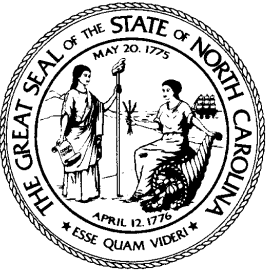




Departamento de Trabajo de Carolina del Norte

Noticia de OSHA para los Empleados



Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA)

Responsabilidades del Departamento de Trabajo de Carolina del Norte (NCDOL)

El Estado de Carolina del Norte tiene un programa aprobado por las autoridades federales para administrar el Acta de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) en el estado. Este programa está administrado por la División de Seguridad y Salud Ocupacional (OSH) del Departamento de Trabajo de Carolina del Norte.

Como administrador de OSHA en el estado, la división tiene los siguientes poderes y responsabilidades:

- **Inspecciones**—La división realiza inspecciones en los lugares de trabajo por varias razones. Las inspecciones pueden iniciarse por quejas, accidentes o porque el lugar de trabajo fue seleccionado al azar para recibir una inspección de sorpresa. Las quejas en relación a una condición insegura o accidente deben ser completadas sin demora.
- Las inspecciones son hechas por oficiales calificados y entrenados en seguridad ocupacional y/o por higienistas industriales. Representantes autorizados del empleador y un representante autorizado por los trabajadores del lugar pueden acompañar al inspector con el propósito de ayudar en la inspección. El inspector hablará en forma privada con un número razonable de trabajadores durante la inspección.
- **Citaciones**—A la conclusión de una inspección, el empleador puede ser citado por una o más violaciones de las normas de OSHA. Una citación de OSHA puede incluir una multa. La citación siempre le dará al empleador un plazo determinado para corregir las violaciones a fin de evitar sanciones adicionales.
- **Multas y Sanciones**—Un empleador puede recibir una multa de hasta \$7,000 por cada violación “grave”. También se puede aplicar una multa por una violación “leve”. Se puede aplicar una multa adicional máxima de \$7,000 por día por cada día que un empleador demore en corregir las violaciones después que pasó el plazo acordado.

Cuando se determina que un empleador ha violado una norma de OSHA “intencionalmente”, éste puede recibir una multa de hasta \$70,000 por cada violación “intencional”. Este nivel de multas también puede ser aplicado contra un empleador que ha sido encontrado con “violaciones repetidas” en un lugar de trabajo.

Cargos criminales pueden ser aplicados a empleadores culpables de violar intencionalmente cualquier norma, reglamento u ordenanza que haya resultado en la muerte de un trabajador. Si se lo prueba culpable de tal violación, el empleador deberá pagar una multa de \$10,000 o servir seis meses de prisión, o ambas sanciones. Con la repetición de un cargo de este tipo, se duplican las sanciones.

Seguro de Desempleo

El Departamento de Trabajo de Carolina del Norte (NCDOL) no maneja cuestiones relacionadas con el seguro de desempleo. Si usted desea información sobre normas o procedimientos relacionados con el seguro de desempleo, por favor contacte la oficina local de Oficina de Seguridad en el Empleo (Employment Security Office), o la Comisión de Seguridad en el Empleo (Employment Security Commission) a N.C. Employment Security Commission, Unemployment Insurance Division, P.O. Box 25903, Raleigh, NC 27611-5903, 1-866-278-3822; www.ncesc.com.

- **Normas de OSHA**—La división adopta todos los mandatos federales de OSHA, llamados normas. La división puede adoptar esas normas tal como están escritas por el gobierno federal, o las puede editar, siempre que la nueva versión estatal sea tan estricta o más estricta que la versión federal.

El público puede obtener una copia gratis de cualquier norma específica adoptada por la división, o puede comprar a un costo nominal una colección de normas tales como “Normas de la Industria General” (“General Industry”), o “Normas de la Industria de la Construcción” (“Construction Industry”). Diríjase por escrito a la división, o llame al **1-800-625-2267** ó **(919) 807-2875** para mayor información.

Derechos y Responsabilidades del Empleador

Los empleadores tienen la “obligación general” de proveer a sus trabajadores lugares de trabajo libres de peligros reconocidos que puedan causar lesiones o muerte. Todo empleador debe cumplir con las normas de seguridad y salud de OSHA adoptadas por el Departamento de Trabajo de Carolina del Norte.

- **Inspecciones**—Cuando un inspector se presenta a un lugar de trabajo para hacer una inspección, el empleador tiene derecho a ver sus credenciales. El empleador puede llamar a NCDOL para verificar la identidad del inspector. Un empleador tiene el derecho legal de negar la entrada de un inspector al lugar de trabajo y requerir que éste presente una orden judicial de inspección. Si esto ocurre, el inspector obtendrá esa orden judicial para conducir la inspección.
- **Discriminación**—Un empleador que toma represalias de cualquier forma contra un empleado por haber presentado una queja o haber colaborado con un inspector está violando la ley. El Departamento de Trabajo va a investigar y puede aplicar sanciones a los empleadores que tomen tal acción.
- **Citaciones**—Si una inspección de la división resulta en una o más citaciones, el empleador deberá exhibir esa citación inmediatamente y en forma visible en el lugar, o en la cercanía del lugar donde ocurrió la violación. Debe permanecer exhibida durante tres días o hasta que la violación haya sido corregida, por el período más largo de los dos. Vea la sección “Responsabilidades del Departamento de Trabajo de Carolina del Norte” para más detalles en relación a inspecciones/citaciones.
- **Cuestionamiento de Citaciones**—Una vez que el empleador ha sido citado, él (o ella) puede pedir una “conferencia informal” con representantes de la división para discutir el importe de la multa, correcciones, u

Aviso de la Compensación de Trabajadores y Empleadores Lesionados de N.C. (formulario 17)

NCDOL no trata asuntos referentes a la compensación de los trabajadores. Si usted desea obtener información sobre las políticas o los procedimientos de la compensación de los trabajadores, por favor contacte a la Comisión Industrial de N.C. en 4340 Mail Service Center, Raleigh, NC 27699-4340; (919) 807-2500; www.ic.nc.gov. Los empleadores, deben tomar en cuenta que el formulario 17 fue revisada con fecha efectiva de 2/2009. Esta debe ser publicada y debe ser impresa en los mismos colores y formato que aparecen en el sitio Web de la Comisión Industrial. Para obtener e imprimir el formulario 17, visite www.ic.nc.gov.

otros asuntos relacionados con la citación. Esta petición debe ser hecha dentro de los 15 días hábiles (lunes a viernes exceptuando días festivos estatales) desde la fecha en que se recibió la citación.

El empleador puede decidir hacer una protesta formal (presentando una “Notificación de Protesta”) a la citación o citaciones, en cuyo caso el asunto será referido a la Comisión de Revisión de Seguridad y Salud de Carolina del Norte (N.C. Occupational Safety and Health Review Commission). Este es un organismo independiente que revisa y toma decisiones sobre protestas formales presentadas por empleadores y empleados en relación a citaciones, períodos para efectuar correcciones, y multas.

Los empleadores que deseen más información sobre los procedimientos para presentar una “Notificación de Protesta”, deben contactar a la Comisión de Revisión de Seguridad y Salud de Carolina del Norte (N.C. Occupational Safety and Health Review Commission). Teléfono **(919) 733-3589**. Sitio de Internet: www.oshrb.state.nc.us.

- **Documentación e Informes**—Los empleadores con 11 empleados o más, a menos que hayan sido exentos específicamente, deben mantener registros actualizados de lesiones y enfermedades ocupacionales de sus empleados. Formularios para el registro de datos e información acerca de estos requerimientos pueden ser obtenidos en la Oficina de Educación, Entrenamiento y Ayuda Técnica (Bureau of Education, Training and Technical Assistance) del Departamento de Trabajo de Carolina del Norte, 1101 Mail Service Center, Raleigh, NC 27699-1101. Teléfono **1-800-625-2267** ó **(919) 807-2875**.
- **Comunicación de Accidentes**—Cualquier accidente o enfermedad en el lugar de trabajo que requiera la hospitalización de tres o más empleados o que resulte en una fatalidad deberá ser reportado a la división dentro de las ocho horas después de haber ocurrido. El empleador puede recibir una multa de hasta \$7,000 por no informar a la división sobre el accidente. Para comunicar un accidente, llame a la división al **1-800-625-2267** ó **(919) 807-2796** durante horas normales de trabajo. Después de hora, llame a la Policía del Capitolio **(919) 733-4646**.

Derechos y Responsabilidades del Empleado

Los empleados públicos y del sector privado deben cumplir con las normas de seguridad y salud ocupacional, reglas, reglamentos y con aquellas órdenes emitidas bajo OSHA que sean aplicables a sus acciones y conducta.

- **Quejas**—Un empleado tiene el derecho de presentar una queja sobre las condiciones del lugar de trabajo que él o ella considere peligrosas, insalubres, o en violación de las normas de OSHA. Cuando un inspector está en el lugar de trabajo de un empleado, ese empleado tiene el derecho de indicar condiciones peligrosas o insalubres, y de contestar libremente cualquier pregunta que el inspector le haga. Al presentar una queja, el empleado puede solicitar que su nombre sea mantenido en forma confidencial.

Para presentar una queja llame al 1-800-625-2267 ó (919) 807-2796. También, se puede usar el sitio de Internet: www.nclabor.com.

- **Procedimientos de Cuestionamiento**—Los empleados pueden cuestionar cualquier período de tiempo otorgado para corregir una violación que se ha establecido como resultado de una inspección realizada por la división en el lugar de trabajo. Un empleado tiene el derecho de comparecer ante la Comisión de Revisión de Seguridad y Salud de Carolina del Norte para cuestionar el período de corrección otorgado. Los empleados pueden apelar a la Corte Superior de Carolina del Norte (N.C. Superior Court).

Información Adicional Sobre OSHA

- **Supervisión Federal**—La división está supervisada por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (U.S. Department of Labor). Las autoridades federales verifican que la agencia estatal administra adecuadamente la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional en el estado de Carolina del Norte. Cualquier persona que tenga una queja sobre la administración de OSHA por parte del estado puede ponerse en contacto con la Oficina Regional del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (Regional Office of the U.S. Department of Labor), 61 Forsyth St. S.W., Suite 6T50, Atlanta, GA 30303.
- **Información o Preguntas Adicionales**—Para cualquier pregunta relacionada con la información presentada en este documento, puede escribir o llamar a:
N.C. Department of Labor
Division of Occupational Safety and Health
1101 Mail Service Center
Raleigh, NC 27699-1101
Teléfono: 1-800-625-2267 ó (919) 807-2796
Fax: (919) 807-2856
Correo Electrónico: ask.osh@labor.nc.gov
www.nclabor.com



Cherie Berry

Cherie Berry
Comisionada de Trabajo

***ESTE AVISO DEBE SER EXHIBIDO
EN UN LUGAR VISIBLE.
ESTE CARTEL ESTA DISPONIBLE
GRATIS PARA TODOS LOS
LUGARES DE TRABAJO DE
CAROLINA DEL NORTE. LLAME
1-800-625-2267 ó (919) 807-2796.***

**1-800-NC-LABOR
(1-800-625-2267)**

Dirección de Internet del Departamento de Trabajo:
www.nclabor.com

To find out more information about this poster and to download all of the required state and federal posters, please visit our Web site at: <http://www.nclabor.com/posters/posters.htm>



Departamento de Trabajo de Carolina del Norte

Pagos y Horarios: Noticia a los Empleados



Acta de Pagos y Horarios

Pago mínimo: \$6.55 por hora (efectivo 7/24/08).

Pago mínimo: \$7.25 por hora (efectivo 7/24/09).

Es requerido a los empleadores de Carolina del Norte pagar el valor más alto del pago mínimo estatal o federal. El pago mínimo federal aumentó a \$6.55 por hora el 24 de julio del 2008, y está calendarizando que aumente a \$7.25 por hora efectivo el 24 de julio del 2009. Por lo tanto, es requerido a los empleadores de Carolina del Norte pagar a sus empleados por lo menos \$6.55 por hora hasta el 24 de julio del 2009, cuando el valor aumentará a \$7.25 por hora. (Nota: Fue requerido a los empleadores de Carolina del Norte pagar por lo menos \$6.15 por hora del 1 de enero del 2007, hasta que el pago mínimo de \$6.55 por hora fuera efectivo el 24 de julio del 2008.)

El empleador puede pagar el mínimo de \$2.13 por hora a empleados que reciben propinas, siempre y cuando cada empleado reciba suficientes propinas para cubrir la diferencia entre el pago recibido y el pago mínimo. Se debe permitir que los empleados se queden con todas las propinas, excepto cuando sea permitido crear un fondo común y que las propinas de cada empleado no sean reducidas en más de un 15%. El empleador deberá mantener la cuenta de todas las propinas de una manera precisa y completa, tal y como lo certifique cada empleado de forma mensual o para cada período de pago. Sin estos registros, no se le permitirá al empleador tener derecho al crédito por las propinas.

Ciertos estudiantes de tiempo completo pueden recibir 90% del pago mínimo, redondeado al múltiplo inferior de cinco centavos.

Tiempo Extra

Tiempo y medio debe ser pagado por tiempo de trabajo que exceda 40 horas en una semana laboral, con excepción de trabajo que exceda 45 horas en una semana laboral en establecimientos de recreo y diversión de temporada. La estipulación estatal de tiempo extra no es válida para algunos empleadores y empleados que están exentos.

Empleo de Jóvenes Menores de Edad

Las reglas para todos los jóvenes menores de 18 años de edad son: Se requieren Certificados de Empleo a Menores (Youth Employment Certificates, YEC). Para obtener un certificado visite nuestro sitio de Internet: www.nclabor.com. Trabajos en tareas peligrosas, perjudiciales o prohibidas no son permitidos.

Reglas adicionales para jóvenes de 16 y 17 años: No deben trabajar entre las 11:00 p.m. y las 5:00 a.m. cuando tienen escuela al día siguiente. Excepción: cuando el empleador tiene permiso por escrito de los padres y del director de la escuela del menor.

Reglas adicionales para jóvenes de 14 y 15 años:

Donde pueden trabajar: Comercios de venta al por menor, establecimientos que sirven comida, estaciones de servicio y oficinas de otros negocios. No se permite el trabajo en fábricas, minería o lugares de construcción, o con maquinaria motorizada, o en los lugares de negocios que tengan una licencia de ABC para la venta o consumo de bebidas alcohólicas; con la excepción de que los jóvenes de por lo menos 14 años de edad pueden trabajar en el exterior del edificio con el consentimiento escrito del padre, la madre o guardián, provisto que el joven no esté involucrado en preparar, servir, proveer, o vender bebidas alcohólicas.

Horas máximas por día: tres en días escolares, ocho en días sin escuela.

Horas máximas por semana: 18 durante el período escolar; 40 cuando las escuelas no están funcionando.

Horas del día: Pueden trabajar solamente entre las 7:00 a.m. y las 7:00 p.m. (hasta las 9:00 p.m. desde el 1 de junio hasta el Día del Trabajo).

Descansos: Descansos de 30 minutos son requeridos al final de un período de cinco horas consecutivas de trabajo.

Reglas adicionales para jóvenes de menos de 14 años de edad: En general, no se les permite trabajar, excepto cuando trabajan para sus padres, en reparto de periódicos a domicilio, o como modelos o actores en cine, televisión, radio o producciones teatrales.

Estas reglas de empleo a menores no son válidas en trabajos de agricultura, domésticos o gubernamentales.

Pago de Salarios

Los salarios deben ser pagados en el día regular de pago. Si se solicita, el cheque de pago final debe ser enviado por correo. Cuando la cantidad del salario está en disputa, el pago por parte del empleador de la porción no disputada no debe interferir con el derecho del empleado a continuar su reclamo por el resto del salario.

Los empleados deben ser notificados de los días de pago, la cantidad del pago, reglas sobre vacaciones y ausencias por enfermedad, y acerca de comisiones, bonos, y otros asuntos relacionados con el pago. Los empleadores deben notificar a los empleados por escrito o a través de un aviso colocado en un lugar accesible a los empleados, sobre cualquier reducción en la cantidad prometida de los salarios por lo menos 24 horas antes de tal cambio.

Las deducciones en los salarios están limitadas a aquellas requeridas por la ley y a aquellas acordadas por escrito en el día de pago o anteriormente. Si la autorización que el empleado firma no especifica el monto a ser deducido, el empleado deberá recibir antes del día de pago (1) notificación por escrito de la cantidad que va a ser deducida, (2) notificación por escrito de su derecho a retirar la autorización, y (3) tener una oportunidad razonable de cancelar su autorización. La autorización por escrito o la notificación por escrito puede estar dada en forma electrónica mientras se cumplan los requerimientos del Acta de Uniformidad en las Transacciones Electrónicas (Capítulo 66, Artículo 40 de los Estatutos Generales de Carolina del Norte).

La retención o desvío de salarios debidos al empleado para su beneficio no pueden hacerse si resultan en la reducción del salario por debajo del salario mínimo. Ninguna reducción puede ser hecha a salarios debidos por tiempo extra.

Deducciones por falta de dinero o bajo inventario de mercadería, o por daño a la propiedad del empleador, no pueden hacerse a menos que el empleado sea notificado con siete días anticipación. Esta regla de siete días no es aplicable a deducciones hechas por terminación del empleo. Un empleador no puede recurrir a fraude o presión para requerir a los empleados el pago de cantidades que están protegidas.

Si el empleador ofrece un plan de vacaciones a sus empleados, el empleador debe dar tiempo sin trabajar o pago en lugar del tiempo de vacaciones, de acuerdo a las reglas y prácticas de la compañía. Los empleados deberán ser notificados por escrito o por medio de un aviso público, sobre cualquier regla o práctica de la compañía que resulte en la pérdida o reducción del tiempo o pago de vacaciones. Los empleados que no han sido notificados no están sujetos a esa pérdida o reducción de vacaciones.

Las estipulaciones sobre el pago de salarios son aplicables a todos los empleadores del sector privado con actividad en Carolina del Norte. Las estipulaciones sobre el pago de salarios no son aplicables a ninguna agencia o instrumento de gobierno federal, estatal, o local.

Quejas

La Oficina de Salarios y Horas (Wage and Hour Bureau) del Departamento de Trabajo de Carolina del Norte investiga quejas y cobra salarios atrasados más los intereses que se le deban al empleado. El Estado de Carolina del Norte puede iniciar una acción civil o criminal contra un empleador por violaciones de la ley. El empleado también puede iniciar una acción legal para recuperar salarios atrasados. La corte le puede otorgar los costos de abogados, gastos de la corte, pagos por daños, e intereses.

Cualquier persona que tenga una pregunta en relación al Acta de Salarios y Horas, puede escribir o llamar a:

N.C. Department of Labor
Wage and Hour Bureau
1101 Mail Service Center
Raleigh, NC 27699-1101
Teléfono: 1-800-625-2267 ó (919) 807-2796
Fax: (919) 807-2786
Correo Electrónico: ask.wageandhour@labor.nc.gov
www.nclabor.com

Leyes de Derecho al Trabajo

Carolina del Norte es un estado con “derecho al trabajo”, lo que significa que el derecho de una persona a trabajar no puede ser negado o impedido porque esa persona pertenece o no pertenece a un gremio. Además, un empleador no puede requerir a una persona que pague a un gremio cuotas, aranceles, u otros cargos como condición de empleo o de continuación de empleo. Además, un empleador no puede establecer un acuerdo con un gremio por el cual (1) a personas no afiliadas les es negado el derecho a trabajar para ese empleador, (2) la afiliación al gremio es una condición para empleo o continuación de empleo, o (3) el gremio adquiere monopolio sobre el empleo en una empresa.

Además, en *CWA v. Beck*, 487 U.S. 735 (1988), la Corte Suprema de los E.E.U.U. indicó que si un acuerdo de negociación colectiva entre un patrón y un sindicato requiere que los empleados paguen cuotas periódicas uniformes y cuotas de membresía, los empleados que no son sindicalistas pueden oponerse al uso de sus pagos para ciertos propósitos y pueden ser obligados a pagar únicamente la parte de cuotas del sindicato referentes la negociación colectiva, la administración de contrato y el ajuste del agravio. Así que, si usted cree que le han obligado a pagar deudas u honorarios usados para pagar actividades no directamente relacionadas con los deberes de negociación colectiva, usted puede tener derecho a un reembolso o a una reducción apropiada en pagos futuros.

El Departamento de Trabajo de Carolina del Norte no tiene autoridad para aplicar estas leyes, pero si usted tiene preguntas puede contactar a “Regional Office of the National Labor Relations Board” (NLRB) en la siguiente dirección y teléfono:

NLRB—Region 11 Office
Republic Square
4035 University Parkway, Suite 200
Winston-Salem, NC 27106-3325
(336) 631-5201

Discriminación en el Empleo

La Oficina de Discriminación en el Empleo (Employment Discrimination Bureau, EDB) del Departamento de Trabajo de Carolina del Norte aplica el Acta de Discriminación por Represalia en el Empleo (Retaliatory Employment Discrimination Act, REDA). Los empleados involucrados en las siguientes actividades están protegidos contra represalias o discriminación por parte de sus empleadores:

- Reclamos de compensación al trabajador (workers’ compensation claims)
- Quejas relacionadas con salarios y horas
- Quejas relacionadas con seguridad y salud ocupacional
- Quejas relacionadas con seguridad y salud en minas
- Exámenes genéticos
- Anemia drepanocítica o falciforme (sickle cell anemia)
- Servicio de la Guardia Nacional de Carolina del Norte
- Sistema de justicia juvenil
- Víctimas de violencia doméstica
- Quejas con respecto a la regulación de pesticidas

Los empleadores que tengan preguntas relacionadas con la aplicación del Acta de Discriminación por Represalia en el Empleo, o los empleados que sientan que han sido discriminados o han recibido represalias, pueden contactar a un representante de la Oficina de Discriminación:

N.C. Department of Labor
Employment Discrimination Bureau
1101 Mail Service Center
Raleigh, NC 27699-1101
Teléfono: 1-800-625-2267 ó (919) 807-2831
Fax: (919) 807-2824
Correo Electrónico: ask.edb@labor.nc.gov
www.nclabor.com

Todas las quejas deben ser hechas dentro de los 180 días de la fecha de la represalia.



Cherie Berry

Cherie Berry
Comisionada de Trabajo

***ESTE AVISO DEBE SER EXHIBIDO
EN UN LUGAR VISIBLE.
ESTE CARTEL ESTA DISPONIBLE
GRATIS PARA TODOS LOS
LUGARES DE TRABAJO DE
CAROLINA DEL NORTE. LLAME
1-800-625-2267 ó (919) 807-2796.***

**1-800-NC-LABOR
(1-800-625-2267)**

Dirección de Internet del Departamento de Trabajo:
www.nclabor.com

To find out more information about this poster and to download all of the required state and federal posters, please visit our Web site at: <http://www.nclabor.com/posters/posters.htm>

EMPLEADOR: ESTA INFORMACIÓN DEBE ESTAR *PROMINENTEMENTE* VISIBLE.
REGLA 201 DE LA COMISIÓN INDUSTRIAL

INFORMACIÓN SOBRE COMPENSACIÓN LABORAL

Instrucciones para Empleadores y Empleados

Todo empleado de este negocio que sufre lesiones relacionadas al trabajo puede tener derecho a beneficios de compensación laboral por parte del empleador o el portador de seguro del empleador, exento oficiales ejecutivos expresamente excluidos.

— INFORMACIÓN IMPORTANTE EN CASO DE UNA LESIÓN O ENFERMEDAD OCUPACIONAL —

El empleado deberá:

1. Notificar inmediatamente por escrito al empleador sobre la lesión o enfermedad ocupacional. El no informar al empleador dentro de los treinta (30) días después de una lesión o desarrollo de una enfermedad ocupacional, o el rehusar servicios médicos provistos por el empleador, pueden privar al empleado del derecho a compensación.
2. Hacer un reclamo a la Comisión Industrial (Industrial Commission) dentro de los dos (2) años de ocurrir el accidente o lesión, o dos (2) años después de la muerte, incapacidad o incapacitación causada por una enfermedad ocupacional. (Forma 18 de la Comisión puede ser utilizada para dar notificación al empleador y hacer el reclamo en la Comisión.) En caso de una lesión fatal, el reclamó deberá ser hecho por uno o más dependientes o herederos del empleado dentro de los dos (2) años después de la muerte del empleado.
3. Si no se llega a un acuerdo con el empleador en relación al pago de compensación por lesión o enfermedad ocupacional, o si hay un desacuerdo en cuanto se debe de la compensación, el empleado lo mas pronto possible debe pedir una audiencia a la Comisión Industrial para que decidan sobre los méritos del caso. Los beneficios pueden ser negados si la petición se hace después de dos (2) años de la fecha de la lesión o de el último pago de compensación.

El empleador debe:

1. Proveer todo servicio de hospital, médico, quirúrgico, y servicios de rehabilitación necesarios para la cura, el alivio y la minimización del período de incapacitación del empleado. N.C.G.S. §97-25. Mantener un archivo y reportar a la compañía de seguro/administrador de compensación TODAS las lesiones ocurridas a sus empleados usando la Forma 19 de la Comisión. El empleador, o el portador de seguro deben enviar por correo la Forma 19 a la Comisión Industrial dentro de los cinco (5) días de ocurrido el reporte de una lesión que causa la ausencia del empleado por más de un (1) día o \$2,000.00 o más en tratamiento médico, excluyendo tratamientos provistos en el trabajo. N.C.G.S. §97-92.
2. Pagar compensación al empleado de acuerdo con lo provisto en el la Ley de Compensación Laboral para incapacidad. Los acuerdos de pago de compensación entre empleador y empleado deberán ser sometidos a la Comisión Industrial para su apruebo.

Información sobre alivio médico y monetario por lesiones ocurridas en el empleo.

NORTH CAROLINA INDUSTRIAL COMMISSION
4340 MAIL SERVICE CENTER
RALEIGH, NORTH CAROLINA 27699-4340
(919) 807-2500

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, 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 LA ERA DE VIETNAM, VETERANOS CON IMPEDIMENTOS ESPECIALES, Y OTROS VETERANOS PROTEGIDOS

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) 693-0101, 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 VII 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 empleados y empleadores 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) 669-6820.

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 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 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 que 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.

DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADO

BAJO LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

Derechos Básicos de Ausencia

La Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA-en sus siglas en inglés) exige que todo empresario sujeto a la Ley provea a sus empleados elegibles hasta 12 semanas de ausencia del trabajo, no pagadas y con protección del puesto, por las siguientes razones:

- Por incapacidad causada por embarazo, atención médica prenatal o parto;
- Para atender a un hijo del empleado después de su nacimiento, o su colocación para adopción o crianza;
- Para atender a un cónyuge, hijo(a), o padres del/de la empleado(a), el/la cual padezca de una condición de salud seria; o
- A causa de una condición de salud seria que le impida al empleado desempeñar su puesto.

Derechos de Ausencia Para Familias Militares

Empleados elegibles con un cónyuge, hijo, hija, o padre que esté en servicio activo o se le haya avisado de una llamada a estado de servicio activo en la Guardia Nacional o las Reservas para respaldar una operación contingente, pueden usar su derecho de ausencia de 12 semanas para atender ciertas exigencias calificadoras. Las exigencias calificadoras pueden incluir la asistencia a ciertos eventos militares, la fijación del cuidado alternativo de hijos, para atender ciertos arreglos financieros y legales, para asistir a ciertas consultas con consejeros, y para asistir a sesiones de instrucción posdespliegue de reintegración.

FMLA también incluye un derecho especial de ausencia que concede a empleados elegibles ausentarse del trabajo hasta 26 semanas para atender a un miembro del servicio militar bajo el alcance de la Ley durante un período único de 12 meses. Un miembro del servicio militar bajo el alcance de la Ley es un miembro actual de las Fuerzas Armadas, inclusive un miembro de la Guardia Nacional o las Reservas, que padece de una lesión o enfermedad grave sufrida en cumplimiento del deber en el servicio activo que puede incapacitar, por razones médicas, al miembro del servicio militar para desempeñar sus deberes y por la cual recibe tratamientos médicos, recuperación, o terapia; o está en estado de paciente no hospitalizado; o aparece en la lista de jubilados temporalmente por minusvalidez.

Beneficios y Protecciones

Durante una ausencia bajo FMLA, el empresario ha de mantener en vigor el seguro de salud del empleado bajo cualquier “plan de seguro colectivo de salud” con los mismos términos como si el empleado hubiese seguido trabajando. Al regresar de una ausencia de FMLA, a la mayoría de los empleados se le ha de restaurar a su puesto original o puesto equivalente con sueldo, beneficios y otros términos de empleo equivalentes.

El tomar una ausencia bajo FMLA no puede resultar en la pérdida de ningún beneficio de empleo acumulado antes de que el empleado comenzara la ausencia.

Requisitos Para Elegibilidad

El empleado es elegible si ha trabajado para el empresario bajo el alcance de la Ley por lo menos por un año, por 1,250 horas durante los previos 12 meses, y si el empresario emplea por lo menos 50 empleados dentro de un área de 75 millas.

Definición de una Condición de Salud Seria

Una condición de salud seria es una enfermedad, lesión, impedimento, o condición física o mental que involucra o una pernoctación en un establecimiento de atención médica, o el tratamiento continuo bajo un servidor de atención médica que, o le impide al empleado desempeñar las funciones de su puesto, o impide al miembro de la familia que califica participar en actividades escolares o en otras actividades diarias.

Dependiendo de ciertas condiciones, se puede cumplir con el requisito de tratamiento continuo con un período de incapacidad de más de 3 días civiles consecutivos en combinación con por lo menos dos visitas a un servidor de atención médica o una visita y un régimen de tratamiento continuo, o incapacidad a causa de un embarazo, o incapacidad a causa de una condición crónica. Otras condiciones pueden satisfacer la definición de un tratamiento continuo.

Uso de la Ausencia

El empleado no necesita usar este derecho de ausencia todo de una vez. La ausencia se puede tomar intermitentemente o según un horario de

ausencia reducido cuando sea médicamente necesario. El empleado ha de esforzarse razonablemente cuando hace citas para tratamientos médicos planificados para no interrumpir indebidamente las operaciones del empresario. Ausencias causadas por exigencias calificadoras también pueden tomarse intermitentemente.

Substitución de Ausencia Pagada por Ausencia No Pagada

El empleado puede escoger o el empresario puede exigir el uso de ausencias pagadas acumuladas mientras se toma ausencia bajo FMLA. Para poder usar ausencias pagadas cuando toma FMLA, el empleado ha de cumplir con la política normal del empresario que rija las ausencias pagadas.

Responsabilidades del Empleado

El empleado ha de proveer un aviso con 30 días de anticipación cuando necesita ausentarse bajo FMLA cuando la necesidad es previsible. Cuando no sea posible proveer un aviso con 30 días de anticipación, el empleado ha de proveer aviso en cuanto sea factible y, en general, ha de cumplir con los procedimientos normales del empresario en cuanto a llamar para reporter su ausencia.

El empleado ha de proporcionar suficiente información para que el empresario determine si la ausencia califica para la protección de FMLA, con la fecha y la duración anticipadas de la ausencia. Suficiente información puede incluir que el empleado no puede desempeñar las funciones del puesto, que el miembro de la familia no puede desempeñar las actividades diarias, la necesidad de ser hospitalizado o de seguir un régimen continuo bajo un servidor de atención médica, o circunstancias que exijan una necesidad de ausencia familiar militar. Además, el empleado ha de informar al empresario si la ausencia solicitada es por una razón por la cual se había previamente tomado o certificado FMLA. También se le puede exigir al empleado que provea certificación y recertificación periódicamente constatando la necesidad para la ausencia.

Responsabilidades del Empresario

Los empresarios bajo el alcance de FMLA han de informar a los empleados solicitando ausencia si son o no elegibles bajo FMLA. Si lo son, el aviso ha de especificar cualquier otra información exigida tanto como los derechos y las responsabilidades del empleado. Si no son elegibles, el empresario ha de proveer una razón por la inelegibilidad.

Los empresarios bajo el alcance de la Ley han de informar a los empleados si la ausencia se va a designar protegida por FMLA y la cantidad de tiempo de la ausencia que se va a contar contra el derecho del empleado para ausentarse. Si el empresario determina que la ausencia no es protegida por FMLA, el empresario ha de notificar al empleado de esto.

Actos Ilegales Por Parte del Empresario

La ley FMLA le prohíbe a todo empresario:

- que interfiera con, limite, o niegue el ejercicio de cualquier derecho estipulado por FMLA;
- que se despidan a, o se discrimine en contra de, alguien que se oponga a una práctica prohibida por FMLA o porque se involucre en cualquier procedimiento bajo o relacionado a FMLA.

Cumplimiento

El empleado puede presentar una denuncia con el Departamento de Trabajo de EEUU o puede presentar un pleito particular contra el empresario.

FMLA no afecta ninguna otra ley federal o estatal que prohíbe la discriminación, o invalida ninguna ley estatal o local o ninguna negociación colectiva que provea derechos superiores familiares o médicos.

La Sección 109 de FMLA (29 U.S.C. § 2619) exige que todo empresario bajo el alcance de FMLA exhiba el texto de este aviso. Los Reglamentos 29 C.F.R. § 825.300(a) pueden exigir divulgaciones adicionales.



Si precisa información adicional:
1-866-4US-WAGE (1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627
WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV



Sus Derechos Bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo

Salario Federal Mínimo

\$4.75 *por hora*

Vigente el 1ro de Octubre de 1996

\$5.15 *por hora*

Vigente el 1ro 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 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 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 "LaborDay", 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: www.dol.gov/esa/regs/compliance/posters/flspan.htm

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





Aviso

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 despidan, 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.

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 de hasta \$10,000 contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

INFORMACIÓN ADICIONAL

Se puede obtener información adicional al igual que se pueden presentar quejas de violaciones en las oficinas locales de la Sección de Horas y Sueldos. Para localizar la oficina de la Sección más cercana a usted, llame a nuestra línea gratuita de información y asistencia al 1-866-4US-WAGE (1-866-487-9243) o TTY: 1 - 877 - 889 - 5627. Un representante de servicios al cliente estará disponible para asistirle con información de referencia de las 8 de la mañana a las 5 de la tarde de su huso horario. Si tiene acceso a la Internet, puede ir a nuestro "Home Page" bajo la dirección www.wagehour.dol.gov.

La Ley exige que los empleadores exhiban este aviso donde los empleados y los solicitantes de empleo lo puedan ver fácilmente.

** 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.*

**Departamento de Trabajo de EE UU
Administración de Normas de Empleo
Sección de Horas y Sueldos
Washington, D.C. 20210**

**Publicación de "WH" 1462
junio de 2003**

SUS DERECHOS BAJO USERRA

EL ACTA DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLERO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos de trabajo de las personas que voluntaria o involuntariamente dejan sus empleos para integrarse al servicio militar. USERRA también prohíbe la discriminación, por parte de los empleadores contra los miembros actuales, ex-miembros, y candidatos de los servicios uniformados.

DERECHOS DE RECONTRATACIÓN

Usted tiene derecho a ser recontratado en su trabajo civil si lo deja para cumplir deberes en el servicio uniformado y:

- usted se asegura que su empleador reciba aviso escrito o verbal de su servicio, por adelantado;
- usted tiene cinco años o menos de servicio acumulativo en las fuerzas uniformadas mientras está con ese empleador;
- después de la conclusión de su servicio retorna a su trabajo o solicita ser recontratado dentro de un margen de tiempo adecuado; y
- si usted ha dejado el servicio sin haber sido descalificado, o retirado de cualquier otra forma que no sea en condiciones honorables.

Si usted es elegible para ser recontratado, debe ser reposicionado en el puesto y con los beneficios que usted

PROTECCIÓN DEL SEGURO DE SALUD

- Si usted deja su empleo para realizar el servicio militar, tiene derecho a continuar con el plan de cobertura médica existente para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras se encuentre en el servicio militar.
- Aún si usted elige no continuar con su cobertura durante su servicio militar, usted tiene derecho a ser readmitido en su plan de cobertura médica al ser recontratado; generalmente, sin ningún periodo de espera o exclusiones (por ejemplo: exclusiones de condiciones pre-existentes), excepto por alguna lesión o enfermedad relacionada al servicio.

CUMPLIMIENTO

- El Servicio de Empleo y Capacitación de Veteranos (VETS, por su sigla en inglés) del Departamento del Trabajo de los EE.UU. está autorizado a investigar y resolver reclamos sobre violaciones a los estatutos del USERRA.
- Si necesita ayuda para enviar un reclamo, o si necesita información sobre USERRA, contáctese con VETS al **1800-4-USA-DOL** o visite **el sitio de Internet <http://www.dol.gov/vets>**. Puede contactarse con un ayudante interactivo de USERRA a través del Internet, en **<http://www.dol.gov/elaws/userra.htm>**.
- Si envía un reclamo al VETS y el VETS no puede resolverla, usted puede solicitar que su caso sea derivado al Departamento de Justicia o a la Oficina de Asesoramiento Especial (*Office of Special Counsel*), dependiendo del empleador para representación.

habría tenido si no hubiera estado ausente debido al servicio militar, o en ciertos casos, un puesto equivalente.

DERECHO A SER LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS

Si usted:

- Es un ex-miembro o un miembro actual de los servicios uniformados;
- Ha solicitado una membresía en el servicio uniformado, o;
- Se encuentra obligado a servir en los servicios uniformados;

entonces, el empleador no puede negar alguno de los siguientes:

- empleo inicial;
- recontractación;
- permanencia en el empleo;
- ascenso; o
- cualquier beneficio del empleo.

Además, un empleador no puede tomar represalias en contra de cualquier persona que esté ayudando a la aplicación de los derechos del USERRA, incluyendo el realizar una testificación o una declaración en conexión con un procedimiento bajo USERRA; aún si esa persona no tiene ninguna conexión con el servicio.

- También puede omitir el proceso por la vía de VETS y aplicar una acción civil en contra del empleador por violaciones del USERRA.

Los derechos que se presentan aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por el VETS, y puede ser visto en el Internet en la siguiente dirección:

<http://www.dol.gov/vets/programs/userra/poster.pdf>.

La ley federal requiere que los empleadores informen a los empleados sobre sus derechos bajo USERRA. Los empleadores pueden cumplir con estos requisitos al exponer este aviso donde usualmente se colocan los anuncios para los empleados.

ESGR

(Siglas en inglés para Apoyo de Empleadores de la Guardia y la Reserva).

1-800-336-4590

Fecha de publicación—febrero del 2005

Departamento del Trabajo de los EE.UU. 1-866-487-2365	
--	--

Notice

Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act

This federal law requires agricultural employers, agricultural associations, farm labor contractors and their employees to observe certain labor standards when employing migrant and seasonal farmworkers unless specific exemptions apply. Further, farm labor contractors are required to register with the U.S. Department of Labor.

Migrant and Seasonal Farmworkers Have These Rights

- To receive accurate information about wages and working conditions for the prospective employment
- To receive this information in writing and in English, Spanish or other languages, as appropriate
- To have the terms of the working arrangement upheld
- To have farm labor contractors show proof of registration at the time of recruitment

Aviso

Ley de Protección de Trabajadores Migrantes y Temporales en la Agricultura

Esta ley federal exige que los patrones agrícolas, las asociaciones agrícolas, los contratistas de mano de obra agrícola (o troqueros), y sus empleados cumplan con ciertas normas laborales cuando ocupan a los trabajadores migrantes y temporales en la agricultura, a menos que se apliquen excepciones específicas. Los contratistas, o troqueros, tienen además la obligación de registrarse con el Departamento del Trabajo.

Los Trabajadores Migrantes y Temporales en la Agricultura Tienen los Derechos Siguietes

- Recibir detalles exactos sobre el salario y las condiciones de trabajo del empleo futuro
- Recibir estos datos por escrito en inglés, en español, o en otro idioma que sea apropiado
- Cumplimiento de todas las condiciones de trabajo como fueron presentadas cuando se les hizo la oferta de trabajo
- Al ser reclutados para un trabajo, ver una prueba de que el contratista se haya registrado con el Departamento del Trabajo

- To be paid wages when due
- To receive itemized, written statements of earnings for each pay period
- To purchase goods from the source of their choice
- To be transported in vehicles which are properly insured and operated by licensed drivers, and which meet federal and state safety standards
- For migrant farmworkers who are provided housing
 - * To be housed in property which meets federal and state safety and health standards
 - * To have the housing information presented to them in writing at the time of recruitment
 - * To have posted in a conspicuous place at the housing site or presented to them a statement of the terms and conditions of occupancy, if any

Workers who believe their rights under the act have been violated may file complaints with the department's Wage and Hour Division or may file suit directly in federal district court. The law prohibits employers from discriminating against workers who file complaints, testify or in any way exercise their rights on their own behalf or on behalf of others. Complaints of such discrimination must be filed with the division within 180 days of the alleged event.

For further information, get in touch with the nearest office of the Wage and Hour Division, listed in most telephone directories under the U.S. Government, Department of Labor.

U.S. Department of Labor
Employment Standards Administration
Wage and Hour Division



The law requires employers to display this poster where employees can readily see it.

- Cobrar el salario en la fecha fijada
- Recibir cada día de pago un recibo indicando el salario y la razón de cualquier deducción
- Comprar mercancías al comerciante que ellos escojan
- Ser transportados en vehículos que tengan seguros adecuados y que hayan pasado las inspecciones federales y estatales de seguridad, y conducidos por choferes que tengan permisos de manejar
- Las garantías para los trabajadores migrantes a quienes se les proporcionen viviendas o alojamiento
 - * Viviendas que satisfazcan los requisitos federales y estatales de seguridad y de sanidad
 - * Al ser reclutados, recibir por escrito informes sobre las viviendas y su costo
 - * Recibir de su patron un aviso escrito explicando las condiciones de ocupación de la vivienda, o que tal aviso esté colocado en un lugar visible de la vivienda

Los trabajadores que crean haber sufrido una violación de sus derechos pueden presentar sus quejas a la División de Salarios y Horas o pueden presentar una demanda directamente a los tribunales federales. La ley prohíbe cualquier discriminación o sanción hacia los trabajadores que presenten tales quejas, que hagan declaraciones, o que reclamen de cualquier manera sus derechos, sea a beneficio de sí mismos o a beneficio de otros. Hay que presentar las quejas de discriminación o de sanción a la división dentro de 180 días del suceso.

En caso de que necesite más información, comuníquense con la oficina de la División de Salarios y Horas más cercana, que aparece en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el título U.S. Government, Department of Labor.

Departamento del Trabajo de los EE. UU.
Administración de Normas de Empleo
División de Salarios y Horas

La ley exige que los patrones fijen este aviso en un lugar donde puedan verlo fácilmente los trabajadores.

WH Publication 1376
Revised April 1983