

FEDERAL POSTING REQUIREMENTS:

REQUISITOS SOBRE LA COLOCACIÓN DE AFICHES (AVISOS)

2007

© Copyright Labor Law Poster Service

(Versión 2)

PARA REORDENAR LLAME (AL NÚMERO GRATIS 877-321-4144)

SUS DERECHOS BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO SALARIO FEDERAL MÍNIMO

\$5.85 per hora

Vigente el 1ro de Julio 24, 2007

Los empleados menores de 20 años de edad pueden ser pagados un salario mínimo de \$4.25 por hora durante los primeros 90 días consecutivos de trabajo con su patrón. Ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes principiantes, aprendices y empleados con impedimentos físicos pueden ser pagados menos del salario federal mínimo mediante certificados otorgados por el Departamento del Trabajo.

Créditos por Propinas — Un patrón de empleados que reciben propinas debe pagar un salario en efectivo de lo menos \$2.13 por hora, si el patrón reclama las propinas como crédito contra su obligación de pagar un salario mínimo. Si las propinas recibidas combinadas con el salario de \$2.13 por hora no equivalen al salario mínimo por hora, el patrón deberá pagar la diferencia. Hay algunas otras condiciones que también deben ser cumplidas.

Pago por Tiempo Extra — El patrón debe pagar por lo menos tiempo y medio (1½) del salario regular por todas las horas trabajadas en exceso de 40 horas en una semana. En efecto el día 23 de agosto del 2004, bajo las nuevas regulaciones del Pago Justo (Fair Pay) para trabajadores que ganan menos de \$23,660 al año o \$455 a la semana — tienen una protección de sobretiempo garantizada. (Ver la sección de asesoramiento de seguridad del sobretiempo en el FLSA)

Empleo de Menores de Edad — Un empleado debe tener por lo menos 16 años de edad para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en oficios que son declarados peligrosos por el Secretario del Trabajo. Los jóvenes entre 14 y 15 años de edad pueden trabajar fuera del horario escolar en varios trabajos que no sean de manufactura, minería o peligrosos bajo las siguientes condiciones:

No más de:

3 horas en un día escolar o 18 horas en una semana escolar • 8 horas en un día que no sea escolar o 40 horas en una semana que no sea escolar. Además, no se puede trabajar antes de las 7:00 a.m. o después de las 7:00 p.m., excepto desde el 1ro de Junio hasta el Día del Trabajo "Labor Day". Cuando el horario

Aviso a los Trabajadores Incapacitados a quienes les paga con Tarifas Mínimas Especiales

Este establecimiento tiene un certificado de autorización para el pago de tarifas mínimas especiales para los trabajadores quienes se encuentran incapacitados para llevar a cabo el trabajo que están realizando. Se aplica la autorización para pagar tarifas mínimas especiales al trabajo que cubre el Acta de Estándares del Trabajo Justo (FLSA), El Acta de Contratos de Servicios McNamara-O'Hara (SCA), y/o El Acta de Contratos Públicos Walsh-Healey (PCA). Se refieren a dichas tarifas mínimas especiales como "tarifas de sueldo a proporción" y son menores que las tarifas básicas por hora que se establecen en la determinación de sueldos SCA y menores que la tarifa mínima FLSA de \$4.75 por hora que empieza el 1ro de octubre de 1996 y \$5.85 por hora que empieza el 1ro de Julio 24, 2007. Una tarifa de sueldo a proporción se basa en la productividad individual del trabajador, sin importar que tan limitada sea, en proporción a la tarifa y productividad de trabajadores experimentados sin incapacidades los cuales esencialmente realizan el mismo tipo, la misma calidad y la misma cantidad de trabajo en la área geográfica de la cual la fuerza laboral de la comunidad proviene.

Trabajadores con Incapacidades

Para propósitos de pagos de tarifas de sueldos proporcionables bajo una certificación, se define un trabajador con una incapacidad de la siguiente manera:

- Un individuo cuyas ganancias o capacidad productiva se limita debido a una incapacidad física o mental, incluyendo aquellas relaciones con la edad o lesión para poder realizar el trabajo.
- Las incapacidades que afectan la capacidad de producción incluyen ceguera, enfermedad mental, retraso mental, parálisis cerebral, alcoholismo, y adicción a las drogas. Lo siguiente ordinariamente no afecta la capacidad productiva para los propósitos de pagos a proporción: incapacidades de educación, desempleo crónico; el recibir beneficios de la asistencia pública; la no asistencia a la escuela; delincuencia juvenil; y libertad bajo palabra o a prueba de un correcional.

Elementos Claves de las Tarifas de Sueldo a Proporción

• Estándar del trabajador que no es incapacitado - La medida del objetivo (usualmente un estudio del tiempo de la producción de los trabajadores que no son incapacitados) se usa como medida para compararse con la productividad de un trabajador con una incapacidad.

• La tarifa de sueldo que prevalece - La tarifa que se paga a los trabajadores con experiencia o a los que no son incapacitados por el mismo trabajo o quienes realizan tal trabajo en el área. La mayoría de contratos SCA determina una tarifa que especifica que la tarifa de sueldo prevaleciente sean pagados por el trabajo cubierto por SCA.

• Evaluación de la productividad del trabajador con una incapacidad - Medida documentada de la producción del trabajador con una incapacidad (cantidad y calidad).

AVISO LEY DE PROTECCIÓN PARA EMPLEADOS CONTRA ABUSOS DEL EXAMEN POLIGRÁFICO

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS

En los casos que se permitan los exámenes poligráficos, tienen que estar llevando bajo normas estrictas en cuanto a la administración y duración. Los examinados tienen derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes del examen, el derecho de rehusarse a tomarlo o descontinuar el examen. También tienen el derecho de que los resultados del examen no se comunique a personas no autorizadas.

EJECUCIÓN

El Secretario o Secretaria del Trabajo puede tomar acciones jurídicas contra una compañía que viola la Ley, e imponer multas de hasta \$10,000. Empleados o candidatos de empleo también pueden tomar acción jurídica.

INFORMACIÓN ADICIONAL

Se pueden poner quejas y conseguir mas información en la División de Horas y Salarios que esta en la guía telefónica bajo U.S. Government, Department of Labor, Employment Standards Administration.

LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADOS EXHIBAN ESTE AVISO EN LUGARES DONDE LOS EMPLEADOS Y CANDIDATOS DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE.

Esta ley no niega derechos dados bajo cualquier ley local, estatal o contratos de sindicatos que sean mas restringidos con respecto a los exámenes de la honestidad.

LA LEY REQUIERE QUE TODO PATRÓN EXHIBA ESTE CARTEL DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN VERLO FÁCILMENTE SUS DERECHOS BAJO LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA DE 1993

La Ley de Asistencia Familiar y Médica de 1993 (LAFM) requiere que los patrones sujetos a la ley provean a sus empleados 12 semanas de ausencia del trabajo sin paga por ciertas razones familiares y médicas, con protección del empleo a empleados "eligibles". Se consideran elegibles los empleados de dicho patrón quienes hayan trabajado un año, y trabajado 1,250 horas o más en los últimos 12 meses, y trabajan dentro de un área de 75 millas donde se ocupan a 50 empleados o más del mismo patrón.

Razones Para Solicitar Ausencia

Tiene derecho un empleado de tomar ausencia del trabajo sin paga por cualquiera de las siguientes razones:

- para cuidar a un niño recién nacido, o llevar a cabo una adopción o crianza, de un niño del empleado;
- para cuidar a un cónyuge (esposo/a), hijo/a, o cualquiera de los padres, quien padezca de un estado de salud grave; o
- por un estado de salud grave que le impide a un empleado desempeñar su trabajo. Se puede elegir por parte del empleado o el patrón substituir una ausencia sin paga por una ausencia pagada si el empleado tiene tiempo pagado acumulado.

Notificación de Adelantado y Certificado Médico

Se le puede exigir a un empleado que notifique por adelantado la necesidad de estar ausente, y además exigirle que provea certificado médico. Se puede negar el permiso si el empleado no cumple con estos requisitos.

• Por los general se requiere que el empleado notifique al patrón con 30 días por adelantado cuando la ausencia es "anticipada".

• El patrón puede exigirle un certificado médico al empleado que pide tomar ausencia por motivo de un estado de salud grave, y puede exigir una segunda o tercera opinión médica (a cuenta del patrón), y además puede exigir un certificado médico de salud, estado físico y capacidad del empleado para regresar al trabajo.

Beneficios y Protección del Empleado

• Durante una ausencia, el patrón tendrá que mantener en vigor el seguro de salud del

empleo bajo cualquier "plan de salud de grupo" en existencia.

- Al regresar de una ausencia los empleados tienen el derecho a su trabajo original o a un trabajo equivalente con sueldo, beneficios, y otras condiciones de empleo equivalentes
- Una ausencia no puede resultar en la pérdida de ningún beneficio acumulado antes de que el empleado comience la ausencia del trabajo.

Actos Ilegales Por Parte del Patrón La LAFM le prohíbe al patrón lo siguiente:

- que infiera, restrinja, o niegue que se ejerzte cualquier derecho estipulado por la LAFM;
- que se despidga o se discrimine en contra de cualquier persona que se oponga a una práctica prohibida por la LAFM, o se involucre en cualquier procedimiento relacionado a esta ley.

Ejecución

- El "Departamento de Labor" tiene la autoridad de investigar y resolver quejas de las infracciones de la LAFM.
- El empleado elegible puede demandar a un patrón por medio de acción civil por infracciones de la LAFM.

La Ley no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación, ni reemplaza ninguna ley estatal o local, o convenio sindical que provea más amplios derechos de asistencia familiar o médica.

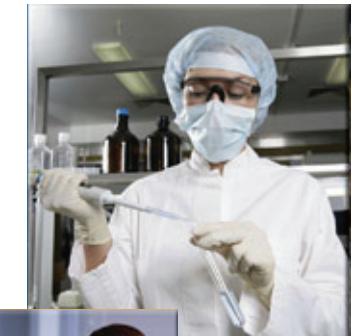
Parte MÁS Información

Comuníquese con la oficina más cercana de la "Wage and Hour Division" cuya dirección aparece en las guías telefónicas bajo el "U.S. Government, U.S. Department of Labor".

**U.S. Department of Labor,
Employment Standards Administration,
Wage and Hour Division, Washington, D.C. 20210**

Seguridad y Salud en el Trabajo

¡ES LA LEY!



EMPLEADOS:

- Usted tiene el derecho de notificar a su empleador o a la OSHA sobre peligros en el lugar de trabajo. Usted también puede pedir que la OSHA no revele su nombre.
- Usted tiene el derecho de pedir a la OSHA que realice una inspección si usted piensa que en su trabajo existen condiciones peligrosas o poco saludables. Usted o su representante pueden participar en esa inspección.
- Usted tiene 30 días para presentar una queja ante la OSHA si su empleador llega a tomar represalias o discriminar en su contra por haber denunciado la condición de seguridad o salud o por ejercer los derechos consagrados bajo la Ley OSH.
- Usted tiene el derecho de ver las citaciones enviadas por la OSHA a su empleador. Su empleador debe colocar las citaciones en el lugar donde se encontraron las supuestas infracciones o cerca del mismo.
- Su empleador debe corregir los peligros en el lugar de trabajo para la fecha indicada en la citación y debe certificar que dichos peligros se hayan reducido o desaparecido.
- Usted tiene derecho de recibir copias de su historial o registro médico y el registro de su exposición a sustancias o condiciones tóxicas o dañinas.
- Su empleador debe colocar este aviso en su lugar de trabajo.
- Usted debe cumplir contadas las normas de seguridad y salud ocupacionales expedidas conforme a la Ley OSH que sean aplicables a sus propias acciones y conductas en el trabajo

EMPLEADORES:

- Usted debe proporcionar a sus empleados un lugar de empleo libre de peligros conocidos.
- Usted debe cumplir con las normas de seguridad y salud ocupacionales expedidas conforme a la Ley OSH.

1-800-321-OSHA www.osha.gov

U.S. Department of Labor Occupational Safety and Health Administration OSHA 3165

Los empleadores pueden obtener ayuda gratis para identificar y corregir las fuentes de peligro y para cumplir con las normas sin citación ni multa, por medio de programas de consulta respaldados por la OSHA en cada estado del país.

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO ES LA LEY

Empleadores con Contratos o subcontratos Federales Solicitantes de empleo y empleados de compañías privadas que tienen un contrato o subcontrato federal son protegidos por las siguientes autoridades federales:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, ORIGEN NACIONAL

La Orden del Poder Ejecutivo 11246, según enmendada, prohíbe la discriminación en el empleo por razón de raza, color, religión, sexo u origen nacional, y requiere programas de acción afirmativa para asegurar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos de empleo.

INDIVIDUOS CON IMPEDIMENTOS

La Sección 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973, según enmendada, prohíbe la discriminación en el empleo por razones de impedimento y requiere programas de acción afirmativa en la contratación y ascenso de personas calificadas con impedimentos que, con comodidad razonable, puedan desempeñar las funciones esenciales del empleo.

VETERANOS DE VIETNAM Y VETERANOS CON IMPEDIMENTOS ESPECIALES

38 U.S.C. 4212 de la Ley de Asistencia para la Readaptación de los Veteranos de Vietnam prohíbe la discriminación en el empleo y exige programas de acción afirmativa en la contratación y ascenso de veteranos calificados con impedimentos especiales.

Cualquier persona que crea que un contratista no ha cumplido con sus obligaciones, referentes a la discriminación o los programas de acción afirmativa bajo las leyes anteriormente mencionadas debe comunicarse de inmediato con:

The Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP), Employment Standards Administration, U.S. Department of Labor, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210 o llamar al (202) 693-0101, o a una oficina regional o de distrito del OFCCP, listado bajo el título U.S. Government, Department of Labor.

Empleadores Privados, Gobiernos Estatales y Locales, Instituciones de Enseñanza

Las siguientes leyes federales protegen solicitantes de empleos y empleados de la mayoría de los empleadores privados, gobiernos estatales y locales, instituciones de enseñanza, agencias de empleo y organizaciones laborales:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, ORIGEN NACIONAL

El Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación en el empleo por razón de raza, color, religión, sexo u origen nacional en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios suplementarios, programas de adiestramiento, clasificación de empleo, reclutamiento y cualquier otro término y condición de empleo.

IMPEDIMENTO

La Ley para personas con impedimentos de 1990, según enmendada, protege solicitantes de empleo y empleados con impedimentos contra la discriminación, en la contratación, promoción, despido, pago, programas de adiestramiento, beneficios suplementarios, clasificación, asignación, y otros aspectos de empleo por razones de impedimento. La ley también exige que toda entidad comprendida proporcione a los solicitantes de empleo y empleados calificados con impedimentos comodidades razonables al meno que esto cause dificultad excesiva.

EDAD

La Ley contra la Discriminación en el Empleo por Razón de Edad de 1967, según enmendada, protege solicitantes de empleo y empleados de 40 años de edad o más de la discriminación en el empleo por razón de edad en la contratación, promoción, despido, pago, y bajo cualquier otro término, condición o privilegio de empleo.

SEXO (PAGO)

Además del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (ante-riortemente descrita), la Ley de Igualdad en el Pago de 1963, según enmendada, prohíbe la discriminación por razón de sexo en el pago de salarios a mujeres y hombres que realizan trabajos sustancialmente iguales en el mismo lugar de trabajo.

Una investigación contra una persona que haya presentado una denuncia de discriminación, participe en una investigación, o se oponga a una práctica ilegal de empleo, es prohibido por todas estas leyes federales.

Si usted cree que ha sido discriminado bajo cualquiera de las leyes descritas, debe comunicarse de inmediato con:

The Commission on Civil Rights, 1801 L Street, N.W., Washington, D.C. 20507 o con una oficina local de la comisión llamando gratuitamente al (800) 669-4000. Para personas con impedimentos auditivos, el número sin cargo de la Comisión por el sistema TDD es 800-400-3302.

Programas o Actividades que Reciben Subsidios Federales

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, ORIGEN NACIONAL

Además del amparo que brinda el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, el Título VI de la ley prohíbe la discriminación por razón de raza, color, sexo u origen nacional en programas o actividades que reciben subsidios federales. Discriminación en el empleo está comprendida bajo el Título VI si el objetivo primordial del subsidio es proporcionar empleos y en los casos en que la discriminación en el empleo causa o podría causar discriminación en la prestación de servicios de esos programas. El Título IX de las Enmi