

La Igualdad De Oportunidades De Empleo Es LA LEY

Empleadores con Contratos o Subcontratos Federales

Solicitudes de empleo y empleados de compañías privadas que tienen un contrato o subcontrato federal son protegidos por las siguientes autoridades federales:

RAZA, COLOR, RELIGION, 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 razón de impedimento y requiere programas de acción afirmativa en la contratación y ascenso de personas calificadas con impedimentos que, con comodidad razonable, pueden 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 de Vietnam y de veteranos calificados con impedimentos especiales.

Cualquier persona que crea que un contratista no ha cumplido con sus obligaciones referentes a la no 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) 219-9366, o 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 empleo y empleados de la mayoría de los empleadores privados, gobiernos estatales y locales, instituciones de enseñanza, agencias de empleo y organizaciones laborales:

RAZA, COLOR, RELIGION, SEXO, ORIGEN NACIONAL

El Título 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 bajo 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 razón de impedimento. La ley también exige que toda entidad comprendida proporcione a solicitantes de empleo y empleados calificados con impedimentos comodidad razonable al menos 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 (anteriormente descrita), la Ley de Igualdad en el Pago de 1963, según enmendada, prohíbe la discriminación por razón de sexo en el pago de salario a mujeres y hombres que realizan trabajos sustancialmente iguales en el mismo lugar de trabajo.

Tomar represalia 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:

La Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC), 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) 800-3302.

Programas o Actividades que Reciben Subsidios Federales

RAZA, COLOR, ORIGEN NACIONAL, SEXO

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, 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 causa discriminación en el empleo o podría causar discriminación en la prestación de servicios de esos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación en el empleo por razón de sexo en programas o actividades educacionales que reciben subsidios federales.

INDIVIDUOS CON IMPEDIMENTOS

La Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, según enmendada, prohíbe la discriminación en el empleo por razón de impedimentos en cualquier programa o actividad que recibe subsidios del gobierno federal. Se prohíbe la discriminación en todas las modalidades de empleo contra personas con impedimentos físicos y mentales que, con comodidad razonable, pueden desempeñar las funciones esenciales del empleo.

Si usted cree ha sido discriminado en el empleo en un programa de cualquier institución que recibe subsidios federales, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que otorga el subsidio.

LEY DEL SALARIO MÍNIMO DE IDAHO

SECCIÓN 44-1502 DEL CÓDIGO DE IDAHO: Con la excepción de lo que se especifique aquí, ningún empleador le pagará a sus empleados ningún sueldo calculado a una tasa menor de:

\$5.85 POR HORA A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2007

\$6.55 POR HORA A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2008

\$7.25 POR HORA A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

EMPLEADOS CON PROPINA: Los empleados que tengan una ocupación en la que por costumbre o normalmente reciban más de treinta dólares (\$30.00) mensuales de propina, recibirán un sueldo mínimo de \$3.35 por hora. Si las propinas de un empleado sumadas al salario en efectivo del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador deberá cubrir la diferencia.

SUELDO DE OPORTUNIDAD: A los empleados menores de 20 años de edad se les puede pagar \$4.25 por hora durante los primeros 90 días consecutivos (hábles y no hábles) en los que han trabajado para un empleador.

SECCIÓN 44-1504 DEL CÓDIGO DE IDAHO, EXCEPCIONES DEL SALARIO MÍNIMO: Las provisiones de esta acta no se aplicarán a ningún empleado en una auténtica capacidad ejecutiva, administrativa, o profesional, empleados de servicio doméstico, a cualquier persona empleada como vendedor particular, empleados por temporada de un programa de campamento sin fines de lucro, o cualquier joven menor de dieciséis (16) años que trabaje medio tiempo o realice trabajos variados que no excedan un total de cuatro (4) horas 125 al día para un (1) empleador en particular; o cualquier persona que trabaja en agricultura si; dicho trabajador agrícola es el padre o madre, esposo/a, niño/a o otro miembro familiar inmediato del empleador; o dicho empleado tiene mas de dieciséis (16) años de edad y es trabajador de temporada de cosecha pagado por contrato en una operación que generalmente y por costumbre es reconocida como una donde se paga por contrato en la region de trabajo y donde el empleado viene a diario de una residencia permanente y trabaja menos de 13 semanas durante el año de calendario anterior; o dicho trabajador tiene 16 años o menos y; trabaja como un trabajador de temporada de cosecha y se le paga por contrato en una operación que generalmente y por costumbre es reconocida como una donde se paga por contrato en la región de trabajo, y esta empleado en el mismo rancho que sus padres o persona que esta en lugar de sus padres, y se le paga igual como a trabajadores mayores de 16 años de edad que trabajan en el mismo rancho; o es un empleado que participa en la ganadería de terreno abierto (ganado y borregos).

SECCIÓN 45-606 DEL CÓDIGO DE IDAHO: Todo sueldo que se le deba a un empleado que salió del trabajo se debe pagar el día de pago más cercano o dentro de los 10 primeros días después que haya salido, excluyendo los fines de semana y días de fiesta. Si el empleado que salió lo pide por escrito, se le debe pagar dentro de las próximas 48 horas, excluyendo los fines de semana y días feriados.

La Sección de Horas y Salarios del Departamento del Trabajo de Idaho es responsable por la administración del Acta de salario mínimo y pago de sueldo de Idaho.

Para más información, una "Guía de las Leyes del Trabajo de Idaho", se encuentra disponible en las oficinas locales del Departamento del Trabajo de Idaho, o puede llamar al (208) 769-1558 Ext. 3922 en Coeur d'Alene, al (208) 332-3579 en Boise, o al (208) 235-5458 en Pocatello (208) 236-6710, ext. 3690; or Burley (208) 678-5518, ext. 3128.TTY 1-800-377-3529 (Por medio del "Idaho Relay Service").

AVISO A LOS EMPLEADORES:

ESTE AVISO OFICIAL DEBE SER COLOCADO EN UN LUGAR VISIBLE, EN O CERCA DEL LUGAR DE TRABAJO DE CUALQUIER PERSONA A LA QUE SE APLIQUE ESTA ACTA O EN UN LUGAR ACCESIBLE A SUS EMPLEADOS (SECCIÓN 44-1507, DEL CÓDIGO DE IDAHO).

EL EMPLEO DE PERSONAS CON INCAPACIDADES O APRENDICES DEBE SER CONFORME CON SECCION 44-1505 Y 44-1507, DEL CODIGO DE IDAHO

PARA OBTENER HOJAS ADICIONALES O INFORMACIÓN, COMUNIQUESE A LA DIRECCION EN ESTE BOLETIN O PUEDE IMPRIMIR COPIAS DE LA RED (INTERNET) EN EL SITIO <http://labor.idaho.gov> EN LA SECCION DE "BUSINESS SERVICES".

Usted Tiene el Derecho a un Lugar de Trabajo Seguro y Saludable. ¡LO ESTABLECE LA LEY!

- Tiene el derecho de notificar a su empleador o a la OSHA sobre cualquier peligro en su lugar de trabajo. Puede pedir a la OSHA que mantenga su nombre en reserva.
- Tiene el derecho de solicitar una inspección de la OSHA si considera que existen condiciones peligrosas y poco saludables en su lugar de trabajo. Usted o su representante puede participar en la inspección.
- Puede presentar un reclamo a OSHA durante un plazo de 30 días si su empleador lo discrimina por presentar reclamos de seguridad y sanidad o por ejercer sus derechos de acuerdo con la Ley.
- Tiene el derecho de ver las citaciones de la OSHA enviadas a su empleador. Su empleador debe colocar las citaciones en un lugar visible en el sitio de la supesta infracción o cerca de él.
- Su empleador debe corregir los peligros en el lugar de trabajo dentro del plazo indicado en la citación y debe certificar que dichos peligros se hayan reducido o eliminado.
- Tiene el derecho de recibir copias de su historial médico o de los registros de su exposición a sustancias o condiciones tóxicas y peligrosas.
- Su empleador debe colocar este aviso en un lugar visible de su lugar de trabajo.



La Ley de Seguridad y Salud cupacionales de 1970 (la Ley), P. L. 91-596, garanti a condiciones ocupacionales seguras y saludables para los hombres y las mujeres que desempeñen algún trabajo en toda la Nación. La Administración de Seguridad y Salud cupacionales (SHA), dependiente del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, es la responsable principal de supervisar la Ley. Los derechos que se indican en este documento pueden variar según las circunstancias particulares. Para presentar un reclamo, informar sobre una emergencia o pedir consejo, asistencia o productos de la SHA, llame al 1-800-321-SHA o a la oficina de la SHA más cercana a usted: • Atlanta (404) 562-2300 • Boston (617) 565-9860 • Chicago (312) 353-2220 • Dallas (214) 767-4731 • Denver (303) 844-1600 • Ciudad de Kansas (816) 426-5861 • Nueva York (212) 337-2378 • Filadelfia (215) 861-4900 • San Francisco (415) 975-4310 • Seattle (206) 553-5930. El número TTY es 1-877-8895627. Para presentar un reclamo en línea u obtener más información sobre los programas federales y estatales de la SHA, visite el sitio Web de la SHA en www.osha.gov. Si su lugar de trabajo se encuentra en un estado que funciona según un plan aprobado por la SHA, su empleador debe colocar en un sitio visible el equivalente estatal de este afiche.

1-800-321-0SHA

www.osha.gov

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



Aviso

Ley de Protección contra el Examen Poligráfico

La Ley de Protección contra el Examen Poligráfico prohíbe el uso de estos exámenes durante el período de preempleo o durante el servicio de empleo.

PROHIBICIONES

No se permite que los empresarios exijan o requieran que un empleado o candidato a un trabajo se someta a un examen poligráfico por medio de una máquina que diagnostica la honestidad de una persona. Tampoco se puede despedir, disciplinar, o discriminar de ninguna forma contra un empleado o candidato a un trabajo que se niegue a someterse al examen por acogerse a sus derechos establecidos por la ley.

EXCEPCIONES*

Esta Ley no se aplica a los empleados de los gobiernos locales, estatales o federales. Tampoco se aplica a los exámenes que les exige el gobierno federal a ciertos individuos que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional.

Esta Ley permite la administración de exámenes poligráficos (para detectar si una persona ha dicho la verdad) en el sector privado a ciertos candidatos para un empleo en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstos a compañías que fabrican o distribuyen productos farmacéuticos. Existen algunas limitaciones.

Esta Ley también permite la administración de estos exámenes a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha de haber participado en un robo o haberle causado algún daño económico a la compañía.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS

En casos en que se permitan estas pruebas, éstas deben ser administradas bajo normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse al examen, el derecho de negarse a someterse al examen o a discontinuarlo. También tienen el derecho a negarse a que los resultados del examen estén al alcance de personas no autorizadas.

EJECUCIÓN

El Secretario o Secretaria del Trabajo puede tomar acciones jurídicas contra una compañía que viole esta Ley, e imponer multas de hasta \$10,000. Los empleados o candidatos también tienen derecho a la acción jurídica.

INFORMACIÓN ADICIONAL

Se pueden hacer demandas y conseguir más información en la División de Horas y Salarios que aparece en el directorio telefónico Bajo: U.S. Government, Department of Labor, Employment Standards Administration.

La Ley exige que los contratistas exhiban este aviso en lugares donde los empleados y candidatos lo puedan ver fácilmente.

Esta Ley no sustituye ninguna provisión a cualquier ley estatal o local ni tampoco a contratos de sindicatos que sean más estrictos con respecto a los exámenes poligráficos.

Sus Derechos

bajo

La Ley de Ausencia Familiar y Médica de 1993

La Ley de Ausencia Familiar y Médica de 1993 (LAFM) requiere que patrones sujetos a la ley provean a sus empleados 12 semanas de ausencia del trabajo sin paga por ciertas razones familiares médicas, con protección del empleo a empleados

“elegibles.” 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, quién 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 el tiempo pagado acumulado.

Notificación por 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 lo 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 la salud, estado físico y capacidad del empleado para regresar al trabajo.

Beneficios y Protección del Empleo

- Durante una ausencia, el patrón tendrá que mantener en vigor el seguro de salud del empleado 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 comenzara la ausencia del trabajo.

Actos Ilegales Por Parte del Patrón

La LAFM le prohíbe al patrón lo siguiente:

- que interfiera, restrinja, o niegue que se ejercite cualquier derecho estipulado por la LAFM;
- que se despidan 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 "Department of Labor" tiene la autoridad de investigar y resolver quejas de infracciones de la LAFM.
- El empleado elegible puede demandar a un patrón por medio de acción civil por infracciones de la LAFM.

La LAFM 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 ausencia familiar o médica.

Para Más Información

Comuníquese a 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

WH Publication 1420 Sp
October 1993

AVISO A TODOS LOS EMPLEADOS BENEFICIOS DE SEGURO DE DESEMPLEO

**Esta empresa esta sujeta a la Ley de Seguridad
de Empleo de Idaho.**

Todos los empleados, excepto aquellos específicamente exonerados, están asegurados para compensación durante los períodos de desempleo involuntario.

SEGURO DE DESEMPLEO ES lo que el nombre implica —
un SEGURO pagado por el Fondo Fiduciario de Seguridad de Empleo, un
fondo derivado de impuestos cobrados a la compañía o empleador.

**NINGUNA PORCION DEL COSTO DE ESTE PROGRAMA
ES DEDUCIBLE DE SUS GANANCIAS.**

Solicitudes para el Seguro de Desempleo deben ser registradas
a través de la oficina mas cercana de Departamento del Trabajo de Idaho.

Por favor consulte a su directorio para la ubicación. No se demore.
Reclamos deben de ser registrados inmediatamente después de su separación.

Departamento del Trabajo de Idaho

317 W. Main St.

Boise, Idaho 83735-0910

(208) 332-3570

Web site: labor.idaho.gov

IDAHO
DEPARTMENT OF LABOR

Sus Derechos Bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo

Salario Federal Mínimo

\$4.75 *por hora*

Vigente el 1 de Octubre de 1996

\$5.15 *por hora*

Vigente el 1 de Septiembre de 1997

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.

Crédito por Propinas - Un patrón de empleados que reciben propinas debe pagar un salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora, si el patrón reclama las propinas como crédito contra su obligación de pagar el 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 (1 1/2) del salario regular por todas las horas trabajadas en exceso de 40 horas en una semana.

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 los 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 1 de Junio hasta el Día del Trabajo "Labor Day", cuando el horario de noche se extiende hasta las 9:00 p.m. Diferentes reglas aplican a los trabajos de agricultura.

Cumplimiento de la Ley

El Departamento del Trabajo puede recuperar los salarios atrasados administrativamente o mediante una acción de la corte para los empleados que han sido pagados menos de lo que requiere la ley. Las infracciones pueden resultar en una acción civil o criminal. Multas de hasta \$10,000 por infracción pueden adjudicarse a los patrones que violen la ley de empleo de menores de edad y de hasta \$1,000 por infracción a los patrones que intencionalmente o repetidamente violen las provisiones de la ley sobre el salario mínimo y sobre el pago por tiempo extra. Esta ley prohíbe la discriminación o el despido de empleados que presentan una queja o que participan en cualquier proceso legal bajo esta ley.

Nota:

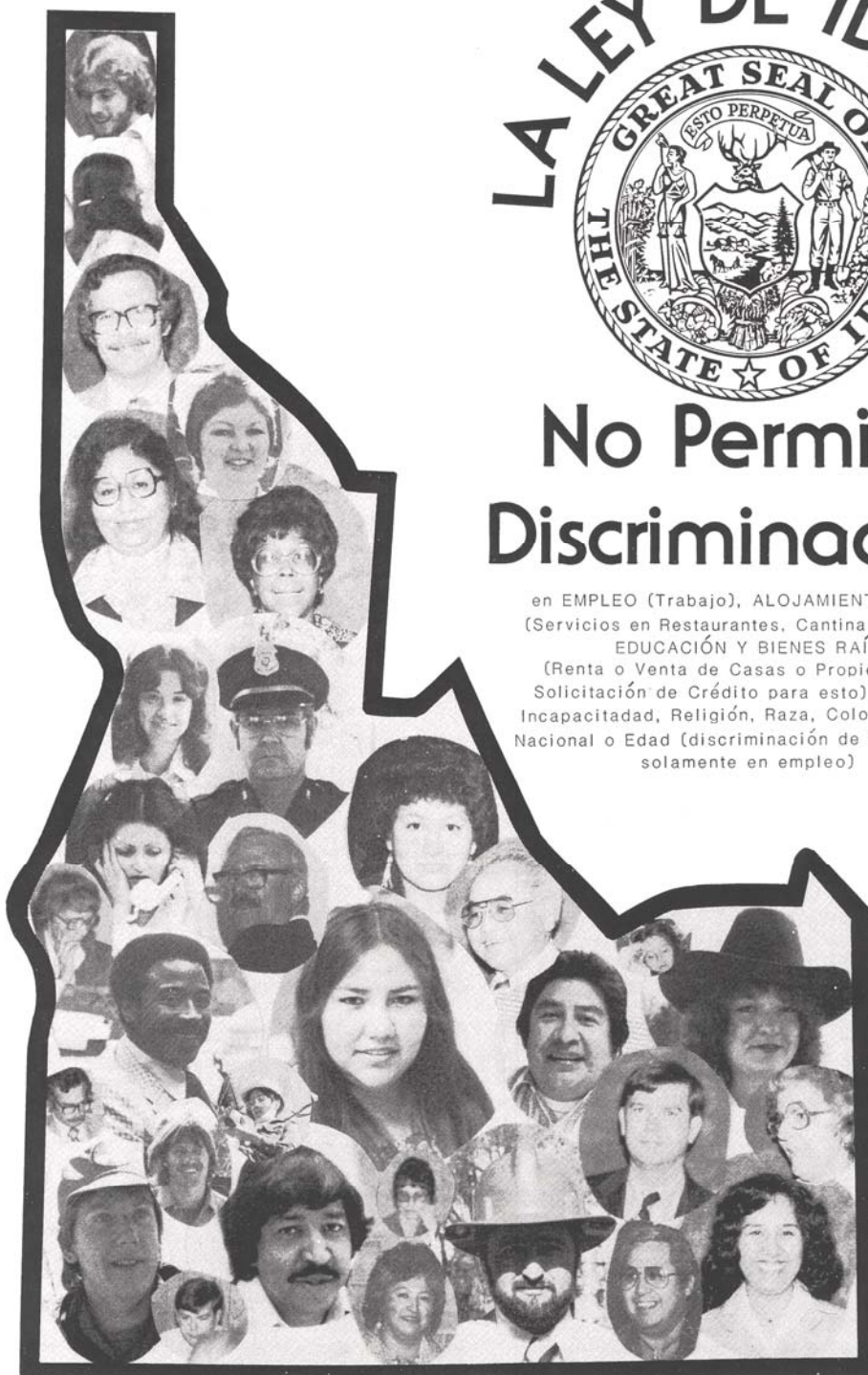
- Ciertas ocupaciones y establecimientos están exentos de las provisiones de la ley sobre el salario mínimo y/o sobre el pago por tiempo extra.
- Leyes especiales aplican a los trabajadores de Samoa Americana.
- Si la ley estatal requiere un salario mínimo más alto, tal salario más alto se aplica.

Para más información, comuníquese con la División de Horas y Salarios ("Wage and Hour Division") más cercana - que aparece en su guía telefónica bajo "United States Government, Labor Department."

Este cartel puede ser visto en el "Internet" en la siguiente dirección: <http://www.dol.gov/esa/regs/compliance/posters/flsaspan.htm>

La ley requiere que todo patrón exhiba este cartel donde los empleados puedan verlo, fácilmente.





No Permite Discriminación

en EMPLEO (Trabajo), ALOJAMIENTO PÚBLICO
(Servicios en Restaurantes, Cantinas u Hoteles),
EDUCACIÓN Y BIENES RAÍCES
(Renta o Venta de Casas o Propiedades y la
Solicitud de Crédito para esto) por causa de
Incapacidad, Religión, Raza, Color, Sexo, Origen
Nacional o Edad (discriminación de edad se prohíbe
solamente en empleo)

PARA MAS INFORMACIÓN COMUNIQUESE CON:
IDAHO HUMAN RIGHTS COMMISSION

P.O. BOX 83720 BOISE, IDAHO 83720-0040

(208) 334-2873 TTY (208) 334-4751

PUEDE LLAMAR AL NÚMERO SIGUIENTE SIN CARGOS:

1-888-249-7025