

# FD Space Saver-5™ Federal Labor Law Poster

**AVISO A LOS EMPLEADOS - SUS DERECHOS ESTAN PROTEGIDOS:** El Gobierno Federal ha establecido leyes y regulaciones que protegen los derechos de empleados. Como su empleador, nosotros estamos situando esta información que es requerida por el Gobierno Federal para mejor informarnos de sus derechos como un empleado de nuestra compañía. Si usted tiene alguna pregunta sobre estos avisos, por favor llame a la oficina de personal o puede preguntar a su supervisor.

## DERECHOS DEL EMPLEADO Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba del Polígrafo

**La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre-empleo o durante el servicio de empleo.**

**PROHIBICIONES** Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despidiera, disciplinara, o discriminara de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

**EXENCIONES** Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional.

La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos.

La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén

bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador.

La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tráatos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

**DERECHOS DE LOS EXAMINADOS** En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a discontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

**CUMPLIMIENTO** El/La Secretario(a) de Trabajo puede entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

**LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE.**



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

1-866-487-9243  
TTY: 1-877-889-5627  
www.dol.gov/whd



WH1088 SFA REV 07/16



**LA POLIZA AMERICANA ES NUESTRA POLIZA. Aviso de No-Discriminación.** Es ilegal discriminar a cualquier individuo (excepto extranjeros no autorizados para trabajar en los Estados Unidos) en contratos, despidos, reclutamiento o cobro por referencias a causa de la nacionalidad o ciudadanía del individuo. Es ilegal discriminar contra la elegibilidad del trabajador. Los patrones **no pueden** especificar que documentos aceptarán del empleado. Reuzar el emplear a un individuo por una fecha de vencimiento futura esto también puede constituir discriminación ilegal. Si usted cree que ha ocurrido discriminación llame a la Oficina del Consejero Especial para Prácticas Injustas Relacionadas a la Condición de Inmigrante (La OSC) al: **1-800-255-7688**.



**Seguridad y Salud en el Trabajo  
¡ES LA LEY!**

**Todos los trabajadores tienen el derecho a:**

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

**Los empleadores deben:**

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

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

**Llame OSHA. Podemos ayudar.**



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

## La Igualdad De Oportunidades en el Empleo es

**LA LEY**  
Empleadores privados, autoridades locales y estatales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones laborales  
Los solicitantes de empleo y los empleados de la mayoría de los empleadores privados, autoridades locales y estatales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones laborales están protegidos conforme a la ley federal contra la discriminación por cualquiera de los siguientes motivos:

**RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, ORIGEN NACIONAL**  
El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, y sus enmiendas, protege a los solicitantes de empleo y a los empleados contra la discriminación en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia y otros aspectos del empleo, debido a la raza, color, religión, sexo (incluido el embarazo) u origen nacional. La discriminación religiosa incluye el no realizar los arreglos razonables para las prácticas religiosas de un empleado, cuando tales arreglos no impongan una dificultad indebida.

**DISCAPACIDAD**  
El Título I y el Título V de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990, y sus enmiendas, protegen a los individuos que califiquen contra la discriminación por una discapacidad en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad incluye el no realizar los arreglos razonables para las limitaciones mentales o físicas conocidas de un individuo con una discapacidad quien solicite empleo o sea empleado, salvo que implique una dificultad indebida.

**EDAD**  
La Ley Contra la Discriminación por Edad en el Empleo de 1967, y sus enmiendas, protege a los solicitantes de empleo y a los empleados que tengan 40 años de edad o más contra la discriminación por la edad en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo.

**SEXO (SALARIOS)**  
Adicionalmente a la prohibición de la discriminación por sexo estipulada en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, y sus enmiendas, la Ley de Igualdad Salarial de 1963, y sus enmiendas, prohíbe la discriminación por sexo en el pago de salarios a los hombres y mujeres que realicen un trabajo sustancialmente similar, en empleos que requieran iguales destrezas, esfuerzos y responsabilidades, bajo condiciones laborales similares, en el mismo establecimiento.

**Empleadores que tengan contratos o subcontratos federales**

Los solicitantes de empleo y los empleados de compañías con un contrato o subcontrato gubernamental federal están protegidos conforme a las leyes federales contra la discriminación por los siguientes motivos:  
**RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, ORIGEN NACIONAL**  
La Orden Ejecutiva 11246, y sus enmiendas, prohíbe la discriminación en el trabajo por motivo de raza, color, religión, sexo u origen nacional, y exige la aplicación de acción afirmativa para garantizar la igualdad en las oportunidades en todos los aspectos del empleo.

**INDIVIDUOS CON DISCAPACIDADES**  
La Sección 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973, y sus enmiendas, protege a los individuos que califiquen contra la discriminación por una discapacidad en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad incluye el no realizar los arreglos razonables para las limitaciones mentales o físicas conocidas de un individuo con una discapacidad quien solicite empleo o sea empleado, salvo que implique una dificultad indebida. La Sección 503 también exige que los contratistas federales tomen las acciones afirmativas para emplear y ascender en el empleo a individuos calificados con discapacidades en todos los niveles laborales, incluido el nivel ejecutivo.

**VETERANOS CON MEDALLAS DEL SERVICIO DE LAS FUERZAS ARMADAS Y VETERANOS DISCAPACITADOS, SEPARADOS RECIENTEMENTE Y DE OTRO ESTATUS PROTEGIDO**  
La Ley de Asistencia a la Readaptación de los Veteranos de Vietnam de 1974, y sus enmiendas, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y exige la acción afirmativa para emplear y ascender en el empleo

**Programas o actividades que reciban asistencia financiera federal**

**RAZA, COLOR, ORIGEN NACIONAL, SEXO**  
Adicionalmente a las protecciones del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, y sus enmiendas, el Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, y sus enmiendas, prohíbe la discriminación por raza, color u origen nacional en los programas o actividades que reciban asistencia financiera federal. La discriminación en el empleo está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión del empleo, o donde la discriminación laboral cause o pueda causar una discriminación en la provisión de los servicios conforme a tales programas. El Título IX de las Enmiendas en la Educación de 1972 prohíbe la discriminación en el empleo por motivo del sexo en las actividades o programas educativos que reciban asistencia financiera federal.

EEOC-PIE-1 (Revisado 11/09)

**GENÉTICA**  
El Título II de la Ley contra la Discriminación por Información Genética de 2008 (GINA) protege a los solicitantes de empleo y a los empleados contra la discriminación basada en información genética, en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo. GINA también restringe la adquisición de la información genética por parte de los empleadores y limita estrictamente la divulgación de la información genética. La información genética incluye la información sobre las pruebas genéticas de los solicitantes de empleo, los empleados o sus familiares; la manifestación de enfermedades o trastornos en los familiares (histórico médico familiar); y las solicitudes o recibos de servicios genéticos por los solicitantes de empleo, los empleados o sus familiares.

**REPRESALIA**  
Todas estas leyes federales prohíben a las entidades cubiertas tomar represalias contra una persona que presente un cargo de discriminación, participe en un procedimiento de discriminación o se oponga a una práctica laboral ilegal.

**QUÉ DEBE HACER SI CONSIDERA QUE HA OCURRIDO UNA DISCRIMINACIÓN**  
Hay límites estrictos de tiempo para presentar cargos de discriminación en el empleo. Para conservar la información del EEOC de actuar en su nombre y para proteger su derecho de presentar una demanda privada, en caso de que en última instancia lo necesite, usted debe comunicarse con el EEOC de manera oportuna cuando sospeche de la discriminación:  
La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los EE.UU. (EEOC), 1-800-669-4000 (número gratuito) o 1-800-669-6820 (número TTY gratuito para las personas con discapacidades auditivas). La información de las oficinas de campo del EEOC está disponible en www.eeoc.gov o en la mayoría de los directorios telefónicos en la sección de Gobierno de los EE.UU. o Gobierno Federal. Puede encontrar información adicional sobre el EEOC, incluida la información sobre la presentación de cargos, en www.eeoc.gov.

**REPRESALIA**  
Se prohíben las represalias contra una persona que presente un cargo de discriminación, participe en un procedimiento de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), o quien se oponga a la discriminación de conformidad con estas leyes federales.

Toda persona quien considere que un contratista ha incumplido sus obligaciones antidiscriminatorias o de acción afirmativa conforme a las autoridades antes indicadas, debe contactar de inmediato a:

The Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP), U.S. Department of Labor, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210, 1-800-397-6251 (número gratuito) o (202) 693-1337 (número TTY). También puede contactar a la OFCCP por el correo electrónico OFCCP-Public@dol.gov, o llamando a una oficina distrital o regional de la OFCCP, la cual puede encontrar en la mayoría de los directorios telefónicos en la sección U.S. Government (Gobierno de los EE.UU.), Department of Labor (Departamento del Trabajo).

**INDIVIDUOS CON DISCAPACIDADES**

La Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, y sus enmiendas, prohíbe la discriminación en el empleo por una discapacidad, en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Se prohíbe la discriminación en todos los aspectos del empleo contra las personas con discapacidades quienes, con o sin arreglos razonables, puedan realizar las funciones esenciales del trabajo.

Si usted considera que ha sido discriminado en un programa de alguna institución que reciba asistencia financiera federal, debe contactar inmediatamente a la agencia federal que proporciona dicha asistencia.

## DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA-síglas en inglés)

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

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

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



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

1-866-487-9243  
TTY: 1-877-889-5627  
www.dol.gov/whd



WH1088 SFA REV 07/16

## SUS DERECHOS BAJO USERRA

**LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO PARA PERSONAS EN EL SERVICIO MILITAR (USERRA POR SUS SIGLAS EN INGLÉS)**

USERRA protege los derechos de trabajo de individuos que voluntariamente o involuntariamente dejan sus posiciones de empleo para cumplir con su servicio militar o ciertos tipos de servicio en el sistema médico del departamento nacional. USERRA también le prohíbe a empleadores discriminar contra pasados miembros, miembros actuales, y solicitantes del servicio militar.

**DERECHOS DE REEMPLEO**

- Usted tiene el derecho de ser reemplazado en su trabajo civil si usted lo deja para cumplir con sus deberes en el servicio militar y:
- usted asegura que su empleador reciba aviso por escrito o en persona antes de comenzar el servicio militar;
  - usted tiene cinco años o menos de servicio acumulado con el servicio militar con su empleador actual;
  - usted regresa a trabajar o hace solicitud para ser reemplazado lo más pronto posible después de acabar de servir en el servicio militar; y
  - usted no ha sido despedido del servicio militar por cualquier otra condición que no sean honorables.

Si usted es elegible para ser reemplazado, usted tiene el derecho a tomar la posición que hubiese atendido si no hubiese estado ausente a causa de estar en el servicio militar. También tiene el derecho a los beneficios que le hubiese atendido durante este tiempo.

**DERECHO A SER LIBRE DE DISCRIMINACIÓN O REPRESALIAS**

Si usted:   
 ☆ ha sido un miembro o es un miembro actual del servicio militar;   
 ☆ ha hecho solicitud para estar en el servicio militar; o   
 ☆ tiene obligación de servir en un servicio militar;

En estos casos un empleador no tiene derecho a negarle:   
 ☆ empleo inicial;   
 ☆ promoción;   
 ☆ reemplazo;   
 ☆ tenencia de su empleo;   
 ☆ cualquier beneficio de empleo

Adicionalmente, un empleador no puede tomar represalias contra alguna persona que esté asistiendo en el enforzamiento de los derechos bajo USERRA, aunque tal individuo no sea parte del servicio militar y solo esté actuando como testigo o dando testimonio en relación con un procedimiento legal bajo USERRA.

Los derechos enumerados aquí pueden variar dependiendo en las circunstancias. El texto de la versión en inglés de este aviso fue preparado por VETS, y puede ser descargado por el internet en esta dirección: <http://www.dol.gov/vets/programs/userra/poster.htm>. La ley federal le requiere a todo empleador que notifique a sus empleados de sus derechos bajo USERRA, y empleadores pueden cumplir con este requisito con solo exhibir el texto de este aviso en el mismo lugar donde se exhiben avisos para los empleados por costumbre.

**PROTECCIÓN DE SEGURO MÉDICO**

- Si usted deja su trabajo para tomar parte en el servicio militar, tiene el derecho de elegir a continuar la cobertura médica que le provee su empleador por un plazo de hasta 24 meses durante que esté en el servicio militar.
- Aun si elige no continuar su cobertura durante el tiempo que esté en el servicio militar, tiene el derecho de inscribirse de nuevo en el plan médico de su empleador, generalmente sin tiempos de espera o exclusiones (por ejemplo, exclusiones por condiciones médicas existentes), con la excepción de enfermedades o lesiones que sean relacionadas con el servicio militar.

**COMO SE HACE CUMPLIR LA LEY**

- El Servicio de Empleo y Entrenamiento para los Veteranos (VETS por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo está autorizado a investigar y resolver quejas de violaciones de USERRA.
- Para asistencia en someter una queja, o para obtener información adicional sobre USERRA, comuníquese con VETS al 1-866-4USA-DOL o visite su sitio en <http://www.dol.gov/vets>. Un centro de consejos interactivo de USERRA puede ser visto en <http://www.dol.gov/laws/userra.htm>
- Si usted somete una queja con VETS y VETS no la puede resolver, puede pedir que su caso sea referido para representación al Departamento de Justicia o la Oficina del Consejero Especial.
- Usted también puede traer su propio caso civil contra un empleador que viole las regulaciones de USERRA sin primero someterlo a VETS.

**Do Not Remove  
This Posting**

This Combined Federal Labor Law poster must be posted in an area frequented by applicants and employees during the normal course of the workday. It is guaranteed to be accurate and up to date as of the date received.

This poster complies with Federal Labor Law posting requirements only. To ensure complete posting compliance, you must post your State required notices in conjunction with this poster. To obtain these mandatory State posters, please call (800) 333-3795 and request our Space Saver 1 Combined State and Federal Labor Law Poster.

Distributed by



To reorder,  
call 800-333-3795 or  
[www.personnelconcepts.com](http://www.personnelconcepts.com)

**Space Saver 5**  
ITEM#Y887450-U-Y892579-L-FD9882-S-0179  
This poster is registered with the Library of Congress and may not be duplicated.  
©1991-2019 AJO Acquisition, Inc. All rights reserved.



1-800-336-4590  
Publication Date - April 2017