labor organizations

Connecticut law prohibits discrimination in

HOUSING & PUBLIC ACCOMMODATIONS

On the basis of

- age
- ancestry
- breastfeeding in a place of public accommodation
- color
- familial status (in housing)
- lawful source of income
- learning disability
- marital status
- mental disability
- intellectual disability
- national origin
- physical disability
- race
- religious creed
- sex, transgender status, gender identity or expression, sexual orientation or civil union status
- use of a guide dog/training a guide dog

In

- services rendered the public
- rentals and sales of public and private housing

If you believe you have experienced illegal discrimination, the CT Commission on Human Rights will investigate without cost to you. It is illegal for anyone to retaliate against you for filing a complaint.

For assistance contact:

Connecticut Commission on Human Rights & Opportunities

	<i>Telephone</i>	<i>TDD</i>	<i>FAX</i>
Southwest Region	350 Fairfield Avenue, Bridgeport , CT 06604	203-579-6246	203-579-6246
West Central Region	55 West Main Street, Suite 210, Waterbury , CT 06702-2004.....	203-805-6579	203-805-6579
Capitol Region	999 Asylum Avenue, Hartford , CT 06105.....	860-566-7710	860-566-7710
Eastern Region	100 Broadway, Norwich , CT 06360	860-886-5703	860-886-5707
Administrative Office	25 Sigourney Street, Hartford , CT 06106	860-541-3400	860-541-3459

website: www.state.ct.us/chro

This notice provides general information about Connecticut law and is not to be considered an equivalent of the complete text. Revised 10/1/11.

Connecticut law prohibits discrimination in

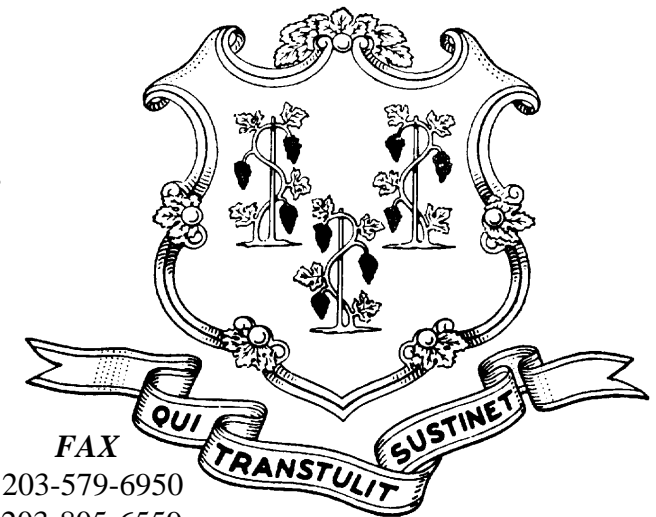
CREDIT TRANSACTIONS

On the basis of

- age
- ancestry
- blindness
- color
- learning disability
- marital status
- intellectual disability
- national origin
- physical disability
- race
- religious creed
- sex, transgender status, gender identity or expression, sexual orientation or civil union status

In

- loans
- mortgages
- any credit transactions



La Discriminación es Ilegal

La ley en 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)

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 en Connecticut prohíbe la discriminación en

VIVIENDA & LUGARES PUBLICOS

Basado en

edad
 linaje
 lactar en un lugar de acomodación pública
 color
 condición familiar
 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

En

servicios prestados al público
 rentas o ventas de casas públicas o privadas

La ley en 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

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.

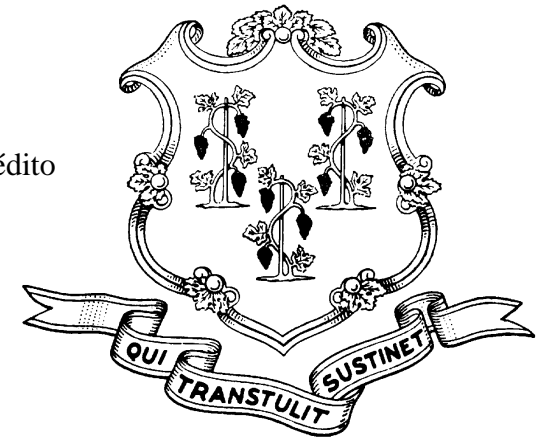
Para asistencia llame:

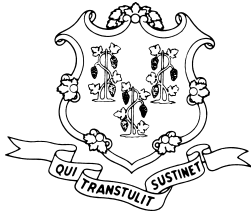
Comisión de Derechos Humanos y Oportunidades en Connecticut

	<i>Teléfono</i>	<i>TDD</i>	<i>FAX</i>
Southwest Region	350 Fairfield Avenue, Bridgeport , CT 06604	203/ 579-6246	203-579-6246
West Central Region.....	55 West Main Street, Suite 210, Waterbury , CT 06702-2004	203/ 805-6530	203/805-6579
Capitol Region	999 Asylum Avenue, Hartford , CT 06105.....	860/ 566-7710	860/566-7710
Eastern Region	100 Broadway, Norwich , CT 06360	860/ 886-5703	860/886-5707
<i>Administrative Office</i>	<i>25 Sigourney Street, Hartford, CT 06106</i>	<i>860/ 541-3400</i>	<i>860/541-3459</i>

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. Revisado 1 de octubre de 2011.





State of Connecticut Workers' Compensation Commission

Notice to Employees

Workers' Compensation Act

Chapter 568 of the Connecticut General Statutes (the Workers' Compensation Act) requires your employer,

_____ to provide benefits to you in case of injury or occupational disease in the course of employment.

Section 31-294b of the Workers' Compensation Act states: "Any employee who has sustained an injury in the course of his employment shall immediately report the injury to his employer, or some person representing his employer. If the employee fails to report the injury immediately, the commissioner may reduce the award of compensation proportionately to any prejudice that he finds the employer has sustained by reason of the failure, provided the burden of proof with respect to such prejudice shall rest upon the employer." Such an injury report by the employee is NOT an official written notice of claim for workers' compensation benefits. (The Form 30C is necessary to satisfy this requirement.)

The INSURANCE COMPANY or SELF-INSURANCE ADMINISTRATOR is:

Name _____

Address _____ Telephone _____

City/Town _____ State _____ Zip Code _____

Approved Medical Care Plan Yes No

The State of Connecticut Workers' Compensation Commission office for this workplace is located at:

Address _____ Telephone _____

City/Town _____ State _____ Zip Code _____

Any questions as to your rights under the law or the obligations of the employer or insurance company should be addressed to the employer, the insurance company or the Workers' Compensation Commission (1-800-223-9675).

THIS NOTICE MUST BE IN TYPE OF NOT LESS THAN TEN POINT BOLD-FACE AND POSTED IN A CONSPICUOUS PLACE IN EACH PLACE OF EMPLOYMENT. FAILURE TO POST THIS NOTICE WILL SUBJECT THE EMPLOYER TO STATUTORY PENALTY (Section 31-279 C.G.S.).

Date Posted _____

pulling
all-nighters
with
health
insurance
questions?



Nothing is more important than your health. Under Connecticut law you have rights in health insurance – it's important to know what they are.

The Office of the Healthcare Advocate can help you understand your rights and assist with appeals.

Learn more by contacting us: 866.HMO.4446 or ct.gov/oha.

OHA

Office of the
Healthcare
Advocate
STATE OF CONNECTICUT

There's help. Call 1.866.HMO.4446

ct.gov/oha

A free service of the State of Connecticut.