

NEW YORK

Contenido de Paquete:

- SEGURIDAD LABORAL Y PROTECCIÓN DE LA SALUD (EMPLEADOS PÚBLICOS)
- TRABAJO PARA MENORES
- LEY CORRECCIONAL DE NUEVA YORK
- DISCRIMINACIÓN
- REQUISITOS DEL AVISO PARA LOS BENEFICIOS COMPLEMENTARIOS Y LAS HORAS
- SALARIO MÍNIMO DE NUEVA YORK
- AVISO PÚBLICO
- EL DERECHO DE SABER
- PROTECCIÓN DE DENUNCIANTES BAJO LA LEY LABORAL SECCIÓN 740
- BENEFICIOS Y SERVICIOS PARA VETERANOS
- AVISO DE DÍA DE PAGO
- TELÉFONOS PARA CASOS DE EMERGENCIAS
- TRANSPARENCIA DE PAGO
- LICENCIA PAGADA POR ENFERMEDAD
- E-VERIFY
- DERECHOS DEL EMPLEADO BAJO CONTRATOS GUBERNAMENTALES
- LA LEY WALSH HEALEY
- DERECHOS DEL EMPLEADO TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD
- LA LEY DAVIS-BACON
- SALARIO FEDERAL MÍNIMO PARA CONTRATISTAS
- LEY DE PROTECCIÓN DE EMPLEADOS CONTRA ABUSOS DEL ANÁLISIS POLIGRÁFICO
- CONOZCA SUS DERECHOS: LA DISCRIMINACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO ES ILEGAL
- DERECHOS DEL EMPLEADO SEGÚN LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA
- SALARIO MÍNIMO FEDERAL
- LA LEY FEDERAL DE OSHA
- FEDERAL USERRA
- FEDERAL NLRA

Instrucciones de Paquete:

1. Dependiendo en el tamaño del archivo, imprima los archivos PDF en 8.5 x 11 o 8.5 x 14 en las hojas de papel en formato paisaje/horizontal (landscape) o formato vertical (portrait), y a menos que el uso de otro modo es especificado el color es blanco.
2. Los carteles de Federal OSHA deben ser impresos en una hoja de papel 8.5 X 14 para estar de acuerdo.
3. Ponga las hojas impresas en una área frecuentada por empleados (un ejemplo los cuartos del almuerzo, las oficinas de Recursos Humanos, oficina de empleados)



ALL IN ONE POSTER COMPANY, INC.

1156 N. Gilbert St., Anaheim, CA 92801

P: 714-521-7720 F: 714-521-7728

www.allinoneposters.com

sales@allinoneposters.com

EMPLEADOS PÚBLICOS SEGURIDAD LABORAL Y PROTECCIÓN DE LA SALUD

El Acta de 1980 para la Seguridad Laboral y Protección de la Salud para los Empleados Públicos en el Estado de Nueva York provee seguridad laboral y protección de la salud para los trabajadores, a través de la promoción de condiciones de trabajo seguras y saludables en todo el Estado. Los requerimientos del Acta incluyen lo siguiente:

EMPLEADORES:

El Acta requiere que los empleadores o patrones proporcionen a sus empleados un lugar de trabajo libre de cualquier peligro y en conformidad con los estándares de seguridad y de salud aplicables a los lugares de trabajo del patrón o empleador y con otras regulaciones emitidas por el Comisionado de Trabajo bajo el Acta.

EMPLEADOS:

El Acta requiere que los empleados cumplan con todos los estándares de seguridad y de salud y con otras regulaciones emitidas bajo el Acta, las mismas que se aplican a sus acciones y conducta en el trabajo.

APLICACIÓN:

La División de Seguridad y Salud del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York (DOSH) es responsable de administrar y aplicar el Acta. El Comisionado emite estándares de salud y seguridad industrial y los Inspectores de Seguridad y Salud e Higienistas conducen inspecciones en el campo de trabajo, para asegurarse del cumplimiento del Acta.

INSPECCIÓN:

El Acta requiere que exista una oportunidad para que un representante del empleador y un representante autorizado por los empleados puedan acompañar al Inspector de DOSH o al Higienista para ayudar en la inspección.

En los lugares donde no exista un representante autorizado por los empleados, el Inspector de DOSH o Higienista debe consultar con un número razonable de empleados, en lo relacionado a las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

ORDEN DE CUMPLIMIENTO:

Si el Inspector de DOSH o Higienista creen que un empleador o patrón ha incumplido con el Acta, se emitirá una orden para que el empleador cumpla con la ley. Cada orden especificará un período de tiempo dentro del cual debe corregirse la violación. Si la violación no se corrige, el empleador podría tener multas de dinero. La orden de DOSH a cumplirse debe ser exhibida prominentemente en el lugar o cerca del lugar de la violación, para advertir a los empleados de los peligros que pudieran existir.

QUEJAS:

Cualquier persona interesada puede presentar una queja si cree que hay condiciones inseguras o insalubres en un lugar de trabajo público. Esto incluye:

- Un empleado
- Un representante de un empleado
- Grupos de empleados
- Un representante de un grupo de empleados

Presente esta queja por escrito a la oficina de DOSH más cercana o por correo electrónico a:

Ask.SHNYPESH@labor.ny.gov. A pedido, DOSH no divulgará los nombres de los empleados que presenten una queja. El Departamento de Trabajo evaluará cada queja. El Departamento notificará a la persona que presentó la queja sobre los resultados de la investigación.

Estas quejas también pueden hacerse en línea en el Departamento de Trabajo, Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los Estados Unidos en: www.osha.gov.

DISCRIMINACIÓN:

El Acta estipula que los empleados no pueden ser despedidos ni discriminados de ninguna manera por haber presentado una queja de seguridad y salud o por haber ejercitado sus derechos bajo el Acta.

Los empleados que creen que han sido discriminados por estas razones, pueden presentar una queja en la oficina de DOSH más cercana, dentro de 30 días de la discriminación alegada.

ACTIVIDAD VOLUNTARIA:

El Departamento de Trabajo llama a todos los empleadores y a los empleados a reducir voluntariamente los peligros en el lugar de trabajo, y sugiere desarrollar y mejorar los programas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

La División de Seguridad y Salud puede proporcionar ayuda gratuita para identificar y corregir los peligros en el lugar de trabajo. Los empleadores pueden solicitar esta asistencia de manera voluntaria enviando un correo electrónico a:

Ask.SHNYPESH@labor.ny.gov.

Información adicional puede obtenerse en la oficina más cercana del DISTRITO DOSH listadas a continuación:

Albany District

State Office Campus
Bldg. 12, Rm. 158
Albany, NY 12240
Tel: (518) 457-5508

Binghamton District

44 Hawley St., Rm. 901
Binghamton, NY 13901
Tel: (607) 721-8211

Buffalo District

65 Court Street
Buffalo, NY 14202
Tel: (716) 847-7133

Garden City District

400 Oak Street
Garden City, NY 11550
Tel: (516) 228-3970

New York City District

75 Varick St., 7th Floor
New York, NY 10013
Tel: (212) 775-3554

Rochester District

109 S. Union St., Rm. 402
Rochester, NY 14607
Tel: (585) 258-8806

Syracuse District

450 South Salina Street
Syracuse, NY 13202
Tel: (315) 479-3212

Utica District

207 Genesee Street
Utica, NY 13501
Tel: (315) 793-2258

White Plains District

120 Bloomingdale Road
White Plains, NY 10605
Tel: (914) 997-9514

Por favor coloque el aviso en un lugar visible.

A Division of the New York State Department of Labor



Resumen de la Ley de Trabajo Infantil del Estado de Nueva York, Horas de Trabajo Permitidas para Menores de 18 Años

Edad los Menores de Edad		Industria u Ocupación	Máximo			Horas Permitidas
			Horas diarias	Horario Semanal	Días por Semana	
Asistir a la escuela, cuando la escuela esté en sesión:	14 y 15	Todas las ocupaciones, excepto trabajos agrícolas, entrega de periódicos y comercio ambulante.	3 horas en días de escuela. 8 horas en otros días.	18 ¹	6	7 AM a 7 PM
	16 y 17	Todas las ocupaciones, excepto trabajos agrícolas, entrega de periódicos y comercio ambulante.	4 horas en los días anteriores a los días de escuela: Lunes, martes, miércoles, jueves ² . 8 horas en: Viernes, sábado, domingo y festivos ⁴	28 ⁴	6 ⁴	6 AM a 10 PM ³
Asistir a la escuela, cuando la escuela no está en sesión (vacaciones):	14 y 15	Todas las ocupaciones, excepto trabajos agrícolas, entrega de periódicos y comercio ambulante.	8 horas	40	6	7 AM a 9 PM Del 21 de junio al Día del Trabajo
	16 y 17	Todas las ocupaciones, excepto trabajos agrícolas, entrega de periódicos y comercio ambulante.	8 horas ⁴	48 ⁴	6 ⁴	6 AM a medianoche ⁴
No asistir a la escuela:	16 y 17	Todas las ocupaciones, excepto trabajos agrícolas, entrega de periódicos y comercio ambulante.	8 horas ⁴	48 ⁴	6 ⁴	6 AM a medianoche ⁴
Trabajo agrícola:	12 y 13	Cosecha a mano de bayas, frutas y verduras.	4 horas	—	—	Del 21 de junio al Día del Trabajo, 7 AM a 7 PM. El día después del Día del Trabajo hasta el 20 de junio, de 9 AM a 4 PM
	14 a 18	Cualquier trabajo agrícola	—	—	—	—
Repartidores de periódico:	11 a 18	Entregas, o ventas y entregas de periódicos, revistas de compras o periódicos a casas o lugares de negocios.	4 horas en días de escuela. 5 horas en otros días.	—	—	5 AM a 7 PM o 30 minutos antes de la puesta de sol, lo que sea más tarde
Comercio ambulante:	14 a 18	Trabaja por cuenta propia en lugares públicos vendiendo periódicos o trabaja como lustrabotas.	4 horas en días de escuela. 5 horas en otros días.	—	—	6 AM a 7 PM

¹ Los estudiantes de 14 y 15 años inscritos en un programa de trabajo/estudio aprobado pueden trabajar 3 horas en un día escolar, 23 horas en una semana cuando la escuela esté en sesión.

² Los estudiantes de 16 y 17 años inscritos en un Programa de Educación Cooperativa aprobado pueden trabajar hasta 6 horas en un día anterior a un día escolar que no sea domingo o día festivo cuando la escuela esté en sesión, siempre y cuando las horas estén en conjunto con el Programa.

³ 6 AM a 10 PM o hasta la medianoche con el consentimiento escrito de los padres y las autoridades educativas el día anterior a un día escolar y hasta la medianoche el día anterior a un día no escolar con el consentimiento escrito de los padres.

⁴ Esta disposición no se aplica a los menores empleados en hoteles o restaurantes de la zona turística

Información Adicional sobre la Ley de Trabajo Infantil

El empleador debe fijar un horario de trabajo para los menores de 18 años en el establecimiento.

Se requiere un certificado de empleo (documento de trabajo) para todos los menores de 18 años empleados.

Sanciones por Violaciones a las Leyes de Trabajo Infantil:

- Primera violación: máximo \$1,000*
- Segunda violación: máximo \$2,000*
- Tercera o más violaciones: máximo \$3.000*

*Si un menor resulta gravemente herido o muere mientras está empleado ilegalmente, la sanción es el triple de la penalización máxima.

Además, el artículo 14A de la Ley de Indemnización por Accidentes de Trabajo prevé una doble indemnización y prestaciones por fallecimiento para los menores empleados ilegalmente.

Nota: Hay muchas ocupaciones prohibidas para los menores en el Estado de Nueva York.

Para más información sobre las leyes y disposiciones de trabajo infantil del Estado de Nueva York por favor visite el sitio web del Departamento de Trabajo <http://www.labor.ny.gov>. Si tiene preguntas, por favor envíelas a una de las oficinas que se mencionan a continuación:

Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York, División de Normas Laborales:

Distrito de Albany

State Office Campus
Bldg. 12 Room 185A
Albany, NY 12240
(518) 457-2730

Distrito de Búfalo

290 Main Street
Room 226
Buffalo, NY 14202
(716) 847-7141

Distrito de Garden City

400 Oak Street
Suite 101
Garden City, NY 11530
(516) 794-8195

Distrito de New York City

75 Varick Street
7th Floor
New York, NY 10013
(212) 775-3880

Rochester

Sub-District
276 Waring Road
Room 104
Rochester, NY 14609
(585) 258-4550

Distrito de Syracuse

333 East Washington Street
Room 121
Syracuse, NY 13202
(315) 428-4057

Distrito de White Plains

120 Bloomingdale Road
White Plains, NY 10605
(914) 997-9521

LEY CORRECCIONAL DE NUEVA YORK

SECCIÓN 23-A

LICENCIAMIENTO Y EMPLEO DE PERSONAS PREVIAMENTE CONDENADAS POR UNO O MÁS DELITOS

Artículo 750. Definiciones.

751. Aplicabilidad.

752. Discriminación injusta contra personas previamente condenadas por uno o más delitos prohibidos.

753. Factores que hay que tomar en consideración en cuanto a un fallo condenatorio; presunción.

754. Declaración por escrito cuando se niega una licencia o empleo.

755. Cumplimiento.

§750. Definiciones. Para el propósito de este artículo, los siguientes términos tendrán los siguientes significados:

(1) "Agencia pública" significa el estado o cualquier subdivisión local del mismo, or cualquier secretaría de estado o local, agencia, junta o comisión.

(2) "Empleador privado" significa una persona, compañía, sociedad anónima, organización laboral o asociación que emplee a diez o más personas.

(3) "Relación directa" significa que la índole de la conducta delictiva por la cual la persona fue condenada tuvo consecuencias directas en su habilidad de desempeñar uno o más deberes o responsabilidades necesariamente relacionadas con la licencia, oportunidad o trabajo en cuestión.

(4) "Licencia" significa cualquier certificado, licencia, permiso o concesión de permiso que se requiere por las leyes de este estado, sus subdivisiones políticas o instrumentaciones como condición para la práctica legal de cualquier ocupación, empleo, oficio, vocación negocio o profesión. Sin embargo, "licencia" no es, para los propósitos de este artículo, una licencia o permiso para ser dueño, poseer, portar o disparar un explosivo, pistola, revólver, rifle, escopeta u otro tipo de arma de fuego.

(5) "Empleo" significa cualquier ocupación, vocación o empleo, o cualquier forma de adiestramiento vocacional o educacional. Sin embargo, "empleo" no incluirá, para los propósitos de este artículo, ser miembro de ninguna agencia de orden público.

§751. Aplicabilidad. Las disposiciones de esta sección se aplicarán a la solicitud de una persona previamente convicta de uno o más delitos en este estado o en cualquier otra jurisdicción, para una licencia o empleo con un empleador público o privado y a cualquier licencia o empleo de una persona cuya condena de uno o más delitos en este estado o en cualquier otra jurisdicción precedió dicho empleo o la concesión de la licencia, excepto donde exista una pérdida obligatoria de empleo o licencia, discapacidad o impedimento a empleo impuesto por la ley y no ha sido removida por un indulto, certificado de descargo de discapacidad o certificado de buena conducta. Nada en este artículo se debe interpretar para afectar el derecho que un empleador pueda tener con respecto a una misrepresentación intencional en conexión con una solicitud de empleo presentada por un futuro empleado o presentada en el pasado por un empleado actual.

§752. La discriminación injusta contra personas previamente convictas de uno o más delitos está prohibida. Ninguna solicitud para una

licencia o empleo, y ningún empleo o licencia perteneciente a un individuo a quienes las estipulaciones de esta sección se aplican, será denegada o cambiada adversamente por haber sido previamente convicto de uno o más delitos, or por falta de "solvencia moral" cuando esto se basa en el hecho de que el individuo ha sido convicto previamente de uno o más delitos, a menos:

(1) Que haya una relación directa entre uno o más delitos anteriores y la licencia en cuestión o empleo solicitado o el empleo actual del individuo; o

(2) La concesión o continuación de la licencia o la concesión o continuación del empleo pondría en riesgo innecesario a bienes o a la seguridad o bienestar de ciertas personas o al público en general.

§753. Factores que hay que considerar en cuanto a un fallo condenatorio; presunción. 1. Al hacer una determinación en cuanto al artículo setecientos cincuenta y dos de este capítulo, la agencia pública o empleador privado deberá tomar en consideración los siguientes factores:

(a) La política pública de este estado, como se expresa por esta ley, para promover el otorgamiento de licencias y empleo a personas previamente convictas de uno o más delitos.

(b) Los deberes específicos y responsabilidades relacionadas necesariamente al otorgamiento de la licencia o la posición solicitada o el empleo actual de la persona.

(c) La influencia que tendrá el delito o los delitos por los cuales el individuo recibió una condena en el pasado en su capacidad o habilidad de desempeñar uno o más de dichos deberes y responsabilidades.

(d) El plazo transcurrido desde la ocurrencia del delito o delitos.

(e) La edad de la persona cuando ocurrió el delito.

(f) La gravedad del delito o delitos.

(g) Cualquier información facilitada por la persona, o facilitada por otros en su nombre, en cuanto a su rehabilitación y buena conducta.

(h) El interés legítimo de la agencia pública o empleador privado de proteger bienes y la seguridad y bienestar de individuos en particular o el público en general.

§754 Declaración escrita cuando se niega una licencia o empleo. Si a una persona previamente convicta de uno o más delitos no se le otorga una licencia o un empleo puede solicitar de la agencia pública o empleador privado que lo rechazó una declaración por escrito exponiendo las razones de esta decisión y deben responder dentro de treinta días.

§755. Cumplimiento. 1. En cuanto a las acciones de las agencias públicas, las estipulaciones de esta sección se harán cumplir por un proceso de acuerdo a la sección setenta y ocho de la ley civil y las reglas.

2. En cuanto a las acciones de empleadores privados, las estipulaciones de esta sección se harán cumplir por la división de derecho humanos conforme a los poderes y procesos dispuestos en la sección quince de la ley ejecutiva, y, al mismo tiempo, por la comisión en derechos humanos de la ciudad de Nueva York.



THIS ESTABLISHMENT IS SUBJECT TO THE NEW YORK STATE HUMAN RIGHTS LAW (EXECUTIVE LAW, ARTICLE 15)

ESTE ESTABLECIMIENTO ESTÁ SUJETO A LA LEY DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE NUEVA YORK (LEY EJECUTIVA, SECCIÓN 15)

DISCRIMINATION BASED UPON AGE, RACE, CREED, COLOR, NATIONAL ORIGIN, SEXUAL ORIENTATION, MILITARY STATUS, SEX, PREGNANCY, GENDER IDENTITY OR EXPRESSION, DISABILITY OR MARITAL STATUS IS PROHIBITED BY THE NEW YORK STATE HUMAN RIGHTS LAW. SEXUAL HARASSMENT OR HARASSMENT BASED UPON ANY OF THESE PROTECTED CLASSES ALSO IS PROHIBITED.

LA LEY DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE NUEVA YORK PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD, RAZA, CREDO, COLOR, ORIGEN NACIONAL, ORIENTACIÓN SEXUAL, ESTATUS MILITAR, SEXO, EMBARAZO, IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO, DISCAPACIDAD O ESTADO CIVIL. TAMBIÉN ESTÁ PROHIBIDO EL ACOSO SEXUAL O EL ACOSO POR CUALQUIERA DE ESTAS CLASES PROTEGIDAS.

ALL EMPLOYERS (until February 8, 2020, only employers with 4 or more employees are covered), EMPLOYMENT AGENCIES, LABOR ORGANIZATIONS AND APPRENTICESHIP TRAINING PROGRAMS

TODOS LOS EMPLEADORES (hasta el 8 de febrero de 2020, solo los empleadores de cuatro o más personas), AGENCIAS DE EMPLEO, ORGANIZACIONES DE TRABAJO Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN DE APRENDICES

Also prohibited: discrimination in employment on the basis of Sabbath observance or religious practices; hairstyles associated with race (also applies to all areas listed below); prior arrest or conviction record; predisposing genetic characteristics; familial status; pregnancy-related conditions; domestic violence victim status.

Asimismo, está prohibida la discriminación en el empleo sobre la base de la observancia del Shabat o prácticas religiosas; peinados asociados con la raza (también se aplica a las áreas enumeradas a continuación) arresto previo o antecedentes penales; las características genéticas predisponentes; el estado civil; las condiciones relacionadas con el embarazo.

Reasonable accommodations for persons with disabilities and pregnancy-related conditions including lactation may be required. A reasonable accommodation is an adjustment to a job or work environment that enables a person with a disability to perform the essential functions of a job in a reasonable manner.

Es posible que sea necesario hacer acomodos razonables para personas con discapacidades y condiciones relacionadas con el embarazo incluyendo lactación. Un arreglo razonable es una adaptación a un trabajo o entorno laboral que permita que una persona con discapacidad realice las tareas esenciales de un trabajo de manera razonable.

Also covered: domestic workers are protected from harassment and retaliation; interns and nonemployees working in the workplace (for example temp or contract workers) are protected from all discrimination described above.

También están cubiertos: trabajadores domésticos están protegidos en casos acoso y represalias; internos y no empleados cuales trabajan en el lugar de trabajo (por ejemplo trabajadores temporarios o contratantes) están protegidos de toda discriminación descrita arriba.

RENTAL, LEASE OR SALE OF HOUSING, LAND AND COMMERCIAL SPACE, INCLUDING ACTIVITIES OF REAL ESTATE BROKERS AND SALES PEOPLE

ALQUILER, ARRENDAMIENTO O VENTA DE VIVIENDA, TERRENO O ESPACIO COMERCIAL INCLUYENDO ACTIVIDADES DE AGENTE DE BIENES RAÍCES Y VENDEDORES

Also prohibited: discrimination on the basis of lawful source of income (for example housing vouchers, disability benefits, child support); familial status (families with children or being pregnant); prior arrest or sealed conviction; commercial boycotts or blockbusting

También esta prohibido: la discriminación a base de fuente de ingreso legal (por ejemplo vales, beneficios de discapacidad, manutención de niños); estado familiar (familias con niños o en estado de embarazo); arresto previo o condena sellada; boicot comercial o acoso inmobiliario. También es posible que sea necesario realizar modificaciones y arreglos razonables para personas con discapacidades.

Reasonable accommodations and modifications for persons with disabilities may also be required.

Excepciones:

Does not apply to:

- (1) rental of an apartment in an owner-occupied two-family house
(2) restrictions of all rooms in a housing accommodation to individuals of the same sex
(3) rental of a room by the occupant of a house or apartment
(4) sale, rental, or lease of accommodations of housing exclusively to persons 55 years of age or older, and the spouse of such persons

- (1) alquiler de un apartamento en una casa para dos familias ocupada por el dueño
(2) restricciones de todas las habitaciones en una vivienda para individuos del mismo sexo
(3) alquiler de una habitación por parte del ocupante de una casa o apartamento
(4) venta, alquiler o arrendamiento de alojamiento en una casa exclusivamente a personas mayores de 55 años y al cónyuge de dichas personas

ALL CREDIT TRANSACTIONS INCLUDING FINANCING FOR PURCHASE, MAINTENANCE AND REPAIR OF HOUSING

TODAS TRANSACCIONES CREDITICIAS INCLUYENDO FINANCIAMIENTO PARA LA COMPRA, MANTENIMIENTO Y REPARACION DE VIVIENDAS

PLACES OF PUBLIC ACCOMMODATION SUCH AS RESTAURANTS, HOTELS, HOSPITALS AND MEDICAL OFFICES, CLUBS, PARKS AND GOVERNMENT OFFICES

LUGARES DE ALOJAMIENTO PÚBLICO, COMO RESTAURANTES, HOTELES, HOSPITALES Y CONSULTORIOS MÉDICOS, CLUBS, PARQUES Y OFFICINAS DEL GOBIERNO.

Exception: Age is not a covered classification relative to public accommodations. Reasonable accommodations for persons with disabilities may also be required.

Excepción: La edad no es una clasificación cubierta respecto a los alojamientos públicos. Es posible que sea necesario realizar arreglos razonables para personas con discapacidades.

EDUCATION INSTITUTIONS

INSTITUCIONES EDUCATIVAS

All public schools and private nonprofit schools, at all education levels, excluding those run by religious organizations.

Todas las escuelas publicas y escuelas privadas sin ánimo de lucro, en todos los niveles, excluyendo escuelas dirigidas por organizaciones religiosas.

ADVERTISING AND APPLICATIONS RELATING TO EMPLOYMENT, REAL ESTATE, PLACES OF PUBLIC ACCOMMODATION AND CREDIT TRANSACTIONS MAY NOT EXPRESS ANY DISCRIMINATION

PUBLICIDAD Y SOLICITUDES RELACIONADAS CON EL EMPLEO, LOS INMUEBLES, LOS LUGARES DE ALOJAMIENTO PÚBLICO Y LAS TRANSACCIONES CREDITICIAS NO DEBEN EXPRESAR NINGUN ACTO DISCRIMINATORIO

If you wish to file a formal complaint with the Division of Human Rights, you must do so within one year after the discrimination occurred. The Division's services are provided free of charge.

Si desea presentar una demanda formal ante la División de Derechos Humanos, debe hacerlo dentro de un año desde que ocurra la discriminación. Los servicios de la División se ofrecen sin cargo.

If you wish to file a complaint in State Court, you may do so within three years of the discrimination. You may not file both with the Division and the State Court.

Si desea presentar una demanda ante el Tribunal Estatal, puede hacerlo dentro de los tres años desde que ocurriera la discriminación. No puede presentar una demanda ante la División y ante el Tribunal Estatal.

Retaliation for filing a complaint or opposing discriminatory practices is prohibited. You may file a complaint with the Division if you have been retaliated against.

Se prohíben las represalias por presentar una demanda u oponerse a prácticas discriminatorias. Puede presentar una demanda ante la División si sufrió represalias.

FOR FURTHER INFORMATION, WRITE OR CALL THE DIVISION'S NEAREST OFFICE. HEADQUARTERS: ONE FORDHAM PLAZA, 4TH FLOOR, BRONX, NY 10458

PARA OBTENER MÁS INFORMACIÓN, ESCRIBA O LLAME A LA OFICINA MÁS CERCANA DE LA DIVISIÓN. OFICINA CENTRAL: ONE FORDHAM PLAZA. 4TH FLOOR, BRONX, NY 10458

<http://www.labor.ny.gov>

Pautas para empleadores:

Requisitos para notificar a los empleados sobre el tiempo libre y las horas de trabajo

La Sección 195.5 de la Ley Laboral del Estado de Nueva York en vigencia desde el 12 de Diciembre de 1981 estipula lo siguiente:

“Cada empleador o patrón deberá notificar a sus empleados, por escrito o por anuncio público, las políticas del empleador acerca del permiso por enfermedad, vacaciones, permiso personal, días feriados y horario de trabajo.”

Para ayudar a los empleadores a cumplir con esta regulación, la División de Estándares Laborales ha emitido las siguientes pautas o referencias:

1. Un empleador deberá distribuir por escrito a cada empleado, las políticas del empleador con respecto a los artículos enumerados anteriormente. Bajo solicitud del Departamento, el patrón o empleador deberá estar en capacidad de demostrar afirmativamente que ha proveído a los empleados tal notificación por escrito de cualquier forma, lo cual incluye pero no está limitado a la distribución por medio de periódicos o boletines de noticias de la compañía, o por medio de un inserto en el rol de pagos de la compañía.

O

Un empleador deberá colocar un aviso y mantenerlo visible en cada establecimiento, en el lugar donde normalmente se colocan anuncios para los empleados; este aviso debe indicar cual es el lugar dentro de la empresa donde los empleados pueden obtener tal información por escrito. Tal información puede estar contenida en un contrato sindical, en el manual del empleado, en el manual de personal, o en cualquier otra forma escrita. Cualquier forma de incumplimiento de la política establecida deberá indicarse por escrito al empleado.

2. Según lo utilizado en la disposición arriba indicada, “horas” quiere decir las horas que constituyen un día de trabajo regular y una semana de trabajo para el establecimiento, y cualquier otro horario regular, tal como un empleado a medio tiempo. Cualquier desviación de esta regulación deberá indicarse por escrito al empleado.

Para mayor información, llame o escriba la oficina más cercana de la División de Estándares Laborales del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York, listadas a continuación:

ALBANY DISTRICT

State Office Campus
Bldg. 12 Room 185A
Albany, NY 12240
(518) 457-2730

BINGHAMTON

Sub-District
44 Hawley Street
Binghamton, NY 13901
(607) 721-8014

NEW YORK CITY DISTRICT

75 Varick Street
7th Floor
New York, NY 10013
(212) 775-3880

GARDEN CITY DISTRICT

400 Oak Street
Suite 101
Garden City, NY 11530
(516) 794-8195

BUFFALO DISTRICT

65 Court Street
Room 202
Buffalo, NY 14202
(716) 847-7141

ROCHESTER

Sub-District
276 Waring Road
Room 104
Rochester, NY 14609
(585) 258-4550

SYRACUSE DISTRICT

333 East Washington Street
Room 121
Syracuse, NY 13202
(315) 428-4057

WHITE PLAINS DISTRICT

120 Bloomingdale Road
White Plains, NY 10605
(914) 997-9521

Atención Diversos Empleados de la industria

Tasas de horas mínimas de salario efectivo 12/31/2022 - 12/30/2023

New York City			
Las grandes empresas (11 o más empleados)		Las Pequeñas Empresas (10 empleados o menos)	
Salario Mínimo	\$15.00	Salario Mínimo	\$15.00
Horas extraordinarias después de 40 horas	\$22.50	Horas extraordinarias después de 40 horas	\$22.50
Trabajadores con propinas	\$15.00	Trabajadores con propinas	\$15.00
Horas extraordinarias después de 40 horas	\$22.50	Horas extraordinarias después de 40 horas	\$22.50

Long Island y Westchester County	
Salario Mínimo	\$15.00
Horas extraordinarias después de 40 horas	\$22.50
Trabajadores con propinas	\$15.00
Horas extraordinarias después de 40 horas	\$22.50

Resto de new york state	
Salario Mínimo	\$14.20
Horas extraordinarias después de 40 horas	\$21.30
Trabajadores con propinas	\$14.20
Horas extraordinarias después de 40 horas	\$21.30

Si tiene preguntas, necesita más información o desea presentar una queja, por favor visite www.labor.ny.gov/minimumwage o llame al: **1-888-469-7365**.

Créditos y derechos de emisión que pueden reducir su salario por debajo las tasas de salario mínimo mostradas anteriormente:

- **Consejos** – A partir del 31 de diciembre de 2020, su empleador debe pagar el salario mínimo aplicable completo y no puede tomar ningún crédito por propinas.
- **Comidas y alojamiento** – Su empleador puede reclamar una cantidad limitada de su salario para comidas y alojamiento que le proporcionen, siempre y cuando no cobren cualquier otra cosa las tarifas y los requisitos se establecen en las órdenes de pago y los resúmenes, que son disponible en línea.

Extra de pago que puede ser debida, además de la mínima los salarios indicados anteriormente:

- **Pago por horas extras** – Se le debe pagar 1½ veces su tasa regular de pago (no menos de los montos mostrados arriba) por semana más de 40 (o 44 para los empleados residenciales). Excepciones: Las horas extraordinarias no se requiere para asalariada profesionales, o para ejecutivos y personal administrativo cuyo salario semanal es más de 75 veces el mínimo salario.
- **Llame en pago** – Si usted va a trabajar según lo programado y su empleador le envía a casa temprano, usted puede tener derecho a horas extras de pago a la tasa de salario mínimo para ese día.
- **Propagación de horas** – Si su jornada de trabajo dura más de diez horas, puede tener derecho a un pago diario adicional. El diario es igual a una hora de pago a la tasa de salario mínimo.
- **Mantenimiento Uniforme** – Si limpia su propio uniforme, usted puede tener derecho a un pago semanal adicional. El semanario Las tarifas están disponibles en línea.

AVISO PÚBLICO

Aviso público de ausencia para donar sangre

Conforme al artículo 202-j de la ley laboral (capítulo 578 de las leyes de 2007), con enmiendas (capítulo 31 de las leyes de 2008), el comisionado laboral está autorizado para establecer normas que implementen los requisitos legales para conceder ausencias a los empleados de Nueva York para la donación de sangre.

Aviso público para el derecho de madres lactantes

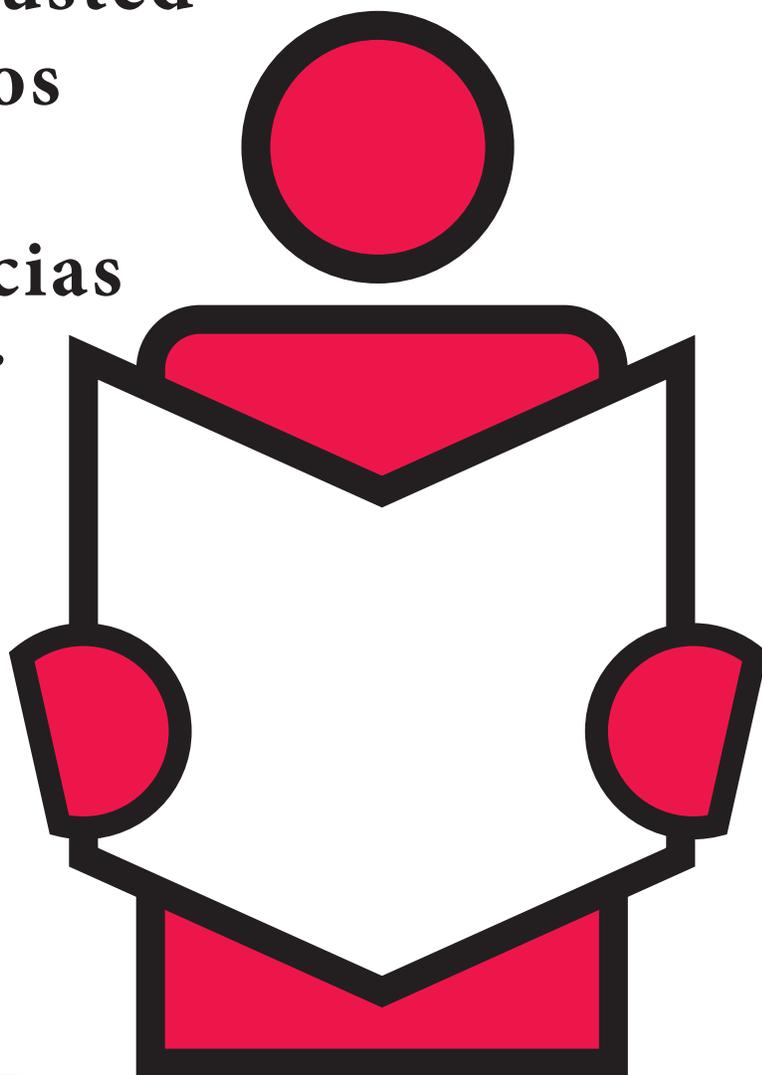
Conforme al artículo 206-c de la ley laboral (capítulo 574 de las leyes de 2007), el comisionado laboral está autorizado para establecer las normas para implementar los requisitos legales que protegen el derecho de madres lactantes para exprimir leche de sus pechos en su sitio de trabajo.

La Secretaría de Labor ha adoptado normas de acuerdo a la autoridad otorgada al comisionado y las mismas son vigentes a partir del 7 de mayo de 2008. Si tiene preguntas acerca de estas normas y su implementación favor de llamar a la División de estándares laborales al 518-457-2730 o a la oficina de distrito más cercana.

USTED TIENE EL DERECHO DE SABER!

**Su empleador o patrón
debe informarle a usted
acerca de los efectos
para su salud y los
peligros de sustancias
tóxicas en su lugar
de trabajo.**

**Aprenda todo acerca de
las sustancias tóxicas en
su trabajo. Para mayor
información, comuníquese con:**



Nombre _____

Lugar y Número de Teléfono _____

**LA LEY DEL DERECHO DE SABER TRABAJA PARA USTED.
DEPARTAMENTO DE SALUD DEL ESTADO DE NUEVA YORK**

Aviso de derechos, protecciones y obligaciones de los empleados Bajo la Ley Laboral Sección 740

Acción de personal de represalia prohibida por parte de los empleadores A partir del 26 de enero de 2022

§ 740. Acción de represalia de los patronos; prohibición.

1. Definiciones. A los efectos de esta sección, a menos que el contexto indique específicamente lo contrario:

(a) "Empleado" significa una persona que presta servicios para y bajo el control y la dirección de un empleador a cambio de un salario u otra remuneración, incluidos los ex empleados o las personas naturales empleadas como contratistas independientes para llevar a cabo trabajos en apoyo de la empresa comercial de un empleador en el cual ellos mismos no son empleadores.

(b) "Empleador" significa cualquier persona, firma, sociedad, institución, corporación o asociación que emplea a uno o más empleados.

(c) "Ley, regla o regulación" incluye: (i) cualquier estatuto u ordenanza federal, estatal o local debidamente promulgada, u orden ejecutiva; (ii) cualquier regla o reglamento promulgado de conformidad con dicho estatuto u ordenanza u orden ejecutiva; o (iii) cualquier decisión, resolución u orden judicial o administrativa.

(d) "Organismo público" incluye lo siguiente:

(i) el Congreso de los Estados Unidos, cualquier legislatura estatal o cualquier organismo gubernamental local electo, o cualquier miembro o empleado del mismo;

(ii) cualquier tribunal federal, estatal o local, o cualquier miembro o empleado del mismo, o cualquier gran o pequeño jurado;

(iii) cualquier organismo o autoridad reguladora, administrativa o pública federal, estatal o local, o su instrumentalidad;

(iv) cualquier agencia de aplicación de la ley federal, estatal o local, fiscalía u oficial de policía o del orden público;

(v) cualquier departamento federal, estatal o local de una rama ejecutiva del gobierno; o

(vi) cualquier división, junta, buró, oficina, comité o comisión de cualquiera de los organismos públicos descritos en los subpárrafos del (i) al (v) de este párrafo.

(e) "Acción de represalia" significa una acción adversa tomada por un empleador o su agente para despedir, amenazar, sancionar o discriminar de cualquier otra manera a cualquier empleado o ex-empleado que ejerza sus derechos bajo esta sección, incluyendo (i) acciones laborales adversas o amenazas de tomar tales acciones laborales adversas contra un empleado en los términos de las condiciones de empleo, incluidos, entre otros, el despido, la suspensión o la degradación; (ii) acciones o amenazas de tomar tales acciones que afectarían negativamente el empleo actual o futuro de un ex-empleado; o (iii) amenazar con contactar o comunicarse con las autoridades de inmigración de los Estados Unidos o informar o amenazar con informar sobre la sospecha de ciudadanía o estatus migratorio de un empleado o la sospecha de ciudadanía o estatus migratorio de la familia o miembro del hogar de un empleado, como se define en la subdivisión dos de la sección cuatro ciento cincuenta y nueve a, de la ley de servicios sociales, a una agencia federal, estatal o local.

**Para publicar de manera visible en lugares bien iluminados y de fácil acceso
frecuentados habitualmente por empleados y solicitantes de empleo.**

(f) “Supervisor” significa cualquier individuo dentro de la organización de un empleador que tiene la autoridad para dirigir y controlar el desempeño laboral del empleado afectado; o que tiene autoridad administrativa para tomar medidas correctivas con respecto a la violación de la ley, norma o reglamento de la que se queja el empleado.

2. Prohibiciones. Un empleador no tomará ninguna medida de represalia contra un empleado, ya sea que esté o no dentro del alcance de los deberes laborales del empleado, porque dicho empleado haga cualquiera de lo siguiente:

(a) divulga o amenaza con divulgar a un supervisor o a un organismo público una actividad, política o práctica del empleador que el empleado cree razonablemente que viola la ley, regla o regulación o que el empleado cree razonablemente que representa un peligro sustancial y específico para la salud o seguridad pública;

(b) proporciona información o testifica ante cualquier organismo público que realice una investigación, audiencia o indagación sobre dicha actividad, política o práctica por parte de dicho empleador; o

(c) se opone o se niega a participar en dicha actividad, política o práctica.

3. Solicitud. La protección contra represalias provista por el párrafo (a) de la subdivisión dos de esta sección relacionada con la divulgación a un organismo público no se aplicará a un empleado que hace tal divulgación a un organismo público a menos que el empleado haya hecho un esfuerzo de buena fe para notificar a su empleador al señalar la actividad, política o práctica a un supervisor del empleador y le ha brindado a dicho empleador una oportunidad razonable para corregir dicha actividad, política o práctica. No se requerirá tal notificación del empleador cuando:

(a) exista un peligro inminente y grave para la salud o la seguridad pública;

(b) el empleado cree razonablemente que informar al supervisor resultaría en la destrucción de evidencia u otra ocultación de la actividad, política o práctica;

(c) se podría esperar razonablemente que dicha actividad, política o práctica pusiera en peligro el bienestar de un menor;

(d) el empleado cree razonablemente que informar al supervisor resultaría en daño físico al empleado o a cualquier otra persona; o

(e) el empleado cree razonablemente que el supervisor ya está al tanto de la actividad, política o práctica y no corregirá dicha actividad, política o práctica.

4. Violación; remedio.

(a) Un empleado que haya sido objeto de una acción de represalia en violación de esta sección puede entablar una acción civil en un tribunal de jurisdicción competente para obtener reparación según lo establecido en la subdivisión cinco de esta sección dentro de los dos años posteriores a que se haya tomado a la supuesta acción de represalia.

(b) Cualquier acción autorizada por esta sección puede iniciarse en el condado en el que ocurrió la supuesta acción de represalia, en el condado en el que reside el denunciante o en el condado en el que el empleador tiene su sede comercial principal. En cualquier acción de este tipo, las partes tendrán derecho a un juicio con jurado.

(c) Será una defensa de cualquier acción presentada de conformidad con esta sección que la acción de represalia se basó en motivos distintos al ejercicio de los derechos protegidos por esta sección por parte del empleado.

5. Alivio. En cualquier acción iniciada de conformidad con la subdivisión cuatro de esta sección, el tribunal puede ordenar la reparación de la siguiente manera:

- (a) una orden judicial para restringir la violación continua de esta sección;
- (b) la reincorporación del empleado al mismo puesto que ocupaba antes de la medida de represalia, o a un puesto equivalente, o pago anticipado en su lugar;
- (c) el restablecimiento de beneficios marginales completos y derechos de antigüedad;
- (d) la compensación por salarios perdidos, beneficios y otras remuneraciones;
- (e) el pago por parte del empleador de costos, desembolsos y honorarios de abogados razonables;
- (f) una sanción civil de un monto que no exceda los diez mil dólares; y/o
- (g) el pago por parte del empleador de daños punitivos, si la violación fue intencional, maliciosa o sin sentido.

6. Alivio del empleador. Un tribunal, a su discreción, también puede ordenar que se otorguen a un empleador honorarios razonables de abogados y gastos judiciales y desembolsos si el tribunal determina que una acción iniciada por un empleado en virtud de esta sección carecía de fundamento de hecho o de derecho.

7. Derechos existentes. Nada en esta sección se considerará como una disminución de los derechos, privilegios o recursos de cualquier empleado bajo cualquier otra ley o regulación o bajo cualquier acuerdo de negociación colectiva o contrato de trabajo.

8. Publicación. Todo empleador deberá informar a los empleados de sus protecciones, derechos y obligaciones bajo esta sección, mediante la publicación de un aviso de la misma. Dichos avisos se colocarán de manera visible en lugares bien iluminados y de fácil acceso frecuentados habitualmente por empleados y solicitantes de empleo.



BENEFICIOS Y SERVICIOS PARA VETERANOS

Los siguientes recursos y líneas directas están disponibles sin costo para ayudar a los veteranos a comprender sus derechos, protecciones, beneficios y adaptaciones:

dol.ny.gov/veteran-benefits-and-services

RECURSOS DE SALUD MENTAL Y ABUSO DE SUSTANCIAS

Todas las llamadas y mensajes de texto son gratuitos y confidenciales

Departamento de Asuntos de Veteranos de los Estados Unidos Crisis de Veteranos

Línea: www.veteranscrisisline.net

Llame al: 988, Presione 1 Mensaje de texto: 838255

Línea de vida de suicidio y crisis:

www.veteranscrisisline.net

Llame al: 988 Mensaje de texto: 988

Línea de texto de crisis:

Mensaje de texto: 741741 Charlar: crisistextline.org

Oficina de Salud Mental del Estado de Nueva York (OMH):

www.omh.ny.gov

Oficina de Servicios y Apoyo para la Adicción del Estado de Nueva York

(OASAS): www.oasas.ny.gov/hopeline

Llame al: 1-877-8-HOPENY (467469)

BENEFICIOS FISCALES

Departamento de Impuestos y Finanzas del Estado de Nueva York

- Información para personal militar y veteranos: tax.ny.gov/pit/file/military_page.htm
- Exenciones del impuesto sobre la propiedad: tax.ny.gov/pit/property/exemption/vetexempt.htm

RECURSOS DE EDUCACION, FUERZA LABORAL Y CAPACITACION

Preparación y empleo para veteranos

(VR&E) Programa: www.benefits.va.gov/vocrehab

Créditos del Servicio Civil del Estado de Nueva York

para el Programa de Veteranos: www.cs.ny.gov

RECURSOS ADICIONALES

Línea directa de violencia doméstica y sexual del Estado de Nueva York:

Llame al: 800-942-6906 Texto: 844-997-2121

Línea directa de acoso sexual en el lugar de trabajo del estado de Nueva York:

Llame al: 1-800-HARASS-3

Departamento de Vehículos Motorizados del Estado de Nueva York:

- Documento fotográfico de designación de veterano: dmv.ny.gov/more-info/veteran-statusdesignation-Foto-documento
- Matrícula de veterano: dmv.ny.gov/plates/military-and-veterans

SERVICIOS LEGALES

Tribunales de Tratamiento de Veteranos (VTC):

ww2.nycourts.gov/tribunales/problem_solving/vet/courts.shtml

tribunales/problem_solving/vet/courts.shtml

Correo electrónico: ProblemSolving@courts.state.ny.us

Programa de Defensa de Veteranos de la Asociación de Defensores del Estado de Nueva York:

www.nysda.org/page/AboutVDP

DIVISION DEL ESTADO DE NUEVA YORK DE SERVICIOS PARA VETERANOS

Sitio web: veterans.ny.gov

Línea de ayuda: 1-888-838-7697

Correo electrónico: DVSInfo@veterans.ny.gov

Servicios: Legal, educación, empleo y voluntariado, finanzas, atención médica y más.

DEPARTAMENTO DE ESTADO DE NUEVA YORK DEL PROGRAMA DE VETERANOS LABORALES

Sitio web: dol.ny.gov/services-veterans

Línea de ayuda: 1-888-469-7365

Correo electrónico: Ask.Vets@labor.ny.gov

Servicios: mano de obra y recursos de formación, seguro de desempleo, la experiencia cuenta programa, y más.



Division of Veterans' Services

WE ARE YOUR DOL



AVISO DE DIA DE PAGO

El sistema de pago regular para los empleados de _____
(Nombre del establecimiento)

Puede recoger su cheque en _____
(Lugar de distribución de cheques)

será como se describe a continuación:

_____ semanal _____ cada dos semanas _____ semi-mensual _____ mensual

Por _____ Titulo _____

TELÉFONOS PARA CASOS DE EMERGENCIAS

PARA

(Apuntar la dirección exacta de este sitio de trabajo)

Doctores: _____

Hospitales: _____

Ambulancia: 911 ó _____

Bomberos: 911 ó _____

Policia: 911 ó _____

FAVOR DE PONER ESTE AVISO EN UN LUGAR VISIBLE,
DE ACUERDO AL ACTO DE SEGURIDAD OCUPACIONAL Y DE SALUD DE NEW YORK

TRANSPARENCIA EN EL PAGO

DISPOSICIÓN SOBRE NO DISCRIMINACIÓN

El contratista no podrá despedir ni de ninguna otra manera discriminar contra empleados o solicitantes porque han preguntado acerca de, discutido o revelado su propio salario o el salario de otro empleado o solicitante. Sin embargo, los empleados que tienen acceso a la información de compensación de otros empleados o solicitantes como parte de sus funciones de trabajo esenciales no pueden revelar el salario de otros empleados o solicitantes a las personas que de lo contrario no tienen acceso a la información de compensación, a menos que la revelación sea (a) en respuesta a una queja o acusación formal, (b) en cumplimiento de una investigación, procedimiento, audiencia o acción, incluyendo una investigación llevada a cabo por el empleador, o (c) consistente con la obligación legal del contratista para proporcionar la información. 41 CFR 60-1.35(c)

Si usted cree que ha experimentado discriminación contacte OFCCP
1.800.397.6251 | TTY 1.877.889.5627 | www.dol.gov/ofccp



DERECHOS DEL EMPLEADO POR ORDEN EJECUTIVA 13706

**LICENCIA PAGADA POR ENFERMEDAD PARA CONTRATISTAS FEDERALES
UNA HORA PAGADA POR CADA 30 HORAS DE TRABAJO, HASTA 56 HORAS POR AÑO.**

LICENCIA PAGADA POR ENFERMEDAD

La orden ejecutiva 13706, Estableciendo licencia pagada por enfermedad para contratistas federales, requiere que ciertos empleadores que tienen contratos con el gobierno federal provean a los empleados que trabajan con esos contratos o en conexión con los mismos, 1 hora pagada por enfermedad por cada 30 horas de trabajo— hasta 56 horas con pago por enfermedad por año.

Los empleados tienen permiso de usar esta licencia por enfermedad por su propia enfermedad, lesiones u otras necesidades relacionadas a la salud, incluyendo cuidado preventivo; para ayudar a un miembro de su familia que esté enfermo, lesionado, o que tenga otras necesidades relacionadas a la salud, incluyendo cuidado preventivo; o para socorrer a un miembro de la familia que sea víctima de violencia en el hogar, asalto sexual o acoso.

Los empleadores tienen la obligación de informar a los empleados el saldo de horas con pago que tienen acumuladas y deben aprobar todas las peticiones válidas para usar la licencia de enfermedad. Las reglas acerca de cuándo y cómo los empleados deben solicitar usar su licencia con pago también se aplican. Hay más información disponible acerca de los requisitos para una licencia por enfermedad en el sitio www.dol.gov/whd/govcontracts/eo13706

CUMPLIMIENTO

La oficina de Sueldos y Horas (WHD), que es responsable de asegurar que los empleadores cumplan con la orden ejecutiva 13706 tiene sucursales por todo el país. WHD puede contestar preguntas, en persona o por teléfono, acerca de sus derechos y protecciones en el centro laboral. WHD puede investigar a empleadores y recobrar sueldos a los cuales los trabajadores puedan tener derecho. Todos los servicios son gratuitos y confidenciales. Si no puede presentar una demanda en inglés, WHD acepta demandas en cualquier lenguaje.

La ley prohíbe la discriminación en contra o el despedir a trabajadores que presentan una demanda o participan en cualquier proceso bajo la orden ejecutiva.

INFORMACIÓN ADICIONAL

La orden ejecutiva 13706 se aplica a nuevos contratos y sustituciones de contratos que caducan con el gobierno federal comenzando en enero 1, 2017. Se aplica a contratos federales para construcción y muchos tipos de contratos federales por servicios.

Algunas leyes estatales y locales también requieren que los empleados reciban licencia pagada por enfermedad. Los empleadores deben cumplir con todos los requisitos necesarios.



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/govcontracts



WH1090 SPA REV 09/16

This Organization Participates in E-Verify

Esta Organización Participa en E-Verify



This employer participates in E-Verify and will provide the federal government with your Form I-9 information to confirm that you are authorized to work in the U.S.

If E-Verify cannot confirm that you are authorized to work, this employer is required to give you written instructions and an opportunity to contact Department of Homeland Security (DHS) or Social Security Administration (SSA) so you can begin to resolve the issue before the employer can take any action against you, including terminating your employment.

Employers can only use E-Verify once you have accepted a job offer and completed the Form I-9.

E-Verify Works for Everyone

For more information on E-Verify, or if you believe that your employer has violated its E-Verify responsibilities, please contact DHS.

Este empleador participa en E-Verify y proporcionará al gobierno federal la información de su Formulario I-9 para confirmar que usted está autorizado para trabajar en los EE.UU..

Si E-Verify no puede confirmar que usted está autorizado para trabajar, este empleador está requerido a darle instrucciones por escrito y una oportunidad de contactar al Departamento de Seguridad Nacional (DHS) o a la Administración del Seguro Social (SSA) para que pueda empezar a resolver el problema antes de que el empleador pueda tomar cualquier acción en su contra, incluyendo la terminación de su empleo.

Los empleadores sólo pueden utilizar E-Verify una vez que usted haya aceptado una oferta de trabajo y completado el Formulario I-9.

E-Verify Funciona Para Todos

Para más información sobre E-Verify, o si usted cree que su empleador ha violado sus responsabilidades de E-Verify, por favor contacte a DHS.

888-897-7781

dhs.gov/e-verify



E-VERIFY IS A SERVICE OF DHS AND SSA

The E-Verify logo and mark are registered trademarks of Department of Homeland Security. Commercial sale of this poster is strictly prohibited.

SI USTED TIENE DERECHO A TRABAJAR



NO DEJE QUE NADIE SE LO quite

Si usted dispone de las capacidades, experiencia y derecho legal a trabajar, su estatus migratorio o de ciudadanía no debe representar un obstáculo, ni tampoco lo debe ser el lugar en que usted nació o ningún otro aspecto de su nacionalidad de origen. Existe una parte de las leyes migratorias de los EE. UU. que protegen a los trabajadores que cuentan con la debida autorización legal para trabajar de la discriminación por motivos de su estatus de ciudadanía o nacionalidad de origen. Puede consultar esta ley contenida en la [Sección 1324b del Título 8 del Código de los EE. UU.](#)

Es posible que la [Sección de Derechos de Inmigrantes y Empleados \(IER, por sus siglas en inglés\)](#) pueda ayudar si un empleador lo trata de una forma injusta, en contra de esta ley.

La ley que hace cumplir la IER es la Sección 1324b del Título 8 del Código de los EE. UU. Los reglamentos de dicha ley se encuentran en la Parte 44 del Título 28 del Código de Reglamentos Federales.

Este documento de orientación no tiene como propósito ser una decisión definitiva por parte de la agencia, no tiene ningún efecto jurídicamente vinculante y puede ser rescindido o modificado a la discreción del Departamento, conforme a las leyes aplicables. Los documentos de orientación del Departamento, entre ellos este documento de orientación, no establecen responsabilidades jurídicamente vinculantes más allá de lo que se requiere en los términos de las leyes aplicables, los reglamentos o los precedentes jurídicamente vinculantes. Para más información, véase «Memorándum para Todos Los Componentes: La Prohibición contra Documentos de Orientación Impropias», del Fiscal General Jefferson B. Sessions III, 16 de noviembre del 2017.

Llame a la IER si un empleador:

No lo contrata o lo despide a causa de su nacionalidad de origen o estatus de ciudadanía (esto podría representar una vulneración de parte de la ley contenida en la Sección 1324b(a)(1) del Título 8 del Código de los EE. UU.)

Lo trata de una manera injusta a la forma de comprobar su derecho a trabajar en los EE. UU., incluyendo al completar el [Formulario I-9](#) o utilizar [E-Verify](#) (esto podría representar una vulneración de la ley contenida en la Sección 1324b(a)(1) o (a)(6) del Título 8 del Código de los EE. UU.)

Toma represalias en su contra por haber defendido su derecho a trabajar al amparo de esta ley (la ley prohíbe las represalias, según se indica en la Sección 1324b(a)(5) del Título 8 del Código de los EE. UU.)

Esta ley puede ser complicada. Llame a la IER para más información sobre las protecciones existentes contra la discriminación por motivos del estatus de ciudadanía o la nacionalidad de origen.

Sección de Derechos de Inmigrantes y Empleados (IER)

1-800-255-7688

TTY 1-800-237-2515

www.justice.gov/crt-espanol/ier

IER@usdoj.gov



Departamento de Justicia de los EE. UU., División de Derechos Civiles, Sección de Derechos de Inmigrantes y Empleados, enero del 2019



DERECHOS DEL EMPLEADO BAJO CONTRATOS GUBERNAMENTALES

ESTE ESTABLECIMIENTO REALIZA TRABAJO BAJO CONTRATO DEL GOBIERNO SUJETO A (MARQUE UNO):

- LEY DE CONTRATOS POR SERVICIOS (SCA-SIGLAS EN INGLÉS)**
- LEY DE CONTRATOS PÚBLICOS (PCA-SIGLAS EN INGLÉS)**

SALARIOS MINIMOS Su tasa de pago no puede ser inferior al salario mínimo establecido por la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA-siglas en inglés).

Se podría exigir una tasa superior para contratos bajo SCA si se aplica una determinación de salarios. Dicha determinación de salarios se fijará a este aviso como adición.

BENEFICIOS ADICIONALES

Las determinaciones de salarios bajo SCA pueden exigir pagos de beneficios adicionales (o un equivalente en efectivo). Contratos bajo PCA no exigen beneficios adicionales.

PAGO DE SOBRETIENTO

Se le ha de pagar tiempo y medio (1.5) de su tasa básica de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 por semana. Existen algunas excepciones.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD

Se prohíbe el empleo de menores de 16 años de edad en contratos bajo PCA.

SEGURIDAD Y SANIDAD

El trabajo ha de desempeñarse bajo condiciones higiénicas y no arriesgadas o peligrosas para la salud y seguridad del empleado.

CUMPLIMIENTO

La responsabilidad para la administración de estas leyes le corresponde a ciertas agencias específicas del Departamento de Trabajo (DOL-siglas en inglés). Para sentar una denuncia u obtener información, gavor de ponerse en contacto con la **División de Horas y Salarios** (WHD-siglas en inglés para la Sección) llamando gratuitamente a la línea de asistencia 1-866-4-USWAGE (1-866-487-9243), o visitando www.dol.gov/whd

Favor de ponerse en contacto con la **Administración de Seguridad y Salud Ocupacionales** (OSHA-siglas en inglés) llamando al 1-800-321-OSHA (1-800-321-6742), o visitando www.osha.gov



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



DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE EEUU

El propósito de lo que se presenta a continuación es aconsejar a contratistas sujetos a la Ley Walsh-Healey De Contratos Públicos o a la Ley de Contratos por Servicios sobre las provisiones principales de estas dos leyes.

LEY WALSH-HEALEY SOBRE CONTRATOS PÚBLICOS

Provisiones generales — Esta ley se aplica a contratos que exceden, o que puedan exceder, \$10,000 contratados por cualquier agencia o entidad de los Estados Unidos para la fabricación o para proveer materiales, provisiones, artículos o equipo. La Ley establece salario mínimo, horas máximas, y normas de seguridad y salud para trabajo realizado bajo dichos contratos, y prohíbe el empleo, en trabajo contratado, de presidiarios (a menos que se cumplan ciertas condiciones) y de menores de 16 años de edad. No se permite el empleo de trabajadores caseros (salvo el de trabajadores caseros con incapacidades empleados bajo las provisiones de 29 CFR Part 525) en contratos sujetos a esta ley.

Además de aplicarse a contratistas primarios, bajo ciertas circunstancias se aplica esta ley a contratistas secundarios que realicen trabajo bajo contratos concedidos por el contratista primario del gobierno.

La División de Horas y Salarios administra todas las provisiones de la ley salvo las exigencias sobre seguridad y salud.

Salario Mínimo — Actualmente se le ha de pagar a todo empleado bajo el alcance de esta ley por lo menos el salario mínimo federal establecido en la división 6(a)(1) de la Ley de Normas Justas de Trabajo.

Sobretiempo — Se les ha de pagar a trabajadores bajo el alcance de esta ley tiempo y medio de su tasa básica de pago por cada hora trabajada en exceso de 40 por semana. El pago de sobretiempo debe basarse en el total de horas que le haya tomado al empleado, en cualquier semana, para desempeñar trabajo, gubernamental y no gubernamental, sujeto a esta ley.

Trabajo de Menores de Edad — El empresario se puede proteger contra infracciones no intencionales de trabajo de menores de edad obteniendo certificados de edad. Se aceptan certificados estatales de empleo o de edad.

Seguridad y Sanidad — No se permite realizar trabajo bajo el alcance de esta ley en establecimientos, fábricas, edificios, sitios o bajo condiciones laborales que sean insalubres, arriesgadas o peligrosas para la salud y seguridad de empleados ocupados en la realización del contrato.

La Administración de Seguridad y Salud Ocupacionales administra las provisiones de seguridad y sanidad de la Ley Walsh-Healey Sobre Contratos Públicos.

Avisos — Durante el período en que se realiza trabajo bajo un contrato sujeto a la ley, el contratista ha de colocar ejemplares del Aviso A Empleados Trabajando Bajo Contratos Gubernamentales en varios sitios para que los empleados puedan observar un ejemplar en camino o a la salida de su sitio de empleo.

La Responsabilidad de Contratistas Secundarios — Los contratistas primarios tienen responsabilidad legal sobre infracciones de la ley cometidas por sus contratistas secundarios bajo el alcance de esta ley.

LA LEY DE CONTRATOS POR SERVICIOS

Provisiones Generales — La Ley De Contratos Por Servicios se aplica a todo contrato concedido por los Estados Unidos o el Distrito de Columbia, cuyo propósito principal sea proveer servicios en los Estados Unidos con el empleo de empleados que presten servicios. Contratistas y subcontratistas realizando trabajo bajo dichos contratos federales han de cumplir con las normas de salario mínimo, seguridad y sanidad, además de mantener ciertos registros, a menos que se aplique una exención específica.

Salarios y Beneficios Adicionales — A todo empleado que preste servicios para desempeñar cualquier trabajo en un contrato gubernamental por servicios en exceso de \$2,500 se le ha de pagar no menos de las tasas monetarias, y se le ha de proporcionar los beneficios adicionales, que el/la Secretario(a) de Trabajo haya determinado prevalecientes en la localidad para la clasificación bajo la cual el empleado esté trabajando o las tasas de pago y beneficios adicionales (incluyendo cualquier tasa de pago y beneficios adicionales acumulados o anticipados) contenidos en el acuerdo colectivo del contratista antecesor. Se suele especificar en el contrato las tasas de pago y los beneficios adicionales exigidos. No obstante, bajo ninguna situación se permite pagar menos del salario mínimo establecido en la división 6(a)(1) de la Ley de Normas Justas de Trabajo a empleados desempeñando trabajo necesario para el cumplimiento del contrato. Contratos por servicios que no excedan \$2,500 no están sujetos a las determinaciones de tasas prevalecientes o a las exigencias de seguridad y sanidad de la ley. No obstante, la ley sí exige que se les pague a empleados desempeñando trabajo bajo dichos contratos no menos del salario mínimo establecido por la división 6(a)(1) de la Ley de Normas Justas de Trabajo.

Sobretiempo — La Ley de Normas Justas de Trabajo y la Ley Sobre Horas Laborales y Normas de Seguridad Para Contratos pueden exigir el pago de sobretiempo a tiempo y medio de la tasa regular de pago por toda hora trabajada para el contrato en exceso de 40 horas por semana. La Ley Sobre Horas Laborales y Normas de Seguridad Para Contratos tiene menos alcance que la Ley de Normas Justas de Trabajo y generalmente se aplica a contratos del Gobierno en exceso de \$100,000 que exigen o incluyen el empleo de obreros, mecánicos, guardias, serenos.

Seguridad y Sanidad — La ley específica que ninguna parte de los servicios prestados bajo contratos en exceso de \$2,500 debe realizarse en edificios o sitios o bajo condiciones laborales, proporcionadas por o bajo el control o supervisión del contratista o subcontratista, que sean insalubres, arriesgadas o peligrosas para la salud y seguridad de los empleados ocupados en la ejecución del contrato. La Administración de Seguridad y Salud Ocupacionales administra las provisiones de seguridad y sanidad de la Ley De Contratos Por Servicios.

Aviso a los Empleados — En la fecha que comience a trabajar un empleado prestando servicios bajo un contrato en exceso de \$2,500, el contratista (o subcontratista) ha de proveerle al empleado un aviso sobre la compensación exigida por la ley. Se puede cumplir con la exigencia del aviso (inclusive cualquier determinación aplicable de salarios), contenido al lado inverso, colocándolo donde lo puedan ver todos los empleados trabajando en el contrato.

Aviso en Subcontratos — Se le exige al contratista insertar las cláusulas sobre las normas laborales especificadas por los reglamentos en 29 CFR Part 4 para contratos por servicios federales que excedan \$2,500 en todos los subcontratos.

Responsabilidad de Contratistas Secundarios — Los contratistas primarios tienen responsabilidad legal por infracciones de la ley cometidas por contratistas secundarios.

Otras Obligaciones — El cumplimiento con las normas laborales de estas leyes no exonera al empresario de ninguna otra obligación que él pueda tener bajo cualquier otra ley o acuerdo que exijan normas laborales superiores.

Información Adicional — Se puede obtener información adicional y ejemplares de las leyes y de reglamentos e interpretaciones aplicables de la oficina más cercana de la División de Horas y Salarios o de la Oficina Nacional en Washington, D.C. Se puede obtener información referente a las normas de seguridad y sanidad de la oficina más cercana de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacionales o de la Oficina Nacional en Washington, D.C.

DERECHOS DE EMPLEADOS

PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDADES QUE PERCIBEN UN SALARIO INFERIOR AL MÍNIMO

Este establecimiento cuenta con un certificado que autoriza el pago de salarios inferiores al mínimo a trabajadores discapacitados por el trabajo que realizan. La autorización para pagar salarios inferiores al mínimo a trabajadores con discapacidades por lo general se aplica a trabajo regido por la **Ley de Normas Justas de Trabajo** (FLSA, por sus siglas en inglés), la **Ley de Contratos por Servicios McNamara-O'Hara** (SCA, por sus siglas en inglés) y/o por la **Ley Walsh-Healey Sobre Contratos Públicos** (PCA, por sus siglas en inglés). Tales salarios inferiores al mínimo se conocen como "tasas salariales conmensurables" y son inferiores a las tasas básicas por hora establecidas en la determinación de salarios de la SCA y/o inferiores al salario mínimo de \$7.25 por hora según la FLSA. Una "tasa salarial conmensurable" se basa en la productividad individual del trabajador, no importa cuán limitada sea, en proporción al salario y a la productividad de los trabajadores experimentados que no tienen discapacidades que impactan su productividad cuando realizan esencialmente el mismo tipo, calidad y cantidad de trabajo en el área geográfica de la que proviene la fuerza laboral de la comunidad.

Los empleadores deben hacer disponible y exhibir este cartel en un lugar donde los empleados y los padres y tutores de los trabajadores con discapacidades lo puedan ver claramente.

TRABAJADORES CON DISCAPACIDADES

Los salarios inferiores al salario mínimo según la sección 14(c) no se aplican a menos que la discapacidad del trabajador realmente perjudique sus ingresos o su capacidad productiva para el trabajo que realiza. El hecho de que el trabajador pueda tener una discapacidad no es en sí suficiente para justificar el pago de un salario inferior al mínimo.

Para efectos de las tasas salariales conmensurables según un certificado, un trabajador con una discapacidad se define como: Una persona cuyos ingresos o capacidad productiva se ve afectada por una discapacidad física o mental, incluidas aquellas relacionadas con la edad o las lesiones, para que se realice el trabajo.

Las discapacidades que pueden afectar la capacidad productiva incluyen una discapacidad intelectual o de desarrollo, una discapacidad psiquiátrica, una discapacidad auditiva o visual, y algunas otras discapacidades. Lo siguiente normalmente no afecta la capacidad productiva con el propósito de pagar tasas de salarios conmensurables: discapacidades educativas, desempleo crónico, recibo de beneficios sociales, falta de asistencia a la escuela, delincuencia juvenil y libertad condicional o bajo palabra.

NOTIFICACIÓN AL TRABAJADOR

El empleador debe informar oralmente y por escrito a cada trabajador con una discapacidad y, cuando corresponda, al padre o tutor de dicho trabajador, sobre los términos del certificado según el cual dicho trabajador está empleado.

ELEMENTOS CLAVES DE LAS TASAS DE SALARIO CONMENSURABLE

- **Norma de trabajadores no discapacitados**—El indicador objetivo (generalmente un estudio del tiempo de la producción de trabajadores que no tienen discapacidades que perjudiquen su productividad para el trabajo) contra el cual se mide la productividad de un trabajador con una discapacidad.
- **Tasa de salario prevaleciente**—El salario que se paga a trabajadores experimentados que no tienen discapacidades que perjudiquen su productividad por el mismo trabajo o trabajo similar y que realizan tal trabajo en el área. La mayor parte de los contratos SCA incluye una determinación de salario que especifica las tasas del salario prevaleciente que se tiene que pagar por el trabajo sujeto a SCA.
- **Evaluación de la productividad del trabajador con una discapacidad**—Medida documentada de la producción del trabajador con discapacidad (en términos de cantidad y calidad).

Los salarios de todos los trabajadores que perciben salarios conmensurables tienen que ser revisados, y ajustados si corresponde, en intervalos periódicos. Como mínimo, la productividad de los trabajadores asalariados por hora tiene que reevaluarse al menos cada seis meses y tiene que realizarse un estudio nuevo de salarios prevalecientes al menos una vez cada doce meses. Además, se tienen que revisar, y ajustar según corresponda, los salarios prevalecientes siempre que haya un cambio en el trabajo o en la tasa del salario prevaleciente, tal como cuando se incrementa el salario mínimo aplicable estatal o federal.

WIOA

La Ley de Innovación y Oportunidades Laborales de 2014 (WIOA, por sus siglas en inglés) enmendó la Ley de Rehabilitación al agregar la sección 511, la cual impone limitaciones en el pago de salarios inferiores a los mínimos a las personas con discapacidades al exigir el cumplimiento de ciertos requisitos antes y durante el pago de un salario inferior al mínimo.

ORDEN EJECUTIVA 13658

La Orden Ejecutiva 13658, que establece un salario mínimo para contratistas, estableció un salario mínimo que generalmente tiene que pagarse a los trabajadores que cumplen un contrato o en conexión con un contrato sujeto al Gobierno Federal. Los trabajadores sujetos a esta Orden Ejecutiva y a los que se les debe el salario mínimo completo de la Orden Ejecutiva incluyen a los trabajadores con discapacidades cuyos salarios se calculan conforme a los certificados emitidos según la sección 14(c) de la FLSA.

BENEFICIOS COMPLEMENTARIOS

Ni la FLSA ni la PCA tienen disposiciones que requieran vacaciones, días festivos, o paga por enfermedad, ni otros beneficios complementarios como seguro de salud o planes de pensión. Las determinaciones de salario de SCA pueden requerir pagos de dicho beneficio complementario (o un equivalente en efectivo). Los trabajadores a los cuales se les paga según un certificado que autoriza tasas salariales conmensurables tienen que recibir enteramente los beneficios complementarios adicionales enumerados en la determinación de salario de SCA.

SOBRETIEMPO

En general, si un trabajador se encuentra realizando un trabajo sujeto a la FLSA, SCA y/o PCA, se le tiene que pagar a ese trabajador tiempo y medio, es decir, 1 1/2 de su tasa regular de pago por todas las horas trabajadas después de las 40 horas en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD

Los menores de edad de menos de 18 años tienen que ser empleados de acuerdo con las disposiciones federales para el trabajo de menores de edad de la FLSA. Ninguna persona menor de 16 años de edad puede ser empleada en la manufactura o en un contrato de la PCA.

PROCESO DE SOLICITUD

Los trabajadores con discapacidades a los que se les paga salarios inferiores al salario mínimo pueden solicitarle al Administrador de la División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo que un Juez de Derecho Administrativo haga una revisión de las tasas de sus salarios. No se requiere ningún formulario particular de solicitud, excepto que tiene que ser firmado por el trabajador con una discapacidad o su padre o tutor y tiene que contener el nombre y la dirección del empleador. Las solicitudes se pueden enviar por correo a: Administrator, Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor, Room S-3502, 200 Constitution Avenue NW, Washington, DC 20210.



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS www.dol.gov/whd

1-866-487-9243

TTY: 1-877-889-5627



DERECHOS DEL EMPLEADO BAJO LA LEY DAVIS-BACON

PARA OBREROS Y MECÁNICOS EMPLEADOS EN PROYECTOS DE CONSTRUCCIÓN FEDERAL O CON ASISTENCIA FEDERAL

SALARIOS PREVALECIENTES

No se le puede pagar menos de la tasa de pago indicada en la Decisión de Salarios Davis-Bacon fijada con este Aviso para el trabajo que Ud. desempeña.

SOBRETIEMPO

Se le ha de pagar no menos de tiempo y medio de su tasa básica de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral. Existen pocas excepciones.

CUMPLIMIENTO

Se pueden retener pagos por contratos para asegurarse que los obreros reciban los salarios y el pago de sobretiempo debidos, y se podría aplicar daños y perjuicios si no se cumple con las exigencias del pago de sobretiempo. Las cláusulas contractuales de Davis-Bacon permiten la terminación y exclusión de contratistas para efectuar futuros contratos federales hasta tres años. El contratista que falsifique los registros certificados de las nóminas de pago o induzca devoluciones de salarios puede ser sujeto a procesamiento civil o criminal, multas y/o encarcelamiento.

APRENDICES

Las tasas de aprendices sólo se aplican a aprendices correctamente inscritos bajo programas federales o estatales aprobados.

PAGO APROPIADO

Si Ud. no recibe el pago apropiado, o precisa de información adicional sobre los salarios aplicables, póngase en contacto con el Contratista Oficial que aparece abajo:

o póngase en contacto con la División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo de los EE.UU.



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



DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA ORDEN EJECUTIVA 14026

SALARIO MÍNIMO FEDERAL PARA CONTRATISTAS

\$16.20

POR HORA

VIGENTE DEL 1 DE ENERO DE 2023 – 31 DE DICIEMBRE DE 2023

La ley requiere que ciertos contratistas federales muestren este póster donde los empleados lo puedan ver fácilmente.

SALARIO MÍNIMO La Orden Ejecutiva 14026 (EO, por sus siglas en inglés) exige que los contratistas federales paguen a los trabajadores que realizan trabajos en o en relación con contratos cubiertos por lo menos (1) \$15.00 por hora a partir del 30 de enero de 2022, y (2) a partir del 1 de enero de 2023, y cada año a partir de entonces, una cantidad ajustada a la inflación determinada por el Secretario de Trabajo de acuerdo con la EO y las regulaciones correspondientes. El salario mínimo por hora de la EO vigente desde el 30 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023 es de \$16.20.

PROPINAS Los empleados cubiertos que reciben propinas deben recibir un pago en efectivo de al menos \$13.75 por hora a partir del 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023. Si las propinas de un trabajador, combinadas con el pago en efectivo requerido de al menos \$13.75 por hora pagado por el contratista, no son iguales al salario mínimo por hora según la EO para contratistas, el contratista debe aumentar el pago en efectivo pagado para compensar la diferencia. Se deben cumplir también otras condiciones.

EXCEPCIONES

- El salario mínimo de la EO puede no aplicarse para algunos trabajadores que brindan apoyo “en relación con” los contratos federales cubiertos por menos del 20 por ciento de sus horas trabajadas en una semana.
- El salario mínimo de la EO puede no aplicar a ciertas ocupaciones y trabajadores.

CUMPLIMIENTO La División de Horas y Salarios (WHD, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de EE.UU. es responsable de hacer cumplir esta ley. La WHD puede responder a preguntas sobre sus derechos y protecciones en el lugar de trabajo, investigar a los empleadores y recuperar los pagos atrasados. Todos los servicios de WHD son gratuitos y confidenciales. Los empleadores no podrán tomar represalias ni discriminar a alguien que presente una queja o participe en una investigación. WHD aceptará quejas en cualquier idioma. Puede encontrar su oficina de WHD más cercana en www.dol.gov/agencies/whd/contact/local-offices o llamando al número gratuito 866-487-9243. No les preguntamos a los trabajadores sobre su estatus de inmigración. **Podemos ayudarle.**

INFORMACIÓN ADICIONAL

- La EO sólo se aplica a los nuevos contratos federales de construcción y servicios, tal como los define el Secretario en las regulaciones en 29 CFR parte 23.
- Los trabajadores con discapacidades cuyos pagos se rigen por certificados especiales emitidos bajo la sección 14(c) de la Ley de Normas Justas de Trabajo también deben recibir por lo menos la tarifa salarial mínima completa según la EO.
- Algunas leyes locales o estatales pueden brindar mayor protección a los trabajadores; los empleadores deben cumplir con ambas.
- Obtenga más información sobre la EO en www.dol.gov/agencies/whd/government-contracts/eo14026



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. www.dol.gov/agencies/whd

1-866-487-9243



DERECHOS DEL EMPLEADO

LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

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

PROHIBICIONES Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por 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 tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a 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





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

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

¿Quién está Protegido?

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

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

- La mayoría de los empleadores privados
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?

Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:

- Raza
- Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)
- Color
- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación.
- Religión
- Sexo (incluyendo embarazo y condiciones relacionadas, orientación sexual o identidad de género)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Todos los aspectos del empleo, incluyendo:

- Despidos
- Clasificación
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Referencias
- Contratación o promoción
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados
- Asignaciones
- Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad o para la creencia, observancia o práctica de una fe religiosa sinceramente realizada
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento.
- Beneficios
- Formación profesional

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?

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

Presentar una consulta a través del Portal Público de la EEOC: <https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>

Llame 1-800-669-4000 (número gratuito)
1-800-669-6820 (TTY)
1-844-234-5122 (Video Teléfono de ASL)

Visite una Oficina de Campo de la EEOC (información en www.eeoc.gov/field-office)

Corre Electrónico: info@eeoc.gov

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en www.eeoc.gov/es.



EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional

La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios

La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados.

Discapacidad

La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

Estatus Protegido Como Veterano

El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores al su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

Represalias

Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales.

Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP),
Departamento de Trabajo de los EE. UU.,
200 Constitution Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251 (llamada gratuita).

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en <https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/>, o llamando a una oficina regional o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en <https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact>.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo

Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

Personas con Discapacidades

La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo.

Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 10-20-2022)

DERECHOS DEL EMPLEADO SEGÚN LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DE EE. UU.

DE LOS DERECHOS DE LA LICENCIA

Los empleados elegibles que trabajan para un empleador sujeto a esta ley pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo sin perder su empleo por las siguientes razones:

- El nacimiento de un hijo o la colocación de un hijo en adopción o en hogar de crianza;
- Para establecer lazos afectivos con un niño (la licencia debe ser tomada dentro del primer año del nacimiento o la colocación del niño);
- Para cuidar al cónyuge del empleado, al hijo, o al padre que tenga un problema de salud serio que califique;
- Debido a un problema de salud serio del mismo empleado que califique y que resulte en que el empleado no pueda realizar su trabajo;
- Por exigencias que califiquen relacionadas con el despliegue de un miembro de las fuerzas armadas que sea cónyuge del empleado, hijo o padre.

Un empleado elegible que es cónyuge, hijo, padre o familiar más cercano del miembro de las fuerzas armadas que está cubierto, puede tomarse hasta 26 semanas de licencia bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) en un periodo de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas que tenga una lesión o enfermedad seria.

Un empleado no tiene que tomarse la licencia de una sola vez. Cuando es medicamente necesario o de otra manera permitido, los empleados pueden tomarse la licencia de forma intermitente o en una jornada reducida.

Los empleados pueden elegir, o un empleador puede exigir, el uso de licencias pagadas acumuladas mientras se toman la licencia bajo la FMLA. Si un empleado sustituye la licencia pagada acumulada por la licencia bajo la FMLA, el empleado tiene que respetar las políticas de pago de licencias normales del empleador.

BENEFICIOS Y PROTECCIONES

Mientras los empleados estén de licencia bajo la FMLA, los empleadores tienen que continuar con la cobertura del seguro de salud como si los empleados no estuvieran de licencia.

Después de regresar de la licencia bajo la FMLA, a la mayoría de los empleados se les tiene que restablecer el mismo trabajo o uno casi idéntico, con el pago, los beneficios y otros términos y otras condiciones de empleo equivalentes.

Un empleador no puede interferir con los derechos de la FMLA de un individuo o tomar represalias contra alguien por usar o tratar de usar la licencia bajo la FMLA, oponerse a cualquier práctica ilegal hecha por la FMLA, o estar involucrado en un procedimiento según o relacionado con la FMLA.

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD

Un empleado que trabaja para un empleador cubierto tiene que cumplir con tres criterios para poder ser elegible para una licencia bajo la FMLA. El empleado tiene que:

- Haber trabajado para el empleador por lo menos 12 meses;
- Tener por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses previos a tomar la licencia*; y
- Trabajar en el lugar donde el empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.

*Requisitos especiales de "horas de servicio" se aplican a empleados de una tripulación de una aerolínea.

PEDIDO DE LA LICENCIA

En general, los empleados tienen que pedir la licencia necesaria bajo la FMLA con 30 días de anticipación. Si no es posible avisar con 30 días de anticipación, un empleado tiene que notificar al empleador lo más pronto posible y, generalmente, seguir los procedimientos usuales del empleador.

Los empleados no tienen que informar un diagnóstico médico, pero tienen que proporcionar información suficiente para que el empleador pueda determinar si la ausencia califica bajo la protección de la FMLA. La información suficiente podría incluir informarle al empleador que el empleado está o estará incapacitado para realizar sus funciones laborales, que un miembro de la familia no puede realizar las actividades diarias, o que una hospitalización o un tratamiento médico es necesario. Los empleados tienen que informar al empleador si la necesidad de la ausencia es por una razón por la cual la licencia bajo la FMLA fue previamente tomada o certificada.

Los empleadores pueden exigir un certificado o una recertificación periódica que respalde la necesidad de la licencia. Si el empleado determina que la certificación está incompleta, tiene que proporcionar un aviso por escrito indicando qué información adicional se requiere.

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

Una vez que el empleador tome conocimiento que la necesidad de la ausencia del empleado es por una razón que puede calificar bajo la FMLA, el empleador tiene que notificar al empleado si él o ella es elegible para una licencia bajo FMLA y, si es elegible, también tiene que proporcionar un aviso de los derechos y las responsabilidades según la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador tiene que brindar una razón por la cual no es elegible.

Los empleadores tienen que notificar a sus empleados si la ausencia será designada como licencia bajo la FMLA, y de ser así, cuánta ausencia será designada como licencia bajo la FMLA.

CUMPLIMIENTO

Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Trabajo de EE. UU., la División de Horas y Salarios, o pueden presentar una demanda privada contra un empleador.

La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni sustituye a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo de negociación que proporcione mayores derechos de ausencias familiares o médicas.

Para información adicional o para presentar un reclamo:

1-866-4-USWAGE

(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627

www.dol.gov/whd



Departamento de Trabajo de los EE.UU. | División de Horas y Salarios DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

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

SALARIO MÍNIMO FEDERAL

\$7.25

POR HORA

A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

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

PAGO POR SOBRETIENTO

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 sobretiempo 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, sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales 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 sobretiempo.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como “contratistas independientes” cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.



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

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





Departamento de Trabajo
de los EE. UU.

OSHA[®]

Administración de
Seguridad y Salud
Ocupacional

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 comuniquen 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.

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

Llame OSHA. Podemos ayudar.

Los empleadores deben:

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

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





SUS DERECHOS BAJO USERRA

LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y RE-EMPLEO PARA LOS DE SERVICIO UNIFORMADO

USERRA protege los derechos laborales de individuos que voluntaria o involuntariamente dejan un empleo para tomar una posición en el servicio militar. USERRA prohíbe la discriminación contra empleados que hayan servido en el pasado o estén sirviendo en el presente y candidatos

DERECHO DE RE-EMPLEO

Usted tiene derecho a regresar a su empleo civil si lo ha dejado para servir en uniforme y:

- ★ Asegura que su patrón recibe aviso anticipado por escrito o verbal de su servicio;
- ★ Tiene cinco años o menos acumulados en el servicio uniformado mientras ha estado con ese patrón en particular;
- ★ Regresa al trabajo o aplica para re-empleo dentro de un plazo razonable después que ha completado su servicio;
- ★ No ha sido separado del servicio con un descargo que lo descalifica o bajo cualquier otra condición que no haya sido honorable;

Si usted califica para re-empleo, debe obtener el mismo puesto y los beneficios que hubiese tenido de no haber estado ausente debido al servicio militar, o, en algunos casos en un puesto similar al anterior.

DERECHO DE NO SUFRIR DISCRIMINACIÓN O REPRESALIAS

Si usted:

- ★ Es un miembro en el presente o el pasado de servicio uniformado;
- ★ Se ha inscrito para pertenecer al servicio uniformado; o
- ★ Está obligado a servir en el servicio uniformado;

Entonces su patrón no puede negarle:

- ★ Empleo inicial;
- ★ Re-empleo;
- ★ Retenerlo como empleado;
- ★ Promociones
- ★ Beneficios de empleo debido a este estado.

Además, un patrón no puede tomar represalias contra alguien que le ayude a recobrar sus derechos bajo USERRA, incluyendo dar testimonio o hacer una declaración en un proceso con USERRA, aún si esta persona no tiene conexión con el servicio.

PROTECCIÓN DE SEGURO DE SALUD

- ★ Si usted deja su trabajo para servir en el servicio militar, tiene derecho a continuar el plan de seguro de salud que tiene con su patrón para usted y los suyos hasta un plazo de 24 meses mientras está en el servicio.
- ★ Aunque no haya continuado su póliza de seguro durante el servicio militar, tiene derecho a ser aceptado de nuevo en el plan de su patrón cuando regrese, generalmente sin tener que esperar o con exclusiones (por ejemplo, condiciones que ya existían) con la excepción de lesiones o enfermedades causadas por el servicio militar.

CUMPLIMIENTO DE ESTA LEY

- ★ El Departamento laboral de los Estados Unidos, servicio de empleo y adiestramiento para veteranos (VETS) está autorizado para investigar y resolver quejas en cuanto a violaciones de USERRA.
- ★ Si necesita ayuda para hacer una demanda o para cualquier otra información en cuanto a USERRA, puede llamar a VETS al 1-866-4-USA-DOL o visite la página web en <http://www.dol.gov/agencies/vets/>. Puede obtener más información en el internet viendo la página <https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra>
- ★ Si presenta una demanda con VETS y VETS no puede resolverla, puede pedir que se transfiera su caso al Departamento de justicia o a la Oficina de asesoramiento especial, como proceda, para que lo representen.
- ★ No tiene que pasar por el proceso de VETS si desea presentar una demanda civil contra el patrón por violaciones de USERRA.

Los derechos en esta lista pueden variar dependiendo de las circunstancias. VETS preparó el texto de este aviso y se puede leer en el sitio web del internet: <https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster>. La ley federal exige que los empleadores notifiquen a sus empleados acerca de los derechos bajo USERRA; los empleadores pueden cumplir con este requisito poniendo un cartel con este aviso donde habitualmente se ponen anuncios para los empleados.



U.S. Department of Labor
1-866-487-2365



U.S. Department of Justice



Office of Special Counsel



EMPLOYER SUPPORT OF
THE GUARD AND RESERVE
1-800-336-4590

Publication Date—May 2022

DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

SEGÚN LA LEY NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO

La Ley Nacional de Relaciones del Trabajo (LNRT) garantiza el derecho de los empleados a organizarse y negociar colectivamente con sus empleadores, y a participar en otras actividades concertadas protegidas. Los empleados cubiertos por la LNRT * están protegidos contra ciertos tipos de conductas inapropiadas por parte de los empleadores y sindicatos. En este Aviso encontrará información general sobre sus derechos y las obligaciones de los empleadores y los sindicatos según la LNRT. Si tiene alguna pregunta sobre derechos específicos que puedan ser aplicables a su lugar de trabajo, utilice la información de contacto que se proporciona más adelante para contactarse con la Junta Nacional de Relaciones Laborales, la agencia federal que investiga y resuelve las quejas basadas en la LNRT.

Según la LNRT, usted tiene derecho a:

- **Organizar un sindicato** para negociar con su empleador respecto de su salario, sus horarios de trabajo y otros términos y condiciones de empleo.
- **Fundar, unirse o ayudar a un sindicato.**
- **Negociar colectivamente** con su empleador, a través de representantes elegidos por los empleados, los contratos que fijen su salario, beneficios, horarios y otras condiciones laborales.
- **Discutir sus términos** y condiciones de empleo, o la organización de su sindicato, con sus compañeros de trabajo o un sindicato.
- **Actuar con uno o más compañeros** de trabajo para mejorar sus condiciones laborales ocupándose, entre otras cosas, de hacer llegar directamente a su empleador o a un organismo gubernamental las quejas relacionadas con su trabajo, y buscar ayuda de un sindicato.
- **Realizar huelgas y piquetes**, según el propósito o los medios de esas huelgas o piquetes.
- **Decidir no participar** en cualquiera de esas actividades, incluso la de unirse o continuar como miembro de un sindicato.

Los comportamientos ilegales no serán permitidos. Si usted cree que sus derechos, o los de otros, han sido violados, debe contactarse con la NLRB rápidamente para protegerlos, por lo general dentro de los seis meses de la actividad ilegal. Puede preguntar sobre posibles infracciones sin que se informe a su empleador, o a cualquier otra persona, sobre su consulta. Los cargos pueden ser presentados por cualquier persona, no es necesario que lo haga el empleado directamente afectado por la infracción. La NLRB puede obligar a un empleador a recontratar a un empleado y pagarle por los salarios y beneficios no percibidos cuando haya sido despedido en contra de la ley; también puede obligar a un empleador o a un sindicato a dejar de infringir la ley. Los empleados deben buscar asistencia en la oficina regional más cercana de la NLRB; podrán encontrarla en el sitio web de la agencia: www.nlrb.gov.

Según la LNRT, es ilegal que un sindicato, o el sindicato que lo representa en las negociaciones con su empleador:

- **Lo amenace con la pérdida** de su trabajo a menos que apoye al sindicato.
- **Rechace procesar** una queja porque usted ha criticado a los representantes sindicales o porque no es miembro del sindicato.
- **Use o mantenga** estándares o procedimientos discriminatorios al realizar recomendaciones desde una oficina de contratación.
- **Cause o intente causar** que un empleador discrimine en contra suya por sus actividades relacionadas con el sindicato.
- **Emprenda acciones** en su contra que dependan de si usted se unió a un sindicato o no.

Si usted y sus compañeros de trabajo eligen un sindicato para que los represente en forma colectiva, su empleador y el sindicato deben negociar en buena fe con genuino esfuerzo para lograr un acuerdo vinculante y por escrito que fije los términos y condiciones de su empleo. El sindicato está obligado a representarlo justamente en las negociaciones y el cumplimiento del acuerdo.

También puede contactar a la NLRB al teléfono gratuito: **1-844-762-NLRB (6572)**. Asistencia en otros idiomas disponible. Las personas con discapacidades auditivas que deseen hablar con un representante de la NLRB deben enviar un correo electrónico a relay.service@nlrb.gov. Un representante de la NLRB enviará un correo electrónico al solicitante con instrucciones sobre cómo programar una llamada con el servicio de retransmisión.

Según la LNRT, es ilegal que su empleador:

- **Le prohíba solicitar** para un sindicato durante horarios no laborables –como antes o después del trabajo, o durante los recreos–, o distribuir materiales sobre el sindicato fuera de los horarios laborables y fuera de las zonas de trabajo, como en estacionamientos o salas de descanso.
- **Lo cuestione sobre** su apoyo al sindicato o sus actividades relacionadas en forma tal que desaliente su participación en ello.
- **Lo despida, lo baje de categoría o lo transfiera**, reduzca la cantidad de horas que trabaja o cambie su turno, tome cualquier otro tipo de acción en su contra, o amenace con hacerlo, porque usted se ha unido o apoya a un sindicato, o porque ha participado en actividades concertadas de asistencia y protección mutua, o haya decidido no participar en ese tipo de actividades.
- **Amenace cerrar su lugar** de trabajo si los trabajadores eligen un sindicato para que los represente.
- **Prometa u otorgue promociones**, o pague aumentos u otros beneficios para desalentar o alentar el apoyo a un sindicato.
- **Le prohíba usar gorras**, botones, camisetas y prendedores del sindicato en el lugar de trabajo, excepto bajo circunstancias especiales.
- **Espíe o filme actividades** y reuniones sindicales pacíficas, o simule hacerlo.

*La Ley Nacional de Relaciones del Trabajo afecta a la mayoría de los empleadores del sector privado. Entre quienes están excluidos de la NLRA se encuentran los empleados del sector público, los trabajadores agrícolas y domésticos, los contratistas independientes, los trabajadores empleados por sus padres o sus cónyuges, los empleados de los transportes aéreos y ferroviarios cubiertos por la Ley Laboral de Ferrocarriles, y los supervisores (aunque los supervisores que hayan sido discriminados por rehusarse a infringir la NLRA pueden estar cubiertos por ella).



ESCANEAR PARA APRENDER MÁS

