



La igualdad de oportunidades laborales es Ley

Los candidatos a puestos de trabajo y empleados de la mayoría de los empleadores privados, gobiernos estatales y locales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones laborales con una dotación de seis o más personas cuentan con protección legal, a nivel estatal y federal, contra la discriminación por los siguientes motivos:

Raza | Color | Sexo | Discapacidad | Linaje
Religión | Nacionalidad | Condición de Veterano

Esto incluye:

Prácticas discriminatorias de contratación, despido, capacitación, disciplina, remuneración, promoción y otros términos o condiciones de empleo.

Negación de otorgar los mismos beneficios o privilegios

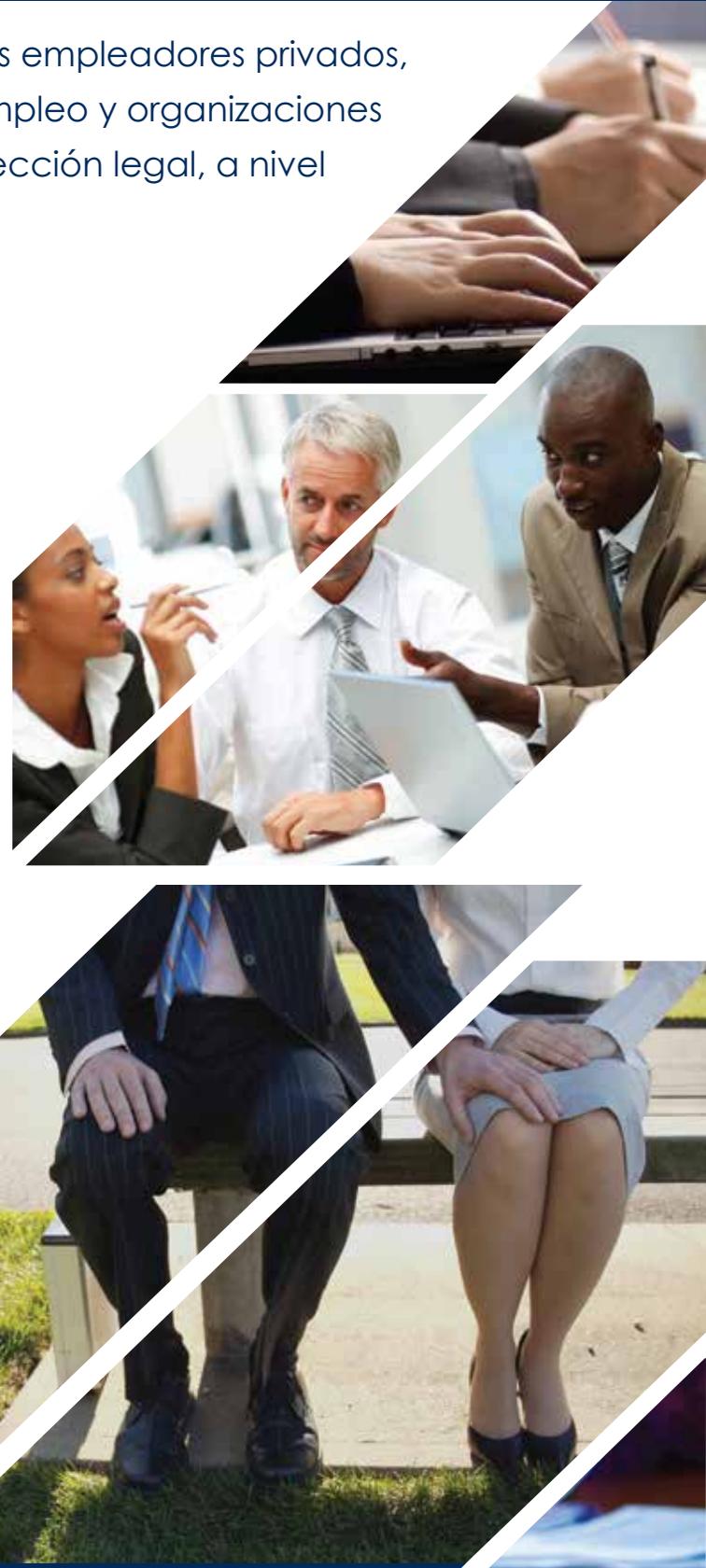
Negación de satisfacer condiciones edilicias especiales razonables para una persona calificada con una discapacidad o a un empleado con profundas creencias religiosas.

Realización de exámenes médicos (excepto en circunstancias limitadas).

Hostigamiento a los empleados por su pertenencia a una clase protegida.

Represalias contra una persona por presentar un reclamo, testificar en una audiencia o colaborar en una investigación.

El no contratar a un aplicante basándose en su condición de veterano.



Contáctenos:

Indiana Civil Rights Commission
100 North Senate Avenue, Room N103
Indianapolis, IN 46204

Oficina: (317)232-2600 | Llamada sin cargo: (800) 628-2909
Personas con problemas auditivos: (800) 743-3333
Fax: (317) 232-6580 | Correo electrónico: icrc@crc.in.gov
Sitio: www.in.gov/icrc



Indiana Department of Labor
402 West Washington St., Rm 195
Indianapolis, IN 46204
(317) 232-2655
www.in.gov/dol

INDIANA MINIMUM WAGE LAW

\$7.25 per hour

Indiana law requires this poster to be displayed in a conspicuous place in the area where employees are employed.

Most Indiana employers and employees are covered by the minimum wage and overtime provisions of the federal Fair Labor Standards Act (FLSA); however, those not covered under federal law may still be covered by the Indiana Minimum Wage Law.

Both the federal and Indiana state minimum wage increased from \$6.55 per hour to \$7.25 per hour, effective July 24, 2009.

The Indiana Minimum Wage Law generally requires employers to pay employees at least the minimum wage for all hours worked and to pay employees 1 ½ times their regular rate of pay ("Overtime compensation") when employees work more than forty (40) hours during a work week. However, there are many exceptions to the overtime pay requirement. Most of those exceptions can be found at Indiana Code § 22-2-2-3 (a) – (p).

Indiana law requires every employer subject to the Indiana Minimum Wage Law to furnish each employee a statement of the hours worked by the employee, the wages paid to the employee, and a listing of the deductions made. The Indiana Minimum Wage Law also prohibits pay discrimination on the basis of sex.

Tipped Employees

Generally, employers must pay tipped employees at least \$2.13 per hour if the employer claims a tip credit. If the employee's tips combined with the hourly wage do not equal the minimum wage, the employer must make up the difference.

Training Wage

Indiana employers may pay \$4.25 per hour to employees under 20 years of age for the first 90 consecutive calendar days after the employee is initially employed by the employer.

Violations

Indiana law provides for both civil and criminal penalties for violation of the Indiana Minimum Wage Law.

For Additional Information For additional information, please contact the Indiana Department of Labor's Wage and Hour Division by email at wagehour@dol.in.gov or phone (317) 232-2655

Teen Work Hour Restrictions

Employers of minors who are 14, 15, 16 or 17 years of age are required by law to post the maximum number of hours minors may be permitted to work each day of the week. The information must be posted in a conspicuous place or in places where notices are customarily posted. For additional copies please visit www.in.gov/dol/youthemployment.htm.

14 and 15 year old minors

3 hours per school day
8 hours per non-school day
18 hours per school week
40 hours per non-school weeks

May not work before 7:00 a.m. or after 7:00 p.m. but may work until 9:00 p.m. from June 1 through Labor Day, except on a night followed by a school day

May only work outside of school hours,
(Not during normal school hours)

16 and 17 year old minors

9 hours per day
40 hours per school week
48 hours per non-school week
No more than 6 consecutive workdays
No start time between 12:00 a.m. & 6:00 a.m.

Until 10:00 p.m. on nights followed by a school day

With written parental permission 16 and 17 year old minors may work until 11:00 p.m. on nights followed by a school day

No restricted end time on nights not followed by a school day

May not work in an establishment open to the public between 10:00 p.m. & 6:00 a.m. unless another employee at least 18 years of age also works during the same hours as the minor.



Indiana Department of Labor/Bureau of Child Labor
402 West Washington Street, Room W195, Indianapolis, Indiana 46204
Phone: (317) 232-2655 • Fax: (317) 233-3790 • TT Voice: 1-800-743-3333
E-Mail: youthemployment@dol.in.gov • Web: www.in.gov/dol/youthemployment.htm



PROTECCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PRESENTACIÓN:

La intención de la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de Indiana de 1974, Código 22-8-1.1, de Indiana es asegurar, tanto como sea posible, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en el estado.

El Departamento del Trabajo de Indiana tiene la responsabilidad primaria de administrar y hacer cumplir la Ley y las medidas de seguridad y salud promulgadas según sus disposiciones.

Los requerimientos de la Ley incluyen lo siguiente:

EMPLEADORES:

Cada empleador establecerá y mantendrá condiciones de trabajo que sean razonablemente seguras y saludables para los empleados y libres de riesgos reconocidos que causen o sea probable que causen la muerte o daños físicos graves a los empleados. La Ley también requiere que los empleados cumplan con las normas, reglas y regulaciones ocupacionales de seguridad y salud.

EMPLEADOS:

Todos los empleados acatarán las normas ocupacionales de seguridad y salud y todas las reglas, regulaciones y órdenes publicadas según la Ley, las cuales son aplicables a sus propias acciones y conducta.

INSPECCIÓN:

La Ley requiere que se proporcione una oportunidad a los empleados y a sus representantes para señalar posibles infracciones a la seguridad y salud a la atención del Inspector del Departamento del Trabajo para ayudar en la inspección. Este requisito se puede cumplir permitiendo que un representante de los empleados y un representante del empleador acompañen al inspector durante la inspección. Donde no haya un representante de empleados, el inspector consultará con un número razonable de empleados.

QUEJA:

Los empleados tienen el derecho de presentar una queja ante el Departamento del Trabajo. Habrá una inspección donde existan motivos razonables para que el Departamento del Trabajo considere que puede haber un riesgo. A menos que se otorgue permiso a los empleados que se quejen para revelar sus nombres, estos nombres serán retenidos por parte del empleador. Número de teléfono (317) 232-2693.

La Ley prevé que ningún empleador despedirá, suspenderá o discriminará de otro modo en términos de condiciones de empleo contra los empleados por rehusarse a participar en prácticas no seguras o por presentar una queja, testificar o actuar de otro modo para ejercer sus derechos según la Ley.

Los empleados que consideren que han sido discriminados pueden presentar una queja ante el Departamento del Trabajo en el plazo de 30 días del alegato de discriminación. Tenga en cuenta que las extensiones del requisito de 30 días para presentar se pueden otorgar bajo ciertas circunstancias especiales, tales como donde el empleador ha ocultado o inducido a error al empleado en relación con los motivos para el despido. Sin embargo, un procedimiento de denuncia-arbitraje, que esté pendiente, no se considerará justificación para una extensión del período de presentación de 30 días. El Comisionado del Trabajo investigará dicha queja y si encuentra discriminación en infracción de la ley, ordenará al empleador que proporcione la exención a los empleados. Esta exención puede incluir la reconstrucción, reincorporación al empleo con salario atrasado y restitución de antigüedad.

A todos los empleados también se les otorga protección de discriminación según la Ley Federal de Seguridad y Salud Ocupacional (Federal Occupational Safety and Health Act) y puede presentar una queja ante el Secretario del Trabajo en el plazo de 30 días del alegato de discriminación.

NOTIFICACIÓN DE INFRACCIÓN:

Cuando haya ocurrido un alegato de infracción de cualquier provisión de la Ley, el Departamento del Trabajo emitirá cuanto antes una orden al empleador, a quien se le requerirá que la publique en un lugar destacado en o cerca del lugar donde ocurrió el alegato de infracción hasta que se considere segura y se proporcionen las garantías establecidas o 3 días lo que sea más largo.

MULTAS PROPUESTAS:

La Ley establece multas CIVILES de no más de \$7,000 por cada infracción grave, y multas CIVILES de hasta \$7,000 por cada infracción de menor gravedad. Al empleador que no corrija una infracción dentro del período de corrección prescrito se le puede prorratear una multa CIVIL de no más de \$7,000 por cada día más allá de la fecha de corrección durante el cual tal infracción continúa. Salvo lo indicado de otro modo más abajo que involucre el fallecimiento de un trabajador, cualquier empleador que a sabiendas o repetidamente infrinja la ley se le pueden imponer multas CIVILES de no más de \$70,000 por cada infracción y una multa de no menos de \$5,000 por cada infracción conocida. Una infracción de publicación de requisitos puede conllevar una multa de hasta \$7,000

Multas propuestas conjuntamente con el fallecimiento de un trabajador

Un empleador quien a sabiendas infrinja la Ley y donde se pueda determinar razonablemente que tal infracción contribuyó a la muerte de un empleado, se le impondrá una multa civil de no menos de \$9,472 por cada infracción y se le puede imponer una multa civil de hasta \$132,598 por cada infracción.

ACTIVIDAD VOLUNTARIA:

La Ley alienta los esfuerzos por el trabajo y la administración, ante las inspecciones del Departamento del Trabajo, para disminuir lesiones y enfermedades que surjan del empleo.

La Ley alienta a los empleadores y a los empleados a disminuir voluntariamente los riesgos en el sitio de trabajo y a desarrollar y mejorar los programas de seguridad y salud en todos los lugares de trabajo e industrias.

Tal acción de cooperación se enfocaría inicialmente en la identificación y eliminación de riesgos que pudiesen ocasionar la muerte, lesiones o enfermedades a los trabajadores y supervisores.

La Ley establece un servicio de consulta para asistir al cumplimiento voluntario y brindar recomendaciones para la anulación de las infracciones citadas. Este servicio está disponible mediante una solicitud por escrito del empleado a INSafe. Número de teléfono (317) 232-2688.

COBERTURA:

La Ley no ampara a quienes estén contratados para servicio doméstico en una vivienda privada o similar, ni a quienes están amparados por una agencia federal. Los exceptuados de la cobertura de la Ley incluye a los empleados en servicios marítimos, quienes están amparados por el Departamento de Trabajo de EE. UU. y los empleados en actividades de energía atómica quienes están amparados por la Comisión de Energía Atómica.

NOTA:

Según un plan aprobado el 6 de marzo de 1974, por el Departamento del Trabajo de EE.UU., la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (Occupational Safety and Health Administration, OSHA), el Estado de Indiana proporciona protección de seguridad y salud a los trabajadores en todo el estado. OSHA monitorizará la operación de este plan para garantizar que merezca la aprobación continua. Cualquier persona puede presentar una queja en relación con la administración estatal de este plan, directamente a la Oficina Regional de la OSHA, la Administración Regional V, el Departamento del Trabajo, y la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, en 230 South Dearborn Street, Chicago, Illinois 60604; Número de teléfono (312) 353-2220.

MÁS INFORMACIÓN:

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO DE INDIANA

402 West Washington Street Room W195

Indianapolis, Indiana 46204

Teléfono: (317) 232-2655

TT/Voice: (800) 743-3333

Fax: (317) 233-3790

Internet: <http://www.in.gov/labor>



EMPLEADORES: Este cartel se debe publicar de forma destacada en el lugar de trabajo.



INDIANA
WORKFORCE
DEVELOPMENT
AND ITS **WorkOne** CENTERS

Esta Empresa es Sujeta a las Leyes de Indiana de Seguro de Desempleo

Si usted pierde su empleo o trabaja menos de tiempo completo, descubra si usted puede ser elegible para el seguro de desempleo reportándose inmediatamente a la oficina más cercana de Indiana Desarrollo De Labor.

Para solicitar beneficios, por favor traiga su tarjeta de Seguro Social, el nombre y la dirección correcta de su patrón más reciente.

No se hace ningunas deducciones de el pago de los empleados de parte del seguro de desempleo. Este patrón paga este impuesto. Si usted tiene más preguntas sobre este programa, pongase en contacto con el departamento de Indiana Desarrollo De Labor, Avenida Del Norte Del Senado 10, Indianapolis, IN 46204. Teléfono: 1-800-891-6499.

www.in.gov/dwd

1-800-891-6499

NOTICIA DE COMPENSACION PARA TRABAJADORES

A su empleador le es requerido proveer pagos de beneficios bajo el Acta de Compensación para Trabajadores del Estado de Indiana.

Cualquier empleado que sea lesionado mientras esté trabajando debe reportar el accidente laboral inmediatamente a su supervisor, empleador o representante designado.

La compañía de seguro de compensación del trabajador o el administrador de la compañía

_____ es:
(nombre de la compañía)

(dirección)

(ciudad, estado, código postal)

Para más información acerca de sus derechos o los procedimientos bajo el sistema de compensación para trabajadores de Indiana, llame o escriba a:

**Worker's Compensation Board of Indiana
Ombudsman Division
402 W. Washington St., Rm W196
Indianapolis, IN 46204
(317) 232-3808
1-800-824-2667**

DERECHOS DEL EMPLEADO

LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

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

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

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

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

La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador.

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

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

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

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



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

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



DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

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

SALARIO MÍNIMO FEDERAL

\$7.25

POR HORA

A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

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

PAGO POR SOBRETIENTO

Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD

El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

CRÉDITO POR PROPINAS

Los empleadores de “empleados que reciben propinas” que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

EXTRACCIÓN EN EL TRABAJO

La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que un empleado pueda extraerse leche de los pechos para el/la bebé que esté amamantando durante un año después del nacimiento del/de la niño(a) cada vez que la empleada necesite extraerse leche. Empleadores deben proveer un lugar, que no sea un cuarto de baño, que esté oculto de la vista y libre de intrusión de parte de compañeros de trabajo y del público, el cual la empleada podría usar para extraerse leche.

CUMPLIMIENTO

El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales evaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- Ciertas ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobretiempo.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como “contratistas independientes” cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. www.dol.gov/agencies/whd

1-866-487-9243





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

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

¿Quién está Protegido?

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

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

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

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?

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

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

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Todos los aspectos del empleo, incluyendo:

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

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?

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

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

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

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

Corre Electrónico: info@eeoc.gov

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



EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

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

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

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

Preguntar, Divulgar o Discutir Salario

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

Discapacidad

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

Estatus Protegido Como Veterano

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

Represalias

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

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

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

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

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo

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

Personas con Discapacidades

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

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

(Actualizado 10-20-2022)



Departamento de Trabajo
de los EE. UU.



Seguridad y Salud en el Trabajo ¡ES LA LEY!

Todos los trabajadores tienen el derecho a:

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

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

Llame OSHA. Podemos ayudar.

Los empleadores deben:

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

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



Sus derechos de personal según la Ley de Licencia Familiar y Médica

¿Qué es una licencia de FMLA?

La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) es una ley federal que proporciona al personal elegible **licencias con protección del empleo** por razones familiares y médicas que califiquen. La División de Horas y Salarios (WHD, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de EE. UU. hace cumplir la FMLA para la mayoría del personal.

El personal elegible puede tomarse licencias de FMLA de **hasta 12 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses por:

- El nacimiento, la adopción o la ubicación de hogar adoptivo de un niño o niña,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijos, hijas o padres con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un solo periodo de 12 meses para cuidar a la persona en servicio.

Puede que usted tenga derecho a usar la licencia de FMLA en **un bloque de tiempo**. Cuando haya una necesidad médica o se permita por otro motivo, puede tomar una licencia de FMLA **de forma intermitente en bloques separados, o con un horario reducido** trabajando menos horas al día o a la semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información.

La licencia de FMLA **no es una licencia paga**, pero usted puede elegir, o puede que su empresa le exija, utilizar cualquier licencia paga proporcionada por la empresa si la política de licencias de su empresa cubre el motivo por el cuál necesita una licencia de FMLA.

¿Soy elegible para tomar una licencia de FMLA?

Usted es **elegible** si aplican **todas** las siguientes condiciones:

- Trabaja para una empresa cubierta,
- Ha trabajado para su empresa durante al menos 12 meses,
- Tiene al menos 1250 horas de servicio para su empresa durante los 12 meses previos a su licencia, y
- Su empresa tiene al menos 50 integrantes del personal dentro de las 75 millas desde su lugar de trabajo.

El personal de tripulación de vuelo tiene requisitos de "horas de servicio" diferentes.

Trabaja para una **empresa cubierta** si aplica **una** de las siguientes condiciones:

- Trabaja para una empresa privada que tiene al menos 50 integrantes del personal durante al menos 20 semanas laborales en el año actual o anterior,
- Trabaja para una escuela primaria o secundaria pública o privada, o
- Trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría del personal está cubierta por el Título II de la FMLA, administrada por la Oficina de Administración de Personal.

¿Cómo solicito una licencia de FMLA?

En general, **para solicitar una licencia de FMLA usted debe:**

- Seguir las políticas regulares de su empresa para solicitar licencias,
- Avisar con al menos 30 días de anticipación que necesita una licencia de FMLA, o
- Si no es posible avisar con anticipación, avisar tan pronto sea posible.

Usted **no tiene obligación de compartir un diagnóstico médico**, pero debe proporcionar información suficiente para que su empresa pueda determinar si la licencia califica para la protección de la FMLA. Usted también **debe informar a su empresa si se tomó una licencia de FMLA anteriormente** o se aprobó por el mismo motivo al solicitar una licencia adicional.

Su **empresa puede solicitar certificación** de un prestador de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar certificación de una exigencia que califique.

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación, ni invalida ninguna ley estatal o local o acuerdo colectivo que proporcione mayores derechos de licencia familiar o médica.

El personal estatal puede estar sujeto a ciertas limitaciones al buscar demandas directas con respecto a licencias por sus propias condiciones graves de salud. La mayor parte del personal federal y cierta parte del congresional también está cubierta por la ley, pero está sujeta a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal de EE. UU. o al Congreso.

¿Qué debe hacer mi empresa?

Si usted es elegible para una licencia de FMLA, su **empresa debe:**

- Permitirle que se ausente del trabajo con su empleo protegido, por un motivo que califique,
- Continuar su plan de cobertura grupal de salud mientras se encuentra de licencia, de la misma forma que si no estuviera de licencia, y
- Permitirle regresar al mismo empleo, o a un empleo virtualmente igual con el mismo salario, los mismos beneficios y otras condiciones de trabajo, incluidos los turnos y la ubicación, al finalizar su licencia.

Su **empresa no puede interferir con sus derechos de la FMLA** ni amenazar ni castigarle por ejercer sus derechos en virtud de la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar una licencia de FMLA o cooperar con una investigación de WHD.

Tras tomar conocimiento de que su necesidad de tomar una licencia es por un motivo que califica según la FMLA, su **empresa debe confirmar si usted es elegible** o no para la licencia de la FMLA. Si su empresa determina que usted es elegible, su **empresa debe notificarle por escrito:**

- Sobre sus derechos y responsabilidades en virtud de la FMLA, y
- Qué parte de su licencia solicitada, si la hubiera, será protegida por la FMLA.

¿Dónde puedo encontrar más información?

Llame al **1-866-487-9243** o visite dol.gov/fmla para conocer más.

Si cree que sus derechos según la FMLA han sido violados, puede presentar una denuncia ante la WHD o presentar una demanda privada contra su empresa en la corte. **Escanee el código QR para conocer más sobre el proceso de denuncias de la WHD.**



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS



SUS DERECHOS BAJO USERRA

EL ACTA DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLIO 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 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;
- recontratación;
- 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.

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.
- 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.



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



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

1-800-336-4590

Fecha de publicación—febrero del 2005